

STUDIO FERRARO

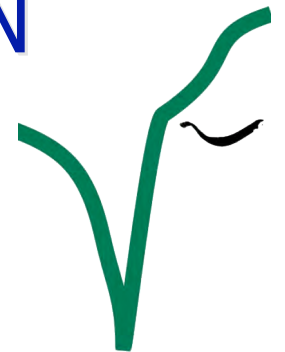


**FORMAZIONE:
IL CAPITALE UMANO**

LA FORMAZIONE COSA SIGNIFICA?

FORMA = E' IL MODELLO, L'IMPRONTA,
IL DISEGNO, LA FIGURA
E' IL CODICE DELL'AZIONE, DELL'ENERGIA

AZIONE = E' IL MOMENTO
DELL'ENERGIA IN RELAZIONE AD UN
EVENTO O EFFETTO



SOCRATE PRIMO FORMATORE

METODO :

metodo tecnico-artigianale, maieutica ed ironia

STRUMENTO :

la parola

SCOPO:

sviluppare le capacità interiori attraverso
il ragionamento e sua rappresentazione
(i processi di coscienza, dell'Io)

FINE:

sviluppare l'esattezza mentale per consentire
funzionalità e capacità di servizio nel sociale



LA FORMAZIONE
E' UN PROCESSO CONTINUO
E' LA PARTE PIU' IMPORTANTE
DELL'ECONOMIA
DELLA VITA

(Owen)



FORMAZIONE COSA E' ?

E' UN PROCESSO SPECIFICO

APRE L'APPRENDIMENTO COSCIENTE

DELL'ENERGIA PRIMARIA DELLA VITA:

L'INTELLIGENZA



LIFE LONG LEARNING

Le frequenti crisi dell'economia e del mondo del lavoro esigono individui in grado di sempre maggiore autonomia e responsabilità personale.

Il loro SPIRITO DI INIZIATIVA E LA LORO CREATIVITA' deve essere incoraggiata attraverso un apprendimento lungo tutto l'arco della vita.



A COSA SERVE LA FORMAZIONE

A migliorare il know-how aziendale, la
qualità del prodotto/servizio, la
managerialità e, indirettamente, la
competitività

PARTENDO DALLA RISORSA UMANA.



Alcuni metodi classici di intervento

- Il T-Group: l'obiettivo è migliorare la capacità di controllo delle relazioni personali e altrui, di comunicare e di far interagire un gruppo. I partecipanti devono vivere e analizzare criticamente la dinamica interpersonale all'interno di un gruppo stimolato da un trainer;



- Outdoor development/outward bound:
l'obiettivo è sviluppare la capacità di mobilitazione di tutte le proprie risorse e di sbloccare schemi di apprendimento in situazioni estreme e inusuali per il soggetto.
Sono usati territori naturali inospitali e difficili (rapide, ghiacciai, deserti) entro i quali vengono assegnati problemi reali al limite della sopravvivenza (survival training);



Metodi riflessivi: aiutano il soggetto ad abbattere le “procedure difensive” che isolano i modelli mentali.

Viene favorita la ricostruzione delle mappe cognitive e dei contenuti di pensiero.



Le più aggiornate metodologie si individuano all'interno della psicologia umanistico- esistenziale che pone al centro del processo formativo e di conoscenza
IL CAPITALE UMANO, LA PERSONA.



FORMAZIONE

Formazione sulla
specificità del
settore
professionale

Formazione sul
capitale umano
integrale (realtà
conscia e realtà
inconscia)



PROCESSO FORMATIVO
GLOBALE O OLISTICO



PROCESSO FORMATIVO OLISTICO

FAVORISCE :

- LA CONTINUA RICAPITALIZZAZIONE DELLE PROPRIE CONOSCENZE
- FACILITA L'INDIVIDUAZIONE E LA RISOLUZIONE DELLE PROBLEMATICHE
- REALIZZAZIONE PERSONALE E PROFESSIONALE



La **formazione continua** supera il rigido schema cronologico della formazione tradizionale, fa riferimento ad un percorso culturale e professionale dove l'individuo ritrova

IL GUSTO della CONOSCENZA.



IL CONSIGLIO EUROPEO DI LISBONA MARZO 2000

ha fissato un obiettivo strategico
molto ambizioso: entro il 2010
l'Europa dovrà diventare il sistema
economico basato sulla
CONOSCENZA
più competitivo al mondo.



CONSIGLIO EUROPEO "EDUCAZIONE E
FORMAZIONE 2020"
BRUXELL 12 MAGGIO 2009

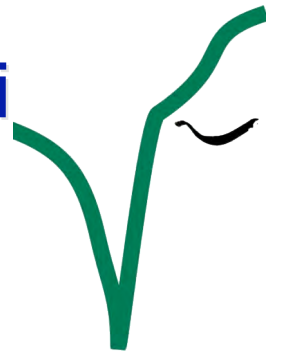
STRATEGIE NELL'EDUCAZIONE E
NELLA FORMAZIONE 2010 – 2020

L'Europa al fine di realizzare l'ambizione di
divenire **l'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA**
più competitiva e più dinamica del mondo si
pone quattro obiettivi strategici da
perseguire nel decennio 2010-2020



I 4 obiettivi dell'Unione Europea

1. fare in modo che l'educazione e la formazione lungo tutta la vita e la mobilità divengano una realtà;
2. Migliorare la qualità e l'efficacia dell'educazione e della formazione;
3. Favorire l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva;
4. Incoraggiare la creatività e l'innovazione, compreso lo spirito imprenditoriale, a tutti i livelli di educazione e di formazione



CONOSCERE LA RISORSA UMANA = COMPETITIVITA' + INNOVAZIONE

Il segreto per lo sviluppo competitivo
consiste nell'acquisire, **governare e
applicare il patrimonio di conoscenze,**
il know-how interno e le competenze
acquisite e sviluppate nel tempo.



Evoluzione delle organizzazioni

- Produzione di profitti quantità
 - produzione efficienza quantità/qualità
 - Produzione benessere qualità
 - Produzione di crescita soggettiva qualità
 innovazione creatività
- vantaggio competitivo



Composizione delle organizzazioni

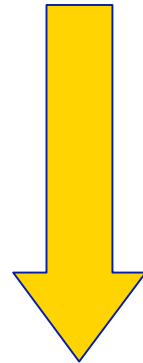
Struttura oggettiva, esterna

Struttura soggettiva o clima percepito



si passa

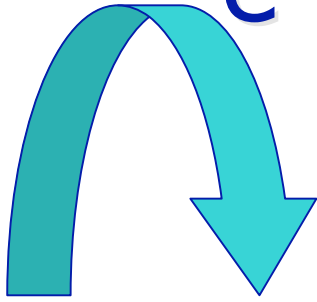
dalla organizzazione come costruito
obiettivo



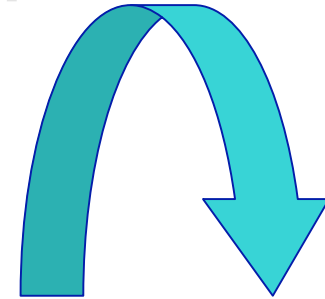
all' organizzazione come costruito
psico-sociale e soggettivo



La soggettività autentica
è la risorsa competitiva



nelle
nuove tecnologie



nella
managerialità



PERCHE' LA SOGGETTIVITA' ?

SI E' RISCONTRATO CHE L'ESATTA FORMAZIONE DELLA PERSONALITA' INTEGRALE HA COME RISULTATO PER L'AZIENDA UN ALTO ROI (return of investment) SU TUTTI GLI INVESTIMENTI AZIENDALI.



Eccellenza della soggettività'

Il gap competitivo non è più solo la tecnologia, ma la centralità della risorsa umana: il soggetto agente.

Più esattamente la sua specifica
intelligenza applicata.



Individuato il potenziale come lo
agiamo e lo utilizziamo ?

Un esempio classico nell'ambito
della leadership

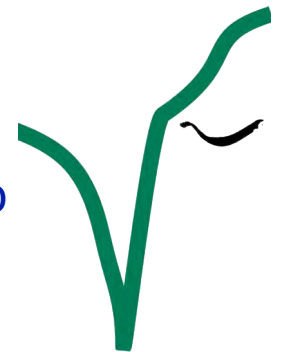
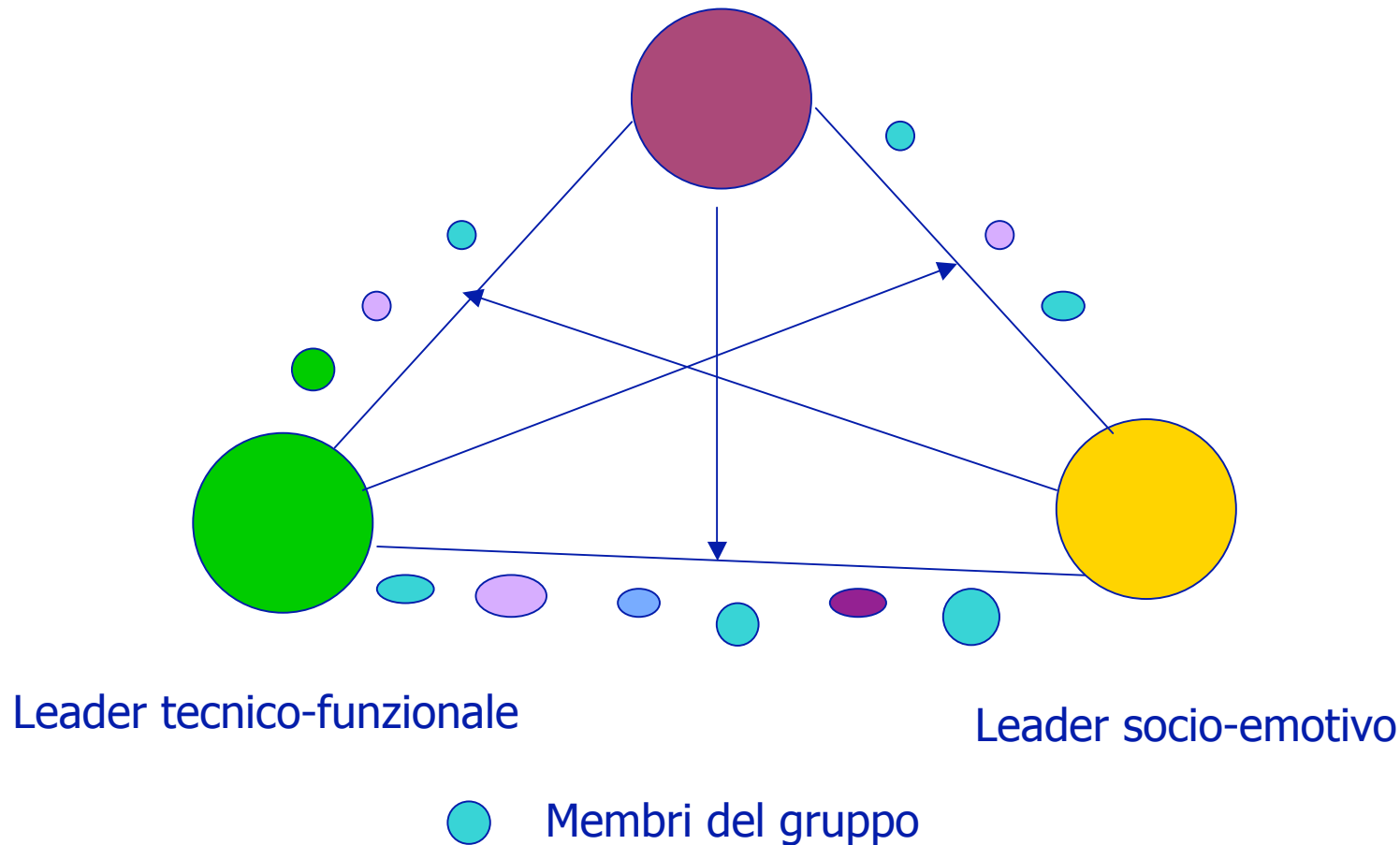


Differenziazione della leadership

(Bales, Slater)

Leadership flessibile

leader gerarchico

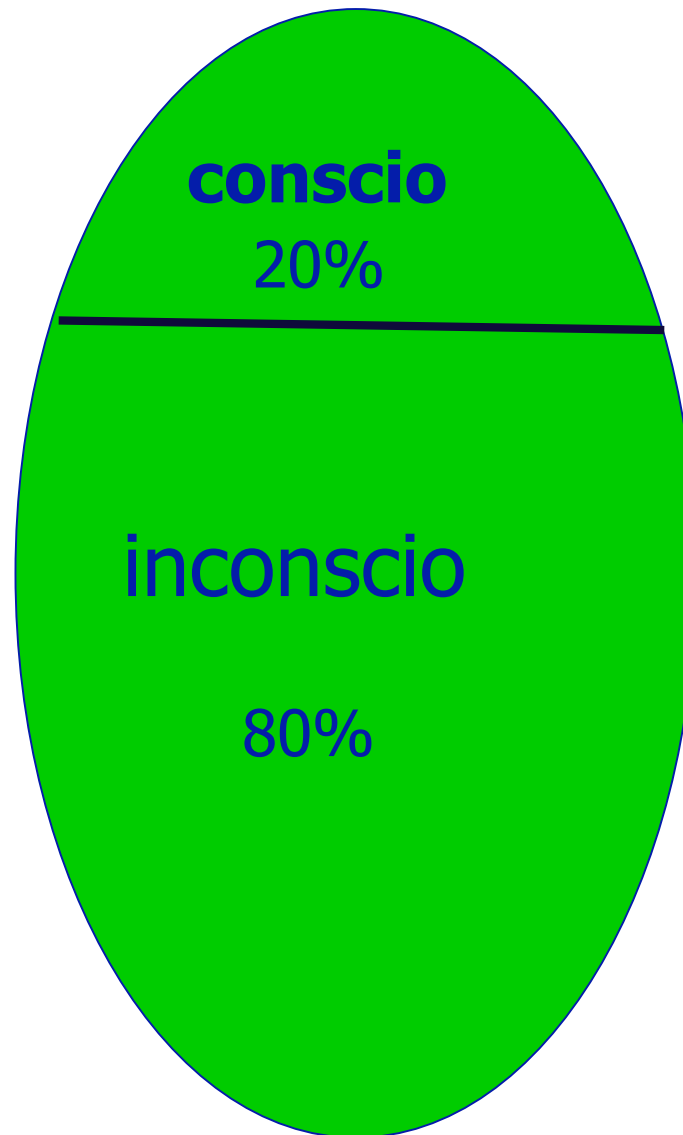


Il problema è come individuare la specificità di potenziale, e successivamente come individuare la collocazione ottimale per la persona e per l'azienda.

Dove possiamo individuare il potenziale?
Quanto ne usiamo?



Quanto potenziale usiamo?



Cos'è l' Inconscio

- Inconscius = inconsapevole
- È quantico di vita e di intelligenza attraverso il quale esistiamo ma non conosciamo, cioè di cui non abbiamo riflessione cosciente
- È intuizione, logica intellettiva
- È 80% della nostra intelligenza



FORMAZIONE GLOBALE :

- è la progressiva acquisizione di una conoscenza pratica, quindi spendibile nel quotidiano, del proprio potenziale intellettuale
- è la progressiva capacità di leggere e riconoscere la dinamica, che cosa sta accadendo nell'ambiente
- è la continua capacità di ricapitalizzare in novità e in progress le proprie conoscenze



Studio Ferraro



Dott.ssa ANTONELLA FERRARO

Cell. 347.8989011

E.Mail: antonella.ferraro@libero.it

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni, formatore e consulente in psicologia delle organizzazioni e manageriale, consulente tecnico del giudice del tribunale di Civitavecchia,

Laurea in filosofia (Trieste), in psicologia (Roma), specializzazione post laurea in psicologia (San Pietroburgo) , in marketing (Parma). Iscrizione albo psicologi, psicoterapeuti, albo CTU.