

GESTIRE LA DIFFERENZA E IL CONFLITTO COME FONTI DI OPPORTUNITÀ

DURATA CORSO: 24 ore

AMBITO: B. Lifecomp - Quadro comune europeo di riferimento per le competenze personali, sociali e di apprendimento

CODICE COMPETENZA: B.6 Sociale - Collaborazione

DESCRIZIONE DEL CORSO

Abitare i contesti organizzativi significa realizzare obiettivi a partire dalla connessione di molteplici linguaggi, competenze, culture organizzative, fattori in costante rinnovamento.

L'incontro con la differenza e la sua gestione diventano un codice specifico per interpretare e gestire le relazioni organizzative. Questa molteplicità genera una complessità sui ruoli che può sfociare in conflittualità non gestite, in obiettivi che fanno fatica a trovare convergenze o in modalità relazionali faticose e non efficaci. La distanza imposta dal contesto pandemico, peraltro, spesso non ha facilitato ricomposizioni e allineamenti.

Le persone che vivono le organizzazioni hanno la necessità di trovare spazi e strumenti per interpretare queste situazioni conflittuali e evitare che generino avversità o situazioni di stallo.

OBIETTIVI

Riconoscere il fenomeno del conflitto come potenziale spazio di collaborazioni più efficaci.

Sviluppare comportamenti e collaborazioni più efficaci e orientate agli obiettivi condivisi.

Una prima parte del percorso sarà dedicata a sviluppare una lettura complessa dei sistemi organizzativi, e a interpretare le organizzazioni come crocevia di differenze e conflitti. I partecipanti saranno costantemente invitati a socializzare le loro esperienze.

Quindi il conflitto verrà interpretato, a partire dalla lettura che ne fa l'approccio psicosocioanalitico, come potenziale spazio di incontro generativo, in cui una buona integrazione delle differenze di identità, bisogni, obiettivi di cui ciascuno è portatore diventa valore.

I partecipanti saranno invitati ad analizzare, attraverso il metodo degli autocasi, alcune loro specifiche situazioni professionali, per facilitare il circolo virtuoso tra conoscenze acquisite, rilettura delle proprie esperienze ed elaborazione di nuovi possibili comportamenti. L'ultima parte del percorso sarà dedicata a costruire un action plan individuale, che aiuti a tradurre in azione gli apprendimenti sviluppati.

DESTINATARI

Il percorso è rivolto a tutti i dipendenti aziendali che:

- sono chiamati a realizzare relazioni cooperative;
- stanno attraversando criticità o fatica nel gestire le relazioni di ruolo;
- sono protagonisti o testimoni di relazioni di ruolo complesse, caratterizzate da comunicazioni difficili e desiderano quindi sviluppare ed avere confronti efficaci e di valore.

La proposta è aperta a diversi ruoli, competenze, livelli organizzativi, a prescindere dall'anzianità professionale. Questo elemento permetterà di attivare anche nel qui ed ora dello spazio formativo, un confronto tra differenze.

La possibilità di incontrare sguardi diversi per ruolo, linguaggio, culture di appartenenza e competenze rappresenta un valore aggiunto allo scambio di conoscenze e all'apprendimento.

Questo fattore rappresenta un plus, sia nel caso in cui i partecipanti apparterranno allo stesso contesto organizzativo, sia se saranno provenienti da differenti realtà.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

La formazione verrà erogata in modalità "action learning" con esercitazioni, studi di casi e simulazioni.

Il percorso potrà essere erogato in tutto o 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).

Il percorso propone l'approccio dell'apprendimento dall'esperienza. Saranno costantemente considerate le effettive esigenze dei partecipanti, che emergeranno in sede di svolgimento. Verrà valorizzata l'unicità della situazione emergente per creare una proposta che sia effettivamente di senso per i partecipanti.

Prima dell'inizio del percorso, verrà proposto un prework, che aiuterà i partecipanti ad attivarsi sull'oggetto di studio e ad esplicitare la loro conoscenza tacita.

Verranno condivisi alcuni strumenti teorici che permetteranno l'interpretazione dei fenomeni di cui si è protagonisti, attraverso differenti chiavi di lettura.

La didattica favorirà la riflessione del gruppo attraverso metodologie quali: ricerche d'aula, brainstorming, casi, esercitazioni, questionari, visione di filmati, lavori in sottogruppo.

L'autoriflessione e l'apprendimento dall'esperienza saranno stimolati attraverso momenti di analisi e rispecchiamento in gruppo, in sottogruppo e in coppia e attraverso la proposta del metodo degli autocasi.

Tra i moduli del percorso potranno essere stimolati compiti di osservazione di sé e di azione nel ruolo.

Infine si prevede di accompagnare la traduzione degli apprendimenti sulle concrete esperienze professionali dei partecipanti, attraverso la definizione di un action plan.

COMPETENZE IN INGRESSO

Le competenze in ingresso verranno valutate attraverso un questionario (prework) che verrà inviato qualche giorno prima dell'avvio del percorso e attraverso una socializzazione delle esperienze in avvio di percorso (ricerca d'aula, domande stimolo). I dati emersi permetteranno di valutare qualitativamente il livello di conoscenza del gruppo in merito alla tematica proposta. Ciò consentirà di impostare il linguaggio e il livello di approfondimento nella maniera più adatta.

COMPETENZE IN USCITA

Le competenze in uscita verranno misurate attraverso metodologie di ordine qualitativo, in coerenza con gli obiettivi e con le tematiche oggetto del percorso. Verrà proposta una ricerca d'aula finale, che permette di attivare una valutazione dei partecipanti stessi sui pensieri e le azioni di ruolo attivate durante il percorso o che si intenderà avviare.