

Il passaggio generazionale in azienda: nuovi inizi, pensionamenti, passaggi di competenze delicati, tra linguaggi e generazioni tra loro lontane.

DURATA CORSO

32 ore

AMBITO: C Competenze personali sociali e capacità di imparare ad imparare

CODICE COMPETENZA C.5 Auto-riflessione e imparare ad imparare

DESCRIZIONE DEL CORSO

All'interno delle aziende e delle organizzazioni complesse in genere, l'aumento costante di complessità, di vincoli e di procedure, alimenta una necessità diffusa di buona comunicazione, che chiede di essere riconosciuta e implementata, prima di degenerare in forme più o meno celate di resistenza reciproca. È facile scorgere i segnali della fatica, soprattutto quando a interagire sono nuove e vecchie generazioni, ma proprio tra loro è prezioso mettere in atto strategie di elaborazione e di trasformazione delle fatiche in energie buone per l'organizzazione.

Obiettivi:

Il percorso vuole offrire un tempo per sé, un tempo per tutti, per ascoltare ed ascoltarsi, in cui provare insieme a costruire buone strade per superare le prove quotidiane che la complessità delle relazioni impone a ciascuno, a partire dalle personali disposizioni e resistenze a comunicare, dagli stili e dalle strategie possibili per crescere, insieme. La presenza di diverse generazioni all'interno dei reparti, lontane per valori, linguaggi e competenze, spesso rende complicati e conflittuali i principali processi collaborativi, alla base delle procedure di lavoro più comuni.

Favorire la costruzione di un clima collaborativo, chiede il riconoscimento reciproco di ruoli e funzioni, insieme alla riscoperta del senso delle pratiche e delle competenze specifiche, facilitando la comunicazione e la cooperazione. Imparare a comunicare, a comunicare bene, non è solo un esercizio di stile, ma un processo profondo di cambiamento, individuale e di gruppo, che può regalare benessere ai singoli e all'organizzazione nel suo insieme.

Si tratta di creare le premesse per la costruzione di un clima collaborativo, in cui il riconoscimento reciproco dei ruoli e delle funzioni garantisca la tenuta della struttura organizzativa interna al reparto, la riscoperta del senso delle pratiche e delle competenze specifiche, facilitando la comunicazione e la cooperazione, anche tra generazioni distanti per età e cultura di appartenenza.

DESTINATARI

Il corso è rivolto a dipendenti di aziende di varia dimensione e settore di appartenenza.

Idealmente i destinatari del percorso formativo sono coloro che in azienda si stanno interrogando su come facilitare il passaggio generazionale tra le maestranze, insieme a figure di coordinamento e non, coinvolte in processi di passaggio generazionale e di mentoring nelle funzioni di reparto.

Per una maggior efficacia didattica il percorso è stato pensato con erogazione a livello aziendale, prevedendo il coinvolgimento di nuovi assunti o assunzioni recenti unitamente a qualche figura senior responsabile di area o di processo.

Permane la possibilità di strutturazione di un percorso a livello interaziendale con il coinvolgimento di personale proveniente da aziende differenti.

Verrà effettuato uno screening iniziale delle figure coinvolte per customizzare il percorso in base al target di riferimento della singola edizione.

Il numero di partecipanti massimo consigliato per questo corso è pari a 8, in quanto il tema trattato necessita di numerosi esempi e roleplay e situazioni simulate che saranno utili a tutti i discenti.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'AZIONE FORMATIVA (massimo 2000 caratteri):

La formazione verrà erogata in modalità "aula corsi interna" con esercitazioni, studi di casi e simulazioni.

In linea con quanto previsto dall'Avviso il percorso potrà essere erogato in parte attraverso lo strumento ADA – Apprendimento a Distanza Attivo (con sistema che effettua tracciamento delle attività svolte e consente la stampa dei relativi rapporti).

Sarà preferibile un'erogazione in modalità presenza prevedendo n. 6 giornate formative ed una metodologia altamente laboratoriale.

Il percorso unisce momenti di approfondimento, che stimolano la partecipazione in plenaria, e momenti di condivisione in sottogruppi per lo svolgimento delle diverse esercitazioni.

Il metodo formativo utilizzato è altamente esperienziale: i temi/argomenti del corso sono introdotti da un "attivatore" di apprendimento (brainstorming, esercitazione, game, Role Playing, casi reali ...), seguito da un "debriefing" e da una "lecture" e a un confronto conclusivo con i partecipanti sulla loro applicazione alla realtà aziendale.

Tra una sessione e l'altra i partecipanti verranno incoraggiati a mettere in pratica nella loro realtà lavorativa quotidiana quanto appreso in aula al fine provarne l'applicabilità e ricevere un feedback dal docente su quanto emergerà.

COMPETENZE IN INGRESSO

Per il seguente percorso non sono richieste particolari competenze in ingresso o conoscenze pregresse.

COMPETENZE IN USCITA

Al termine del percorso ai partecipanti verrà somministrato un test di valutazione.