**Scheda formativa:**

**Comunicazione intra-organizzativa e gestione del team**

|  |  |
| --- | --- |
| **Parole chiave**  **(meta tag)** | Comunicazione intra-organizzativa, Feedback, Visioni, Obiettivi, Requisiti, Leadership, Sviluppo organizzativo, Ciclo PDCA, Apprezzamento, Comunicazione, Gestione del team, Il modello di comunicazione a 4 lati, Cooperazione, Formazione sul lavoro, Consulenza, Coaching, Valutazione, Leadership trasformazionale, Modello di cambiamento di Kotter |
| **Lingua** | Italiano |
| **Obiettivi / Risultati di apprendimento** | Alla fine del modulo, sarai in grado di:   * sapere come e perché migliorare la comunicazione intraorganizzativa e la gestione del team è importante * essere consapevole del ruolo e dell'importanza di una cultura del feedback positivo e dell'apprezzamento nel rafforzare l'intrapreneurship * sapere quanto siano importanti la visione condivisa, gli obiettivi e i requisiti e come implementarli * rendersi conto che è importante coinvolgere tutti i dipendenti come parte di un processo di sviluppo organizzativo * mettere in pratica e utilizzare con successo, sulla base delle intuizioni del modulo, le strategie di comunicazione e di gestione del team e di promuovere l'intrapreneurship nel lavoro quotidiano |
| **Livello EQF** | Livello 4 |
| **Descrizione** | Il modulo “Comunicazione intra-organizzativa e gestione del team” risponde alla domanda su cosa possono fare le aziende per promuovere il comportamento intraprendente da parte dei loro dipendenti. A parte la globalizzazione, un ambiente più competitivo fa pressione sulle imprese affinché siano più innovative. L’intrapreneurship può aiutare qui. Il miglioramento della comunicazione intra-organizzativa e della gestione del team porta ad un più alto grado di comportamento intraprendente. |
| **Contenuti disposti su 3 livelli** | 1. **Migliorare la comunicazione intra organizzativa per rafforzare la cultura intraprendente**     1. Definizione e tecniche    2. Scambio frequente    3. Cultura del feedback    4. Trasparenza di visioni, obiettivi e requisiti    5. Vantaggi di promuovere l'intrapreneurship per la tua azienda 2. **Migliorare la gestione del team come precondizione per il comportamento intraprendente**    1. Stile di leadership    2. Sviluppo organizzativo    3. Apprezzamento    4. Diverse generazioni 3. **Il ciclo PDCA come strumento per l’implementazione di una buona comunicazione e gestione del team**    1. Ciclo PDCA e le sue fasi    2. Esempio di utilizzo |
| **Glossario**  **(5 termini)** | **Comunicazione intraorganizzativa:**  Scambio di messaggi o informazioni tra persone. I canali di comunicazione utilizzati sono il linguaggio, da un lato, e il linguaggio del corpo (comunicazione non verbale), che comprende le espressioni facciali, i gesti, il contatto visivo, la distanza spaziale, dall'altro.  **Feedback:**  Con il feedback, il supervisore cerca di migliorare il processo di sviluppo personale del dipendente.  **Formazione sul lavoro:**   * Principio: imparare facendo * Il trasferimento di apprendimento può essere osservato direttamente dall'istruttore * Immediato effetto correttivo o di conferma sullo studente   **Feedback di apprezzamento:**   * Feedback a livello personale * Sempre positivo   **Consiglio:**   * Raccomandazione per l'azione o il pensiero * Fortemente e soggettivamente influenzata   **Coaching:**  Offre feedback, dove si sviluppa la propria soluzione adatta a sé stessi attraverso domande e struttura  **Valutazione:**   * Più correlato al livello di lavoro * Controllo del risultato del lavoro: gli obiettivi previsti sono stati raggiunti o no?   **Requisiti:**  Qualcosa che devi fare o qualcosa di cui hai bisogno.  **Obiettivi:**   * L'atto di affermare chiaramente ciò che si vuole ottenere * O quello che vuoi che qualcun altro ottenga: importante per il successo e l'efficienza.   **Visioni:**   * Ispirare * (Aspirante) motivante * Trascendere la logica * Leadership contrattuale * Dà un senso di significato e scopo un processo continuo favorisce un orientamento a lungo termine * Un imperativo per l'apprendimento   **Leadership trasformazionale:**  I leader trasformativi si concentrano meno sul prendere decisioni o sulla definizione di piani strategici, e più sul facilitare la collaborazione organizzativa che può aiutare a guidare una visione in avanti.  **Sviluppo organizzativo:**  Strategia di cambiamento pianificato e sistematico raggiunto influenzando la struttura organizzativa, la cultura aziendale e il comportamento individuale, con il massimo coinvolgimento possibile dei dipendenti interessati. |
| **Test di autovalutazione (5 domande a risposta multipla)** | 1. **Cosa deve fare un’organizzazione per incoraggiare l’intrapreneurship?**    1. Le visioni sono sviluppate dalla direzione    2. **Un lavoro continuo per ottenere una buona collaborazione tra la direzione e i dipendenti**    3. I sistemi di feedback riducono l’efficienza e l’impegno 2. **Quale aspetto dello sviluppo organizzativo non è utile per promuovere il pensiero intraprendente?**    1. Tutti conoscono la visione e possono identificarsi con essa    2. Incoraggiare il pensiero proattivo    3. **Le informazioni saranno fornite su richiesta** 3. **Quali aspetti possono essere utilizzati per migliorare la gestione del gruppo?**    1. Definizione di obiettivi e modalità di lavoro da parte della direzione    2. Monitoraggio permanente dei risultati dei dipendenti    3. **Apertura alla comunicazione informale** 4. **Cosa serve per una buona comunicazione?**    1. Concentrarsi sulla propria situazione e sulla propria strategia    2. **Ascoltare gli altri**    3. Meno comunicazione possibile 5. **Qual è la procedura migliore per organizzare i processi di cambiamento?**    1. **Utilizzare il ciclo PDCA come strumento strutturato e sistematico per i processi di cambiamento**    2. Tutti che lavorano per una soluzione parziale e il manager che ha la visione d’insieme    3. Ostacolare la costruzione di coalizioni informali |
| **PPT correlati** | GENIE\_PPT\_Intra-organisational communication ITA.pptx |
| **Bibliografia** | 1. Brounstein, M. (2007). Coaching für Dummies. 2. Auflage. Wiley-VCH. 2. Burns, P. (2013). Corporate Entrepreneurship. Innovation and strategy in large organizations. 3rd edition. Palgrave Macmillan 3. Diehl, A. (2020). Kotter Change Management – Ein 8 Stufen Modell für erfolgreiche Veränderungen. <https://digitaleneuordnung.de/blog/kotter-modell/>. 4. Eberhardt, D. (). Generationen zusammen führen - Mit Millennials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. 2. Auflage. Haufe Verlag. 5. Föhr, T. (2021). Pick-up Feedback für Führungskräfte. Wissen und Methoden für eine eigenverantwortliche Feedback- und Lernkultur. managerSeminare. 6. Goals (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>. 7. Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. American Psychologist, 45 (2), p. 209–222. 8. Mai, J. (2022). PDCA-Zyklus: Plan-Do-Check-Act – einfach erklärt. Karrierebibel. <https://karrierebibel.de/pdca-zyklus/>. 9. Prof. Dr. Maier, G. W. (2018). Organisationsentwicklung. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/organisationsentwicklung-43924/version-267246> 10. Müller-Roterberg, C. (2018). Management-Handbuch Innovation. Tipps & Tools. Books on demand. 11. Prof. Dr. Bartscher, T. (2018). On the job training. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/job-training-46199/version-269485>. 12. Prof. Dr. Lackes, R. (2018). Kommunikation. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kommunikation-37167/version-260610>. 13. Requirements (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>. 14. PR2 report. 15. Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-19417-0, doi:10.2760/922681, JRC120911. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>. 16. Schulz von Thun Institut (n.d.). Das Kommunikationsquadrat. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>. 17. Statista Research Department (2022). Bevölkerung in Deutschland nach Generationen 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutschland-nach-generationen/>. 18. Stock-Homburg, R. (2013). Personalmanagement. Theorien – Konzepte - Instrumente. 3. Auflage. Springer Gabler. 19. Teuber, S.; Nagel, M.; Mieke, C. (2021). Personal und Organisation. Die wichtigsten Methoden. UVK. 20. University of Massachusetts Global. (n. d.). Business Blog: What is transformational leadership? Understanding the impact of inspirational guidance. <https://www.umassglobal.edu/news-and-events/blog/what-is-transformational-leadership>. 21. Watts, L.L., Steele, L.M. and Den Hartog, D.N. (2020). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: a meta-analysis. Journal of International Business Studies, Vol. 51, No. 1, pp. 138-145. 22. Vahs, D.; Brem, A. (2015). Innovationsmanagement. Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung. 5. Auflage. Schäfer Poeschel. |
| **Fornito da** | d-ialogo e.K. |