

Corso Base Formazione Formatori



AMD

lavorare in team

18-19-20 GIUGNO 2015



**Corso Base
Formazione Formatori**

Il team building

Luigi Gentile

Direttore SOC M.M.Diabetologia

ASL AT, Asti



Corsi Base Scuola AMD



Roma 30 marzo-1 aprile 2011

Roma 1 aprile-3 aprile 2011



Corsi Base Scuola AMD

Roma 30 marzo-1 aprile 2011

Roma 1 aprile-3 aprile 2011





Luigi Gentile, Direttore Scuola AMD 2009-2013

POLITICA per la QUALITA'
Vision di AMD

...partendo da valori fondamentali, come **l'etica professionale, il miglioramento continuo, la partecipazione, il coinvolgimento e l'orientamento all'eccellenza**, viene promossa la **formazione dei Formatori, il loro aggiornamento permanente, la collaborazione Scuola in eventi formativi AMD ed infine la progettazione ed erogazione degli stessi, realizzati attraverso il metodo AMD, basato sull'interattività, ...**

**MANUALE DEL SISTEMA DI
GESTIONE PER LA
QUALITÀ**

(norma UNI EN ISO 9001:2008)



IL TEAM BUILDING:

**il «passaggio» da Gruppo di lavoro a
a TEAM come strumento di cambiamento**

...la cura della PERSONA con diabete...

**La negoziazione tra i bisogni
della malattia ed i bisogni del malato**

**...per dare una risposta alla complessità
della condizione di malattia della persona
con diabete, attraverso la costruzione
del TEAM multiprofessionale di cura**



...nella complessità della gestione della cronicità di malattia **la risorsa è la persona con diabete...**

Paul Klee,
insula
dulcamara,
1938





...nella complessità della gestione della cronicità di malattia **la risorsa è il lavoro in team...**

Paul Klee,
insula
dulcamara,
1938



Il team building:

**il «passaggio» da Gruppo di lavoro a
TEAM come strumento di cambiamento**



Paul Klee, broken key, 1938

**Klee's illness and anxiety over
Nazi Germany resulted in paintings
such as the 1938 "Broken key"**



Paul Klee, broken key, 1938

**Paul Klee,
broken key, 1938**

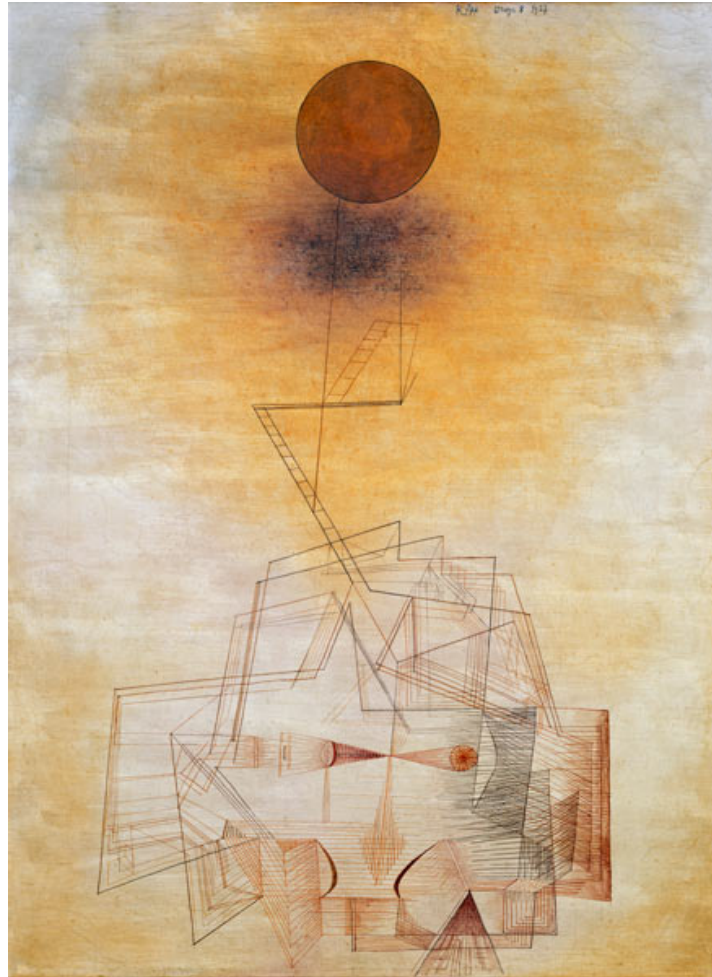


*«Sono riuscito ad adeguare la natura direttamente al mio stile.
L'arte non riproduce il visibile, ma lo rende visibile».*

Il percorso intellettuale ed artistico di Klee coniuga mente ed energia, corpo e spirito, in una dimensione di tipo esperienziale....

conosci te stesso, scopri te stesso, il tuo carattere ed i tuoi talenti!!!

...andare oltre i propri limiti...



Paul Klee, bounds of the intellect, 1927



AMD
FORMAZIONE



IL SISTEMA GESTIONE QUALITÀ DI AMD FORMAZIONE:

una sfida, un'opportunità
e uno strumento di
miglioramento continuo



23 FEBBRAIO 2013
TORINO
NH AMBASCIATORI
Corso Vittorio Emanuele II, 104

Luigi Gentile, Direttore Scuola 2009-2013





**LA FORMAZIONE HA LO SCOPO DI
COGLIERE, INTERPRETARE E VERIFICARE I *BISOGNI*,
ED ATTRAVERSO L'ANALISI DI QUESTI ULTIMI,
TRADURLI IN *OBIETTIVI***

Luigi Gentile, Direttore Scuola 2009-2013



La Formazione AMD è un processo di EMPOWERMENT

Paul Klee, blossoms
in the night, 1930



Luigi Gentile, Direttore Scuola 2009-2013



**...per valorizzare la Formazione AMD
come strumento del cambiamento...**

***e perseguire risultati per
i pazienti e per l'organizzazione***

Misura tangibile dei risultati su outcome di salute dei pazienti e sulla organizzazione relativamente ai nuovi comportamenti appresi

Livello IV - Kirkpatrick model

Curran VR, Fleet L Med Educ 39: 561-567; 2005



Paul Klee, introducing
miracle, 1919

Luigi Gentile, Direttore Scuola 2009-2013



...attivando un percorso volto al miglioramento delle competenze professionali e delle capacità organizzative di tutti coloro

che sono coinvolti nel sistema curante, al fine di garantire efficacia, sicurezza, appropriatezza, equità, sostenibilità ed accessibilità alle cure....

Luigi Gentile, Direttore Scuola 2009-2013



IL TEAM BUILDING:

il «passaggio» da Gruppo di lavoro a TEAM come strumento di cambiamento

CRESCERE/CAMBIARE

Inteso sia come piano strettamente individuale che di modifica del microambiente, all'interno del cambiamento più globale dell'organizzazione di riferimento e rispetto al mondo esterno.

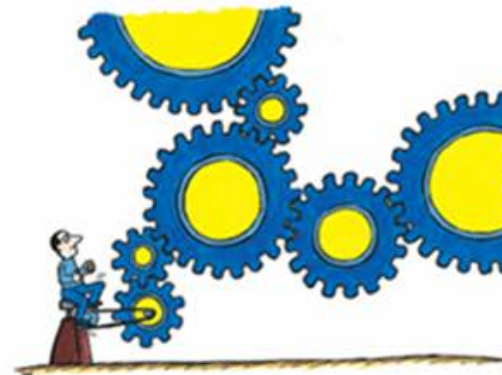
IL TEAM BUILDING:

il «passaggio» da Gruppo di lavoro a
TEAM come strumento di cambiamento

LE ATTIVITA' FORMATIVE
GENERANO CAMBIAMENTO
E MOVIMENTO

MOTIVAZIONE
COMPETENZE

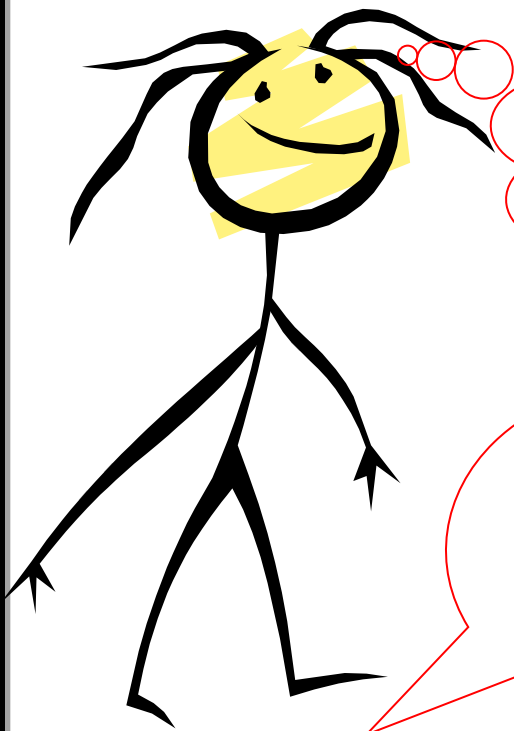
INDIVIDUO



Organizzazione

Gruppo





**LAVORARE
IN TEAM:
L'ANALISI!!**

**Il clima nelle nostre
realtà di lavoro....**

**Siamo
un
gruppo?**



**Siamo un
team?**



Mariano Agrusta, Direttore Scuola AMD

Le Dieci Frasi Killer:

Il problema non è mio!

Chi me lo fa fare!

Cosa ci guadagno?

Che sfortuna!

Poi vediamo...

Sono qui solo per lavorare!

Abbiamo sempre fatto così!

Ci si doveva pensare prima!

Non ci sarà mai il tempo per farlo!

Non è responsabilità della nostra Struttura

...alle quali contrapporre...

**LA CULTURA
DEL
NOI**

...IL TEAM...

...per lavorare in TEAM...

Che cosa fa il TEAM?

Di cosa necessita il TEAM?

Che cos'è il TEAM?

Come lavora il TEAM?

Che cos'è il TEAM?

E' un soggetto organizzativo che si esprime attraverso l'insieme dei comportamenti delle persone che lo compongono.

Il team si concretizza nella gestione di diverse attività rivolte all'integrazione delle competenze individuali-funzionali necessarie per ottenere il raggiungimento di un risultato operativo in coerenza con il mandato.

Che cosa fa il TEAM?

Rende concreta la possibilità di creare contesti sufficientemente flessibili e orientati al risultato, nel rispetto di obiettivi e scadenze, con arricchimento individuale e apprendimenti organizzativi.

Come lavora il TEAM?

Recepisce e condivide al suo interno
l'obiettivo da raggiungere.

Individua un metodo di lavoro

Stabilisce i ruoli funzionali al processo

Di cosa necessita il TEAM?

Creazione di un linguaggio comune
a tutti i suoi componenti

Conoscenza di informazioni e risorse necessarie
al raggiungimento del risultato

Individuazione di un sistema di monitoraggio

...GRUPPO DI LAVORO....TEAM...
QUALI DIFFERENZE?

Il Gruppo è:

Un insieme più o meno grande di persone
con una comune percezione della loro

unità individuale

interdipendenti ed interagenti

in un certo periodo ed in un dato spazio,
legate da un senso di appartenenza

con valori, norme, ruoli dichiarati e condivisi

orientate più o meno consapevolmente
da bisogni verso la stessa meta

II TEAM è:

Un insieme limitato di persone interdipendenti
con la consapevolezza della loro

unità sovraindividuale

interagenti in un certo periodo ed in un dato
spazio **con valori, norme, ruoli dichiarati**
negoziati e condivisi

impegnate a raggiungere un risultato scelto o
un mandato assegnato ed impegnate nello
svolgimento di un compito

con una metodologia di lavoro comune

motivate da interessi professionali o aziendali

Strumento di elezione per passare da

Gruppo di lavoro a Team è il **TEAM BUILDING**:

- tecnica che permette
 - consapevolezza delle proprie e delle altrui capacità,
 - Analisi e diagnosi delle dinamiche del gruppo,
 - Attivazione dei processi di integrazione e di differenziazione
- **consente di: SPERIMENTARE e VALORIZZARE**
 - **scelta obiettivi condivisi**
 - **strategie di intervento**
 - **negoziazione**
 - **importanza di norme e ruoli**
 - **legittimazione**



Paul Klee, cosmic composition, 1919

Vademecum della Scuola Permanente di Formazione Continua AMD

(III edizione)

1998-2013

15 anni di Scuola di Formazione AMD

Insieme per... continuare



ASPETTA LA TUA IMPRONTA

L'indifferenza è inferno senza fiamme.

*Ricordalo scegliendo fra mille tinte
il tuo fatale grigio.*

*Se il mondo è senza senso
tua è la vera colpa.*

*Aspetta la tua impronta
questa palla di cera.*

MARIA LUISA SPAZIANI

Vademecum della Scuola Permanente di Formazione Continua AMD

Il Gruppo Scuola AMD 2011-2013

Luigi Gentile

Alberto Aglialoro

Roberta Assaloni

Lorenzo De Candia

Carmelo De Francesco

Stefano De Riu

Celeste Giovannini

Giacomo Guaita

Giuliana La Penna

Giuseppe Marelli

Massimo Michelini

Paola Ponzani

Antonietta Maria Scarpitta

Laura Tonutti

Natalia Visalli



Gli Editor

Luigi Gentile

Giuliana La Penna

Massimo Michelini

Antonietta Maria Scarpitta

Natalia Visalli

Indice

Prefazione alla terza edizione

LA VOCE DEL PRESIDENTE

Carlo B. Giorda

Introduzione

IL DIRETTORE DELLA SCUOLA

Luigi Gentile

Il presente del passato

DALLE ORIGINI ALLE NUOVE SFIDE PER LA FORMAZIONE IN DIABETOLOGIA

Intervista a:

Domenico Cucinotta

Marco Comaschi

Giacomo Vespasiani

Umberto Valentini

Adolfo Arcangeli

Antonio Ceriello

Nicoletta Musacchio

Maria Antonietta Pellegrini

Il presente del presente

LA NASCITA DI AMD FORMAZIONE

Una politica per la formazione come elemento di crescita societaria

Sandro Gentile, Luigi Gentile

Il presente del futuro

AMD FORMAZIONE

Il futuro della realtà formativa AMD

Laura Tonutti

IL PERCORSO EVOLUTIVO DI UNA SCUOLA CERTIFICATA

Appunti di viaggio di un consulente per la certificazione

Maria Rita Cavallo

«OCCHIO ALLE REGOLE...»

Cristina Ferrero, Simona Martuscelli

LA COMUNICAZIONE EFFICACE

Mariano Agrusta

LA FORMAZIONE DELL'ADULTO

Renato Di Nubila

LA SCUOLA AMD

IL PERCORSO DEL DIRETTIVO SCUOLA NEL BIENNIO 2011-2013

Il Direttore della Scuola

Luigi Gentile

IL GRUPPO REDAZIONALE-SCIENTIFICO

Giuliana La Penna

Massimo Michelini

Antonietta Maria Scarpitta

Natalia Visalli

IL GRUPPO CERTIFICAZIONE

Roberta Assaloni

Maria Rita Cavallo

Mariella Condò

Luigi Gentile

Paola Ponzani

Laura Tonutti

IL GRUPPO SITO

Alberto Aglialoro

Lorenzo De Candia

Stefano De Riu

IL GRUPPO ALBO

Carmelo De Francesco

Celeste Giovannini

Giacomo Guaita

Giuseppe Marelli

I FORMATORI

Albo formatori

I MASTER E I CORSI BASE

GLI STRUMENTI: INDICAZIONI OPERATIVE

A cura del Gruppo Redazionale-Scientifico

GESTIRE UNA DISCUSSIONE DI GRUPPO

MARGHERITA

METAPLAN

SCELTA PESATA

MATRICE

BRAINSTORMING

ROLE PLAYING

QUESTIONARI

LE FAD: STATO DELL'ARTE, POTENZIALITÀ E SVILUPPI (*Giorgio Mantovani*)

METODO DEI CASI

I GIOCHI

TELEVOTO

11

13

17

29

37

40

43

46

54

59

59

62

65

68

69

70

75

108

108

112

113

120

121

127

131

136

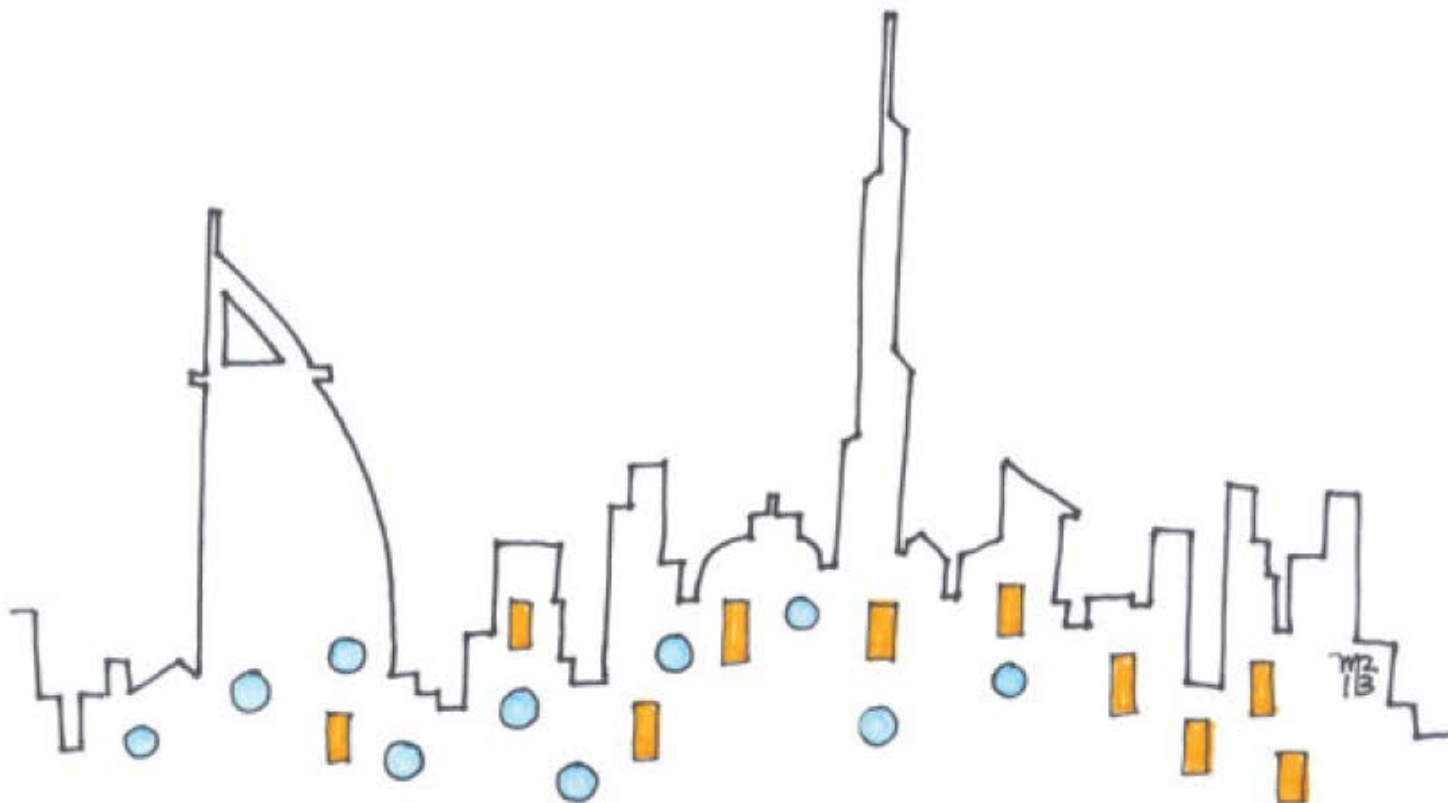
140

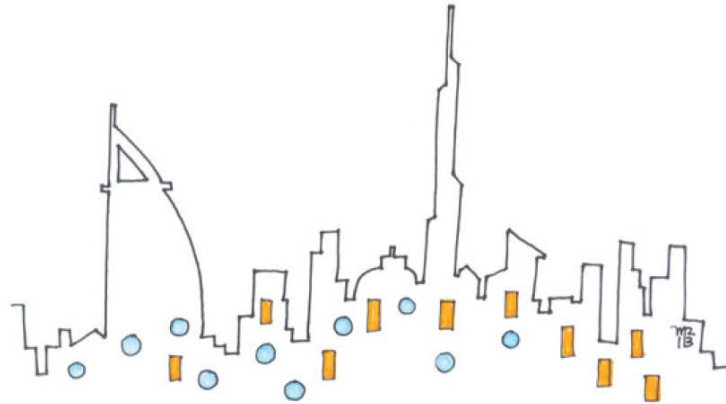
143

147

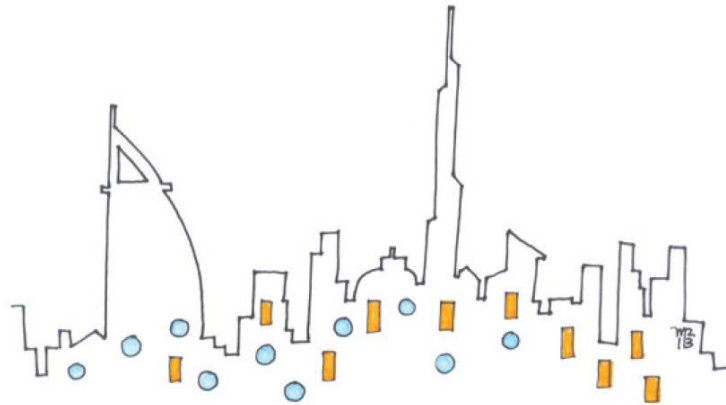
149

IL TEAM BUILDING





Team Building, letteralmente "costruzione del gruppo" è costituito da un insieme di attività il cui scopo è la formazione di un gruppo di persone. Può avere una valenza formativa, se associato ad una analisi dettagliata dei bisogni e a fasi strutturate di debriefing e può avere anche una valenza ludica, qualora l'obiettivo sia quello di «far divertire» il gruppo e sviluppare il senso di appartenenza ad un TEAM nascente.



L'attitudine al lavoro di gruppo e alla comunicazione interpersonale costituiscono due elementi fondamentali per inserirsi ed interagire nei processi organizzativi e produttivi di ogni azienda/società scientifica.



Al team serve partecipazione emotiva.

Obiettivo primario del team building è la valorizzazione della carica emotiva, vista come catalizzatore del cambiamento personale ed organizzativo.

Le competenze indispensabili per raggiungere l'obiettivo sono in possesso di più persone: la motivazione del soggetto al lavoro, passa attraverso l'identificazione con esso e con il gruppo di appartenenza.



Al team serve partecipazione emotiva.

Gli obiettivi dell'attività di team building possono essere suddivisi in due macro-obiettivi:

-Favorire e sviluppare un clima relazionale fondato sulla fiducia, la valorizzazione delle differenze e delle specificità, la reciprocità.

-Sviluppare e potenziare un sistema di competenze personali ed organizzative adatte a costruire gruppi di lavoro orientati al compito



Al team serve una strutturazione organizzativa.

L'attività di team building è uno strumento, al servizio delle organizzazioni, capace di migliorare il clima e il sentimento di fiducia reciproca, in particolare nelle fasi di cambiamento, trasformazione e riorganizzazione.

E' in grado di favorire e sviluppare modalità di partecipazione al team di lavoro specifiche e efficaci, promuovendo processi rapidi di integrazione e cooperazione.



Al team serve una strutturazione organizzativa.

Si può parlare di gruppo funzionale, quando in esso sono condivisi valori e obiettivi, quando è facilitato l'esercizio della leadership, la capacità di delega, tutto in un clima di appartenenza e fiducia, capace di affrontare e gestire i conflitti.

Al team servono strumenti di valutazione e di verifica.



**FATTORI
CHE FAVORISCONO
IL PASSAGGIO
DA *GRUPPO* A *TEAM***

OBIETTIVO

L'obiettivo del team è l'espressione del risultato atteso

METODO

Il metodo è la strategia con cui si affronta un percorso,
un compito, un obiettivo

RUOLI

I ruoli sono l'insieme dei comportamenti che ci si
aspetta da chi occupa una posizione
all'interno del team

LEADERSHIP

La leadership è l'esito dell'incontro tra aspettative del
team, i ruoli delle persone, le capacità degli individui

COMUNICAZIONE

La comunicazione è il processo che garantisce lo scambio di informazioni, finalizzandolo al raggiungimento dei risultati

CLIMA

Il clima è l'insieme di elementi, opinioni, sentimenti, percezioni delle persone che colgono l' "atmosfera" del team

SVILUPPO

Lo sviluppo è la costruzione del sapere di competenza del team e la parallela crescita del sistema di competenze individuali

...MA PER FARE QUESTO OCCORRE...

...ALTRE PAROLE CHIAVE...
RESPONSABILITÀ...

...ALTRE PAROLE CHIAVE...
CONDIVISIONE...



**DEFINIRE MECCANISMI E
MODALITÀ DI LAVORO**

**ASSEGNARE RUOLI, COMPITI
E RESPONSABILITÀ**

**AVERE SEMPRE PRESENTE
IL RISULTATO DA CONSEGUIRE**

...QUESTO VUOL DIRE...

...COGLIERE LE OPPORTUNITA'...

Acquisizione di consapevolezza di un metodo praticato

Conoscenza condivisa di un processo di lavoro intrapreso

La capacità di gestione attiva “di ruoli efficaci”

Acquisizione di competenze di metodo e di strumentazione
utilizzabili nel lavoro

Capacità di trasferimento nella realtà di lavoro di modalità
operative più coerenti ai processi di integrazione



... né futuro né passato esistono.

*Forse sarebbe esatto dire che i tempi sono tre:
presente del passato, presente del presente, presente del futuro:
il presente del passato è la memoria,
il presente del presente la visione,
il presente del futuro l'attesa.*

Sant'Agostino

Il team building

ETS e Formazione: due prerogative del TEAM diabetologico di ieri e di oggi



IL PAZIENTE EMPOWERED

1) FASE
MANIFESTARE UN
NUOVO DESIDERIO

MOTIVAZIONE

2) FASE
AVERE CHIARA
L'IMMAGINE
DÌ QUELLO CHE SI DESIDERA

VOGLIO FARE ATTIVITA'
FISICA
VOGLIO DIMAGRIRE

3) FASE
APERTURA
DELLA
NUOVA
POSSIBILITA'



3) FASE APERTURA DELLA NUOVA POSSIBILITA'

3.1 Reperimento di risorse esterne (es. Capacita' informazioni ecc.ecc.)

- Competenze specifiche – quali conoscenze, metodologie, strumenti, capacità operative.
- Informazioni
- Collegamenti - nuove relazioni con persone e ambienti che stimolano al raggiungimento dell'obiettivo.
- sostenitori, alleati, sponsor,
- risorse diverse – economiche, organizzative, tecnologiche

3.2. Elaborazione attivazione e riconoscimento delle risorse interne.

- fiducia in sé: ovvero la capacità di saper mettere in atto comportamenti corretti
- fiducia che comportamenti corretti porteranno buoni risultati
- tendenza ad investire sulle risorse esistenti - sia interne che esterne – piuttosto che su quelle mancanti
- tendenza a considerare i propri comportamenti come causa degli effetti collegati (locus of control interno)
- tendenza al pensiero positivo sulle possibilità proprie e altrui
- tendenza a pensare di poter influire, gestire, indirizzare e modificare le cose che ci riguardano

AZIONI

(Bruscaglioni /Ghenò)

**SVILUPPANDO LA PROPRIA
FOCALIZZAZIONE VERSO L'OBIETTIVO,
IL PAZIENTE HA...**

**LA SENSAZIONE DI PERCEPIRE
IL PROPRIO POTERE PERSONALE
PER COMPIERE AZIONI EFFICACI PER
IL RAGGIUNGIMENTO DI UN OBIETTIVO**

**CONTROLLO E/O CAPACITA' DI PERCEPIRE
L'INFLUENZA DELLE PROPRIE AZIONI
SUGLI EVENTI**

**PER GESTIRE CON RESPONSABILITA'
LA PROPRIA MALATTIA**

**SVILUPPANDO LA PROPRIA
FOCALIZZAZIONE VERSO L'OBIETTIVO,
IL PROFESSIONISTA HA...**

**LA SENSAZIONE DI PERCEPIRE
IL PROPRIO POTERE PERSONALE
PER COMPIERE AZIONI EFFICACI PER
IL RAGGIUNGIMENTO DI UN OBIETTIVO**

**CONTROLLO E/O CAPACITA' DI PERCEPIRE
L'INFLUENZA DELLE PROPRIE AZIONI
SUGLI EVENTI**

**...quanto di questo vale
per i Professionisti?**

**SVILUPPANDO LA PROPRIA
FOCALIZZAZIONE VERSO L'OBIETTIVO,
IL PROFESSIONISTA HA...**

...l'opportunità di andare oltre...

A target with a red bullseye and a hand holding a pencil pointing at it. The target is composed of concentric red circles on a white background. A hand is visible on the left side, holding a pencil that points towards the center of the target.

**...valorizzando il «passaggio»
da Gruppo di lavoro a TEAM
come strumento del cambiamento**



Paul Klee, dancing girl, 1940



**Corso Base
Formazione Formatori**

**Aspetta la tua impronta
L'indifferenza è inferno senza fiamme.
Ricordalo scegliendo fra mille tinte
il tuo fatale grigio.
Se il mondo è senza senso
tua è la vera colpa.
Aspetta la tua impronta
questa palla di cera.**

Maria Luisa Spaziani



**Corso Base
Formazione Formatori**

**Aspetta la tua impronta
L'indifferenza è inferno senza fiamme.
Ricordalo scegliendo fra mille tinte
il tuo fatale grigio.
Se il mondo è senza senso
tua è la vera colpa.
Aspetta la tua impronta
questa palla di cera.**

Maria Luisa Spaziani



**Corso Base
Formazione Formatori**

Grazie!

Il team building

Luigi Gentile

Direttore SOC M.M.Diabetologia

ASL AT, Asti