

Premio Filippo Basile

anno 2011

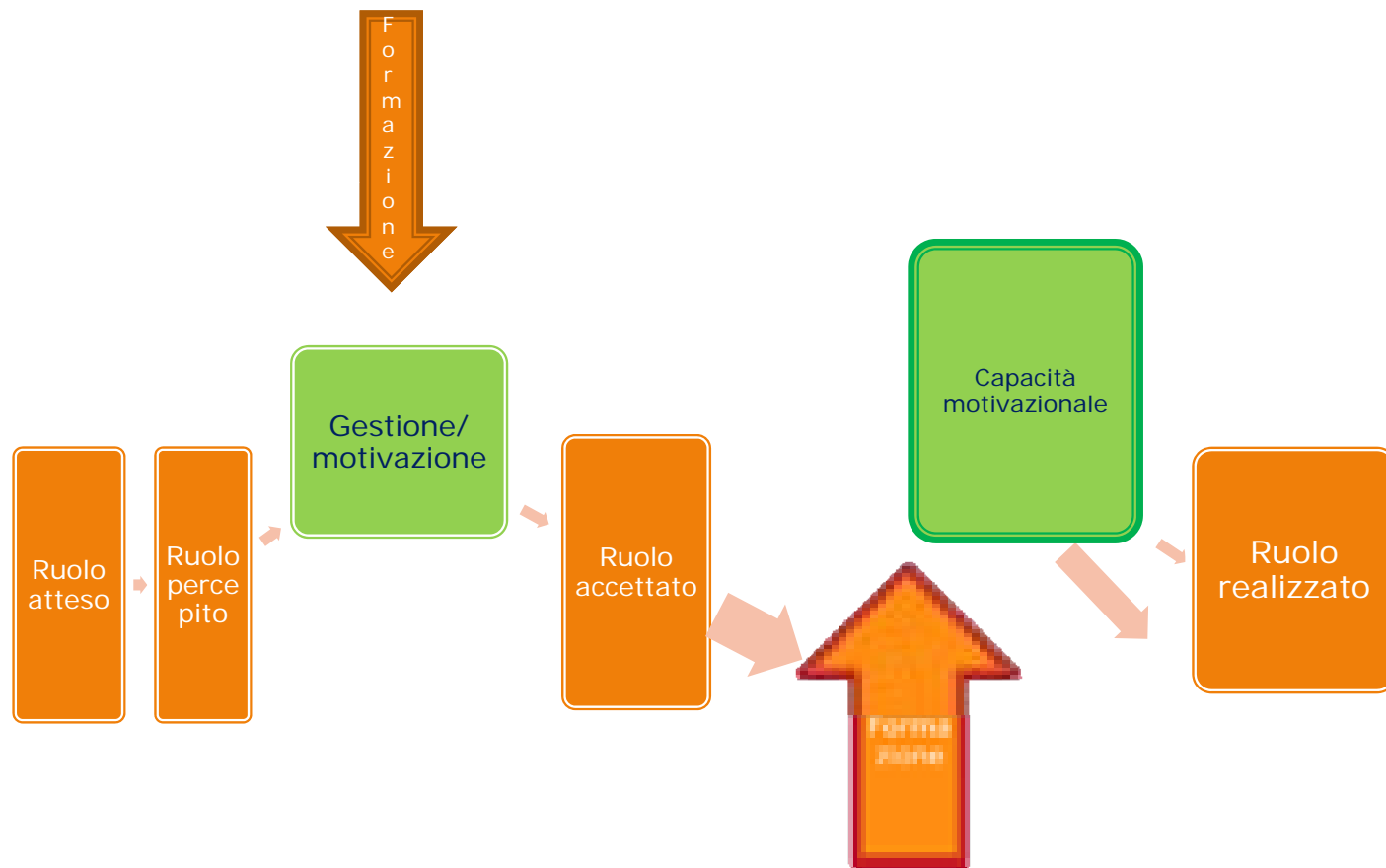
Sezione: processi formativi

“La motivazione leva strategica per il cambiamento”



**Ogni alba è l'inizio di una
nuova esperienza**





Profilo della motivazione



AREA DELLA SOCIALITA'

Esigenza della persona di vivere relazioni interpersonali soddisfacenti

BISOGNO
Bisogno di appartenenza

BISOGNO
Bisogno di Sicurezza

BISOGNO
Bisogno di Innovazione

BISOGNO
Bisogno di Affermazione

AREA DEI RISULTATI

Esigenza della persona di raggiungere obiettivi professionali soddisfacenti

An iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is above the water line, and the much larger base is submerged. The text is overlaid on the image, with the top part above the water and the bottom part below. The background shows a blue sky and a dark blue sea.

ambiente

Comportamenti

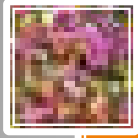
Sé motivazionale

Motivi basali

Personalità

Gli obiettivi

- Diffondere un'immagine positiva del Ministero attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti dei dipendenti
- Favorire le relazioni tra gli uffici e le Direzioni Generali del Ministero
 - Rafforzare il senso di appartenenza
 - Abituare al cambiamento
 - Stimolare la creatività
- Motivare i dipendenti nei confronti delle strategie del MiPAAF



Ufficio formazione

- Progetto formativo
- Organizzazione e gestione delle attività e dei corsi
- Relazioni interne
- Relazioni con Enti
- Convenzioni con Università
- Rapporti con la SSPA



Tutor

- Tutor di processo
- Tutor formatori



Strutture Residenziali

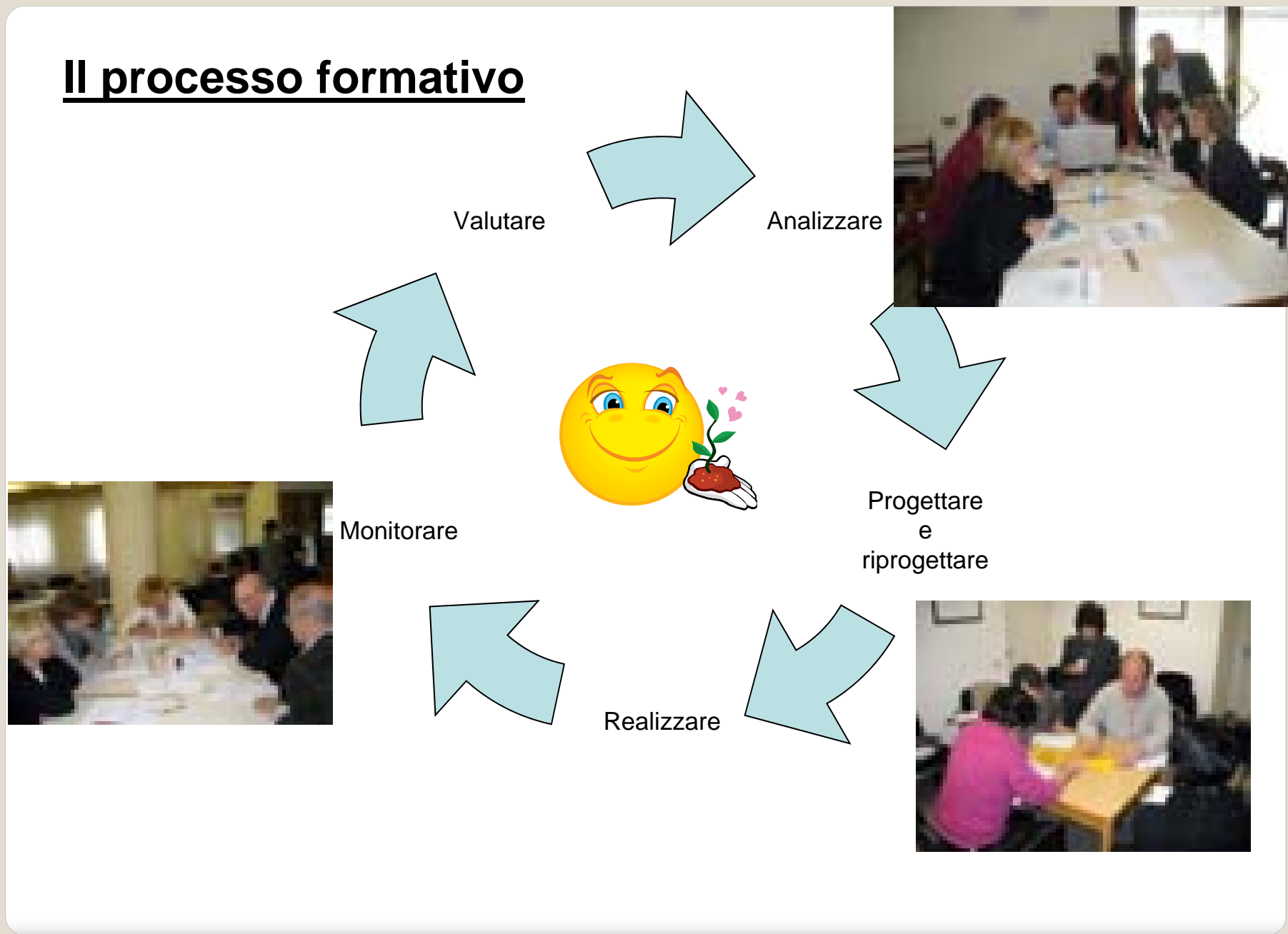
- CFS rieti
- CFS marsiliana
- CFS terminillo



- Corsi residenziali
- Corsi in aula
- Corsi di informatica
- Corsi on.line
- Seminari
- Stages in - out
- Convenzioni con università
- Master
- Intranet

La struttura formativa del Mipaaf

Il processo formativo



Analizzare

Approccio

- Top-down
- Bottom - up





Il gruppo formazione

I Tutors

Il progetto formativo

Progettare





Attività in aula

**Lavoro di gruppo
sul piano di miglioramento**

Realizzare

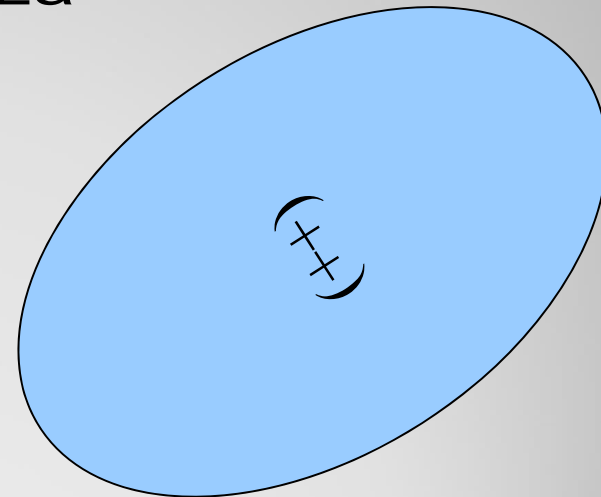


- Schede valutazione giornaliera
- Scheda di fine corso
- Questionario sul cambiamento

Monitorare

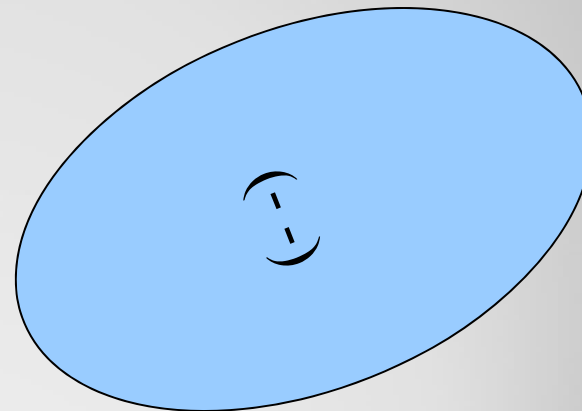
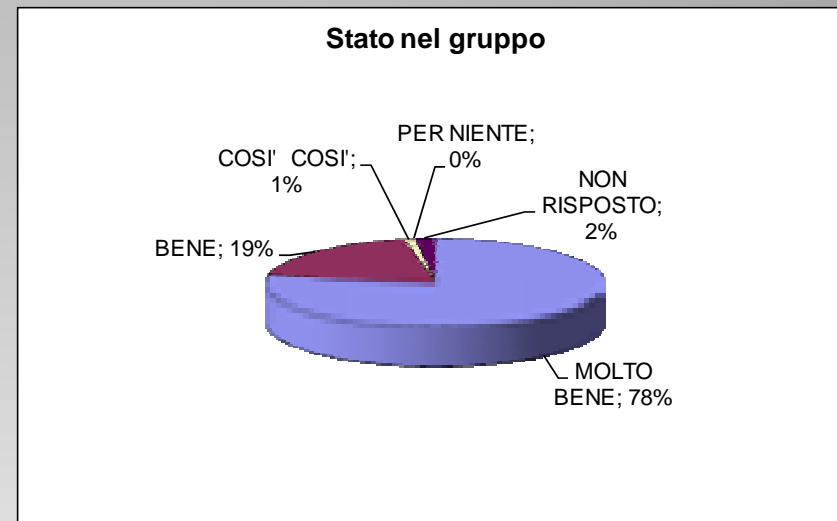
Valutare

- Analisi delle Schede di valutazione
- Valutazione sull'esperienza



Riprogettare

- Stabilire i punti di forza
- Valorizzare le esperienze positive
- Cambiare le esperienze non positive



Il sistema formativo



Sistema Formativo – I Corsi

Corsi per la Motivazione

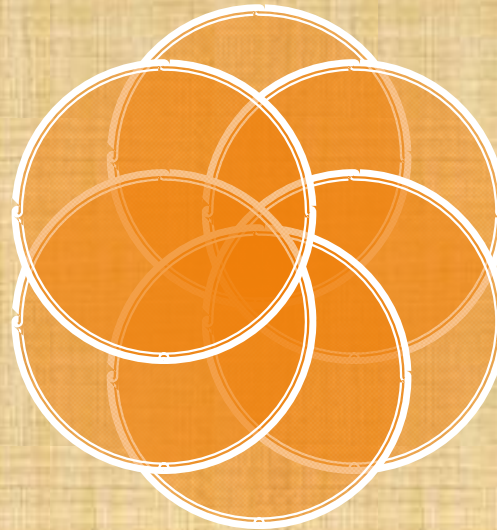
Stage e
master

Corsi di
Lingua

Informatica e
corsi on-line

Corsi su temi
amministrativi

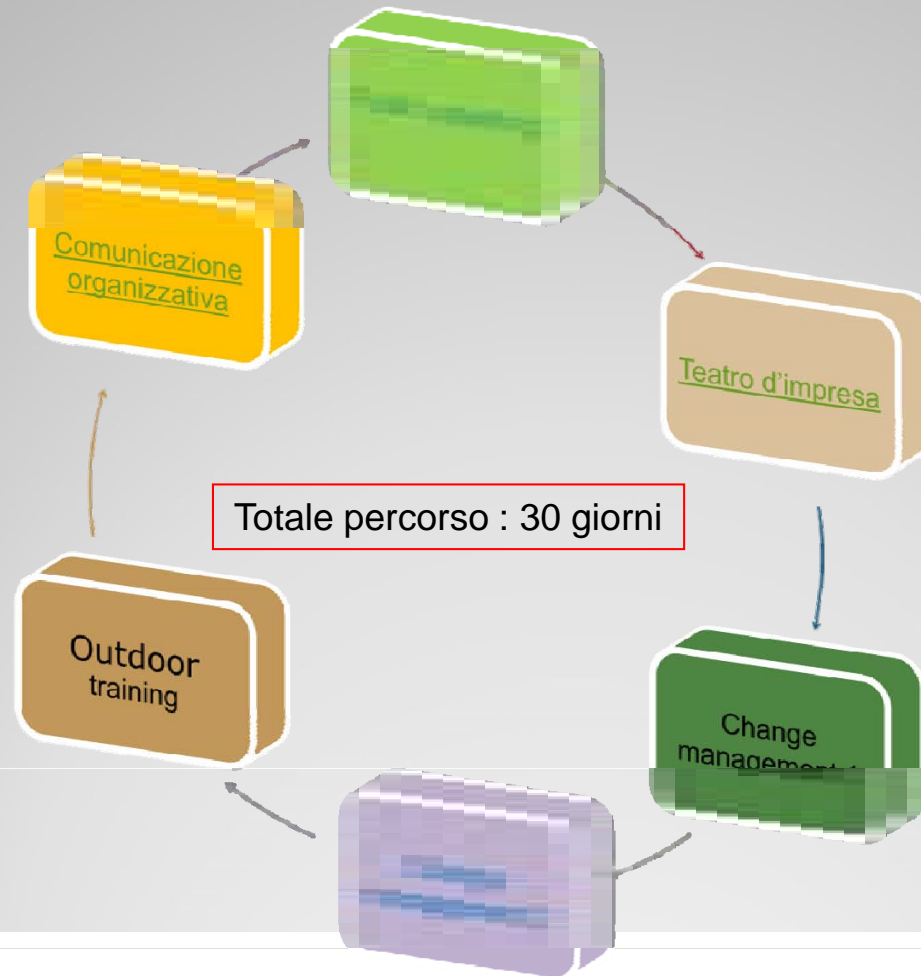
Seminari



Strutture per i corsi residenziali



Il progetto dei corsi per la motivazione



Caratteristiche della motivazione

- **Caratteristica individuale non replicabile, ciascuno ha il suo profilo motivazionale, diverso da quello di tutti i suoi simili.**
- **Motivazioni simili possono manifestarsi attraverso comportamenti dissimili.**
 - **Motivazioni diverse possono esprimere comportamenti simili.**
 - **Le motivazioni non si manifestano solitamente in modo esplicito.**
- **Ogni singolo atto comportamentale può esprimere motivazioni diverse**

Comunicazione Organizzativa

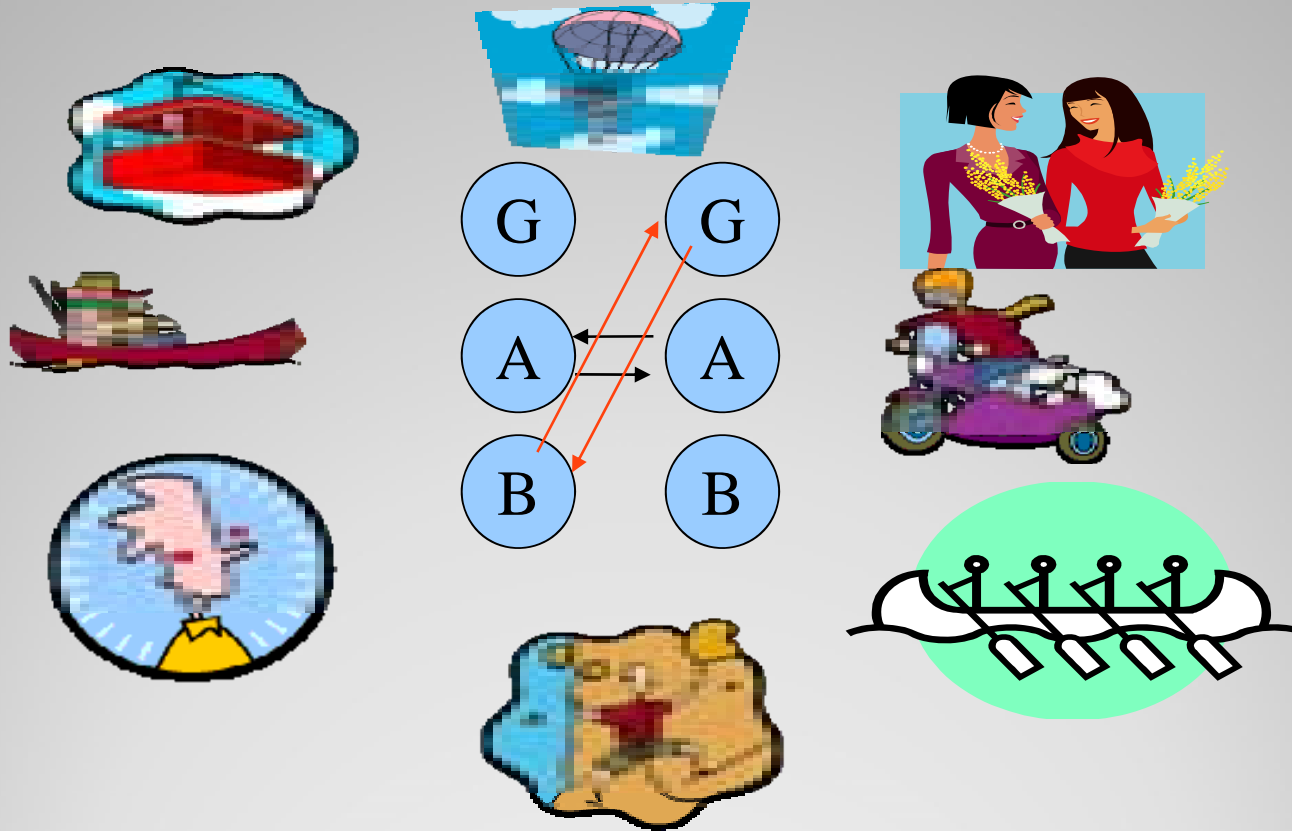
5 gg residenziali + 2 gg di formazione
seminariale

- Analisi transazionale
- Relazioni interpersonali
- Dinamiche di gruppo
- La comunicazione istituzionale
- Il progetto di miglioramento

- La multimedialità
- La multicanalità

◦ *305 partecipanti in 30 corsi*

Una infinità di messaggi comunicativi



IL LAVORO DI GRUPPO ED IL PIANO DI MIGLIORAMENTO



Public speaking

- parlare e presentare in pubblico con successo
- Le fasi operative di una presentazione
- Il Coinvolgimento dei partecipanti
- La gestione dello stress

Public speaking

Il programma:

Dalla retorica al public speaking

Il contatto visivo, la gestualità, la postura, il volume e il tono di voce

La gestione dello stress

Le fasi operative di una presentazione

Gli strumenti di presentazione

La cura della propria immagine

project work sull'organizzazione di una presentazione in pubblico

L'enfasi comunicativa



il contatto visivo



La gestione dello stress



Teatro d'impresa

- AMPLIFICARE LA PROPRIA CONSAPEVOLEZZA DI RUOLO E RAFFORZARE LA MOTIVAZIONE PERSONALE PER IL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI CONDIVISI
- ACCRESCERE LA COMUNICAZIONE E LA COESIONE DI GRUPPO IN TERMINI DI EFFICIENZA, UTILIZZANDO LA FORZA DEL LAVORO DI SQUADRA
- AUMENTARE LA CAPACITÀ DI COMPRENDERE LE EMOZIONI E CONSOLIDARE L'ABILITÀ DI GESTIRE LE DINAMICHE RELAZIONALI



Teatro
d'impresa

Il pubblico



L'emozione e la fisicità

Ho vinto una sfida con me stessa: sono stata capace di comunicare con gli altri in modo mai sperimentato prima, vincendo la paura del giudizio altrui. Per questo sono grata a coloro che hanno creduto in questa iniziativa, e l'hanno realizzata.



Centralità prossemica



Una sensazione di appartenenza al gruppo.



Un modo alternativo per affrontare i rapporti interpersonali sia in ufficio sia altrove.

migliorare l'abilità a gestire le dinamiche relazionali

Questo teatro d'impresa è
triste
(per chi non partecipa)



- L' Io nel cambiamento
- Lo sviluppo della autoconsapevolezza
- Essere coach di se stessi
- Mi alleno al cambiamento

Change management

Percorso didattico del change management

**Capisco per essere
protagonista**

Io nel
cambiamento

**Mi attrezzo al
cambiamento**

Essere coach di
me stesso

**Analizzo situazioni per
cogliere opportunità**

Il mio territorio
del cambiamento

**Sperimento capacità ed
emozioni**

Mi alleno al
cambiamento

Definisco il mio
progetto personale

Cambiamento individuale e cambiamento organizzativo

I sistemi organizzativi si comportano, nel cambiamento, come le persone

- Ricercano la stabilità
- Si oppongono ai cambiamenti
- Attuano meccanismi di difesa collettivi
- Spesso reagiscono più che agiscono

Gli elementi base di una cultura organizzativa

1. Comportamenti ricorrenti nelle interazioni sociali (linguaggi, rituali, consuetudini)
2. Norme implicite introitate e rispettate dai membri dell'organizzazione
3. Valori dominanti tra i membri dell'organizzazione
4. Modello organizzativo prevalente
5. Livello di formalità/informalità del sistema



Change management

- Il change management tra evoluzione normativa e prassi amministrativa
- La gestione delle risorse umane ed il cambiamento
- La gestione del cambiamento nella pubblica amministrazione

Change management 2

Ambiguità del cambiamento

**L'ambivalenza verso il
cambiamento è lo stato
psicologico più frequente e
più probabile**

Per concludere

***Il cambiamento non è un
evento è la realtà***

***Il successo attuale è il miglior
motivo per cambiare***

***Il momento migliore per cambiare è
prima che sia necessario***

***Il cambiamento non occorre
sposarlo, basta conviverci***

4457 Giornate di formazione allievo nel 2010

Distribuzione percentuale (%)

