**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. |