SC Formaprof
l'investimento per il lavoro

Personnel Organization
OUR HUMAN TOUCH FOR YOUR COMPANY

Fare formazione con il catalogo della regione Lombardia Formazione Continua

Percorsi di formazione finanziati per lo sviluppo delle soft skill di ruolo da presentare in fascia prioritaria

Formaprof
l'investimento per il lavoro

Personnel Organization
OUR HUMAN TOUCH FOR YOUR COMPANY

PERCORSI FORMATIVI
Approfondimenti

TEMATICHE , DURATA , VALORIZZAZIONE

1. COMUNICARE EFFICACEMENTE CON IL MODELLO CNV DI MARSHALL. B. ROSENBERG – 32 ore – 800 €
2. SMART WORKERS ABILITIES – 20 ore –750 €
3. TRASFORMARE I CONFLITTI, GENERARE SOLUZIONI – 32 ore - 800 €
4. GESTIONE DEI COLLABORATORI: PERCORSO DI FORMAZIONE PER NEOCAPI – 40 ore - 1000 €
5. PUBLIC SPEAKING – 30 ore – 700 €
6. SMART WORKING : COME GESTIRE I PROPRI COLLABORATORI DA REMOTO – 40 ore – 800 €

COMUNICARE EFFICACEMENTE CON IL MODELLO CNV DI MARSHALL. B. ROSENBERG. (32 h) 1/1

OBIETTIVI E FINALITA':

Quando si comunica con gli altri , a prescindere dal contesto nel quale ci si trova , ci sono due vie principali che ci consentono di comprendere ed essere compresi.

La prima via è quella della **comprensione cognitivo/intellettuale** caratterizzata dall'acquisizione precisa e puntuale nella migliore delle ipotesi – di fatti ed elementi accaduti (focus sul cosa)
La seconda via è quella della **comprensione empatica** che centrata invece sulle sfumature emotive che connotano e colorano la narrazione(focus sul come).

La cornice di riferimento proposta è stata elaborata dallo psicologo e peacemaker **Marshall B. Rosenberg** ideatore della comunicazione nonviolenta (**CNV**) o *Linguaggio giraffa*

Il percorso intende condividere e allenare un paradigma comunicativo efficace ed autentico nel quale aumentare la connessione tra le parti e nel quale favorire relazioni orientate al fluido scambio di informazioni e al dialogo costruttivo.

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il corso si rivolge a chiunque senta la necessità di acquisire una capacità empatica di mettersi in relazione con l'altro, uscendo da meccanismi automatici win-lose aggressivi, destabilizzanti e disfunzionali.

COMUNICARE EFFICACEMENTE CON IL MODELLO CNV DI MARSHALL. B. ROSENBERG.

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

Il percorso è basato sulla Comunicazione Nonviolenta secondo il modello di Marshall B. Rosenberg e si propone di rendere capaci i partecipanti di dialogare:

- capendo e **accogliendo il punto di vista** dell'altro, considerato come portatore di emozioni e bisogni (principio dell'integrazione)
- generando connessioni costruttive nelle quali dire**, ascoltare e chiedere** in assenza di giudizio, con interesse autentico e con la chiarezza che deriva dall'avere una piena consapevolezza dei propri bisogni (principio della connessione)
- generando tramite un linguaggio empatico la risoluzione delle divergenze (principio della **mediazione**)

Il percorso sarà dunque articolato nel seguente modo :

- **Focus sulle "relazioni interpersonali**" e su come renderle produttive partendo da una comunicazione efficace allo scopo di facilitare un progressivo avvicinamento delle parti.
- **Focus sull'ascolto profondo**
- **Focus sul dialogo generativo**
- **Focus sulle ricerca di strategie di trasformazione**

SMART WORKERS ABILITIES (32 h)

1/2

OBIETTIVI E FINALITA':

Lo Smart Working è una modalità di organizzazione del lavoro fondata sulla restituzione al lavoratore di autonomia e flessibilità nello scegliere il luogo, l'orario di lavoro e gli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Lavorare in Smart Working, cosi come COVID 19 ha imposto, richiede una trasformazione nel proprio approccio alla cultura del lavoro e della propria relazione con l'organizzazione; assumersi una sempre maggiore autonomia, maggiore responsabilità, autonomia decisionale, focus sui risultati, auto-motivazione e apprendimento costante sono aspetti chiave del passaggio culturale richiesto.

In particolare, il percorso formativo proposto si pone come obiettivo di fondo quello di promuovere nella scelta delle modalità di lavoro, sperimentando nel contempo nuove soluzioni, capacità di automonitoraggio dei risultati e di auto organizzazione

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il progetto formativo è destinato a tutti quei lavoratori e lavoratrici di grandi e piccole aziende che hanno l'obiettivo di mettere a sistema le nuove modalità organizzative introdotte dallo Smart Working e rafforzare le competenze "smart" dei partecipanti.

Il progetto è dedicato anche a chi debba/voglia sviluppare un mindset di lavoro agile che metta al centro del proprio agire competente autonomia collaborazione , responsabilizzazione e "imprenditorialità"

SMART WORKERS ABILITIES

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

Lo Smart Working implica un nuovo modello di organizzazione del lavoro, in cui sono fondamentali questi due elementi:
•una cultura del lavoro volta alla qualità e non solo alla quantità del lavoro(sia da parte dei dipendenti che del management);
•una gestione del lavoro per obiettivi in ambiente spiccatamente digitale

Le esigenze formative che provengono dalla necessità di superare gli ostacoli che ciascun lavoratore sta affrontando in questo momento rappresentano una motivazione straordinaria a cui collegare qualsiasi progetto di formazione.

Insegnare l'utilizzo di software e piattaforme utili allo smart working deve coniugarsi con l'auto organizzazione e la gestione del proprio tempo in chiave di conciliazione tra tempo lavoro e tempo vita privata, formazione sull'ascolto attivo, problem solving, comunicazione, collaborazione, auto motivazione, self empowerment e leadership personale.
Di seguito l'elenco dei contenuti formativi:

- Sviluppare una maggiore consapevolezza e padronanza personale, riconoscere ed utilizzare le proprie leve motivazionali
- Caratteristiche della comunicazione a distanza
- Apprendere una modalità di comunicazione orientata al successo ed esercitare l'ascolto attivo nel remote working
- Imparare ad avere un comportamento assertivo, a supporto di una comunicazione efficace
- Lavoro in autonomia e lavoro in team a distanza :atteggiamento reattivo, atteggiamento proattivo e sviluppo della respons-abilità
- Come passare da una cultura del tempo che cedo all'impresa e al lavoro, alla responsabilità nel farsi carico degli obiettivi e raggiungere i risultati nei tempi previsti e con la qualità migliore
- Sense of community e self empowerment : padroneggiare strategie per superare limiti e fronteggiare momenti di crisi
- Implementare una maggiore capacità di adattamento e flessibilità alla situazione che si evolve mostrando sempre una capacità di modellarsi in base alle complessità e ai continui mutamenti dello scenario, sia interno sia esterno all'organizzazione.

Trasformare i conflitti, generare soluzioni (20 h)

1/2

OBIETTIVI E FINALITA’:

Siamo culturalmente portati a pensare che il conflitto sia qualcosa di negativo e che proprio per questo vada evitato.

Apprendere a trasformare i conflitti comporta acquisire un insieme di abitudini e abilità di linguaggio che rinforzano la nostra capacità di rimanere presenti e "alla guida" anche in condizioni difficili con il preciso scopo di cogliere proprio nel conflitto un potenziale creativo e generativo.

Con il percorso proposto ci proponiamo dunque di far comprendere ai partecipanti le cause potenziali del conflitto ed meccanismi sottesi, consentendo l’acquisizione di un saper stare nel conflitto proattivo, cooperativo e generativo.

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il corso si rivolge a chiunque senta la necessità di apprendere una modalità di gestione e trasformazione del conflitto cooperativa e sana , uscendo da meccanismi automatici win-lose aggressivi, destabilizzanti e disfunzionali.

Trasformare i conflitti, generare soluzioni

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

Gestire e trasformare il conflitto significa in primo luogo saper riconoscere che siamo entrati in un territorio relazionale scivoloso e critico sapendo entrare nel contempo in relazione con se stessi e con gli altri. Ciò allo scopo di intercettare con chiarezza qual è la posta in gioco (desideri e bisogni).Infine è importante dotarsi di buone strategie di risoluzione del conflitto partendo dal riconoscimento di quegli automatismi che tendiamo a riprodurre nelle relazioni che ci mettono in difficoltà.
Il percorso sarà dunque articolato nel seguente modo :

- Focus sulle “relazioni interpersonali” e su come renderle produttive partendo da una comunicazione efficace allo scopo di facilitare un progressivo avvicinamento delle parti. Principio di cooperazione . Connessione logica e connessione emotiva . Architettura del dialogo generativo.
- Focus sull’ascolto profondo. Il modello di Von Thun (le 4 orecchie dell’ascolto attivo e profondo)
- Focus sulla posta in gioco : obiettivi, desideri, bisogni
- Focus sulle ricerca di strategie di trasformazione del conflitto. Gestione del disaccordo : rispetto, punti in comune, accoglienza, flessibilità

Gestione dei collaboratori: percorso di formazione per neocapi

OBIETTIVI E FINALITA':

L'efficacia del management è condizione necessaria per il successo dell'azienda. I nuovi manager ne rappresentano il futuro: è fondamentale che siano in possesso di un bagaglio cognitivo ed esperienziale coerente con le sfide che si troveranno ad affrontare. Il corso, di tipo introduttivo, consente di avvicinarsi ai riferimenti fondamenti per una buona pratica manageriale, al fine di svolgere il nuovo ruolo con successo, partendo da una rivisitazione del concetto di ruolo in ottica contemporanea.
Ciascun manager – o supervisore – dovrebbe rapportarsi ai suoi collaboratori in due modi: in qualità di singoli individui e in qualità di membri di un team più esteso.
Per quanto riguarda la relazione one to one, il manager deve capire come motivare la risorsa, come attuare il processo di delega nei suoi confronti, come coinvolgerla nelle attività e fornire feedback. La gestione di un gruppo di lavoro è, naturalmente, più complessa. Oltre a rapportarsi singolarmente con ogni membro del team, il manager deve comprendere quali sono le dinamiche interne, quali i ruoli e le competenze e quale la capacità di integrazione.

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il corso supporta i capi di prima nomina a comprendere come agire per valorizzare le caratteristiche dei loro collaboratori utilizzando le principali leve motivazionali nelle diverse situazioni organizzative e sperimentandone l'applicazione con simulazioni in aula di casi pratici.
Il tema centrale del programma del corso sono le persone, i loro comportamenti organizzativi e ciò che influisce sulle prestazioni individuali e di

Gestione dei collaboratori: percorso di formazione per neocapi

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

Introduzione:
Ruolo di ogni manager nella gestione delle risorse umane, il rapporto capo-collaboratore
Stadi di sviluppo delle persone e dei gruppi di lavoro

Stili di Leadership
People management e stili di guida, la leadership situazionale

Comunicare con efficacia
Promuovere una comunicazione interattiva
Consolidare le capacità di ascolto per approfondire i rapporti

Definire gli obiettivi e le prestazioni
Tradurre gli obiettivi aziendali in obiettivi di prestazione individuale
Stimolare la responsabilità e l'affidabilità in azienda

La Delega
Rischi e opportunità connessi con la delega come strumento di lavoro
Fattori che favoriscono la delega

La valutazione del personale
Il ciclo di gestione della performance, il processo di valutazione
Come effettuare una valutazione, come fissare obiettivi di miglioramento della performance

PUBLIC SPEAKING (30 h)

OBIETTIVI E FINALITA’

Saper comunicare significa avere successo, possedere idee e progetti ma, non saperli condividere, è un deterrente che impedisce di poter ottenere risultati e riconoscimenti. Parlare in pubblico è una delle abilità maggiormente richieste nel mondo professionale, poiché le attuali impostazioni aziendali mettono in primo piano requisiti come la buona capacità oratoria.
Il corso ha l’obiettivo di migliorare sensibilmente la capacità di produrre un discorso ed esporlo a un vasto o ristretto pubblico, al fine di trasmettere in maniera efficace i contenuti che si vogliono trasmettere.
Effettuare dunque un percorso formativo di Public Speaking, ha lo scopo di fornire ai partecipanti gli strumenti necessari ad acquisire la piena consapevolezza dell’efficacia dell’uso della narrazione e del saper esporre un discorso nell’ ambito della propria vita professionale che sia d’azienda o libera professione..

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il corso si rivolge a chiunque senta la necessità di migliorare la propria capacità comunicativa: gestori di persone, project manager, professional, ma anche coloro che in azienda necessitano di effettuare presentazioni in pubblico e desiderano ampliare il proprio bagaglio linguistico ed espressivo.
Il corso si rivolge inoltre a tutti coloro che vogliono migliorare le loro capacità comunicative, in ogni ambito della vita lavorativa, in particolare a chi utilizza la comunicazione nei rapporti di gruppo e deve relazionare ad un pubblico. Si pensi ad esempio ai dipendenti che per necessità lavorative devono confrontarsi con il mercato, basando il loro successo sull’incremento delle vendite: solo potenziando l’efficacia della comunicazione verso l’esterno, potranno raggiungere l’obiettivo. Ecco perché da sempre, si intende potenziare questo canale.

PUBLIC SPEAKING

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

public speaking è quella disciplina che fornisce gli strumenti e le strategie di comunicazione che permettono a uno speaker di esporre dei concetti di fronte a un uditorio nella maniera più chiara possibile, senza tuttavia dimenticarsi che esiste il pubblico
Poco o tanto che sia. Esiste differenza infatti tra parlare in pubblico e parlare al pubblico: nel primo caso ci si concentra sul parlare, nel secondo ci si focalizza sui fruitori della comunicazione.
Può sembrare paradossale ma la capacità principale che deve avere chi ha a che fare col public speaking è proprio ascoltare. Questa è la base di partenza da cui scegliere il giusto approccio per raggiungere un tipo di comunicazione che sia efficace e applicabile sia in contesti di presentazione di se stessi, che di vendita di un qualsiasi servizio o prodotto in azienda.
Alla luce di quanto appena affermato, di seguito le attività formative previste e i moduli didattici:

- Realizzare una presentazione di successo
- Comprendere come strutturare un discorso convincente
- Utilizzare le regole di un’efficace comunicazione
- Autovalutazione delle capacità individuali di presentazione
- Capire che tipo di comunicatori siamo
- Come preparare la presentazione e come valorizzarla
- Le fasi di una presentazione
- Strumenti che contribuiscono all’efficacia della presentazione
- La gestione del gruppo

SMART WORKING, come gestire i propri collaboratori da remoto (32 h)

1/2

OBIETTIVI E FINALITA'

Il Parlamento Europeo con la risoluzione del 13/9/2016 (principio generale n. 48), afferma di supportare "il lavoro agile", sostenendo l'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata per il benessere e lo sviluppo delle persone e della società nel suo insieme.
In un'epoca in cui la tecnologia ha pervaso l'esistenza sia in ambito privato che professionale, una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, è quanto mai indispensabile.
Sebbene lo Smart Working sia già regolato in Italia dalla Legge n. 81 del 2017, che lo definisce come una modalità organizzativa flessibile e autonoma nella scelta dei tempi e dei luoghi di lavoro da parte del lavoratore, il dilagare di una pandemia ne ha condizionato l'applicazione, facendolo diventare oggi una misura adottata da moltissime realtà aziendali, per portare avanti lo sviluppo delle ordinarie attività, riducendo al minimo le possibilità di tracollo finanziario.
Scopo del corso è quindi quello di stimolare nei partecipanti una coscienza cognitiva, partendo da elementi di natura differente: dall'architettura degli spazi per trasformare l'assetto fisico dei luoghi di lavoro; al potenziamento delle relazioni con i lavoratori e all'interno del proprio gruppo; passando dal rafforzamento del concetto di fiducia sul controllo del dipendente, alla sicurezza, alla responsabilizzazione e all'autonomia di quest'ultimo. La tecnologia oggi permette di lavorare dove e quando è richiesto e le aziende che vogliono ottenere il successo non devono sottovalutare quest'enorme potenziale, pertanto si riserverà particolare attenzione alla conoscenza di tutti gli strumenti tecnologici a disposizione per sfruttarla al meglio.

CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

Il corso si rivolge a manager di grandi, piccole e medie imprese, che stiano implementando o l'abbiano già fatto modalità di lavoro da remoto e desiderino rinforzare nei loro gestori di persone quelle competenze necessarie per lo sviluppo fluido, con i loro gruppi di lavoro, di questa modalità di lavoro a distanza

SMART WORKING, come gestire i propri collaboratori da remoto 2/2

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

Il lavoro agile viene inteso alla stregua di una rivoluzione culturale, organizzativa e di processo: stravolge le consuetudini lavorative comuni, ripensando i tradizionali approcci e promuovendo una cultura orientata agli obiettivi, su un rapporto di fiducia che gravita attorno al raggiungimento dei risultati.
Perché lo smart working risulti efficace, si richiede un orientamento consapevole all'intera organizzazione aziendale: dalle risorse umane la cui prerogativa sarà l'adattabilità nella creazione di maggiori sinergie con il management, al management stesso che rivedrà, in base alle reali esigenze dei lavoratori, l'uso e l'applicazione dell'implementazione tecnologica, in un'ottica chiave costruita su un approccio di facile utilizzo.

Di seguito l'elenco dei contenuti formativi:

- Cos'è lo smartworking e a chi è destinato
- Inquadramento legislativo
- Nuovi modelli di governance e Cultura aziendale
- Comprendere le dinamiche del lavoro a distanza
- Comprendere ed applicare le regole di conduzione di un team a distanza
- Preparare un piano di azione concreto per i propri collaboratori e per lo stesso manager
- Strategie per gestire un team da remoto,
- La coesione del team per superare le criticità
- Le criticità del remote working
- I vantaggi caratteristici di un efficace remote management
- Sviluppare la capacità di dare feedback costanti, utilizzando canali mediati
- Allenare i propri collaboratori all'autoverifica delle attività, delle tempistiche e della qualità del lavoro.

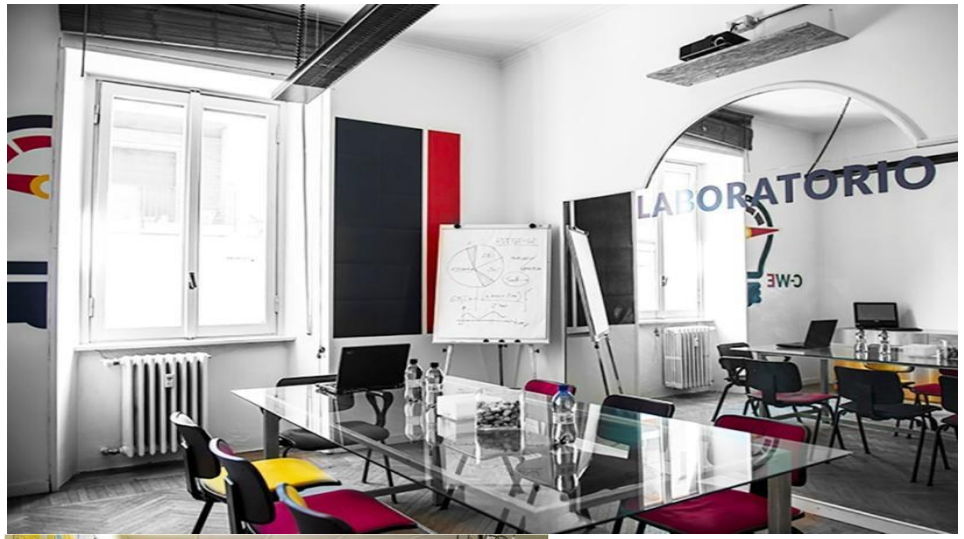
Personnel Organization

Personnel Organization svolge dal 1969 attività di consulenza e offre una gamma di servizi qualificati e professionali in grado di gestire efficacemente le risorse umane.

I nostri focus sono il recruiting-head hunting di profili specialistici e manageriali e la formazione sulle soft skills. Facilitiamo l'apprendimento attraverso metodologie interattive ed esperienziali.

La nostra mission è quella di garantire un servizio professionale e personalizzato, entrando in sintonia con la cultura aziendale del cliente, per affiancarlo e supportarlo nelle diverse esigenze.

L'obiettivo è di soddisfare il cliente mettendo a disposizione un team composto da professionisti senior con esperienze HR manageriali e specialistiche maturate in contesti organizzativi complessi.



SC Formaprof

SC Formaprof opera dal 2011 nel settore della formazione come Ente Accreditato dalla Regione Lombardia, n. 659 del 05/04/2011. E' accreditata ai Servizi al lavoro, n.335 del 12/02/2016.
L'Ente è certificato secondo le norme ISO 9001:2015 per la "Progettazione ed erogazione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale" e per l'"Erogazione di servizi al lavoro e di accompagnamento all'autoimprenditorialità"; S.C. FORMAPROF SRL si propone come Ente organizzatore ed erogatore di percorsi formativi finalizzati ad accrescere le competenze professionali per aumentare le opportunità di inserimento nel mondo del lavoro, come previsto D.G.R. n. X/555 del 02/08/2013 e della D.G.R. n. X/748 del 04/10/2013 ss.mm.ii della Regione Lombardia.
.

Facilitatori PO

Alessandra Puccetti Maillard

Laureata in Economia e Commercio, dopo un Master in Human Resources, Alessandra ha ricoperto ruoli chiave, per più di quindici anni, nella funzione Risorse Umane di un gruppo multinazionale anglosassone gestendo e coordinando i processi di selezione, formazione e sviluppo. Nell'ambito della consulenza le sue aree di specializzazione sono la formazione sui temi del comportamento organizzativo e delle relazioni interpersonali nelle organizzazioni di lavoro.
Facilita setting formativi sullo sviluppo della leadership e della comunicazione interpersonale e del problem solving con metodologie attive. Partner PO è Corporate Coaching, Orientatore professionale e Certified facilitator of LEGO® SERIOUS PLAY® method ad materials.

Valeria Pruzzi

Laureata in Giurisprudenza, PNL Pratictioner certificata, Operatore Olistico Professional con la CNV di Marshall B. Rosenberg, Valeria vanta un'esperienza aziendale ventennale nelle Risorse Umane di Siemens e Garmin ricoprendo il ruolo di Learning Specialist, HR Business Partner e HR Manager. In tali contesti si è occupata anche di ricerca e selezione.
Partner PO , facilita percorsi di sviluppo di soft skill con metodologie esperienziali e progetti di action learning. Certificata in SIAF (Società Italiana Armonizzatori Familiari) si è formata alla CNV –Linguaggio Giraffa® presso il Centro Esserci di Reggio Emilia ed integra tale approccio sia nel training che nel coaching.

Contatti

SC Formaprof
Elena Pullano
e-mail segreteria-corsi@scformaprof.it
cell. 3281638619

Personnel Organization srl
Alessandra Puccetti Maillard - Partner
e-mail puccettimaillard@personnelorganization.it