



PAOLO SPERANZA

Persone e organizzazioni:
percorsi di formazione e conoscenza

PAOLO SPERANZA

Chi sono

Psicologia, innovazione e tecnologia sono gli ingredienti del mio personale approccio al lavoro con le persone e nelle organizzazioni.

Sono Chief People & Innovation Officer in un'azienda di telecomunicazioni. Mi occupo di crescita organizzativa e personale e di modelli organizzativi innovativi, rivolti al well-being e alla valorizzazione delle individualità, dell'efficacia lavorativa e del cambiamento culturale.

Ho un trascorso in società di diverse aree di business, bancarie, assicurative, informatiche.

Ho avuto modo di ricoprire nella storia ruoli anche molto lontani fra loro, che mi hanno permesso di vedere le cose da punti di vista eterogenei.

Sono esperienze che custodisco come un bene prezioso. Proprio da qui ho cominciato anche ad insegnare, semplicemente perché ho pensato di avere qualcosa da dire. In aggiunta l'arricchimento bidirezionale che è componente intrinseca di questi incontri è per me fonte di soddisfazione.

Le tematiche riguardano lo sviluppo organizzativo e personale, il cambiamento, la diversità, la leadership, i conflitti, la comunicazione. Le realtà che ho incontrato sono molte, dalle micro alle macro aziende, dai settori farmaceutici a quelli manifatturieri, con persone di estrazione e ruoli estremamente diversi.

Sono un formatore per passione, svolgo questa attività saltuariamente, a lato delle attività quotidiane.



Diversità e comunicazione

La nostra diversità è ciò che l'evoluzione stessa ha premiato, un valore assoluto, ma lo è anche essere consapevoli che il nostro modo di essere e di percepire può non essere lo stesso delle altre persone.

Comprendere il nostro essere diversi e sociali, il nostro modo di comunicare e di coinvolgere, è competenza e capacità che ci proietta verso gli obiettivi, personali, di gruppo e di organizzazione.



Principi sociali e bisogni individuali

Un tuffo nella storia – l'effetto Hawthorne -, consapevolezza, cooperazione, perspective-taking, senso della comunicazione, violazione dei principi, bisogni individuali secondo Maslow, esercizi

*



Intelligenze multiple

Analisi ed esercizi riguardo la propria intelligenza



Diversità di ognuno di noi e orientamenti personali

Esigenze, attitudini, tratti personali, riconoscimento di sé stessi e degli altri, orientamenti personali

*



Comprensione della comunicazione e best-practices

Cosa significa davvero comunicare e cosa possiamo fare per essere più coinvolgenti con gli altri

Incontreremo sempre chi ci dirà

Rubrica di condivisioni, riflessioni e chiarimenti in merito a quanto spesso si sente dire sugli argomenti trattati

Propedeutico per tutti gli altri moduli

*

Durata: 8h



Comprenderci e poter cambiare

Un percorso per comprendere noi stessi e gli altri, nel mondo della motivazione personale, della percezione, della frustrazione e del cambiamento personale.

Possono emergere spunti di riflessioni e strumenti per migliorare la nostra capacità di motivare, noi stessi e gli altri, di essere resilienti, di cambiare e di andare oltre ciò che pensiamo di non poter superare.



Motivare e motivarsi

Le attribuzioni dei successi e degli insuccessi e il riconoscimento delle cause sono alla base della motivazione personale



Emozioni e stili emotivi

Analisi e riconoscimento delle proprie modalità di reazione emotiva, consapevolezza importante per guidare la propria crescita



Il senso della frustrazione

Comprendere la frustrazione e valorizzarne il contributo di conoscenza e crescita



La gestione del tempo personale

La gestione del tempo ha molto a che fare con la nostra percezione personale. E' da qui che possiamo partire per migliorarla, anche considerando i rischi che percepiamo e che possiamo affrontare



Il cambiamento personale

Comprendere cosa sia e cosa significhi il cambiamento per ciascuno di noi, «trucchi» per aiutarci nella resistenza al cambiamento, visione consapevole di sé stessi

Gioco del cambiamento e Essere in team

Ampio spazio al team building e a giochi/esercizi coinvolgenti

Durata: 16h-20h



Leadership e conflitti

Guidare noi stessi e gli altri verso gli obiettivi è anche conoscere e riconoscere la leadership, e i conflitti tra le persone, imparando a gestirli.

Comprendere situazioni, diversità, contesti potenzialmente difficili, bisogni, valori, interessi e prese di posizione che ne rappresentano la superficie: aspetti importanti, ma ricordiamoci che molto dipende da noi.



Teoria e pratica della leadership

Ricerche, stili di leadership, leadership e management, leadership situazionale, leadership carismatica, caratteristiche dei collaboratori, pratiche di leadership



Stili, tipi e intensità di conflitto

I tipi di conflitto e gli stili personali con cui ognuno di noi lo approccia. Il valore del conflitto e la sua intensità, come strumenti di crescita e non soltanto dalle valenze negative



Bisogni e interessi nel conflitto

Cause, interessi e bisogni nel conflitto, la teoria di Burton, esercizi e riflessioni



Negoziazione e comunicazione nel conflitto

In cosa consiste la negoziazione, pratiche ed esempi, come comunicare durante i conflitti, facilitazioni

Incontreremo sempre chi ci dirà

Rubrica di condivisioni, riflessioni e chiarimenti in merito a quanto spesso si sente dire sugli argomenti trattati

Durata: 8h



Dinamiche organizzative

Ogni organizzazione possiede una propria cultura, legata al mondo delle interpretazioni, delle abitudini, degli strumenti, dei valori, delle motivazioni personali. Allo stesso modo ha le proprie reti interne di influenza e di comunicazione, il proprio modo di ottenere la soddisfazione del cliente, di incontrarsi e di tutti gli artefatti della quotidianità. Il cambiamento organizzativo parte da strategie progettate e da nuovi modelli proposti che devono depositarsi, integrarsi e poi fiorire nel tessuto culturale esistente.



Cultura organizzativa e motivazione nell'organizzazione

La cultura organizzativa: che cos'è? Tipi di culture, sottoculture e controculture. La motivazione all'interno dell'organizzazione nella teoria di Herzberg e di Locke, il senso della soddisfazione e della partecipazione



Essere nell'organizzazione

Senso di appartenenza e di cittadinanza, valori condivisi e adesione individuale, interconnessioni, obiettivi personali, verso un piano di sviluppo organizzativo, non solo della Direzione, ma di ciascuna persona che vi lavora



Reti di comunicazione e di influenza, modelli organizzativi

Teoria e pratica delle reti tra le persone all'interno dell'organizzazione, le reali rappresentazioni dei modelli organizzativi, il brainstorming come area di sosta e di creatività di gruppo



Il cambiamento organizzativo

Un breve viaggio nel mondo del cambiamento organizzativo: processi di cambiamento, change management, strategie di intervento, modelli strutturali e culturali, leadership del cambiamento, piani di sviluppo dalla teoria alla pratica

Incontreremo sempre chi ci dirà

Rubrica di condivisioni, riflessioni e chiarimenti in merito a quanto spesso si sente dire sugli argomenti trattati

Durata: 12h-16h