



PAOLO SPERANZA

Catalogo personale corsi

Chi sono?



PAOLO SPERANZA

e-mail: paolo@paulhope.it



Di estrazione e studi tecnici e psicologici (diploma in Informatica, laurea in Psicologia a La Sapienza e in Scienze della Mente a Torino), ho compiuto un percorso professionale nell'ambito dell'informatica applicativa, durante il quale ho ricoperto ruoli diversi che spaziano dalla figura di sviluppatore, di analista tecnico e funzionale, di *project manager*.



Il percorso è poi approdato nella direzione di aziende private come gestore del personale, responsabile di qualità, dirigente, presidente, formatore, gestore di processo, gestore dell'innovazione e del cambiamento, sia a livello tecnico-organizzativo sia a livello di *team* di lavoro.



Seguo tuttora progetti di natura informatica dal taglio molto innovativo, con il ruolo di *innovation manager*. Mi occupo altresì di *coaching* personale e manageriale e di sviluppo organizzativo. E' centrale per me la prospettiva della consapevolezza. I punti di vista eterogenei rappresentano un tratto caratteristico personale.

Tematiche

Gestione delle persone



- Elementi chiave di *leadership*
- La gestione delle risorse umane e il *team management*
- La selezione del personale ed il colloquio
- Dinamiche del *team* di progetto
- Il *team building*
- L'uso potenziale delle situazioni negative
- Motivare
- La gestione dei conflitti

Sviluppo organizzativo e *coaching*



- Il cambiamento organizzativo
- Il cambiamento personale



Elementi chiave di *leadership*

Acquisire consapevolezza delle proprie capacità e di quelle altrui, delle situazioni e degli obiettivi perseguibili, ci permette di diventare un vero punto di riferimento in azienda.

Ruoli di responsabilità nelle organizzazioni richiedono la gestione dei *team* di lavoro rivolta al cambiamento.

Il raggiungimento di questo obiettivo passa attraverso la consapevolezza delle dinamiche che contraddistinguono la *leadership*, ma soprattutto delle dinamiche caratteristiche di noi stessi e del nostro gruppo, che rappresentano la solida base sulla quale costruire il nostro operato.

Proporre fiducia, motivazione, nuovi modelli di sviluppo, efficaci comportamenti ed atteggiamenti, fanno di noi persone consapevoli, in grado di convergere verso un cammino condiviso di crescita e di miglioramento del clima collaborativo.

Il corso si rivolge a *project manager* e responsabili di *team*, nonché a tutte le persone che intendano migliorare le proprie capacità di lavorare con gli altri.

PROGRAMMA (2gg)

- ✓ Introduzione ai principi sociali (consapevolezza, cooperazione, *perspective-taking*, violazione dei principi)
- ✓ Un tuffo nella storia (ricerche sulla *leadership*)
- ✓ Teoria e pratica della *leadership*:
 - potere
 - *leadership* e *management*
 - funzioni della *leadership*
 - diversità
 - caratteristiche del *leader*, della situazione e dei collaboratori
 - stili di *leadership*
 - orientamento al compito ed alla relazione
 - componenti emozionali e carisma



La gestione delle risorse umane ed il *team management*

Qualsiasi sia il contesto di lavoro in cui siamo calati, realizzare ed ottenere dei risultati è sempre e comunque legato alle risorse umane. Le persone sono sempre al centro di ogni progetto. Saper impiegarle, motivarle, coinvolgerle ed ascoltarle sono competenze fondamentali per raggiungere gli obiettivi, senza mai uscire dai vincoli stabiliti di costi, tempi e qualità.

Il corso si rivolge a tutte quelle persone che desiderano migliorare la loro efficacia gestionale nei confronti dei collaboratori, responsabili del personale, *team leader*, *project manager*.

Al termine del corso i partecipanti avranno una visione completa della gestione delle risorse umane, unita a solide basi consapevoli e applicabili a qualsiasi contesto di lavoro.

PROGRAMMA (1-2gg)

- ✓ Introduzione ai principi sociali (consapevolezza, cooperazione, *perspective-taking*, violazione dei principi)
- ✓ Un tuffo nella storia (effetto Hawthorne)
- ✓ Piano di acquisizione e sviluppo delle risorse (pianificazione, orientamenti, sviluppo, tattiche di socializzazione, stabilizzazione)
- ✓ Il focus sulle persone (diversità, ruoli, conflitti, *leadership*, negoziazione, riconoscimenti, esiti e valutazioni)
- ✓ L'influenza della minoranza



La selezione del personale ed il colloquio

La selezione dei collaboratori e la costruzione di un *team* sono processi complessi e da non sottovalutare. Le competenze e le esperienze sono importanti, ma lo sono altrettanto i tratti di personalità, gli stili relazionali, il modo di conoscersi durante un colloquio e all'interno di un gruppo, il modo di immaginare e progettare una realtà condivisa tra i membri di un *team*, le modalità di formazione più adeguate al contesto.

Al di là dei numerosi test psico-attitudinali o delle varie teorie e pratiche, l'aspetto fondamentale resta quello del contatto interpersonale e dell'approccio di conoscenza che il selezionatore e il candidato assumono, nonché quello tra i componenti di un gruppo.

Il corso si propone di fornire gli strumenti necessari per muoversi nella realtà della selezione, da diversi punti di vista, incluso quello del candidato, che può trarre spunti e approfondimenti su se stesso.

PROGRAMMA (2gg)

Parte I – Tecniche di selezione

- ✓ Analisi e gestione della committenza, analisi del contesto organizzativo
- ✓ Principi sociali
- ✓ Il processo di selezione:
 - *Job analysis: job description e person specification*
 - *Job profile: reclutamento e screening*
 - Il colloquio – preparazione: documentazione, *setting*, fasi operative e conduzione (apertura, centrale e chiusura), temi, tipi di intervista, *best practices*
 - Test - personalità, competenze, attitudini, interessi e valori, prove di gruppo
 - Colloquio con la linea

Parte II – Approfondimenti e comprensione

- ✓ Il colloquio - teoria: dinamiche interpersonali, *impression management*, meccanismi di difesa
- ✓ Formazione della valutazione: caratteristiche del candidato, comportamenti verbali e non verbali
- ✓ Conoscenza della persona: personalità, comportamenti, potenzialità, intelligenza multipla, stili di attaccamento, senso di autoefficacia, conflitti e maschere, motivazione, maturità al cambiamento, gruppaltà
- ✓ Stesura del profilo psicoprofessionale e valutazione (errori e *best practices*)



Dinamiche del *team* di progetto

Qualsiasi sia il contesto di lavoro in cui siamo calati, realizzare ed ottenere dei risultati nel nostro gruppo di progetto è sempre legato alle risorse disponibili, persone, tempo, possibilità di collaborazione. In particolare, le persone sono sempre al centro. Saper impiegarle, motivarle, gestirle, coinvolgerle ed ascoltarle sono competenze fondamentali per raggiungere gli obiettivi, senza mai uscire dai vincoli stabiliti dalla nostra organizzazione e dalla nostra attività.

PROGRAMMA (1gg)

- ✓ INTRODUZIONE AI PRINCIPI SOCIALI (consapevolezza, cooperazione, perspective-taking, comunicazione)
- ✓ IL FOCUS SULLE PERSONE (diversità, intelligenza multipla, intelligenza di gruppo, gruppi imposti, situazioni sperimentali)
- ✓ GESTIONE DEL GRUPPO DI PROGETTO (conflitto, negoziazione, riunione, gestione del tempo)



Il *team building*

Qualsiasi sia il contesto di lavoro in cui siamo calati, realizzare ed ottenere dei risultati è sempre e comunque legato alle persone, alla loro gestione, allo spirito di squadra ed alla cura dei rapporti interpersonali, all'interno dei perimetri dettati dalle diverse situazioni.

Le persone sono sempre al centro.

Comprendere le diversità e le potenzialità, nostre e dei nostri collaboratori, le motivazioni, le conflittualità, il senso di appartenenza, saper coinvolgere ed ascoltare: sono competenze e capacità fondamentali per proiettarsi verso gli obiettivi, personali e di team.

E' questo senso del gruppo nelle sue omogeneità ed eterogeneità ad essere la base per un team building efficace.

PROGRAMMA (2gg)

Parte I

- ✓ INTRODUZIONE AI PRINCIPI SOCIALI (consapevolezza, cooperazione, perspective-taking)
- ✓ LA DIVERSITA' (esigenze, attitudini, tratti)
- ✓ LA MOTIVAZIONE (bisogni di Maslow, percezione del tempo, soddisfazione nelle organizzazioni, partecipazione, attribuzioni motivanti, orientamenti)
- ✓ IL GRUPPO (nascita, dinamiche, ruoli, coesione, senso di appartenenza, problemi)

Parte II

- ✓ LA CULTURA E LA COMUNICAZIONE DI GRUPPO (cultura, tipologie, reti di comunicazione, brainstorming, riunione, team building)
- ✓ IL CONFLITTO (tipi, intensità, cause, teoria di Burton, evidenza bisogni ed interessi, negoziazione, stili di conflitto, leadership situazionale)



L'uso potenziale delle situazioni negative

Frustrazione e stress sono condizioni personali derivanti da situazioni percepite come negative. Le emozioni, anche quelle difficili da accettare, hanno sempre molto da dirci su noi stessi e sulle nostre caratteristiche personali. Spesso sono proprio questi momenti ad essere preziosi per l'innovazione ed il cambiamento della nostra vita, personale e professionale.

Contenerne gli eccessi, ma anche valorizzarne la preziosa essenzialità, sono questi i focus su cui possiamo concentrarci, per non lasciarci schiacciare, conoscerci meglio ed acquisire consapevolezza delle situazioni.

Il corso si propone di fornire strumenti e capacità riflessive per poter affrontare le situazioni negative, secondo un approccio più osservativo ed aperto.

PROGRAMMA (2gg)

- ✓ Le emozioni: importanza, valore, riconoscimento, osservazione, gestione
- ✓ La frustrazione: da dove deriva, a cosa serve, quali sono i suoi sintomi, perché è una risorsa, in cosa può essere d'aiuto ed un'alleata
- ✓ Lo stress: che cos'è, a cosa serve (risposta alla minaccia e sindrome generale di adattamento), da dove deriva (valutazione cognitiva e percezione degli stressor), gli stress quotidiani, perché è una risorsa, strategie protettive e autocontrollo
- ✓ Storie di frustrazione e stress: cosa ci insegnano
- ✓ L'approccio: osservazione, conoscenza del contesto, apertura mentale, razionalità al servizio di innovazione, miglioramento e cambiamento
- ✓ La gestione: che cosa possiamo fare, dove possiamo dirigerla, come possiamo contenerne gli eccessi, come ottenere ciò che desideriamo e raggiungere i nostri obiettivi



Motivare

Non c'è nulla di più efficace per la nostra vita, il nostro lavoro ed il nostro gruppo di collaboratori, che essere motivati ad ottenere i risultati desiderati. Le ragioni e le leve su cui si fonda la motivazione sono molteplici e rispondono a dinamiche personali e situazionali. La motivazione potenziale e la gestione delle diversità sono, quindi, alla base di una riflessione teorica e pratica sull'argomento. Ma lo sono, allo stesso modo, le *best practices*, le finalità organizzative, il monitoraggio, le tattiche di socializzazione ed *engagement*, l'integrazione.

Il corso si propone di fornire spunti di riflessioni e strumenti per migliorare la nostra capacità di motivare, noi stessi e gli altri, agendo in modo consapevole ed incisivo per il raggiungimento dei nostri scopi.

PROGRAMMA (1-2gg)

- ✓ La motivazione: dinamiche, emozioni, origine, modalità e sviluppo
- ✓ Le teorie motivazionali, da Maslow a Locke, agli stili di attribuzione
- ✓ *Best practices* in tema di motivazione: progettazione, comunicazione, partecipazione, integrazione, retribuzione, incentivazione, soddisfazione
- ✓ Storie di motivazione
- ✓ *Leadership* e motivazione
- ✓ Ricerche e misure, monitoraggio, strumenti come questionari, interviste e *focus group*, interventi e loro efficacia



La gestione dei conflitti

Comprendere il contesto e la diversità delle persone e delle organizzazioni per poter riconoscere ed analizzare contesti critici e potenzialmente di difficile gestione.

Saper riconoscere situazioni conflittuali, muoversi ed operare all'interno delle stesse imparando a governarle e prevenirle attraverso lo sviluppo di relazioni interpersonali basate su fiducia e cooperazione.

Essere consapevoli delle cause, dell'intensità, dei tipi e degli stili di conflitto. Comprendere il conflitto nelle sue diverse componenti, i bisogni, i valori, gli interessi e le prese di posizione che rappresentano la superficie.

Saper vedere il conflitto come "opportunità", come fonte di visione delle reali forze in gioco, di creatività e di innovazione.

Queste sono gli aspetti che approfondiremo, ricordandoci che il conflitto può risultare costruttivo o distruttivo, molto dipende da noi.

PROGRAMMA (1-2gg)

- ✓ INTRODUZIONE AI PRINCIPI SOCIALI (consapevolezza, cooperazione, perspective-taking, comunicazione)
- ✓ LA DIVERSITA' (esigenze, attitudini, tratti)
- ✓ IL CLIMA NEL TEAM DI LAVORO (il gruppo, autodiagnosi clima interno)
- ✓ IL CONFLITTO (tipi, complessità, intensità)
- ✓ COMPRENDERE E RISOLVERE I CONFLITTI (cause, teoria di Burton, piramide di Maslow, bisogni, interessi, negoziazione, stili di conflitto, leadership, terzo tempo)



Il cambiamento organizzativo (1)

Un cambiamento organizzativo non può che passare dal cambiamento profondo delle persone che ne fanno parte, e dal cambiamento culturale, legato al mondo delle interpretazioni, dei concetti e dei valori. Ogni organizzazione possiede un proprio sistema di cultura. Allo stesso modo ogni organizzazione ha le proprie reti interne di influenza e di comunicazione, a volte anche nascoste, da cui non può prescindere nei percorsi di rinnovamento.

Il cambiamento può avvenire partendo da strategie progettate e da nuovi modelli proposti, che devono depositarsi, integrarsi e poi fiorire nel tessuto culturale esistente. E' da questo tessuto contestuale che le persone possono cominciare a fare proprio un nuovo sistema di valori, di comportamenti e di obiettivi. Ed essere motivate a cambiare.

Le stabilità dello stato attuale e le resistenze sono le basi da cui partire. La capacità di motivare e la *leadership* sono la spinta per creare quella prima instabilità indispensabile per cambiare. La partecipazione, la rottura dello stato attuale, la formazione, i nuovi modelli organizzativi, il *coaching*, i piani di sviluppo individuali e di area, sono tutti strumenti per portare l'organizzazione ed i suoi membri a cambiare ed adeguarsi a nuovi e più efficaci scenari. L'unicità di ogni componente dell'organizzazione darà valore al cambiamento: un'assunzione di ruolo, un nuovo approccio ai rapporti interpersonali, una modifica alle procedure utilizzate fino ad oggi, uno sviluppo delle nostre potenzialità, sono tutti elementi di un percorso di cambiamento.

Questo corso si propone di fornire linee guida riguardanti strategie di cambiamento, modalità di superamento delle resistenze e di coinvolgimento nel piano di sviluppo organizzativo. Si propone altresì di fornire strumenti e forme per l'inizio e la gestione del percorso di cambiamento.



Il cambiamento organizzativo (2)

PROGRAMMA (2gg)

Parte I - Il cambiamento organizzativo

- ✓ Definizione, classificazione e caratteristiche dei cambiamenti in azienda
- ✓ Diversi approcci al *change management*: dall'*Organizational Development* al *Business Process Reengineering*
- ✓ Fasi di un processo di cambiamento organizzativo
- ✓ Storie di cambiamenti organizzativi
- ✓ Impatto del cambiamento organizzativo sulle persone
- ✓ Resistenza al cambiamento, ostacoli e barriere
- ✓ Cambiamento organizzativo, cultura, valori, *vision*, *mission* e strategia
- ✓ Impatto del cambiamento sul clima aziendale
- ✓ Il cambiamento negli aspetti motivazionali e prestazionali
- ✓ Il modello di Lewin

Parte II - La gestione del cambiamento

- ✓ Il *Change Management*
- ✓ Integrazione organizzativa, discrepanze e motivazione individuale: le radici
- ✓ Il cambiamento come fattore inevitabile e necessario
- ✓ Rischi ed opportunità
- ✓ Il sistema RA di Lewin: la partecipazione come metodo di cambiamento
- ✓ Rappresentazione del contesto e modelli di spinta
- ✓ Piani di sviluppo organizzativo
- ✓ Il ruolo della *leadership* nella gestione del cambiamento
- ✓ Il *coaching* interno ed esterno



Il cambiamento personale (1)

Il cambiamento personale, anche all'interno di un cambiamento organizzativo, segue un processo che ha dinamiche proprie. Non dobbiamo temerlo, perché il suo scopo è ottenere una migliore efficacia. Le resistenze fanno fisiologicamente parte di questo processo, sono naturali. Molti studi di carattere scientifico e neuropsicologico ci possono trasmettere diversi spunti di riflessione ed aiutarci a comprendere meglio alcuni meccanismi insiti in ognuno di noi, dei quali non spaventarci. E' il cambiamento profondo quello che ci può portare ai risultati di lungo termine, quello superficiale e razionale/metodico si ferma molto prima, se non adeguatamente consolidato e reso proprio.

Affinchè il cambiamento sia efficace e concreto occorre progettare piani di sviluppo, anche individuali. Un piano di sviluppo deve avere carattere situazionale reale e deve tenere conto delle dinamiche e perimetri specifici della persona e dell'organizzazione in cui è calata. Esistono modelli organizzativi e procedurali utili ad approcciare il piano, ma in ogni caso ogni metodo deve essere vestito *ad hoc* e, soprattutto sentito come proprio.

Leadership, anche verso se stessi, capacità di lavorare sugli schemi personali senza minacciarne pericolosamente le basi, emozioni funzionali o disfunzionali, motivazione, *coaching*, formazione: ecco alcuni importanti ingredienti da considerare per costruire la nostra ricetta personale di cambiamento.

Il corso si propone di fornire consapevolezza, metodi e strumenti per la preparazione concettuale e pratica di un piano di sviluppo.

Il corso si rivolge a tutte quelle persone che intendono percorrere un percorso di cambiamento, anche di carattere personale, per migliorare il proprio essere parte di un'organizzazione e l'utilizzo delle proprie potenzialità.



Il cambiamento personale (2)

PROGRAMMA (2gg)

Parte I - Il cambiamento personale

- ✓ Cambiamento superficiale e profondo
- ✓ Le basi scientifiche e neuropsicologiche del cambiamento
- ✓ Le resistenze, gli schemi personali, i metodi personali consolidati e la percezione delle minacce insite nel cambiamento
- ✓ La *vision* del cambiamento
- ✓ La cultura del cambiamento
- ✓ La motivazione al cambiamento
- ✓ Principali caratteristiche dei programmi di trasformazione di successo
- ✓ Le emozioni legate al cambiamento: funzionali e disfunzionali
- ✓ Storie di cambiamento personale
- ✓ Il ruolo consulenziale dell'agente di cambiamento

Parte II - La gestione del cambiamento personale

- ✓ Il cambiamento come progetto
- ✓ Piani di sviluppo personale, dal progetto al cambiamento profondo
- ✓ Assunzione di ruolo e responsabilità
- ✓ Il *coaching: business, executive e personal*
- ✓ *Leadership: verso se stessi, verso gli altri, verso l'organizzazione*
- ✓ Valori, identità, obiettivi ed azioni come cardini del cambiamento
- ✓ Operare sugli schemi personali
- ✓ Senso di autoefficacia, in ottica personale ed organizzativa