

DA SEMOLA A MAGO MERLINO

ALCHIMIE, FORMULE ED
INVENZIONI PER LA
FORMAZIONE

a cura di Massimo Davi

Unione Italiana Sport Per tutti



**Capacità di
Sensemaking**

Affidabilità

Struttura





FORMAZIONE

Per formazione si intende
quel percorso di
apprendimento che
tende a modificare un
comportamento





FORMAZIONE

MACRO AZIONI

Soggetto ideatore

Soggetto elaboratore
ingegneria

Soggetto
organizzatore

MICRO AZIONI

In - put

Strategia
organizzativa

Organizzazione
dei moduli





FORMAZIONE

**Aumento/miglioramento delle
conoscenze/competenze/
padronanze...**

**...mediante esperienze in grado
modificare le cognizioni...**

**...e di modificare il
comportamento**



FORMAZIONE

- ★ Punto di partenza: conoscenze ed esperienze maturate
- ★ Punto di arrivo: possibili bisogni futuri
- ★ Attraverso: il raggiungimento di obiettivi intermedi

...l'importanza del percorso



FORMAZIONE

- Migliora la qualità delle attività*
- Supporta il cambiamento culturale*
- Fornisce strumenti di gestione*
- Determina sviluppo personale*
- Favorisce lo sviluppo organizzativo*



FORMAZIONE

- ★ PERCORSO DI AGGIORNAMENTO PERMANENTE DOVE ACQUISIRE E SVILUPPARE LE QUATTRO DIMENSIONI DEL SAPERE:
 - SAPERE
 - SAPER FARE
 - SAPER FAR FARE
 - SAPER ESSERE

- ★ PERCORSO CHE REALIZZA UN PROGETTO...

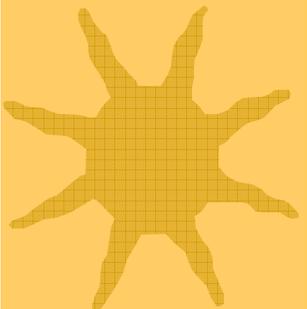
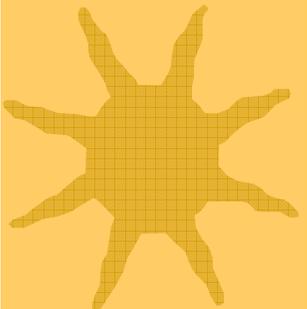
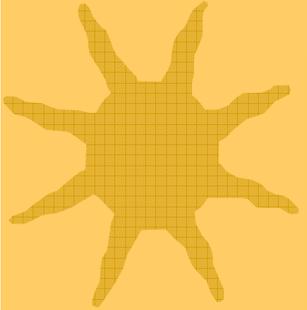
- ★ ...ATTRaverso una strategia che va programmata e pianificata a cui dare dignità scientifica e sostegno culturale...

- ★ ...che porta innovazione, operando in termini educativi...

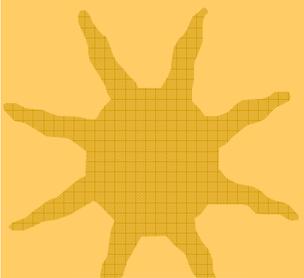
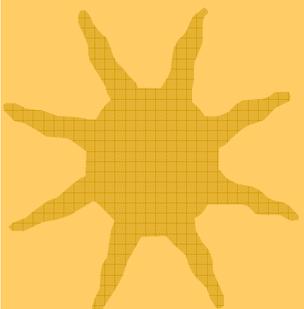
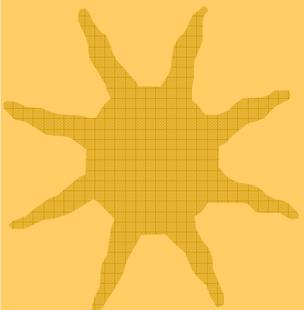
- ★ ...Attraverso il processo di cambiamento culturale.



Serve un Progetto



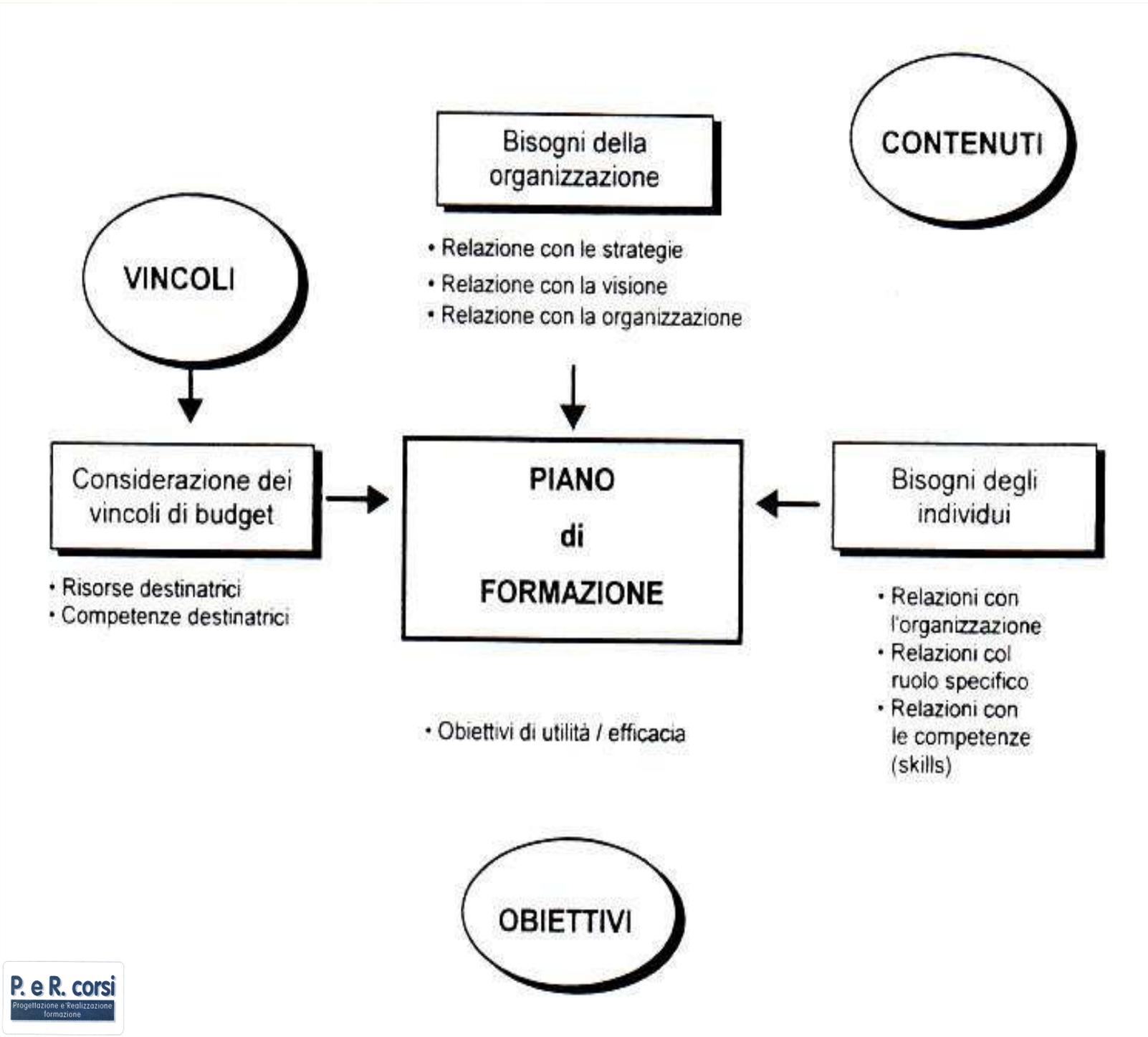
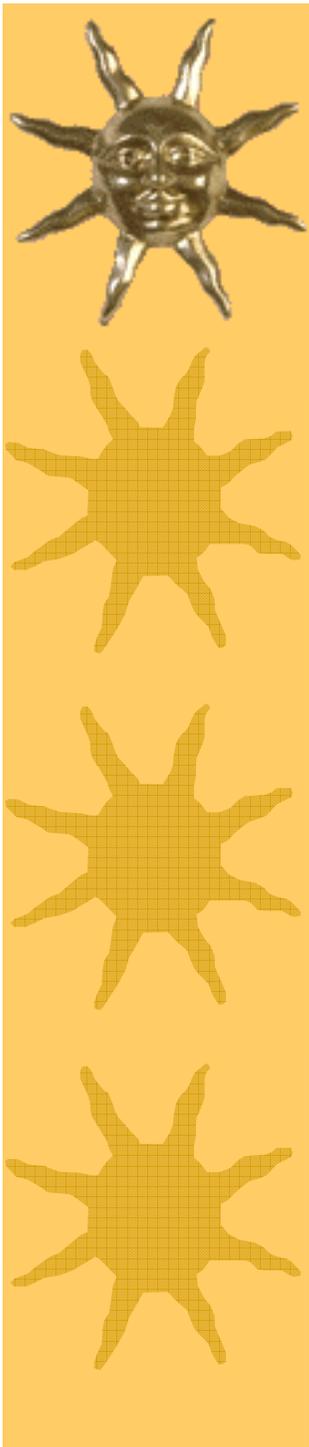
Allenare le competenze



PROGETTO DI FORMAZIONE

- ★ ANALISI DEI BISOGNI
 - degli individui
 - della organizzazione
- ★ DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI
- ★ DEFINIZIONE DEI CONTENUTI
- ★ DEFINIZIONE DEL PERCORSO
- ★ DEFINIZIONE DEI VINCOLI DI BUDGET





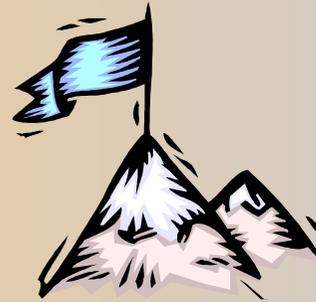


CONCETTO DI ANTICIPO

★ Joe Turner



★ In parete di roccia



★ Nella vela: il punto del non ritorno



**ANTICIPO COME GIUSTO
EQUILIBRIO FRA L'ECCESSO E LA
MANCANZA TOTALE DI PREVISIONE**



FORMAZIONE

COME



Crescita dell'organizzazione



Crescita qualitativa

ATTRAVERSO

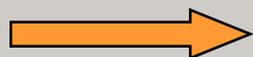


Apprendimenti individuali



Apprendimenti dell'organizzazione

CHE DETERMINANO



Modifica del ruolo



Modifica dell'organizzazione



FORMAZIONE

per la modifica del ruolo



Tecniche



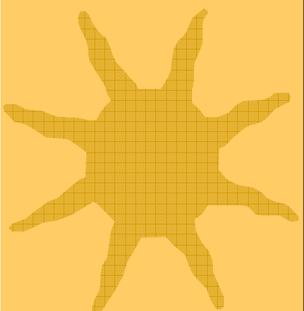
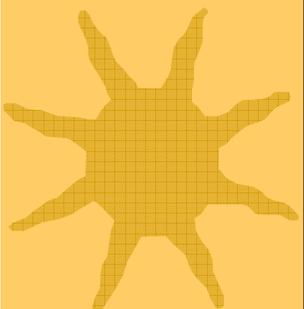
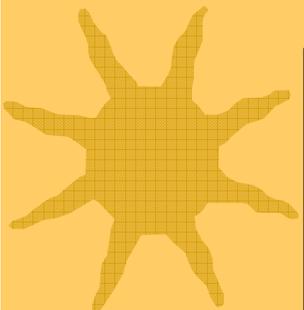
Di sviluppo delle capacità



Di sviluppo delle conoscenze



Di approfondimento tematico





FORMAZIONE

per la modifica dell'organizzazione



Tecniche



Di progettazione



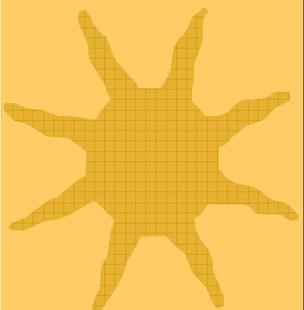
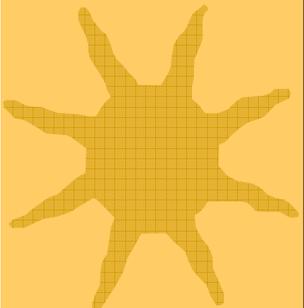
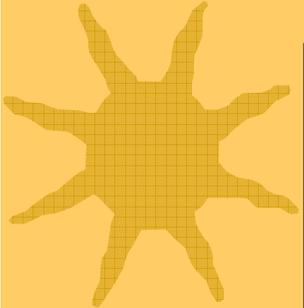
Di stimolo alla riflessione

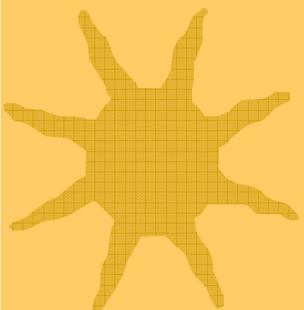
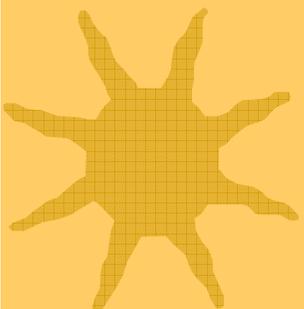
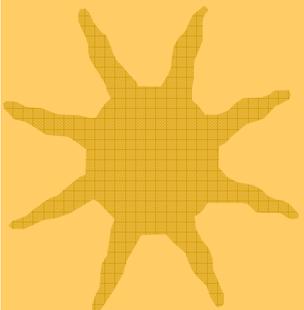


Di provocazione



Di approfondimento tematico





Questo mix di variabili si può affrontare elaborando prodotti formativi basati su tre strategie fondamentali:

★ *Quella espositiva*

★ *Quella esperienziale*

★ *Quella di scambio:*

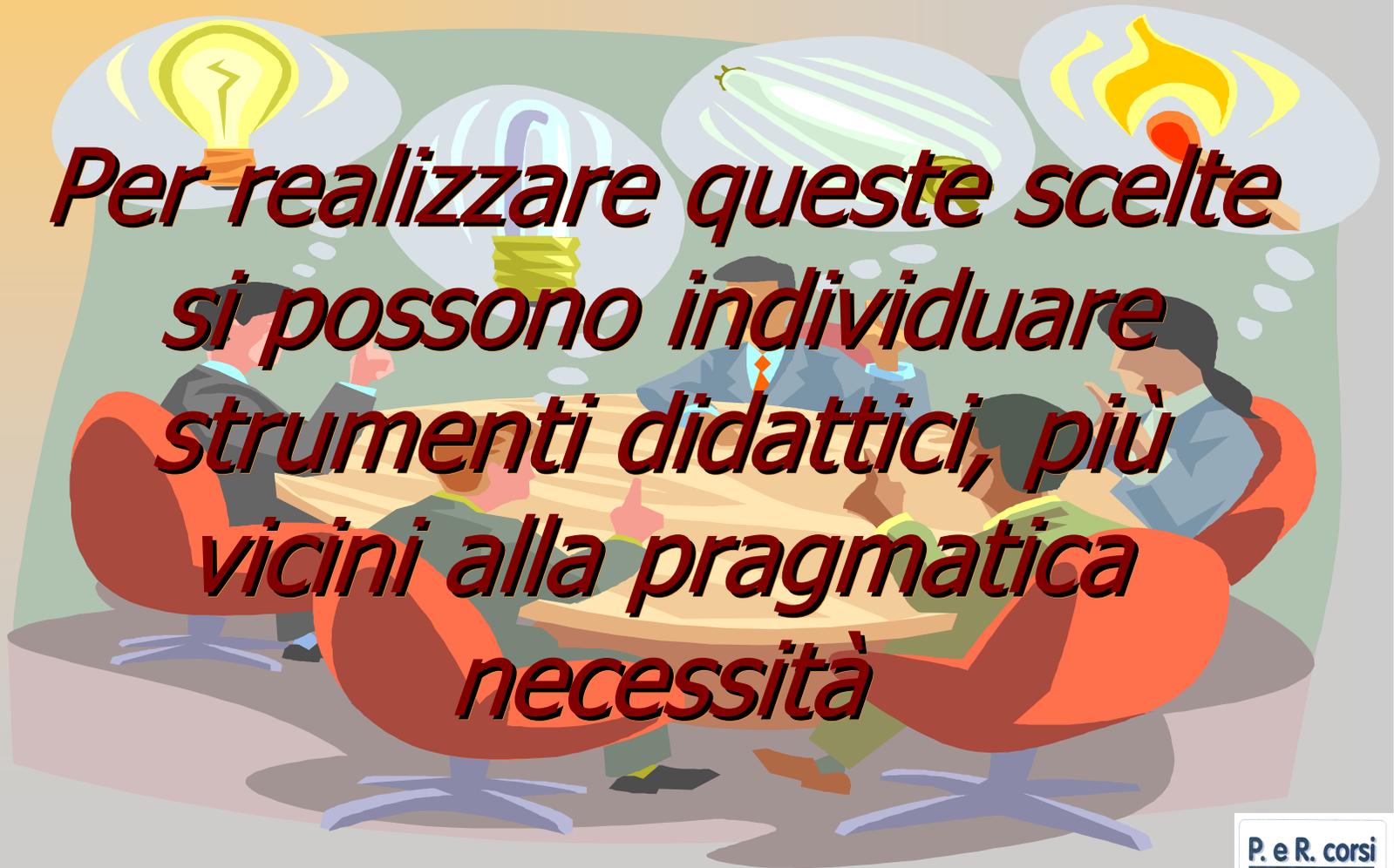
autoaggiornamento





FORMAZIONE

*Per realizzare queste scelte
si possono individuare
strumenti didattici, più
vicini alla pragmatica
necessità*





FORMAZIONE

***La formazione si
occupa sempre
di Risorse
Umane***





FORMAZIONE

“Allenare le
competenze”

...percorso per la
formazione in tema di
Risorse Umane





RISORSE UMANE

- ★ Il termine "risorse umane" fa la sua comparsa in Uisp a partire dal 2002, anno in cui l'incarico di seguirne le politiche viene affidato a Salvatore Sica.
- ★ Occuparsi di risorse umane significa occuparsi di tutti i ruoli e non solo organizzare corsi per la formazione dei dirigenti.



RISORSE UMANE

- ★ Se la Formazione è strumento per la trasmissione di contenuti, la politica sulle risorse umane è condizione essenziale non solo per uno sviluppo associativo ma anche e più semplicemente per garantirne l'esistenza. Sono le nostre risorse umane a far da garante per un possibile e mai scontato (ne automatico) apprendimento organizzativo.
- ★ Sono il nostro futuro.



RISORSE UMANE

- ★ In questo contesto mi sembrano perfettamente adeguate le parole di Stefania Marchesi al nostro Congresso: *“Abbiamo bisogno che l’Uisp diventi un’associazione più accogliente [...]”*
- ★ *Immagino per il futuro un’associazione con più giovani, più donne, più colori diversi”.*



Le 7 parole chiave degli anni 2000

★ ***Gestione***



★ ***Organizzazione***



★ ***Comunicazione***



★ ***III Settore – no profit***



★ ***Fund raising***

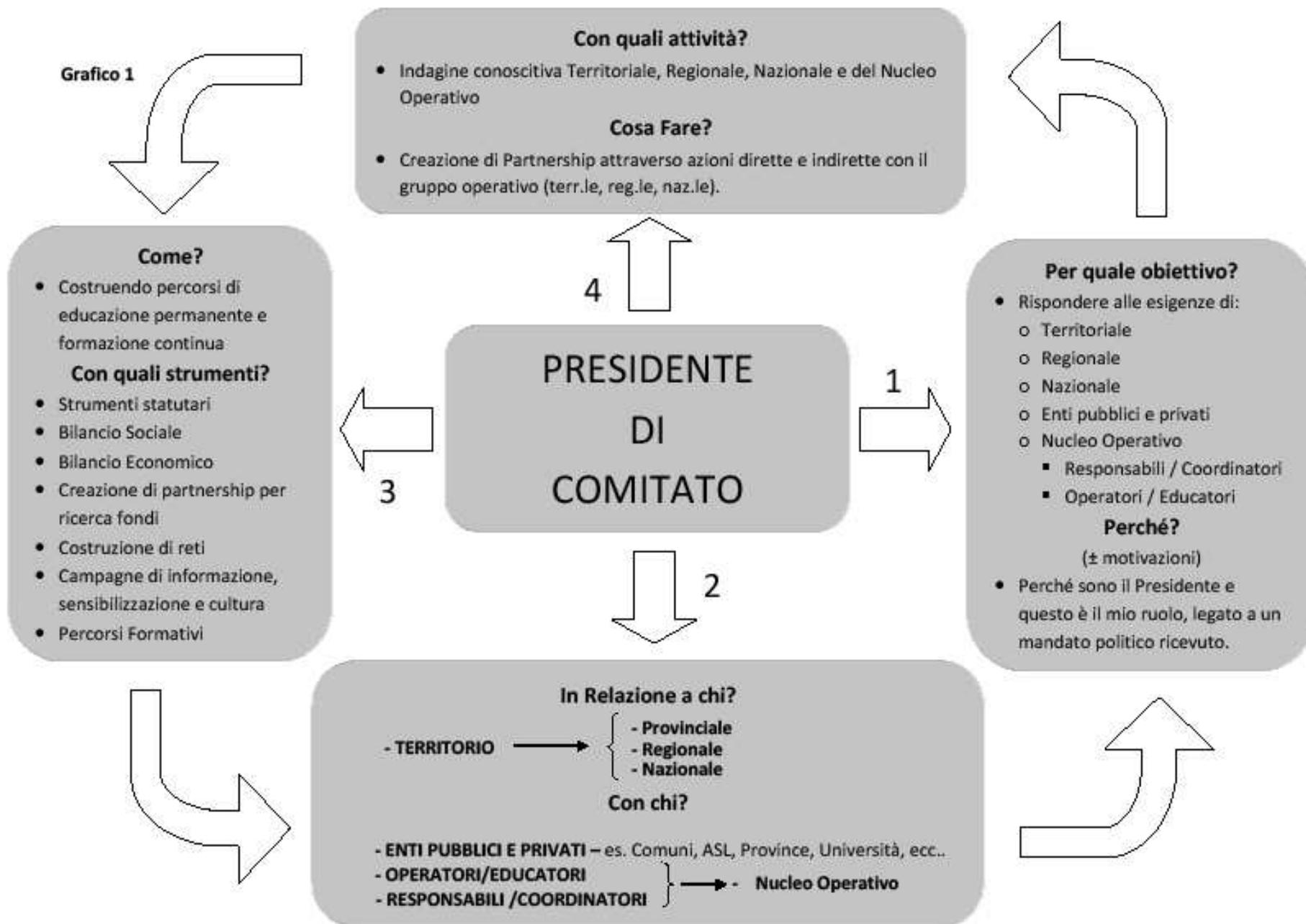
★ ***Qualità***



★ ***Sostenibilità***



Grafico 1





COSA FARE

Quali attività

Svolgimento delle attività sportive sul territorio;
reperimento, organizzazione e utilizzazione delle
risorse umane, strumentali e finanziarie;
valorizzazione delle competenze con spinta
all'innovazione mediante azione formativa
continua e centrata sui bisogni rilevati

CON QUALI STRUMENTI

La comunicazione, l'analisi dei
bisogni, la pianificazione,
progettazione e programmazione, la
creazione e gestione di un gruppo
di collaboratori, monitoraggio e
verifica dei risultati, ricerca
finanziamenti.

CON CHE RUOLO

Presidente di lega
territoriale

PERCHE'

Diffondere la conoscenza e la
pratica della propria disciplina in
accordo con la mission e vision
Uisp, rispondendo ai bisogni del
Territorio, anche in senso
innovativo.

CON CHI

Presidente di Comitato Territoriale e Reg.le;
Presidente Naz. di Lega;
Istituzioni locali e Scolastiche;
Presidenti di Lega di altri Comitati Terr.li e reg.li;
Presidenti di altre Leghe;
partner privati e pubblici;
collaboratori, società sportive e tesserati per la Lega.



Le 13 competenze da allenare nei prossimi anni

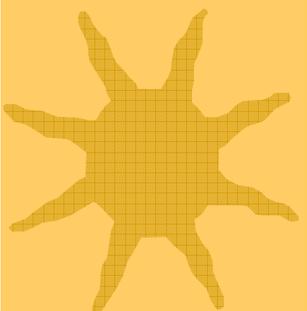
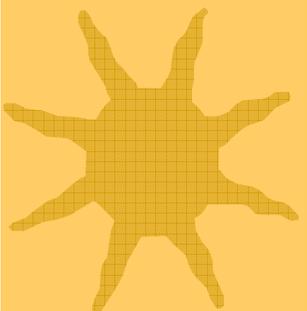
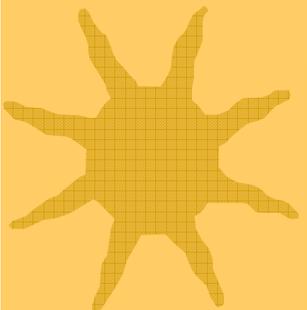
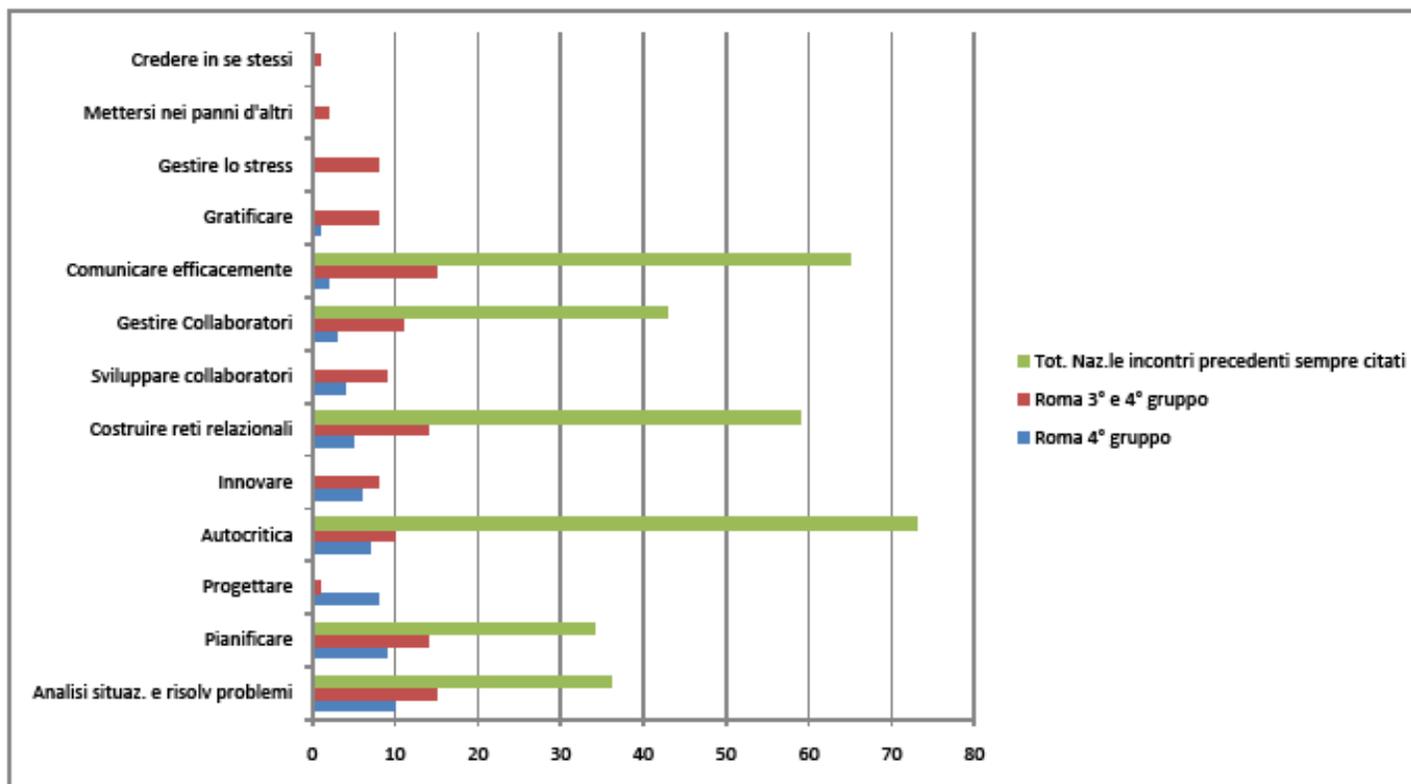


Grafico 2





RISORSE UMANE

Alcune riflessioni/valutazioni:

- ★ La Uisp è una organizzazione che apprende con facilità? È una organizzazione dove gli apprendimenti trovano terreno di applicazione e conseguentemente si dà spazio alla crescita di nuovi quadri dirigenti?
- ★ Quale il ruolo dei regionali fino ad ora nella strategia formativa su nuove figure dirigenziali? Abbiamo saputo costruire strade adeguate? (una proposta potrebbe essere quella di inserire nelle priorità dei progetti finanziati al territorio proprio la voce formazione dirigenti)



RISORSE UMANE

...e ancora...

- ★ Formazione dirigenti nazionali e/o sul territorio?
- ★ Con quali profili e competenze? Serve individuare un profilo formativo su un modulo omogeneo e quindi ripetibile?
- ★ Il tema della Formazione Rosa (da una idea di A. Ariemma) è proprio così "fuori dal mondo"?



RISORSE UMANE

Disorganizzazione aziendale



Delega impropria

Ambiguità ambientale

Gruppo effimero

Leadership ambigua

Scarsità di informazioni

Interdipendenza generica

Presenza di eventi improvvisi



RISORSE UMANE

L'esigenza è quella di una politica sulle risorse umane che sia in grado di portare a sintesi le valutazioni emerse, che sia espressione di una cultura dirigenziale diffusa e non il frutto di azioni saltuarie. Una politica che sia espressione capillare di disponibilità ai sapere e di quadri in entrata in grado sia di portare nuove culture (e di trovare collocazione sistematica ad esse), sia di produrre più complessivamente sviluppo associativo. Una politica nazionale e non solo del nazionale. A volte anche soltanto perseguire azioni che favoriscano la partecipazione alla vita democratica della associazione può essere la più semplice politica per lo sviluppo delle risorse umane in Uisp.



RISORSE UMANE

Questa è la sfida che l'Associazione ha davanti, nel momento in cui la sua crescita, da un lato, e la complessità ambientale, dall'altro, impongono un cambiamento sia di struttura organizzativa che di skills dirigenziali.



Umberto Porri



RISORSE UMANE



Esiste anche un
altro modo per
risolvere i
problemi...