facilitare il cambiamento

SOFT SKILLS DI FACILITAZIONE PER LE NUOVE SFIDE DELLA PA

Servono risposte nuove
a bisogni nuovi.
Serve liberare i talenti e le potenzialità creative di chi lavora al servizio della PA.
Servono capacità di ascolto e di dialogo con la comunità.
Servono alleanze a più livelli: imparare a collaborare, non solo tra gli uffici e tra le amministrazioni, ma anche con il territorio.

Servono, quindi, nuovi modelli organizzativi e culturali del lavoro, che valorizzino le persone sia dentro che fuori alle istituzioni.

Perché sono urgenti nuovi modelli di leadership, metodologie di sviluppo del talento e percorsi di engagement per la PA?

L'attuale scenario di trasformazione spinge la PA a reinventarsi per adeguare i servizi ai bisogni emergenti.

La sfida di ripensare il lavoro pubblico, anche attraverso lo smart working, richiede lo sviluppo di soft skills relazionali, di nuovi modelli di leadership e di nuovi modelli organizzativi che privilegino il coinvolgimento di tutte le persone: quelle che lavorano nella PA e quelle che beneficiano dei suoi servizi.

Il percorso fornisce metodi e strumenti per attivare modelli di facilitazione organizzativa e relazionale, per guidare il cambiamento in atto e per ottenere importanti risultati

1 ADOTTARE MODALITÀ COLLABORATIVE ORIZZONTALI E PUNTARE AL MASSIMO SUL LIVELLO DI COINVOLGIMENTO DELLE PERSONE

2 VALORIZZARE I TALENTI ADOTTANDO MODALITÀ INNOVATIVE E COSTRUENDO CORNICI EVOLUTIVE

3 FACILITARE LO SVILUPPO DI UNA NUOVA MODALITÀ DI LEADERSHIP CHE ABBIA GRANDE INTELLIGENZA EMOTIVA E CAPACITÀ DI REALIZZARE PROGETTI PARTECIPATI

Le radici
del progetto

Il progetto affonda le radici nei Cantieri di Innovazione dedicati ai **Circoli di ascolto organizzativo** che avevano costituito una prima comunità di facilitazione tutta dedicata alla pubblica amministrazione in una sperimentazione diffusa in tutta Italia.

Da quell'esperienza attualizzata rispetto allo scenario in cui viviamo nasce questo nuovo contenitore formativo e progettuale che vuole aggregare spinte di innovazione della PA in un momento così importante e delicato e contribuire alla formazione di competenze specifiche di facilitazione relazionale e organizzativa.

COMPETENZE IN USCITA

- attivare reti di facilitazione all'interno dell'organizzazione
- comprendere il nuovo scenario di riferimento e adottare nuove modalità di collaborazione interna e di engagement delle persone
- utilizzare strumenti innovativi di analisi comportamentale e valorizzazione dei talenti
- sviluppare nuovi modelli di leadership a partire dal processo di centratura manageriale
- utilizzare in modo più consapevole lo strumento dello smart working attraverso progettualità innovative

DESTINATARI

Dirigenti, funzionari pubblici e chiunque lavori all'interno di pubbliche amministrazioni e sia alla ricerca di una via per migliorare e innovare il proprio lavoro e la propria organizzazione.

Si prevede un numero massimo di 15/20 partecipanti, per consentire dinamiche di apprendimento collaborativo e di confronto.
Il corso verrà attivato a partire da un numero minimo di 10 iscritt*.

networking

Il training è il primo passo per entrare all'interno di un network ispirato ai principi guida della facilitazione che intende sviluppare, nel corso del tempo, azioni di sviluppo quali:

- Formazione avanzata su tematiche specifiche
- Modelli di supervisione
- Condivisione di buone pratiche
- Processi di mentoring
- Ricerca scientifica e Storytelling

A partire dalla prima edizione del training, verrà istituto un Comitato Scientifico a cui parteciperanno rappresentanti della PA che porteranno un contributo di innovazione e sperimentazione sul campo.

MODULI

Il lavoro si sviluppa su 5 moduli per complessive 40 ore e un project work finale.
I temi che andremo a esplorare sono:

CONSAPEVOLEZZA (8 ore)

- La teoria Y: un modello di analisi del cambiamento quantico
- Le 5 dimensioni del cambiamento: bilanciare i processi di vision, sponsorship, risultati, metodo e feedback
- Shibumi e Mindfulness

TALENTI (8 ore)

- I metaprogrammi per l'analisi comportamentale: Tempo, emozioni, visione, decisione, cambiamento, regole
- Il dialogo con il dàimon: individuare i talenti più profondi ed esprimerli nella vita quotidiana
- The Village, Il gioco del talento: 15 archetipi per le competenze sociali all'interno delle comunità

TEAM (8 ORE)

- Il patto comportamentale: una metodologia di allineamento e sincronizzazione valoriale dei team
- Teal ed evoluzione organizzativa: i nuovi modelli di collaborazione orizzontale e di partecipazione allargata
- Il GIG, uno strumento di facilitazione per la gestione dei gruppi di lavoro e il cooperative learning

FACILITAZIONE (12 ORE)

- Il feedback ecologico: l'analisi dei livelli logici nella relazione
- La Critica Costruttiva: le 5 fasi della Critica costruttiva e la gestione del conflitto
- La Critical Performance: un modello di teatro d'impresa per la risoluzione delle difese organizzative

LAVORO AGILE: BEST PRACTICES (4 ORE)

- Condivisione di buone pratiche di lavoro Agile e testimonianze

PROJECT WORK

Calendario delle sessioni e costo

Il corso partirà il 19 maggio con orario 9-13 e terminerà indicativamente a ottobre 2021.

Le date successive verranno concordate con i partecipanti durante la prima giornata. Si prevedono due incontri al mese della durata di 4 ore ciascuno. Gli incontri verranno realizzati in modalità interamente online.

Il percorso ha un costo di 2000 euro* a partecipante con possibilità di sconti per iscrizioni multiple (25% sul secondo iscritto, 30% sul terzo iscritto).

* Iva esente ai sensi dell'art.10 del D.P.R. n.633/1972.

DOF CONSULTING

Dal 1997, DOF Consulting accompagna le organizzazioni in **processi di cambiamento**, affiancandole nella gestione di percorsi di sviluppo. Offriamo formazione e servizi di consulenza altamente personalizzati, che vengono progettati di volta in volta sulla base dei bisogni dell'organizzazione, utilizzando **approcci innovativi al people management** e **modelli trasversali di facilitazione e sviluppo**, in un'ottica di valorizzazione dell'identità dell'organizzazione e di una traduzione in comportamenti dei suoi valori. L'organizzazione viene così aiutata a individuare le **risorse**, le **competenze** e gli **strumenti** di cui ha bisogno per poter attivare processi di crescita e miglioramento continui.

Il team, composto da professionisti con background molto diversi, ha maturato una lunga esperienza operando in **contesti** molto **diversi**, dalle multinazionali alla PMI, dalla Pubblica Amministrazione agli incubatori di start up, dall'ambito culturale a quello dello sport professionistico.

DOF è nata oltre vent'anni fa come società di formazione e, negli anni, ha sviluppato diversi modelli di intervento e strumenti proprietari per favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e del talento, sia dei singoli che dei gruppi, unendo training, coaching e supervisione, ma sempre in una logica di **formazione esperienziale**. I percorsi che offriamo sono personalizzati e flessibili, perché ogni persona è unica e diversa e lo stesso vale per le aziende, le comunità, ogni genere di gruppo.

Nel 2007, abbiamo messo a punto il modello dei **Circoli di ascolto organizzativo**, nell'ambito di una sperimentazione ministeriale su vasta scala che ha coinvolto centinaia di PA in tutta Italia. Metodologia adatta a sviluppare le risorse interne di un'organizzazione e gestire i processi di cambiamento strategico e miglioramento continuo, i Circoli sono stati da allora utilizzati in centinaia di PA per condividere esperienze, analisi, ipotesi di miglioramento, progetti di sviluppo, allo scopo di far aumentare il livello di partecipazione di tutta l'organizzazione rispetto a una nuova visione relazionale del lavoro.
La sperimentazione e il modello vengono raccontati nel volume "I Circoli di ascolto organizzativo", pubblicato da Rubbettino nel 2007 e disponibile in download gratuito all'indirizzo: http://dofcounseling.com/wpcontent/uploads/2012/06/I_circoli_dascolto.pdf

Conosciamoci meglio → dofconsulting.it

Principali clienti PA

Ministero della Funzione Pubblica, Regione Friuli Venezia Giulia, Provincia di Pesaro e Urbino, Comune di Lignano Sabbiadoro, Comune di Brescia, Comune di Latisana, Progetto NEXTPA Fvg, Ospedale di San Daniele, Erpac - Ente regionale per il patrimonio culturale FVG, Azienda Servizi Sociali di Bolzano, Dipartimento di Salute Mentale di Trieste, USSL 19 Adria, Azienda Ospedaliera Santa Maria degli Angeli di Pordenone, Azienda Ospedaliera Santa Maria degli Angeli di Pordenone, Azienda Sanitaria Empoli, Asl Trieste, Asl San Donà, Asl Portogruaro, Asl Adria, Inail, Autovie Venete, Insiel, Università di Udine, Aeroporto Friuli Venezia Giulia, Elettra Sincrotrone.