

Autosviluppo, *chiave di volta*
nei percorsi di formazione

Sara Panasci

Responsabile Formazione Istituzionale e Manageriale

15 marzo 2016

La formazione: nuovi modelli di intervento

PER AFFRONTARE REALTÀ CHE RICHIEDONO **RISPOSTE NUOVE, CORAGGIO E PROATTIVITÀ**

- ✓ Superare gli attuali modelli di intervento, **innovare** gli schemi partendo dalle persone
- ✓ Offrire alle persone l'opportunità **di scoprire quali siano le capacità e le conoscenze** a loro disposizione
- ✓ Sviluppare soluzioni che generino una **nuova visione collettiva e approcci collaborativi**



- ❖ Favorire Engagement
- ❖ Esprimere talenti
- ❖ Risvegliare energie e attivare emozioni positive



Comportamenti Orientati all' autosviluppo



Ingaggio:

accettare sfide che chiedono di andare **oltre la propria zona di confort**



Autoconsapevolezza:

autovalutarsi e riconoscere le aree di sviluppo su cui lavorare e quelle di forza da valorizzare maggiormente

Autoriflessione:



riflettere sulle esperienze considerando prospettive differenti, soffermandosi sia su *quelle positive che negative* come fonte di apprendimento

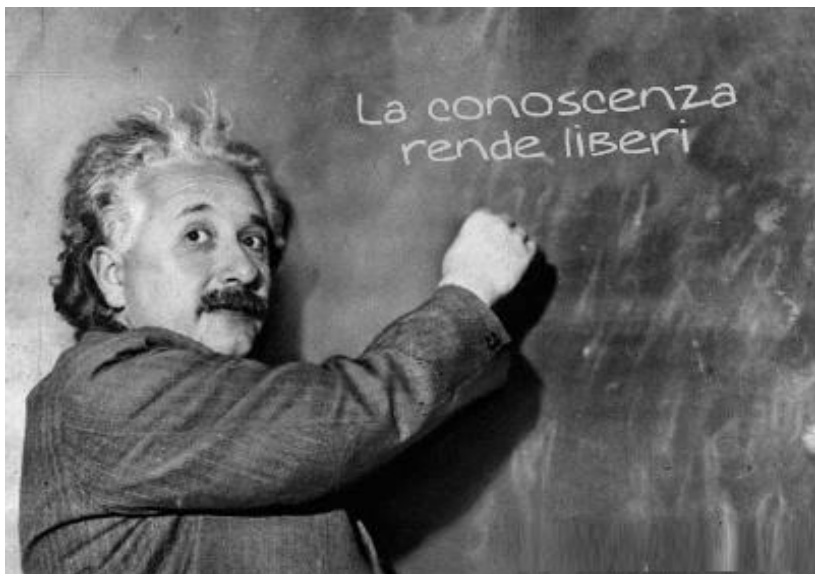


Apprendimento dagli altri:

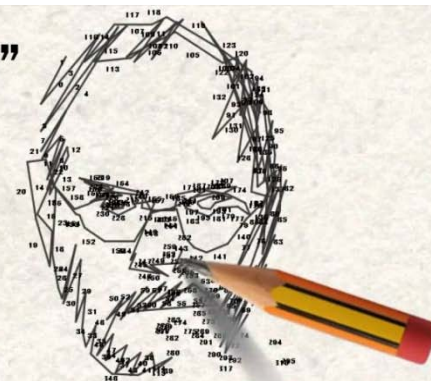
considerare **gli altri fonti di apprendimento in modo allargato** (*capo, colleghi, collaboratori, ecc.*).

Proattività, curiosità, integrazione....

Se la conoscenza è il valore più importante per individui e organizzazione, ***l'apprendimento deve diventare parte integrante dell'attività lavorativa***



"Connecting the dots"

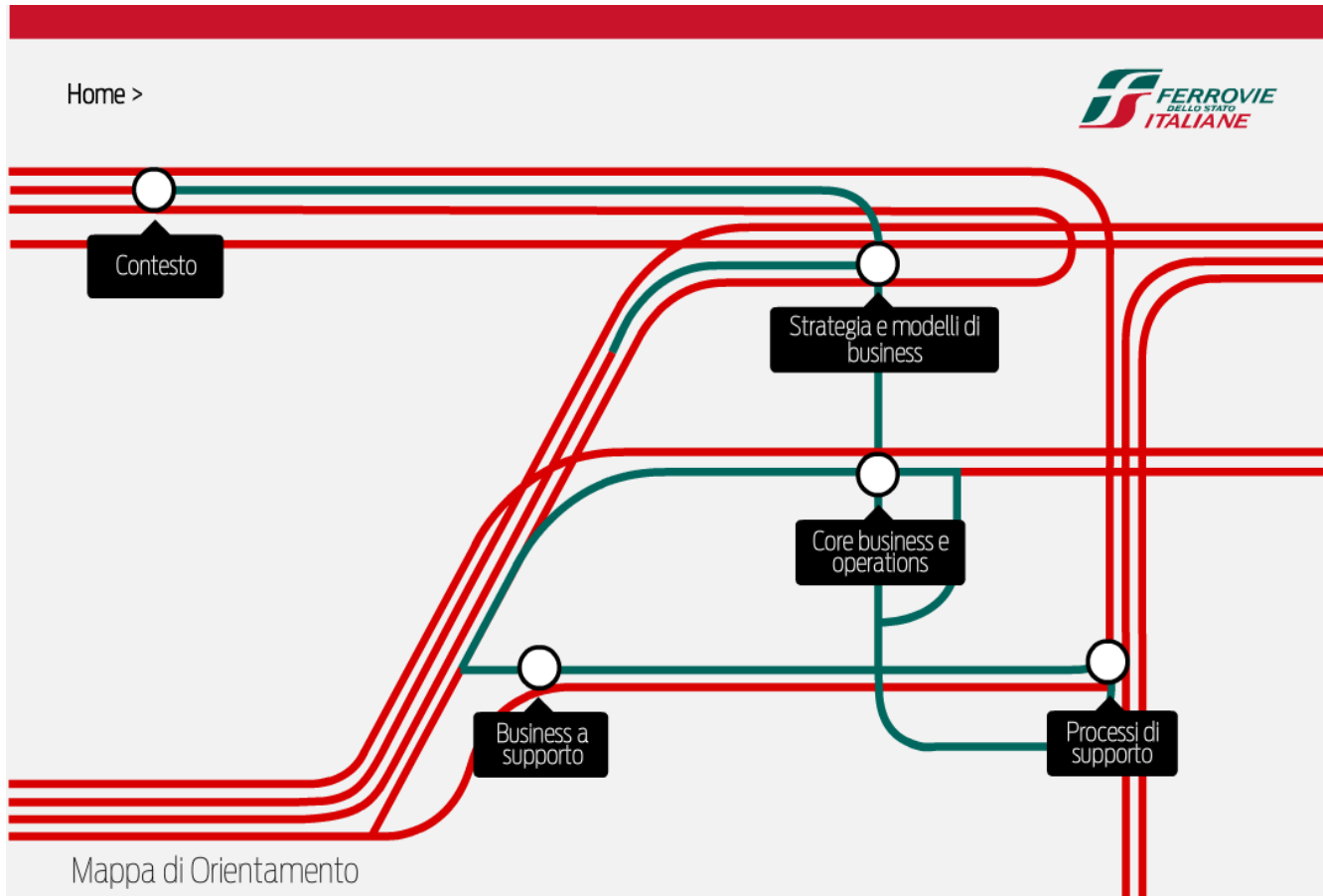


Connect the dots puzzles are generally created for children. The use of numbers can be replaced with letters or other symbols. In adult discourse the phrase "connect the dots" can be used as a metaphor to illustrate an ability (or inability) to associate

- stimolare la **curiosità verso ambiti di conoscenza non presidiati**
- **riflettere sull'importanza dell'integrazione delle conoscenze** e delle informazioni tra in membri di una squadra per raggiungere il risultato finale

Il game e la conoscenza....

- ✓ **Strutturare il knowledge base condiviso attraverso un ambiente grafico simbolico: le stazioni ferroviarie e la mappa di orientamento**
- ✓ **Facilitare e stimolare l'apprendimento attraverso la consultazione delle "risorse digitali"**



Il Game e la Conoscenza



Il game e la competizione....



BADGE

DOMANDE PROPOSTE

REPORT

NOTIFICHE
Hai mandato un invito a Angela Trieste.
Fal clic per ulteriori notifiche



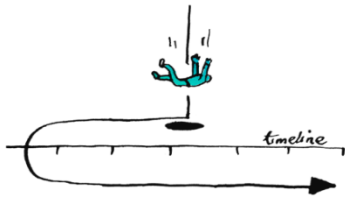
La narrazione....

ti racconto le ferrovie...

THE MOUNTAIN



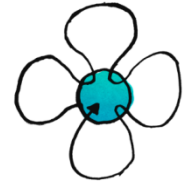
IN MEDIAS RES



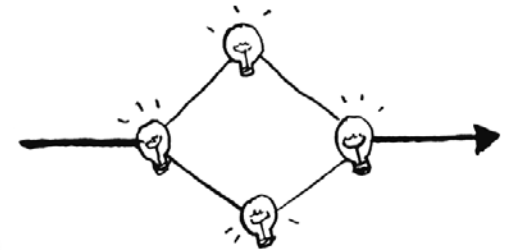
NESTED LOOPS



PETAL STRUCTURE



CONVERGING IDEAS



- ✓ **valorizzare quanto svolto durante i study tours** nella logica della messa a punto di **prodotti narrativo-formativi altamente riutilizzabili per il trasferimento di conoscenze**
- ✓ **coinvolgere i partecipanti nel processo di produzione e co-creazione**

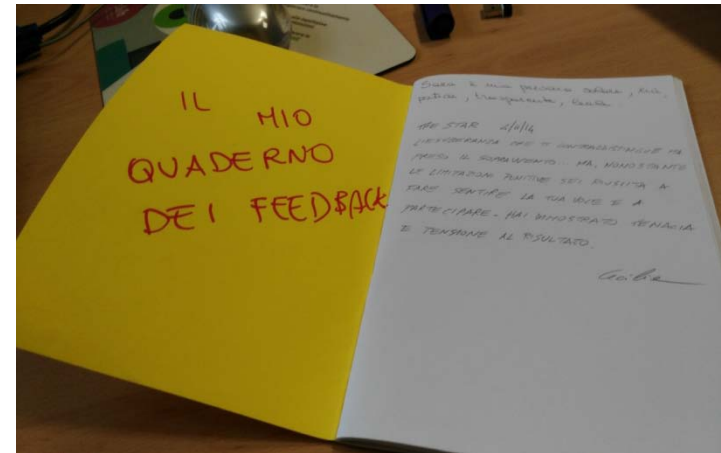
L'ingaggio, la partecipazione



I Quaderni di sviluppo e autosviluppo....

I Quaderni di sviluppo e autosviluppo...

- ✓ Sono l'esito di metodi d'aula che consentono alle persone di divenire soggetti attivi dei processi di sviluppo e di crescita professionale del singolo e del gruppo
- ✓ Rafforzano la capacità di governare gli accadimenti e di conoscere i propri punti di forza e di miglioramento per poterli consolidare e lavorare
- ✓ Diventano luogo di contributo per se stessi e per l'azienda



Eventi che lasciano memoria....



Il Feedforward: un tecnica di facilitazione motivazionale

LA GESTIONE DELLE LEVE MOTIVAZIONALI PER LO SVILUPPO DEI SISTEMI DI CONVIVENZA NELLE ORGANIZZAZIONI

La motivazione, intesa come **impegno e investimento di energie sull'attività professionale**, è in relazione con la **valutazione costante della nostra performance ed efficacia, della ricerca delle occasioni di successo**, del riconoscere il **valore delle sinergie e delle relazioni**.....

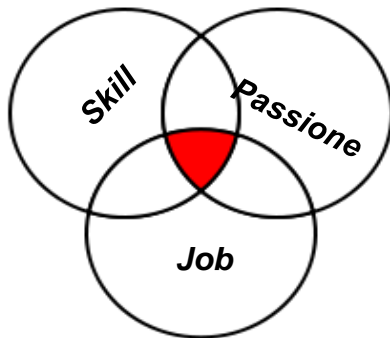
Si **focalizza sulle esperienze positive** dove ci siamo sentiti al meglio e sulle condizioni che hanno facilitato queste esperienze



Permette di **confrontare quanto abbiamo appena scoperto su noi stessi con i piani attuali e futuri**



Performance di successo



1. l'esplicitazione di una **storia concreta durante la quale la persona intervistata si è sentita al meglio**;
2. l'identificazione delle **condizioni facilitanti** grazie alle quali si è sentita al meglio;
3. **l'esplicitazione delle emozioni** che la persona ha sperimentato all'apice della storia.

Trasparenza, centralità delle persone, autoformazione

La Formazione su Linea Diretta_intranet aziendale





**Grazie
dell'attenzione!**