



Giornata di “Formazione soroptimista... e non”



Formare: “dare forma”

- A ciò che siamo
- Agli obiettivi che vogliamo raggiungere
- Alla consapevolezza dei mezzi che abbiamo



Si tratta di un viaggio all'interno della "complessità" dove molti fenomeni spesso sfuggono alla comprensione degli osservatori



In un ambiente complesso ***“L’essenziale è invisibile agli occhi”***
come sosteneva Antoine de Saint- Exupéry

L'organizzazione si fonda su alcune variabili di base



- Individui e gruppi
- Sistemi tecnici e tecnologie
- Sistema di autorità e leadership
- Processi decisionali
- Processi di comunicazione
- Sistema culturale
- Confini organizzativi
- Equilibrio interno tra le varie parti del sistema organizzativo

Obiettivo della Formazione:

Comprendere come solo attraverso estrazione e disseminazione di conoscenza nel tessuto organizzativo e solo con il lavoro congiunto di tutte le componenti di un'organizzazione è possibile

- Ridurre gli errori
- Disporre di maggiori capacità cognitive
- Stimolare maggiori possibilità di realizzazione
- Ottenere una performance continuativa e in crescita



La perplessità è l'inizio della conoscenza

Kahlil Gibran Poeta e filosofo libanese (1883-1931)





La formazione è uno dei **processi di comunicazione più evoluto e più complesso** che si sviluppa attraverso due o più soggetti :*formatore e formando*

Tra i due si elabora una **comunicazione di contenuti, di pensiero, di attività, di controllo e verifica del reale passaggio dei contenuti**



La formazione di solito comincia in tenera età

Perché la formazione è così importante?

Quale ruolo svolge nel contesto di un'organizzazione e prima ancora nella persona?





L'apprendimento è un'azione fondamentale

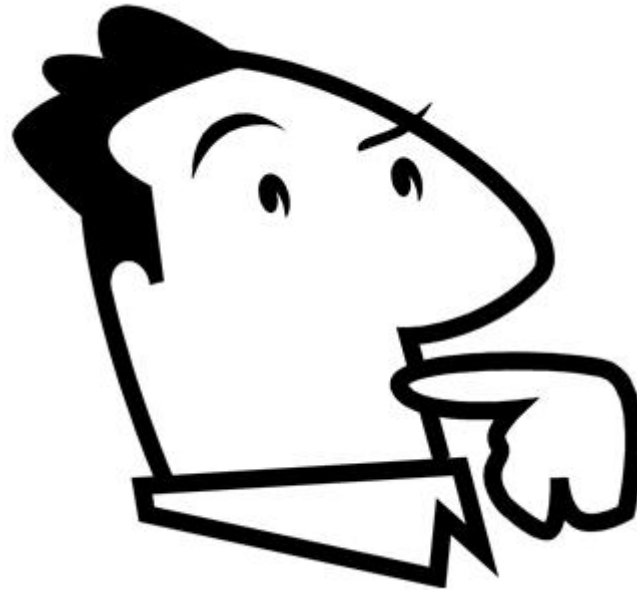
- per l'individuo
- per la sua evoluzione
- per la crescita dei contesti in cui è socialmente inserito



E' stato scritto... “apprendere” rappresenta un processo fortemente correlato con l'esperienza soggettiva e con il proprio modo di relazionarsi con la realtà.

Il fascino dell'apprendere è quindi umanamente elevato e storicamente antico e si riflette anche sui meccanismi che la persona attiva per imparare ad apprendere in modo efficace, stabile e congruente con i propri valori e la propria identità.”

Come si procede?



Instaurando nel partecipante dei dubbi



**... mostrando le sue numerose
possibilità di sviluppo**



Cosa si vuole ottenere?



- stimolare la sete di sapere**
- fare sì che tutto diventi occasione di confronto, di apprendimento e di crescita**

Il miglioramento consiste nella capacità di trasferimento di conoscenza, di condivisione di obiettivi, di stimolo al lavoro intelligente, equilibrato, serio



Il concetto di formazione, quindi, è molto complesso e delicato, ed è necessario che venga strutturato e programmato con molta attenzione.

Infatti trattandosi di un processo, come tutti i processi **va pianificato**.



I tre punti chiave in cui la formazione assume un ruolo vitale sono:

♣ **far acquisire migliori conoscenze e competenze** per lo svolgimento di un proficuo lavoro

♣ **colmare alcune lacune** che si sono formate a causa di cambiamenti interni o esterni all'organizzazione attraverso l'acquisizione di flessibilità

♣ **progettare un sistema di valorizzazione e gratificazione** delle risorse umane.



Per attuare un efficiente processo formativo
l'organizzazione deve utilizzare il seguente iter:

- **svolgere un'analisi dei bisogni**
- **progettare l'intervento formativo**
- **realizzarlo attraverso strumenti specifici**
- **Valutare i risultati ottenuti**



Fasi del processo di formazione

- definire le aree e gli obiettivi formativi
- stabilire le priorità
- identificare e/o progettare gli interventi formativi
- definire i periodi di svolgimento e la loro durata
- identificare e definire i formatori
- definire i costi previsti e allocare le risorse in base al budget a disposizione
- definire i destinatari
- definire la tipologia e il metodo di erogazione: corsi, convegni, lezioni, esercitazioni, simulazioni ecc.
- identificare gli indicatori e gli strumenti di verifica per valutare l'efficacia degli interventi formativi
- identificare gli indicatori e gli strumenti di verifica per valutare l'efficacia del piano formativo
- identificare gli indicatori e gli strumenti per valutare il ritorno sugli investimenti



- Se le conoscenze apprese durante il corso si sono trasformate in atteggiamenti lavorativi
- se il clima dell'organizzazione è migliorato
- se l'efficacia delle azioni e la soddisfazione di chi ha operato sono aumentate

...allora vuol dire che la formazione ha ottenuto i risultati programmati

**La formazione richiede tempo tecnico per
“dare forma”, assimilare comprendere**

**Non è un insieme di nozioni contenute in
un cassetto, ma il risultato di un piano
formativo organico che tende a strutturare,
solidificare, rinforzare in modo totale e
completo**

**La formazione non è solo passaggio della
conoscenza, di
contenuti, di capacità, di
modi di pensare, di modi
di essere, ma, in
definitiva, è pura
formazione di una
coscienza.**

**“Noi vogliamo, per quel fuoco che ci arde nel cervello,
tuffarci nell'abisso, inferno o cielo non importa. Giù
nell'ignoto per trovarvi del nuovo”**

Charles Baudelaire