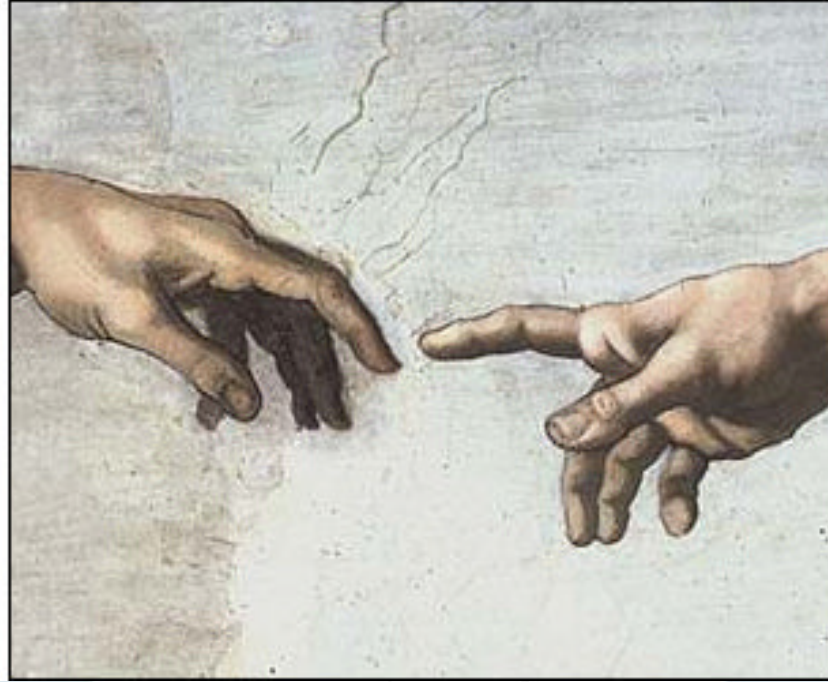


Formare i Formatori PER LA SICUREZZA



Giudizio Universale (1536-1541)

affresco 13,7 x 12,2 m

«Quelli che s'innamorano di pratica senza scienza son come il nocchiere, che entra in naviglio senza timone o bussola, che mai ha certezza dove si vada.»

Leonardo da Vinci

Premessa: "Perché partecipare?"

Il successo dell'impresa passa attraverso l'apprendimento delle competenze e degli strumenti che consentono di creare valore in un contesto dominato dal cambiamento.

Oggi più che mai le aziende, per essere competitive, devono essere proattive, flessibili, snelle, orientate al cliente e pronte a guidare il mercato.

La sensibilità e il cosiddetto "fiuto" dell'imprenditore, uniti ad un know-how acquisito attraverso anni di esperienza, sono importanti ma non più sufficienti per assicurare lo sviluppo e la prosperità dell'impresa.

Il mercato si evolve continuamente, cambiando regole e modalità competitive, e ciò richiede grandi capacità manageriali, nonché conoscenze approfondite sulle strategie per affrontare questo nuovo contesto e sugli strumenti e le modalità per riorganizzare e gestire l'impresa in un mondo dominato dal cambiamento.

La creazione di valore, per gli azionisti, per i collaboratori, per il mercato, è diventato un obiettivo prioritario per le imprese di oggi ed in modo particolare per coloro che governano l'impresa, che devono quindi avere capacità e strumenti per lavorare in questa ottica ed indirizzare la struttura al raggiungimento di questo obiettivo.

La formazione diventa in tal senso lo strumento più importante attraverso il quale chi governa l'impresa può apprendere il know-how necessario a costruire una struttura organizzativa orientata alla creazione del valore.

Intraprendere questo cammino, non è più un'opzione ma un'esigenza.

Una formazione di alto livello, in grado di trasferire non solo ai manager ma a tutti coloro che "fanno l'azienda" competenze, strumenti e metodi utilizzabili concretamente, senso d'identità aziendale, motivazione e coinvolgimento nella mission aziendale, nonché capacità di lavorare per progetti e per team, diventa per l'impresa stessa un investimento fondamentale che si traduce nel miglioramento dell'efficienza organizzativa, nella capacità di cogliere e gestire al meglio le nuove opportunità, e nello sviluppo di nuove strategie che consentono la crescita dell'impresa in un mercato sempre più difficile.

I formatori quindi devono essere sempre più figure ad alta relazione capaci di coniugare insieme conoscenza (sapere) competenza (saper fare) e capacità (saper essere e saper divenire). La prima istanza della formazione è quella di saper costruire una relazione che nasce in aula ed evolve in strumento di comunicazione ed ascolto permanente con cui mantenere attenta la propria attenzione nel "qui e ora" e poi nei propri contesti di lavoro. L'efficacia della formazione dipende da n fattori, primo tra questi è proprio la capacità di comunicare e di ascoltare nel rispetto completo di chi abbiamo davanti.

Questo master parte proprio dalla volontà di analizzare, descrivere e mappare gli skill trasversali (hard e soft) e gli strumenti utili a migliorare la capacità di comunicazione e relazione indispensabili al lavoro del formatore.

Il Master organizzato in 3 moduli indaga questo bisogno e fornisce alcune pratiche di igiene relazionale e comunicativo: regole e aspetti della comunicazione non verbale, tecniche di programmazione neurolinguistica e di negoziazione e modalità e metodiche di problem solving nella comunicazione e relazione interpersonale. Il master offre anche un percorso formativo di alta specializzazione incentrato sulle professionalità e sulle funzioni esistenti nel mondo della formazione. L'approccio complessivo è improntato ad una visione unitaria ed organica del professionista della formazione e dei processi formativi.

Obiettivi

Il Master si propone quindi di fornire un impianto formativo capace di integrare esperienze pratiche e contenuti teorici. L'obiettivo è quello di sviluppare nei partecipanti un'articolata competenza operativa nella formazione, con particolare riguardo alla comunicazione e alla relazione come strumenti strategici all'azione formativa.

La caratteristica distintiva del Master sta, non solo nel fornire competenze e strumenti rispetto allo specifico ambito di riferimento, ma anche, e soprattutto, nel lavorare all'implementazione delle proprie capacità relazionali.

Il Master organizzato in 3 moduli affronterà rispettivamente 3 grandi temi:

- Il "Mondo della Formazione": che cos'è la formazione; chi è il formatore ad alta relazione.
- Le Competenze del Formatore: comunicazione efficace; comunicazione assertiva; ascolto attivo; gestione dei gruppi, leadership, gestione dello stress, motivazione e coinvolgimento, ecc.
- Il Processo Formativo: analisi dei fabbisogni, progettazione micro e macro, progettazione multimediale, analisi delle diverse modalità formative, valutazione dei risultati.

Gli obiettivi di questo master puntano sull'importanza di lavorare non solo sulla struttura o i contenuti del corso, ma soprattutto sulla capacità, da parte del formatore:

- di riconoscere i processi nella formazione degli adulti;
- di aumentare la propria flessibilità nell'utilizzo delle strategie e delle metodologie didattiche;
- di gestire con flessibilità i vari modelli di leadership e, di conseguenza, gli stili di conduzione;
- di comprendere la centralità, nel processo formativo, della componente relazionale e delle dinamiche di gruppo;
- di far propria una visione della formazione come processo dinamico, discontinuo e non lineare, il cui divenire è in costante dialettica con la realtà circostante e con gli attori che la popolano;
- di riconoscere e di costruire la propria modalità di conduzione e di saper comunicare, attraverso di essa, anche il piacere di fare formazione.

La finalità principale sta nel "equipaggiare" i partecipanti di tutte le competenze e gli strumenti atti a sviluppare concretamente in loro le capacità per:

- "stare" e "far stare" in aula, anche a livello emozionale;
- affrontare tutti i tipi di aula;
- gestire le obiezioni, le interferenze, gli antileaders;
- mantenere alta la curva dell'attenzione;

- condurre esercitazioni, role-playing, simulazioni, giochi di ruolo, ecc, con il pieno coinvolgimento di tutti;
- motivare e coinvolgere;
- gestire il tempo in maniera efficace e produttiva.

La metodologia didattica

Le metodologie formative che privilegiamo sono quelle che permettono agli uomini ed alle aziende, nostri clienti, di realizzare un cambiamento reale e duraturo nella direzione voluta. La cornice teorica cui facciamo costante riferimento è quella dell'action learning: un metodo di apprendimento fondato sull'esperienza, che si realizza in un processo di mutuo apprendimento tra i partecipanti. Tale processo, orientato ad un agire efficace, parte dall'analisi delle esperienze personali, ponendo il focus sulla ricerca degli elementi che hanno permesso il generarsi dell'apprendimento. Riguarda un gruppo di persone con competenze e vissuti professionali diversi che, in funzione di questi, analizzano un problema sviluppando un piano d'azione su come affrontarlo efficacemente. Considerando, quanto sia importante per un manager "mettere in pratica" i concetti acquisiti durante un corso, ovvero acquisire la capacità di saperli applicare concretamente in azienda, la metodologia in action learning "parte sempre dalla pratica per arrivare alla spiegazione dei concetti".

Lo studio sistematico dell'"eccellenza" nelle sue varie manifestazioni, l'assoluto rigore metodologico seguito e l'approccio costantemente orientato al processo (il come) piuttosto che al contenuto (il cosa), rendono quindi il nostro modello didattico avanzato, flessibile ed innovativo.

I progetti formativi che proponiamo si fondano su un metodo che serve per affinare le capacità di gestione di situazioni nuove e problematiche e migliorare l'efficacia comportamentale ed organizzativa nei gruppi di lavoro siano essi temporanei o permanenti. Per questo è un metodo che porta ad buoni risultati sia che venga applicato in organizzazioni consolidate che in gruppi occasionali, come quelli del contesto d'aula. Il nodo cruciale su cui lavoriamo, infatti, consiste nel dare una visione sistemica del lavoro, rendendo consapevoli che per essere efficaci ed efficienti occorre "l'altro" sulla fiducia reciproca.

Di fronte ad una situazione che richiede applicazione e studio di soluzioni, l'esercizio che come formatori proponiamo è, infatti, quello di impegnare le risorse personali di ciascuno: conoscenze, capacità, competenze ed energia interiore - in una riflessione sul problema, aperta allo scambio e al confronto. Una relazione tra il patrimonio individuale e la capacità di agire, di mettere in pratica e verificarne la validità professionale nelle dinamiche di interazione ed integrazione verso il gruppo di lavoro.

L'attività formativa esperienziale che realizziamo ha il fine di condurre le persone coinvolte a vivere se stessi in un'esperienza di gruppo, a responsabilizzarsi, a sapersi orientare nelle nuove situazioni, a finalizzare le proprie energie contro le dissonanze del cambiamento e verso la sua accettazione attiva.

Le fasi affrontate, in un contesto "libero da schemi aziendali", sono:

- L'ESPERIENZA: il punto di partenza per ottenere reazioni ed emozioni. Imparare su se stessi attraverso giochi e prove di gruppo.
- LA PRESA DI COSCIENZA: dopo aver sperimentato dal vivo si è pronti a condividere le esperienze. Si scopre così cosa accade coscientemente al gruppo.

- LA DEDUZIONE: se ho fatto, se ho osato, posso replicarlo? E dove? Quando? Con chi?
- L'APPLICAZIONE: e' il risultato finale. Si conoscono gli altri e si sa su quali loro caratteristiche poter contare. Si aumenterà così l'interazione avendo anche maggior rispetto dei valori che si riconoscono come diversi.

L'obiettivo è tornerà alla realtà di tutti i giorni con la possibilità di pianificare efficacemente azioni e comportamenti specifici. Il fine ultimo è consentire di tirare fuori punti di forza e debolezza del singolo e del gruppo in un contesto privo dalle pressioni e dai condizionamenti quotidiani, e comprendere come questi costituiscano dei reali rischi o delle opportunità, qualora giustamente orchestrati.

Pertanto concepiamo la giornata d'aula come una sorta di rappresentazione teatrale: abbiamo un "canovaccio" da cui partire ed una storia da realizzare.

Le diverse giornate d'aula prendono vita da un'idea di progetto formativo ed intorno a questa idea il gruppo comincia a confrontarsi per costruire una trama e realizzarla. Attraverso numerosi giochi d'aula, simulazioni e role-play, riusciamo ad indurre nei partecipanti un vissuto attraverso cui si evidenziano tutti gli elementi da tenere in considerazione affinché la formazione risulti efficace. Attraverso il gioco e le simulazioni i partecipanti conoscono le tecniche per catturare l'attenzione dei presenti e renderli parte attiva del processo; capiscono come dar spazio ai singoli individui stimolando al contempo la corralità del gruppo; imparano ad utilizzare una pluralità di linguaggi che siano in grado di sottolineare e rafforzare i messaggi.

Non ultimo siamo soliti utilizzare il cinema al servizio dell'evento formativo.

Siamo convinti infatti che il cinema sia un prezioso strumento anche per la formazione.

Il cinema infatti è uno straordinario serbatoio di immagini e di esempi che consentono al formatore di trovare exempla di valore pedagogico. E allora ecco un immaginario catalogo in cui è possibile rintracciare esemplari letture di periodi storici, di contesti sociali, di interazioni personali e di competenze all'opera. Partire dalla sequenza di Sister Act in cui Woopi Goldberg insegna canto alle altre suore per spiegare la leadership o dallo spezzone in cui Napoleone organizza la vendita dei cocomeri in "I vestiti nuovi dell'imperatore" per mostrare un brillante esempio di problem solving, risulta, oltre che piacevole da seguire, di grande utilità per la formazione degli adulti.

Ma la lista dei possibili esempi potrebbe essere molto lunga: da "L'Attimo fuggente" a "Quella Sporca Dozzina", da "La parola ai giurati" a "Film blu", il cinema ci parla del mondo, mettendoci in una condizione di osservatori esterni e quindi dandoci la possibilità di capire sullo schermo quello che magari nella realtà quotidiana non riusciamo a decifrare perché ne siamo troppo coinvolti.

La metodologia illustrata offre importanti vantaggi, quali:

- facilita l'apprendimento,
- rafforza l'interiorizzazione dei concetti trattati
- crea un maggiore coinvolgimento delle persone.

Argomenti

Primo Modulo: il mondo della Formazione

1. Il Framework della Formazione

- Avvio del Master: illustrazione del percorso formativo
- La comunità dell'apprendimento: presentazioni personali e socializzazione
- Lo scenario attuale. La società della conoscenza, dell'apprendimento e del conflitto
- Professione e ruolo del formatore: primi temi di riflessione collettiva

2. L'apprendimento degli Adulti

- Concetti utili tratti da alcune teorie dell'apprendimento
- Didattica e apprendimento
- L'apprendimento e gli adulti

Secondo Modulo: le competenze del formatore

3. Competenze comportamentali

- Team e teamwork
- Leadership
- Stile comunicativo
- Capacità d'ascolto attivo
- Capacità di analisi di organizzazione e pianificazione
- Orientamento al risultato
- Intelligenza emotiva: capacità di creatività/innovazione/think positive
- Sicurezza –Fiducia in sé
- Flessibilità mentale
- Tolleranza allo stress e gestione del tempo
- Abilità relazionali e comunicative
- Capacità espressiva
- Inclinazione alla motivazione e al coinvolgimento
- Capacità di negoziazione e gestione delle obiezioni

4. Le Competenze Tecniche del Formatore

- La scrittura
- Parlare in pubblico
- Le tecniche di presentazione

Terzo Modulo: il processo formativo

5. Analisi, Progettazione e Implementazione Formativa

- Il triangolo della formazione: committenza, formazione, utenza
- L'analisi dei bisogni e l'organizzazione della domanda
- L'elaborazione del progetto
- L'attuazione del corso
- La presentazione della proposta

6. Fare il Formatore, Metodologia della Gestione Didattica

- Lo "spazio" dell'apprendimento
- Lo "spazio" cognitivo
- Lo "spazio" esperienziale

7. Strumenti e Tecniche Didattiche

- I giochi di abilità
- I giochi di business
- I casi aziendali
- Role-playing
- Cinema e formazione
- Il coaching
- Il teatro d'impresa
- L'apprendimento esperienziale attraverso l'outdoor training

8. La Valutazione della Formazione: Modelli, Sistemi e Strumenti

- Misurare il successo, valutare i risultati
- La misurazione indiretta dell'efficacia dell'intervento formativo
- La misurazione amministrativa dell'efficienza
- Sistemi e scale di misurazione
- Risultati della valutazione e pre-analisi della domanda futura di formazione
- L'autovalutazione del formatore

9. Promozione e Finanziamento della Formazione

- Il marketing della formazione: come costruire una buona promozione di "prodotti formativi"
- I finanziamenti per la formazione