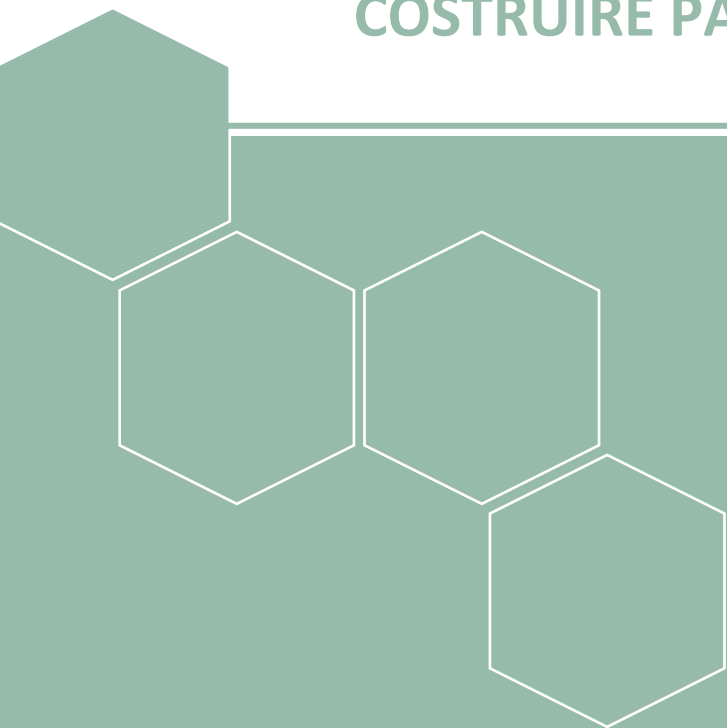


COSTRUIRE PARTENARIATI - FOCUS SULLE COMPETENZE RELAZIONALI



AGENDA DELLA GIORNATA

PRESENTIAMOCI
(CHI SIAMO,
CONOSCENZE ED
ESPERIENZE DI
PROGETTAZIONE
PARTECIPATA)

*Chi siamo, quali
esperienze e
conoscenze di
progettazione
partecipata
abbiamo.*

LE
MONGOLFIERE
DELLA
PARTECIPAZIONE
ORGANIZZATIVA

*Definizione
collaborativa degli
aspetti individuali e
organizzativi/di
contesto che
influenzano il
successo nella
creazione e gestione
di un partenariato.*

L'OSSERVAZIONE
PARTECIPATA DI
UN TERRITORIO

*Attività volta a
raffinare lo sguardo
osservativo e a
consolidare le
competenze
collaborative.*

UNA VISIONE DEL MONDO COMUNE (PARADIGMA)

I PARTENARIATI LOCALI COME LEARNING ORGANIZATIONS

- Singoli individui e gruppi umani sono coinvolti in una curva di apprendimento continuo
- Cultura dell'apprendimento collaborativo e il gruppo come sistema
- Cambiamento è una costante, il gruppo è uno strumento capace di
- Leadership orientata al futuro (visione condivisa)
- Condivisione delle conoscenze (apprendimento in gruppo)

I TERRITORI COME ENTITÀ COMPLESSE

- Multifattorialità e interdipendenza
- Il territorio come sistema aperto
- Il territorio come entità dinamica
- I territori come entità relazionali
- Necessità di dichiarare il punto di vista: sintesi e non spiegazione

LAVORIAMO INSIEME SU PADLET



COSTRUIRE I PATERNARIATI

PRIMA ATTIVITA'

♡ ♪

+

PRIMAPROSPETTIVA
DELLA COLLABORAZIONE ORGANIZZATIVA
(ELEMENTI INDIVIDUALI)

Il gruppo dovrà riflettere partecipativamente, individuando il numero più elevato di elementi per ciascuna delle colonne (propulsori e zavorre).

Nel PROPULSORI si indicino gli elementi (atteggiamenti, comportamenti, competenze) appartenenti ai singoli individui e che sono capaci di abilitare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

Nelle ZAVORRE si indicino gli elementi (atteggiamenti, comportamenti, competenze) appartenenti ai singoli individui e che sono capaci di inibire o disturbare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

CLICcare SUL SEGNO "+" SOTTO OGNI COLONNA PER POSTARE IL PROPRIO CONTRIBUTO

♡ ♪

PROPULSORI

ATTEGGIAMENTI,
COMPORTEMENTI,
COMPETENZE E ALTRE CARATTERISTICHE FAVOREVOLI ALLA COLLABORAZIONE

♡ ♪

+

ZAVORRE

ATTEGGIAMENTI,
COMPORTEMENTI,
COMPETENZE E ALTRE CARATTERISTICHE SFABOREVOLII ALLA COLLABORAZIONE

♡ ♪

SECONDA ATTIVITA'

♡ ♪

+

SECNDAPROSPETTIVA
DELLA COLLABORAZIONE ORGANIZZATIVA (ASPETTI ORGANIZZATIVI, DELLA COMUNICAZIONE, DI GESTIONE)

Il gruppo dovrà riflettere partecipativamente, individuando il numero più elevato di elementi per ciascuna delle colonne (propulsori e zavorre).

Nel PROPULSORI si indicino elementi e fattori organizzativi, di comunicazione, di gestione capaci di abilitare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione del partenariato locale.

Nelle ZAVORRE si indicino gli elementi e i fattori organizzativi, di comunicazione, di gestione capaci di inibire o disturbare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione del partenariato locale.

CLICcare SUL SEGNO "-" SOTTO OGNI COLONNA PER POSTARE IL PROPRIO CONTRIBUTO

♡ ♪

PROPULSORI

ELEMENTI DI CONTESTO, FATTORI ORGANIZZATIVI, DI COMUNICAZIONE, DI GESTIONE ABILITANTI

♡ ♪

+

ZAVORRE

ELEMENTI DI CONTESTO, FATTORI ORGANIZZATIVI, DI COMUNICAZIONE, DI GESTIONE INIBENTI

♡ ♪

CINQUE PUNTI PER IL VADEMECUM

Riflettendo su quanto individualmente durante la fase di discussione, quali sono i 5 principi più importanti da inserire all'interno di un ipotetico VADEMECUM per la costruzione dei partenariati?

♡ ♪

+

LAVORARE INSIEME:

- Capacità di comunicazione verbale e non verbale
- Intelligenza emotiva ed empatia
- Interesse e curiosità per l'altra persona e i suoi bisogni, obiettivi e difficoltà
- Capacità e attitudine all'ascolto attivo
- Esperienza e/o interesse sul tema/contesto
- Competenze professionali e tecniche
- Consapevolezza di sé, della relazione e dell'ecosistema organizzativo
- Presenza, cioè la capacità di essere in relazione, qui e ora, concentrandosi sul processo, sugli obiettivi e sul benessere organizzativo
- Dare un feedback in modo costruttivo



WECONOMY.IT







ASCOLTO ATTIVO

L'**ascolto attivo** richiede la capacità di mettersi nei panni dell'altra persona, cercando di afferrare i suoi pensieri e sentimenti, così come esprimere ciò che viene compreso con calore e accettazione. In altre parole, ascoltare attivamente significa ascoltare con empatia. Tale ascolto empatico ci permette di concentrarci consapevolmente non solo sul contenuto del messaggio, ma anche sullo stato emotivo del mittente. L'empatia e l'ascolto attivo sono quindi particolarmente utili quando c'è un conflitto o un problema da risolvere.

ASCOLTO ATTIVO IN 5 PUNTI CHIAVE



- **SOSPENDERE I GIUDIZI DI VALORE**
("Ha ragione" - "Ha torto")
- **METTERSI NEI PANNI DELL'ALTRO**
("Qual è il suo punto di vista?" - "Cosa gli importa?")
- **ASCOLTARE**
(Attivando un silenzio riflessivo)
- **DIMOSTRARE EMPATIA**
(Metacomunicazione)
- **VERIFICARE LA COMPrensIONE**
(A livello di contenuto - a livello di relazione)

PRENDERE IN CONSIDERAZIONE ANCHE ...



COSA SIGNIFICA ASCOLTO ATTIVO?

Ascolto attivo significa essere in grado di:

- fare domande aperte in sostituzione di domande chiuse
- fare domande precise piuttosto che domande generali
- riassumere il punto di vista e i sentimenti dell'altro

Mettiamolo in pratica!

COSTRUIRE I PATERNARIATI gruppo 2

MYCROWORKING 15 SETTEMBRE 2021 11:48

PRIMA ATTIVITA'



PRIMA MONGOLFIERA DELLA COLLABORAZIONE ORGANIZZATIVA (ELEMENTI INDIVIDUALI)

Il gruppo dovrà riflettere partecipativamente, individuando il numero più elevato di elementi per ciascuna delle colonne (propulsori e zavorre).

Nel PROPULSORI si indichino gli elementi (atteggiamenti, comportamenti, competenze) appartenenti ai singoli individui e che sono capaci di abilitare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

Nelle zavorre si indichino gli elementi (atteggiamenti, comportamenti, competenze) appartenenti ai singoli individui e che sono capaci di inibire o disturbare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

CLICCARE SUL SEGNO "+" SOTTO OGNI COLONNA PER POSTARE IL PROPRIO CONTRIBUTO

PROPUSORI

ATTEGGIAMENTI, COMPORTAMENTI, COMPETENZE E ALTRE CARATTERISTICHE FAVOREVOLI ALLA COLLABORAZIONE

- Motivazione individuale
- Capacità di ascolto
- Capacità di mettere a proprio agio gli altri
- Atteggiamento non giudicante
- Capacità di accogliere le idee altrui
- Non cestinare le idee degli altri
- Abbandonare atteggiamenti autoreferenziali
- Condivisione dell'obiettivo
- Prossemica
- Riconoscimento reciproco
- Capacità di condividere competenze
- Capacità di individuare le fonti informative
- Capacità di condividere informazioni
- Non imporre la propria idea
- Non anticipare le proprie soluzioni per non condizionare le riflessioni
- Rispetto degli impegni e dei tempi

ZAVORRE

ATTEGGIAMENTI, COMPORTAMENTI, COMPETENZE E ALTRE CARATTERISTICHE SFAVOREVOLI ALLA COLLABORAZIONE

- Piantare la propria bandierina (autoreferenzialità)
- Egoismo
- Scarsa empatia
- Incapacità comunicativa
- Non considerare il punto di vista altrui
- Non ascoltare
- Non prestare attenzione alle idee altrui (distrazione)
- Incapacità di gestire lo stress/ansia
- Sminuire o giudicare gli altri e le loro idee
- Pregiudizi e stereotipi, bias cognitivi
- Generalizzare la propria esperienza (parte per tutto)
- Resistenza al cambiamento
- Mancanza di curiosità

SECONDA ATTIVITA'



SECONDA MONGOLFIERA DELLA COLLABORAZIONE ORGANIZZATIVA (ASPETTI ORGANIZZATIVI, DELLA COMUNICAZIONE, DI GESTIONE)

Il gruppo dovrà riflettere partecipativamente, individuando il numero più elevato di elementi per ciascuna delle colonne (propulsori e zavorre).

Nel PROPULSORI si indichino elementi e fattori organizzativi, di comunicazione, di gestione capaci di abilitare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

Nelle zavorre si indichino gli elementi e fattori organizzativi, di comunicazione, di gestione capaci di inibire o disturbare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

CLICCARE SUL SEGNO "+" SOTTO OGNI COLONNA PER POSTARE IL PROPRIO CONTRIBUTO

PROPULSORI

ELEMENTI DI CONTESTO, FATTORI ORGANIZZATIVI, DI COMUNICAZIONE, DI GESTIONE ABILITANTI

- Darsi una tempistica
- Chi fa cosa (organizzazione del lavoro)
- Valorizzare le capacità dei singoli
- Leadership diffusa/plurale
- Far crescere le risorse disponibili (strumenti di emersione/valorizzazione dei talenti e delle competenze)
- Guardare alle persone in un'ottica dinamica
- Predisposizione al cambiamento
- Lavoro in piccoli gruppi
- Consapevolezza organizzativa
- Rispetto degli impegni (coordinamento e motivazione)
- Sistema premiante e sanzionatorio
- Capacità di attrarre volontari

ZAVORRE

ELEMENTI DI CONTESTO, FATTORI ORGANIZZATIVI, DI COMUNICAZIONE, DI GESTIONE INIBENTI

- Imporre tempi troppo ristretti
- Non possedere una cultura del feedback e strumenti di feedback consolidati
- Scarsa strutturazione in termini di ruoli e funzioni (chi fa cosa)
- Mancato riconoscimento del lavoro volontario
- Mancata condivisione della mission organizzativa

CINQUE PUNTI PER IL VADEMECUM

Riflettendo su quanto individuato durante la fase di discussione, quali sono i 5 principi più importanti da inserire all'interno di un ipotetico VADEMECUM per una efficace partecipazione organizzativa

- Valorizzare il ruolo e i contributi di tutti
- Coinvolgere i partner in maniera attiva
- Definire in modo preliminare e condiviso il partenariato e il percorso di partecipazione
- Trasparenza su obiettivi e interessi

PRIMA ATTIVITA'



♡ 0

PRIMA MONGOLFIERA DELLA COLLABORAZIONE ORGANIZZATIVA (ELEMENTI INDIVIDUALI)

Il gruppo dovrà riflettere partecipativamente, individuando il numero più elevato di elementi per ciascuna delle colonne (propulsori e zavorre).

Nel PROPULSORI si indicano gli elementi (atteggiamenti, comportamenti, competenze) appartenenti ai singoli individui e che sono capaci di abilitare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

Nelle zavorre si indicano gli elementi (atteggiamenti, comportamenti, competenze) appartenenti ai singoli individui e che sono capaci di inibire o disturbare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

CLICCARE SUL SEGNO "+" SOTTO OGNI COLONNA PER POSTARE IL PROPRIO CONTRIBUTO

♡ 0

PROPUSORI

ATTEGGIAMENTI, COMPORTAMENTI, COMPETENZE E ALTRE CARATTERISTICHE FAVOREVOLI ALLA COLLABORAZIONE

♡ 0

- Motivazione individuale
- Capacità di ascolto
- Capacità di mettere a proprio agio gli altri
- Atteggiamento non giudicante
- Capacità di accogliere le idee altrui
- Non cestinare le idee degli altri
- Abbandonare atteggiamenti autoreferenziali
- Condivisione dell'obiettivo
- Prossemica
- Riconoscimento reciproco
- Capacità di condividere competenze
- Capacità di individuare le fonti informative
- Capacità di condividere informazioni
- Non imporre la propria idea
- Non anticipare le proprie soluzioni per non condizionare le riflessioni
- Rispetto degli impegni e dei tempi

♡ 0

ZAVORRE

ATTEGGIAMENTI, COMPORTAMENTI, COMPETENZE E ALTRE CARATTERISTICHE SFAVOREVOLI ALLA COLLABORAZIONE

♡ 0

- Piantare la propria bandierina (autoreferenzialità)
- Egoismo
- Scarsa empatia
- Incapacità comunicativa
- Non considerare il punto di vista altrui
- Non ascoltare
- Non prestare attenzione alle idee altrui (distrazione)
- Incapacità di gestire lo stress/ansia
- Sminuire o giudicare gli altri e le loro idee
- Pregiudizi e stereotipi, bias cognitivi
- Generalizzare la propria esperienza (parte per tutto)
- Resistenza al cambiamento
- Mancanza di curiosità

♡ 0

SECONDA ATTIVITA'



♡ 0

SECONDA MONGOLFIERA DELLA COLLABORAZIONE ORGANIZZATIVA (ASPETTI ORGANIZZATIVI, DELLA COMUNICAZIONE, DI GESTIONE)

♡ 0

Il gruppo dovrà riflettere partecipativamente, individuando il numero più elevato di elementi per ciascuna delle colonne (propulsori e zavorre).

Nel PROPULSORI si indicano elementi e fattori organizzativi, di comunicazione, di gestione capaci di abilitare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

Nelle zavorre si indicano gli elementi e fattori organizzativi, di comunicazione, di gestione capaci di inibire o disturbare il processo collaborativo nei flussi di costruzione e gestione dei partenariati locali.

CLICCARE SUL SEGNO "+" SOTTO OGNI COLONNA PER POSTARE IL PROPRIO CONTRIBUTO

♡ 0

PROPULSORI

ELEMENTI DI CONTESTO, FATTORI ORGANIZZATIVI, DI COMUNICAZIONE, DI GESTIONE ABILITANTI

♡ 0

- Darsi una tempistica
- Chi fa cosa (organizzazione del lavoro)
- Valorizzare le capacità dei singoli
- Leadership diffusa/plurale
- Far crescere le risorse disponibili (strumenti di emersione/valorizzazione dei talenti e delle competenze)
- Guardare alle persone in un'ottica dinamica
- Predisposizione al cambiamento
- Lavoro in piccoli gruppi
- Consapevolezza organizzativa
- Rispetto degli impegni (coordinamento e motivazione)
- Sistema premiante e sanzionatorio
- Capacità di attrarre volontari

♡ 0

ZAVORRE

ELEMENTI DI CONTESTO, FATTORI ORGANIZZATIVI, DI COMUNICAZIONE, DI GESTIONE INIBENTI

♡ 0

- Imporre tempi troppo ristretti
- Non possedere una cultura del feedback e strumenti di feedback consolidati
- Scarsa strutturazione in termini di ruoli e funzioni (chi fa cosa)
- Mancato riconoscimento del lavoro volontario
- Mancata condivisione della mission organizzativa

♡ 0

CINQUE PUNTI PER IL VADEMECUM

Riflettendo su quanto individuato durante la fase di discussione, quali sono i 5 principi più importanti da inserire all'interno di un ipotetico VADEMECUM per una efficace partecipazione organizzativa

♡ 0

- Valorizzare il ruolo e i contributi di tutti
- Coinvolgere i partner in maniera attiva
- Definire in modo preliminare e condiviso il partenariato e il percorso di partecipazione
- Trasparenza su obiettivi e interessi

♡ 0