



Prime proposte formative conseguenti alla tre-giorni di LAB INN

Tema 3: Soft Skills essenziali per gli individui e le organizzazioni

Versione 27/3/2018



POR FSE 2014 -2020
REGIONE DEL VENETO



UNIONE EUROPEA



PATROCINIO
REGIONE DEL VENETO



Di seguito si propone una prima raccolta di interventi di formazione, distinti per tema, che il team di progetto di Veneto in Azione ha selezionato, anche sulla base delle risultanze dei lavori svolti con i destinatari in occasione della tre-giorni di LAB INN a Vicenza.

Note alla tabella:

* L'individuazione del target di destinatari a cui sono rivolte le proposte formative è indicativa e potrà subire diverse specificazioni a seguito del confronto con i destinatari stessi in fase di micro-progettazione. Resta fermo il principio per cui i percorsi sono aperti a chiunque fosse interessato a prendervi parte e rimane auspicabile la partecipazione mista di rappresentanti delle diverse categorie di stakeholder di progetto.

** I contenuti delle proposte potranno essere ulteriormente definiti e dettagliati a seguito della micro-progettazione con i destinatari. Gli interessati sono invitati a contribuire alla definizione del percorso commentandone i contenuti.

*** La durata dei percorsi è indicativa e potrà subire variazioni anche sulla base degli input raccolti in fase di micro-progettazione, nonché potrà prevedere elementi di pre-work e post-work.

**** I percorsi saranno attivati una volta raggiunto il numero minimo di partecipanti per un dato intervento. La data si riferisce alla scadenza per raccogliere una prima manifestazione di interesse al percorso. Successivamente sarà definita la data e il luogo di svolgimento con la possibilità di formalizzare l'iscrizione.

Tema 3: Soft Skills essenziali per gli individui e le organizzazioni

#	Titolo proposta formativa	Principali target di destinatari*	Descrizione sintetica della proposta formativa**	Modalità di erogazione e ipotesi di durata***	Scadenza per manifestare interesse per la proposta****
3.1	Sviluppo delle abilità negoziali	Tutte le categorie di destinatari	Il percorso permetterà di identificare gli elementi essenziali di una negoziazione, mirando a sviluppare le abilità per padroneggiarli con efficacia. Si porrà il focus su “cosa fare” e “cosa non fare” nel percorso di una negoziazione, sulla comprensione dei comportamenti messi in atto da sé e dagli altri in una dinamica negoziale al fine di favorirne il controllo e il valore della relazione.	Formazione d'aula (1 g)	30 aprile
3.2	La gestione del Sé	Tutte le categorie di destinatari	Il percorso permetterà di comprendere meglio le proprie motivazioni, stili e comportamenti personali, di gestirsi in modo più efficace e di sviluppare una nuova prospettiva sulla propria presenza personale e l'impatto che hanno i predetti aspetti sugli altri. Il percorso aiuterà inoltre i partecipanti a capire gli stili di lavoro di altre persone e a favorire l'adattamento agli altri per costruire relazioni solide e produttive.	Formazione d'aula (1 g)	30 aprile
3.3	Comportamenti consapevoli: gestione del tempo e dell'energia personale	Tutte le categorie di destinatari	Il percorso aiuterà a cambiare le nostre abitudini e il nostro comportamento riguardo a come è possibile gestire consapevolmente il nostro tempo e il nostro livello di energia, evitando fonti di dispersione. La prima parte della formazione è dedicata alla gestione del tempo: il partecipante potrà ottenere spunti interessanti sui momenti di sprechi di tempo personali che più hanno presa su se stessi, alcuni strumenti utili per gestire il proprio tempo e idee su come massimizzare il valore del tempo per portare avanti le attività di propria competenza. La seconda parte riguarda l'impiego dell'energia: saranno spiegati i 4 pilastri dell'energia personale, come mantenerli vivi e come alimentare la propria energia al fine di offrire prestazioni elevate per lungo tempo.	Formazione d'aula (1 g)	30 aprile
3.4	Team Building e Team Working	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblica Amministrazione ▪ Terzo Settore ▪ Parti Sociali ▪ Imprese 	Il percorso mira a far sì che il partecipante impari ad accrescere la consapevolezza e la comprensione dei fenomeni di gruppo (controllo cognitivo); ad agire con maggiore sicurezza e capacità di previsione nel gruppo (controllo operativo); ad orientare meglio i comportamenti del gruppo secondo schemi predittivi più affidabili (controllo decisionale).	Formazione d'aula (2 gg) con esercitazioni di gruppo	30 aprile

#	Titolo proposta formativa	Principali target di destinatari*	Descrizione sintetica della proposta formativa**	Modalità di erogazione e ipotesi di durata***	Scadenza per manifestare interesse per la proposta****
3.5	Team building e arte	Tutte le categorie di destinatari	Il percorso mira a rafforzare le competenze del lavoro di gruppo all'interno delle organizzazioni e fra diverse organizzazioni, mediante riflessioni 'laterali' circa le opere di artisti come Rubens, Raffaello e Bauhaus. Il lavoro di gruppo artistico fornirà rilevanti spunti per la riflessione organizzativa, che si concluderà con una esercitazione pittorica incentrata sulla capacità di conseguire un obiettivo di gruppo lavorando in sottogruppi.	Formazione d'aula (1 g)	30 aprile
3.6	Leadership e arte	Dirigenti e referenti di tutte le categorie di destinatari	Il percorso mira a sviluppare le competenze di leadership degli individui e delle organizzazioni, a partire dalla riflessione sugli stili di leadership espressi da grandi artisti quali Raffaello, Tiziano, Tintoretto, Rubens ed il Principe di San Severo, focalizzandosi sulle caratteristiche di gestione delle risorse umane e produttive di questi 'leaders' artistici per leggere e comparare le caratteristiche dei diversi stili di leadership.	Formazione d'aula (1 g)	30 aprile
3.7	Project management e arte	Dirigenti e referenti di tutte le categorie di destinatari	Il percorso mira a sviluppare le competenze di project management degli individui e delle organizzazioni, a partire dall'esperienza del Tintoretto nella Scuola Grande di San Rocco. Utilizzando questa esperienza come modello per la gestione di processi complessi, i partecipanti avranno l'opportunità di attivare riflessioni su stili, metodologie e strumenti di pianificazione e monitoraggio.	Formazione d'aula (1 g)	30 aprile
3.8	Motivazione e Self - Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblica Amministrazione ▪ Terzo Settore ▪ Parti Sociali ▪ Imprese 	Il percorso mira a fornire una buona padronanza dei concetti legati alla motivazione del personale, a trasferire leve motivazionali per attivare l'empowerment dei propri collaboratori. In particolare trasferire metodi per la misurazione della motivazione e per l'incentivazione, driver per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni qualitative e quantitative delle figure professionali.	Formazione aula (2 gg) con simulazioni di gruppo	30 aprile
3.9	Public Speaking	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblica Amministrazione ▪ Terzo Settore ▪ Parti Sociali ▪ Imprese 	Il percorso si pone come obiettivi principali di: 1. comprendere come preparare e strutturare un discorso per trasmettere il messaggio in modo chiaro ed efficace: raccogliere dati sul tema, selezionarli, organizzare le idee e trasformarle in messaggi tenendo presente il punto di vista degli interlocutori, chiarire gli obiettivi di comunicazione, dotarsi dei supporti necessari; 2. comprendere come suscitare l'attenzione e l'interesse degli interlocutori attraverso le parole, il linguaggio del corpo, la voce, le emozioni: utilizzare in efficacia i diversi canali della comunicazione, verbale, non verbale e para-verbale, utilizzare il feedback in modo efficace, trasmettere emozioni, essere se stessi.	Formazione d'aula (2 gg) con simulazioni	30 aprile
3.10	Leader consapevoli	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imprese ▪ Associazioni di categoria 	Il percorso si propone di stimolare e consolidare le capacità e le metacompetenze utili per: a) affrontare e gestire efficacemente le proprie sfide di business e il relativo percorso di sviluppo personale, osservandone ed esplicitandone condizioni, ostacoli, risorse; e b) potenziare e gestire efficacemente la propria leadership nei diversi contesti relazionali e organizzativi di riferimento. Il percorso mira altresì a trasferire le chiavi di lettura per interpretare e orientare le dinamiche relazionali/di team e gestire efficacemente le conversazioni difficili.	Formazione d'aula (3 gg)	30 aprile
3.11	Outdoor Management Training: l'orienteeing per la costruzione del team di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblica Amministrazione ▪ Imprese 	Il percorso formativo, realizzato in parte attraverso un'attività di orienteeing ispirata ai criteri dell'Outdoor Management Training, si propone di accompagnare i partecipanti in un processo di sviluppo che consentirà loro di migliorare la propria capacità di lavorare in gruppo e di gestire un gruppo di lavoro. Durante l'attività di outdoor i partecipanti saranno chiamati ad affrontare un'esperienza di gruppo durante la quale svolgere una serie di compiti e raggiungere degli specifici obiettivi in un contesto, di contenuto e ambientale, diverso da quello tipicamente lavorativo. Attraverso l'osservazione dei propri comportamenti e l'analisi dei propri schemi comportamentali, ciascun partecipante viene guidato dal trainer e dagli altri partecipanti ad elaborare il proprio Piano Individuale di Sviluppo della competenza di lavorare in gruppo, che gli consentirà di definire i propri obiettivi di miglioramento, in termini di comportamenti da attivare nella realtà lavorativa.	Outdoor training (3 gg - 12 ore)	30 aprile

#	Titolo proposta formativa	Principali target di destinatari*	Descrizione sintetica della proposta formativa**	Modalità di erogazione e ipotesi di durata***	Scadenza per manifestare interesse per la proposta****
3.12	Le competenze 'tra hard e soft'. Approcci, metodi, strumenti per la valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigenti e operatori dei servizi per il lavoro, della scuola, della formazione professionale. ▪ Responsabili del personale di PA e imprese. ▪ Rappresentanti delle parti sociali, delle Associazioni, degli Ordini professionali 	<p>Il percorso è articolato in due moduli, che possono eventualmente essere propedeutici ad un terzo.</p> <p>Il primo modulo ('back to basics'), è finalizzato alla aggiornata e completa ricostruzione dello 'stato dell'arte' sul tema delle competenze e della loro valutazione, nonché alla individuazione delle specificità proprie di ciascuno dei contesti-sistemi di provenienza dei partecipanti. L'obiettivo è di 'fare finalmente chiarezza' per superare la babele dei linguaggi e dei modelli tuttora in uso su un tema così presente nel dibattito socio-istituzionale e aziendale, e tuttavia oggetto di perdurante confusione.</p> <p>Si analizzeranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - concetti e linguaggi (competenze di base, chiave, trasversali, manageriali, professionali, strategiche, soft, emotive, generali, etc.); - contesti, finalità, pratiche operative (nelle imprese, nella PA, nella scuola, nella FP, nei servizi per il lavoro); - dispositivi, metodologie, strumenti (bilancio, individuazione, validazione, certificazione, assessment, development, etc.); - ruoli e competenze (assessor, esperto di metodologie di valutazione, esperto di contenuto-settore, consulente di bilancio, etc.). <p>Al termine del modulo ciascuno dei partecipanti sarà in grado di analizzare criticamente il modo in cui nell'ambito della propria organizzazione-sistema si affronta operativamente il tema della valutazione delle competenze, e di scegliere consapevolmente il modello più appropriato ed efficace per il proprio contesto e i propri obiettivi.</p> <p>Il secondo modulo ('building the future') ha una finalità specificamente operativa, e consiste nella realizzazione di un laboratorio integrato (tra soggetti provenienti da contesti-sistemi diversi) per realizzare sia analisi di criticità, sia progettazione di soluzioni innovative, in merito a come il tema si configura attualmente nei diversi contesti di appartenenza dei partecipanti e nelle loro specifiche esperienze. Ai partecipanti sarà assegnato, come esercitazione, un compito di consulenza, in merito al miglioramento dei limiti del modello attuale di intervento delle organizzazioni di riferimento di altri partecipanti sul tema oggetto del percorso.</p> <p>Il secondo modulo potrà costituire un laboratorio di co-design e progettazione partecipata, e produrre in esito progetti differenziati e customizzati (per singoli, per sottogruppi, o per l'intero gruppo dei partecipanti) finalizzati allo sviluppo di competenze ulteriori e specifiche per i partecipanti, da acquisire nell'ambito di un ulteriore terzo modulo ('competence development').</p>	<p>Primo modulo Lezione interattiva; proiezione filmati; discussione guidata; simulazioni; esercitazioni in piccoli gruppi (2gg)</p> <p>Secondo modulo Laboratori per contesti e/o integrati; analisi di auto-casi e SWOT; project work per piccoli gruppi; action learning; supervisione peer-to-peer (2gg)</p>	30 aprile