UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

SYLLABUS DEL CORSO

Analisi e Intervento nei Contesti Organizzativi

2627-2-E2006P019

Area di apprendimento

2: Aspetti psicosociali della comunicazione.

Obiettivi formativi

Il laboratorio si propone di sviluppare competenze nella gestione del processo formativo a partire dall'esplorazione del contesto organizzativo, alla progettazione di un percorso di sviluppo di competenze relative al comportamento organizzativo (per es. leadership, teamwork, storytelling ecc.), alla realizzazione delle attività formative fino alla valutazione del processo. Si propone altresì di fornire strumenti e metodi utili a creare le condizioni più favorevoli all'apprendimento di adulti inseriti in contesti organizzativi.

Nello specifico gli obiettivi formativi del laboratorio vertono sia sull'acquisizione di conoscenze e comprensioni delle principali nozioni in ambito di formazione aziendale sia sullo sviluppo di competenze e capacità relative alla progettazione ed erogazione di interventi formativi.

Conoscenza e comprensione

- Fornire elementi teorici di orientamento e familiarizzazione con i processi formativi.
- Riflettere ed essere consapevoli dei modelli possibili di apprendimento di adulti inseriti in contesti organizzativi per comprendere e intervenire nelle relazioni tra individuo e organizzazione.
- Facilitare la lettura e comprensione delle dinamiche formative nei contesti lavorativi e delle variabili socio-psicologiche sollecitate all'interno di un percorso formativo.
- Comprendere la funzione della formazione in organizzazione.
- Studiare i principali strumenti formativi a disposizione di un formatore d'aula.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

- Allenare le capacità di leggere e comprendere una dinamica di gruppo.
- Allenare l'utilizzo di strumenti formativi a disposizione di un formatore d'aula.
- Potenziare le capacità di analisi organizzativa mirata alla definizione del problema e la conseguente progettazione di interventi formativi.
- Sviluppare competenze di progettazione di un intervento formativo sulla base dell'esperienza svolta in laboratorio e attraverso la costruzione di un "progetto reale" di intervento formativo.

Autonomia di giudizio

- Sviluppare un pensiero critico di analisi organizzativa e di valutazione di scenari applicativi attraverso la messa in discussione dei propri modi di leggere una determinata situazione, discussioni di gruppo ed esercitazioni applicative.

Abilità comunicative

- Allenare la propria capacità di comunicare in modo chiaro e consapevole informazioni, idee, problemi e soluzioni nel gruppo di lavoro.
- Presentare un project work in plenaria attraverso una simulazione di business.
- Sviluppare un ascolto attivo ed empatico, basato sulla comprensione e la messa in discussione del proprio punti di vista.

Capacità di apprendere

- Conoscere gli stili di apprendimento degli adulti inseriti in contesti organizzativi.
- Riconoscere il proprio stile di apprendimento al fine di sviluppare una meta-capacità di auto-apprendimento, rafforzata da una maggiore consapevolezza critica e da una rinnovata sensibilità teorico-concettuale e metodologica.

Contenuti sintetici

Compito fondamentale dei professionisti che operano nel settore delle Risorse umane è di contribuire alla crescita delle persone e delle organizzazioni. Tra le varie risorse a disposizione per intervenire nei contesti organizzativi, si posiziona sicuramente la Formazione. Infatti la formazione, se ben indirizzata può costituire una leva importante di sviluppo e cambiamento organizzativo.
A tale scopo per il professionista HR, qualunque sia la sua area di expertise, è fondamentale conoscere come apprendono gli adulti inseriti in contesti organizzativi. Di conseguenza una solida base su come progettare e realizzare interventi efficaci di formazione del personale diventa una competenza-chiave per analizzare e intervenire nelle organizzazioni. Ciò richiede di conoscere le dinamiche di apprendimento di individui e gruppi e gli snodi decisionali del processo formativo in tutte le sue fasi: dall’esplorazione del contesto alla progettazione di percorsi formativi semplici o complessi, dalla realizzazione delle attività alla valutazione dell’intero processo.

Temi principali:

- L’esplorazione del contesto organizzativo: aree di intervento in ambito HR, il processo formativo, analisi di clima organizzativo, tecniche di porre domande, analisi del problema organizzativo.
- La progettazione di un intervento formativo: macro e micro-progettazione, definire gli obiettivi formativi, identificare il target e i contenuti dell'intervento.
- La realizzazione del percorso di apprendimento: scelta ed utilizzo dei metodi e degli strumenti formativi, conduzione di gruppi di lavoro, ascoltare l'audience, dare e ricevere feedback.
- La valutazione del processo formativo: modelli possibili di valutazione, processo e strumenti di valutazione.
- Feedback e azioni per lo sviluppo organizzativo: stili di apprendimento, modalità di intervento organizzativo.

Programma esteso

Il laboratorio sarà suddiviso in 5 capitoli tematici, ognuno dedicato a una fase specifica del processo formativo:

- Sguardi, bisbigli e movimenti: l'esplorazione del contesto organizzativo
- Strumenti, metodi e metafore: la progettazione di un intervento formativo per allenare i comportamenti organizzativi
- Il momento della verità: la realizzazione del percorso di apprendimento
- Ri-dare senso e significato alla vita organizzativa: la valutazione del processo formativo
- Apprendimento fuori dall'aula: feedback e azioni per lo sviluppo organizzativo

Come prova finale di completamento del laboratorio è prevista la realizzazione di un project work in gruppi in cui i partecipanti progetteranno realmente un intervento formativo, unito a una relazione individuale degli apprendimenti.
Gli incontri di durata di 4 ore si svolgeranno 1 volta alla settimana, solitamente nell'arco di circa due mesi per dare una continuità del percorso ai fini dell'apprendimento.

Prerequisiti

Nessun prerequisito è richiesto.

Metodi didattici

Per facilitare e velocizzare l'apprendimento dei partecipanti, il laboratorio prevede un forte coinvolgimento degli studenti attraverso l'utilizzo di metodologie e tecniche didattiche attive dentro e fuori dall'aula (missioni digitali gamificate, role-playing, simulazioni, laboratori di gruppo su situazioni reali di conflitto con sperimentazione pratica delle nozioni apprese).
Sono previsti momenti di pratica e momenti di riflessione in gruppo per ancorare quanto appreso a dei modelli teorici di riferimento.
Le ore d'aula saranno in totale 24, distribuite in 6 lezioni di 4 ore. Vista l'intensità dell'esperienza formativa è fortemente consigliato partecipare a tutti gli incontri.
Tutte le lezioni sono impostate secondo una forte interazione, essendo un laboratorio pratico.
In base alla conoscenza dei partecipanti, generalmente vengono alternati momenti di erogazione frontale con momenti di lezione interattiva.
Tutte le attività sono svolte in presenza.

Modalità di verifica dell'apprendimento

Agli studenti che partecipano al laboratorio è richiesta la partecipazione alla costruzione del project work in gruppo e la stesura di una relazione finale di bilancio di quanto appreso.
La partecipazione al seminario (almeno il 75% delle ore) e la stesura della relazione consente l'acquisizione dei crediti previsti.

Testi di riferimento

Informazioni dettagliate circa il materiale didattico saranno pubblicate sulla pagina e-learning associata al corso.

Sustainable Development Goals

PARITÁ DI GENERE | LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA | IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE