



**IL TEAM COACHING.
CORSO DI FORMAZIONE DI II LIVELLO PER FORMATORI AMD
Mariano Agrusta**

Napoli 30/31 Gennaio 2016

Il processo della formazione



Comunicazione



🔄 **La formazione è un processo articolato in fasi connesse, che presenta un carattere di forte circolarità, in una logica di “retroazione” tra input (analisi dei bisogni) e output (valutazione dei risultati)**



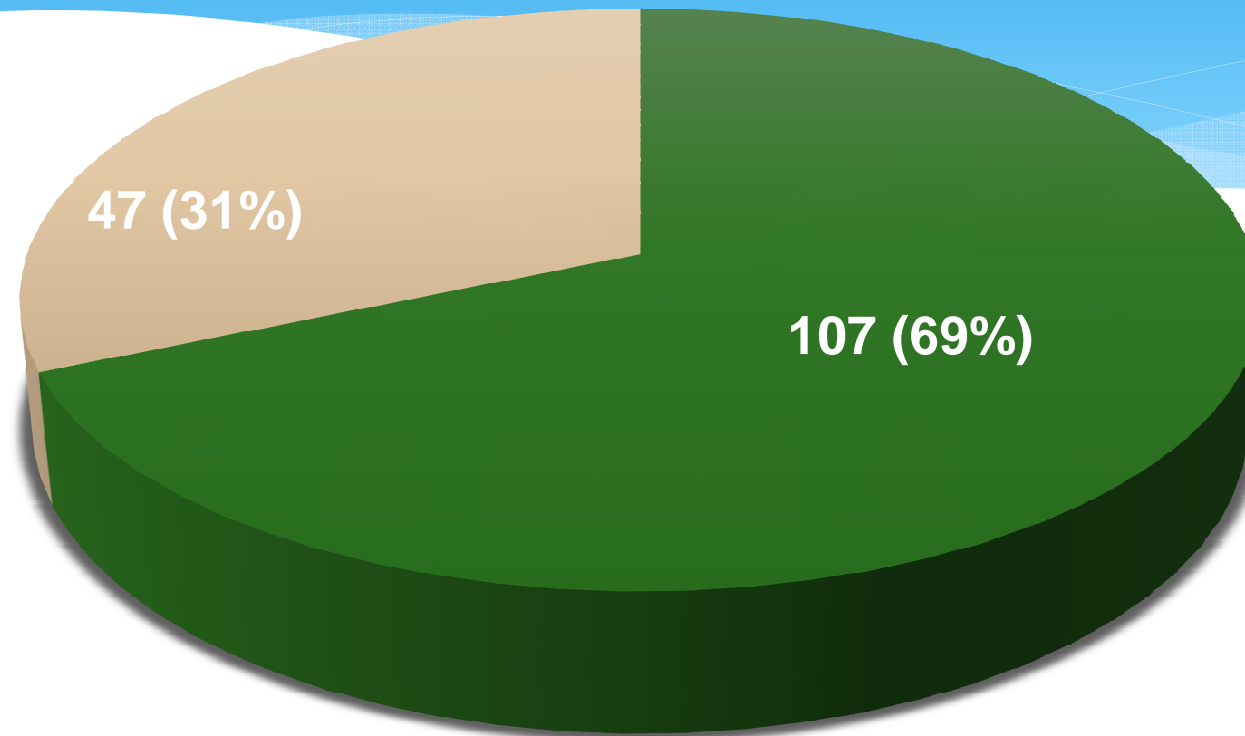
Survey Scuola AMD

La “mission“ di AMD, indicata dal CDN è l’Appropriatezza Clinico - Assistenziale - Organizzativa. Per AMD la Diabetologia moderna prevede uno Specialista che sia in grado di operare per la programmazione e la gestione di processi, risorse, responsabilità e sistemi di valutazione per l’erogazione di un’offerta assistenziale qualificata, quantificabile e misurabile (sic da Progetto Appropriatezza, Firenze, Gennaio 2014) e questo in interrelazione con la Scuola che garantisce metodologia e capacità di progetto.

La Scuola di Formazione AMD, quindi, protetta all’interno di un Sistema Gestione Qualità AMD, garantita da una capacità consolidata di pianificazione degli eventi in base ai criteri definiti dal sistema ECM, semplificata negli aspetti burocratici, può occuparsi di rafforzare la sua vocazione più intrinseca, che è quella didattico-formativa.

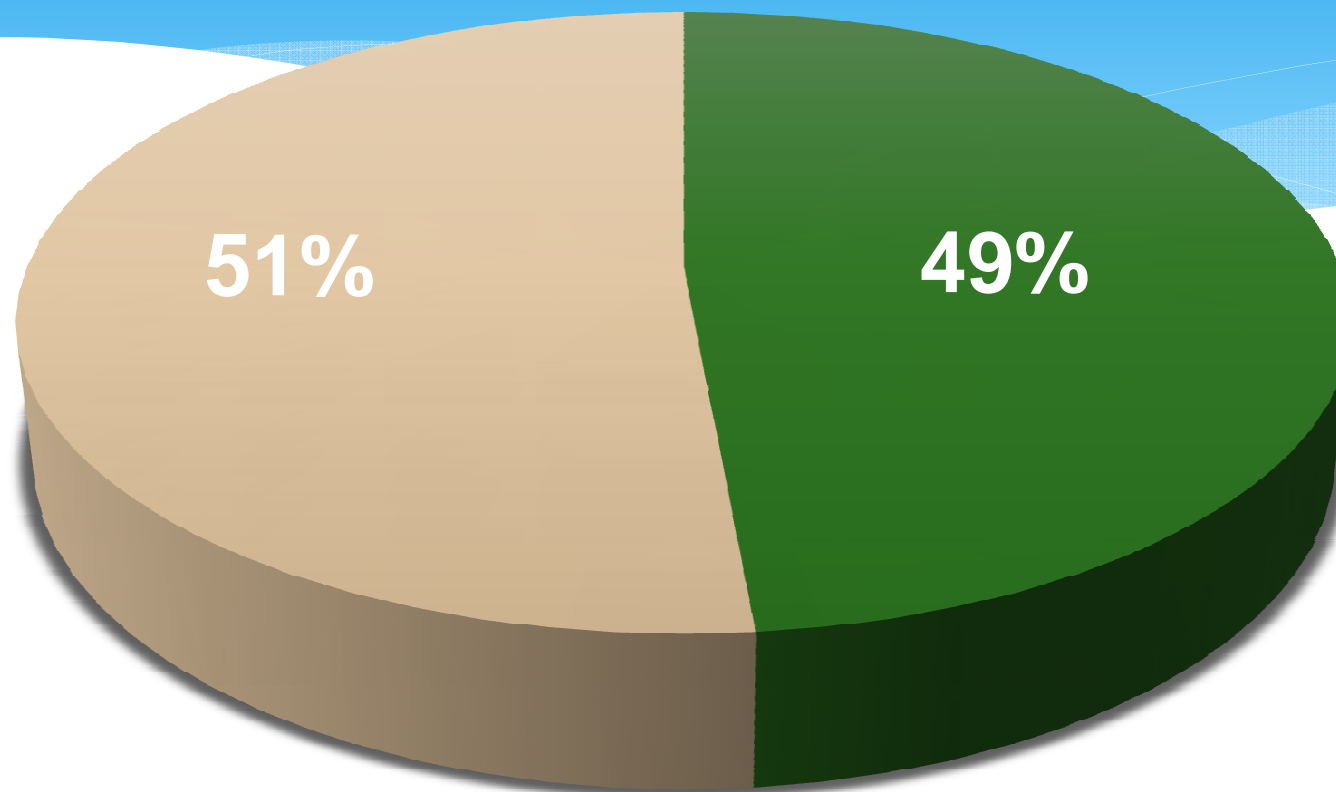
A tale scopo abbiamo ritenuto necessario valutare con una Survey, i bisogni formativi e i suggerimenti dei Formatori.

HANNO RISPOSTO ALLA SURVEY



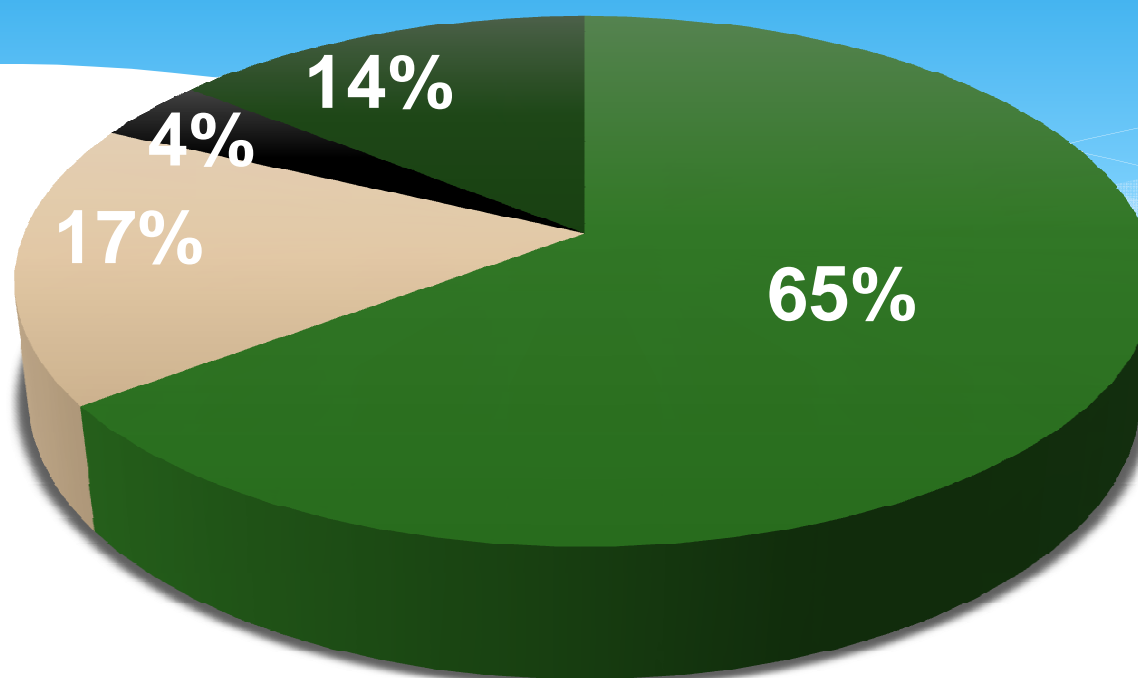
■ Si ■ No

**RITIENI SIA UTILE UN ALTRO CORSO BASE
ASPIRANTI FORMATORI?**



■ No ■ Sì

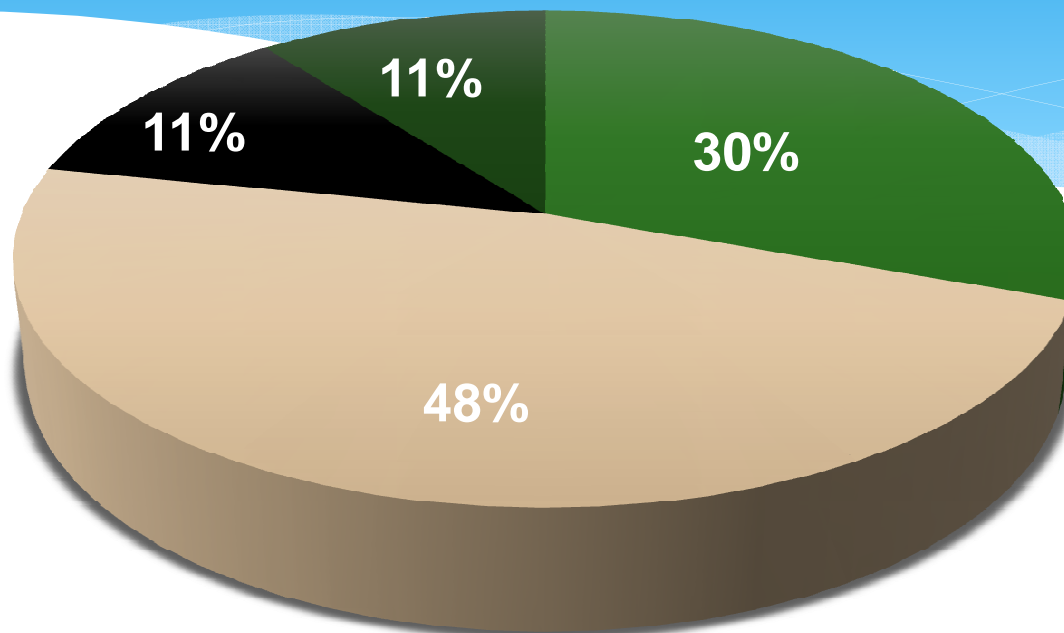
COSA DELLA FORMAZIONE AMD È UTILE NEL TUO LAVORO?



- Metodologia di lavoro efficace
- Miglioramento della comunicazione
- Organizzazione di eventi
- Progettazione di eventi



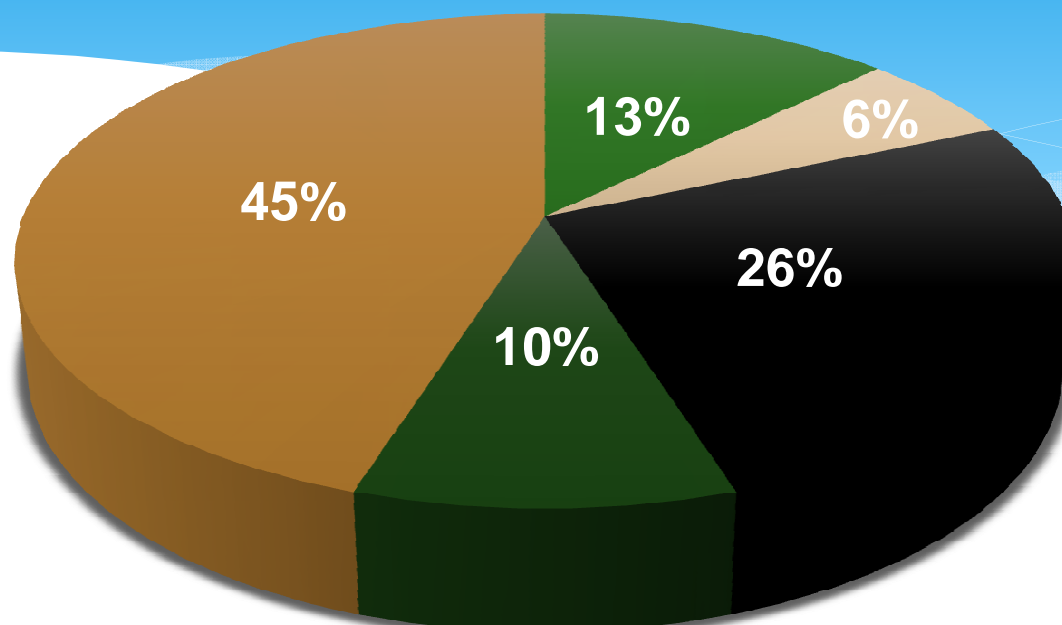
QUALE COMPETENZA DEL FORMATORE TI È STATA CONCRETAMENTE UTILE NEL TUO LAVORO?



- Conoscenza degli strumenti
- Gestione dei gruppi
- Metaplan
- Problem solving

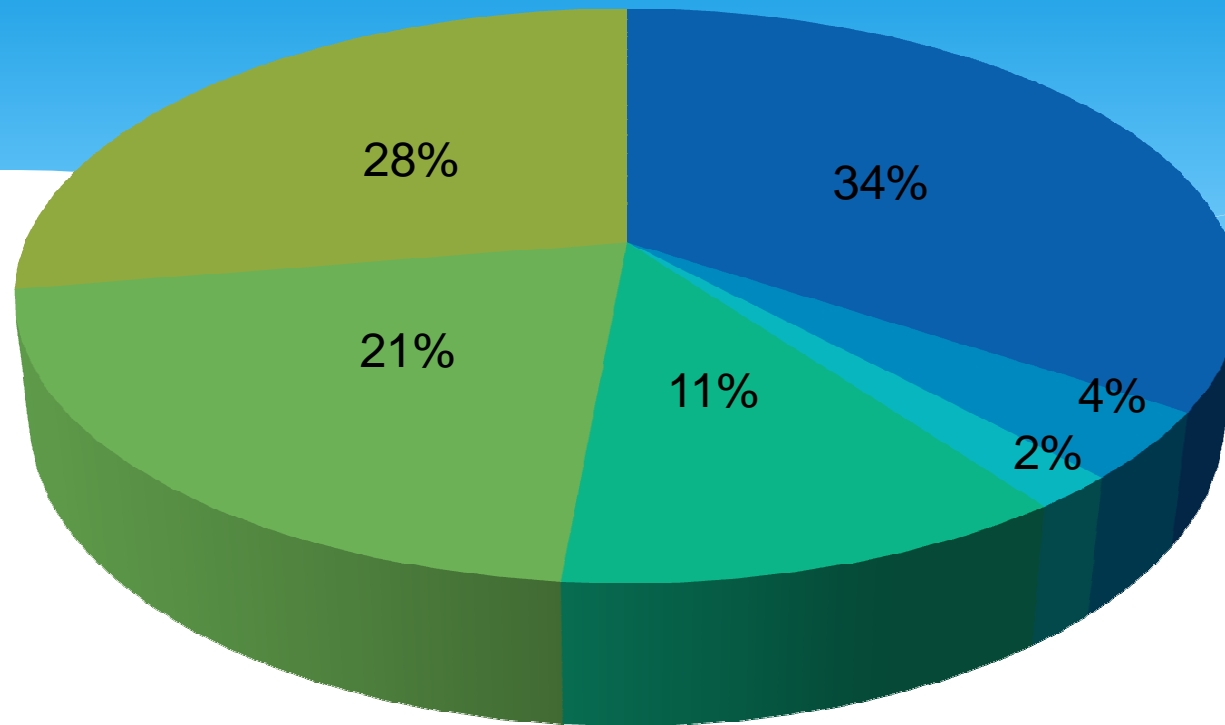


QUALI ASPETTI DELLA STRUTTURA DELLA SCUOLA RITIENI CHE DEBBANO ESSERE ULTERIORMENTE MIGLIORATI?



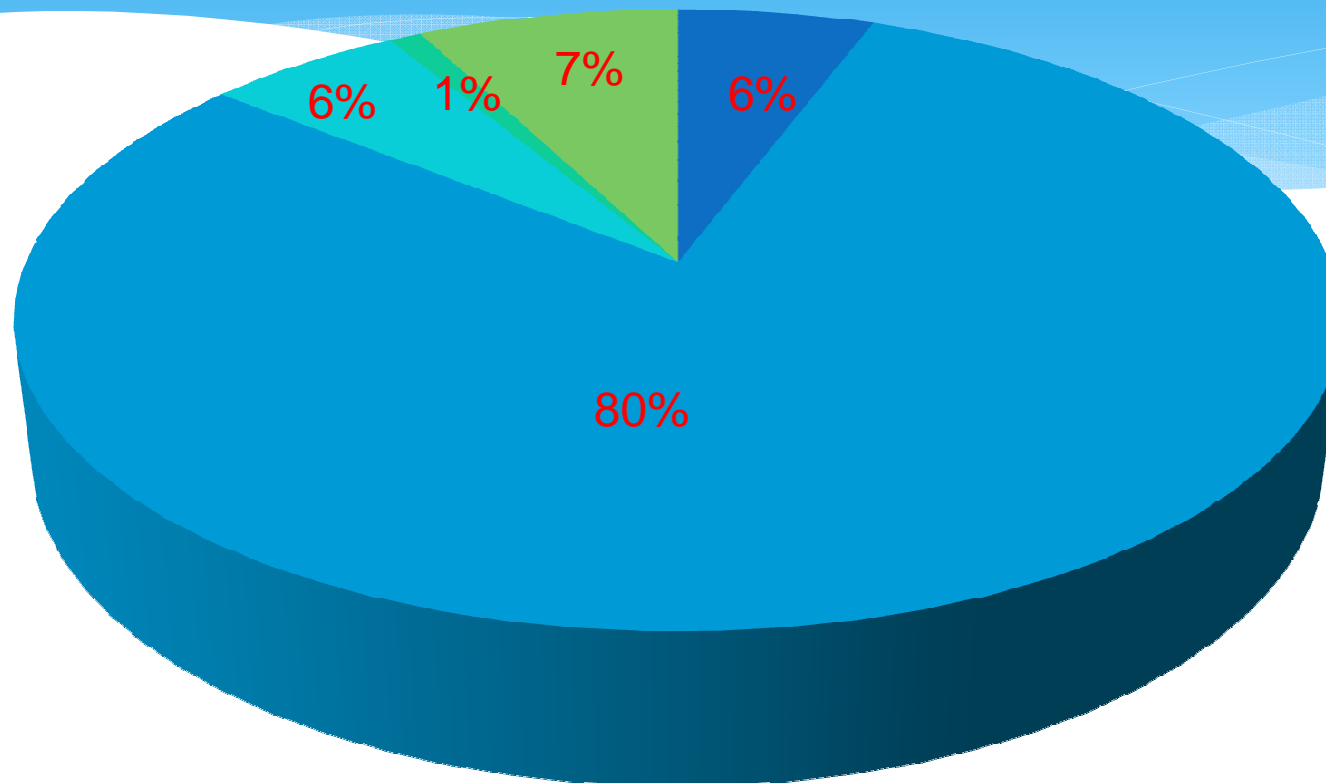
- Burocratizzazione
- Criteri di obsolescenza
- Monitoraggio della qualifica
- Progressione di carriera
- Solitudine del Formatore

Quale strumento formativo ritieni di approfondire di più?



- Avrei bisogno di apprenderli tutti
- Matrice
- Metaplan
- Problem Solving
- Team bulding
- Tecniche per la gestione di una discussione di gruppo

Che tipo di confronto ti piacerebbe avere con gli altri formatori?



■ Altro tipo di chat ■ Incontri residenziali ■ Linkedin ■ Twitter ■ Whats'app



DOCUMENTO PROGRAMMATICO SCUOLA BIENNIO 2013/15

1. Riproporre, quindi, Corsi di formazione base che rendano partecipi altre energie di AMD in un processo di partecipazione diffusa che se si arrestasse rischierebbe di diventare elitario.
2. Fornire ai soci già “formatori AMD”, percorsi di crescita. (Master di II livello).
3. Implementare le attività formative volte alla crescita delle abilità comunicative generali e specifiche (comunicazione telematica- scrittura di un testo scientifico- capacità di esposizione in pubblico con presentazioni efficaci- capacità di facilitazione nella conduzione di un lavoro di gruppo- competenze di counseling .)



4. Implementare la Comunicazione interna, perché i soci siano informati e coinvolti nelle attività della Scuola
5. Potenziare le competenze “andragogiche” , “” per conferire senso all’azione dell’uomo moderno, tanto da poter far propria l’espressione di Bergs: *“pensa da uomo di azione, agisci da uomo di pensiero”*. (R. Di Nubila)
6. Semplificare ulteriormente il linguaggio tecnico in modo da renderlo “popolare”
7. Tutelare e valorizzare **l’Etica del Formatore**, consolidando il valore dell’escursus formativo.

Cosa è stato fatto nel I biennio Analisi dei bisogni



**VII
CONVEGNO NAZIONALE
FONDAZIONE AMD**
Appropriatezza in diabetologia per un'efficacia
personalizzata equa e sostenibile
Grand Hotel Dino
Baveno

**23|25
ottobre
2014**

SPAZIO SCUOLA

Giovedì 23 ottobre
Aula CARLO 3

- 19.00** Saluti del Presidente AMD
A. Ceriello
Saluti del Direttore della Scuola
M. Agrusta

Presentazione Direttivo Scuola
- 19.10** Presentazione Vademecum
L. Gentile
Con il board editoriale:
G. La Penna, M. A. Scarpitta, N. Visalli, M. Michelini
- 19.25** Presentazione Risultati Survey
M. Agrusta
- 19.40** La parola ai formatori
- 20.00** Distribuzione Vademecum

Cosa è stato fatto nel I biennio

1. Riproporre, quindi, Corsi di formazione base che rendano partecipi altre energie di AMD in un processo di partecipazione diffusa che se si arrestasse rischierebbe di diventare elitario

AMD
ASSOCIAZIONE
MEDICI
DIABETOLOGI
1974

**Corso Base
Formazione Formatori**

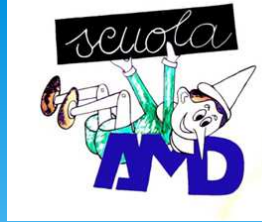
AMD

lavorare in team

18-19-20 GIUGNO 2015

Corso Base Formazione Formatori AMD 18-19-20 giugno 2015 - Vietri sul mare (SA)
Scuola Formatori di Formazione Continua AMD - Certificata UNI EN ISO 9001/2008

EVENTI FORMATIVI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON LA SCUOLA



3. Implementare le attività formative volte alla crescita delle abilità comunicative generali e specifiche
4. Implementare la Comunicazione interna, perché i soci siano informati e coinvolti nelle attività della Scuola

[Educazione Terapeutica Strutturata e Patient Empowered](#) - Enna, 5 settembre 2015

[SAP Therapy – Aspetti educazionali e psicologici](#) - Cava de' Tirreni (SA), 12 dicembre 2014

[Dagli standard di cura alla CURA della persona con diabete: appropriatezza e sostenibilità](#)
Iglesias (CI), 21-22 novembre 2014

[Corso teorico-pratico di diagnostica vascolare nel paziente diabetico](#)
Carbonia (CI), 4 e 18 ottobre 2014

[Diabete e arteriopatia periferica - Scuola regionale di Ecocolordoppler - II edizione](#)
Genova, 21-22 gennaio 2014

http://www.aemmedi.it/pages/informazioni/la_scuola_amd/

SEMPLIFICAZIONE MODULISTICA SGQ

6. Semplificare ulteriormente il linguaggio tecnico in modo da renderlo "popolare"



AMD
Formazione

ELENCO DOCUMENTI

revisione n° 6
data di emissione:
19/01/2015
Approvato ed emesso in
originale

DOCUMENTI GENERALI

SIGLA	TITOLO	REVISIONE N°	DATA DI EMISSIONE
	Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità	4	17/02/2014
	Politica della qualità	3	13/12/2013
	Piano di miglioramento 2014	0	03/12/2012
	Report Piano di miglioramento 2014	0	13/12/2013
	Piano di miglioramento 2015	0	19/12/2014
	Programma di audit 2014	0	03/01/2013
	Riesame Programma di audit 2014	0	12/12/2013
	Programma di audit 2015	0	13/12/2013
	Piano di formazione 2014	0	12/12/2013
	Piano di formazione 2015	0	19/01/2015
	Report indicatori - anno 2014	0	19/01/2015
	Report eventi AMD in collaborazione Scuola 2014		19/01/2015
	Riesame della Direzione 2014		19/01/2015
	Organigramma funzionale	4	29/10/2014
	Organigramma nominale	5	29/10/2014
	Albo formatori	7	19/12/2014
	Elenco dei documenti	6	19/01/2015
	Elenco documenti di origine esterna	3	12/12/2013



MODULI DI SISTEMA - solo Scuola (da 201 in poi)

M AMD 201	VUOTO		
M AMD 202	Scheda di progetto macroprogettazione (fac-simile)	0	19/01/2015
M AMD 203	Scheda di microprogettazione (fac-simile)	0	19/01/2015
M AMD 204	Story board	0	19/01/2015
M AMD 205	Suddivisione gruppi	0	19/01/2015
M AMD 206	Valutazione efficacia team building	0	19/01/2015
M AMD 207	Raccolta dati per Radarchart	0	19/01/2015
M AMD 208	Patto formativo	0	19/01/2015
M AMD 209	Registrazione breve attività di collaborazione	0	19/01/2015
M AMD 210	Report eventi formativi AMD Formazione (schema tipo)	0	19/01/2015
M AMD 211	Elenco collaborazioni	0	19/01/2015



M AMD 212	Scheda valutazione formatore in formazione	0	19/01/2015
M AMD 213	Scheda valutazione del formatore	0	19/01/2015
M AMD 214	Scheda valutazione progettista in formazione	0	19/01/2015
M AMD 215	Scheda valutazione progettista formatore	0	19/01/2015
M AMD 216	Questionario customer Tutor	0	19/01/2015
M AMD 217	Scheda valutazione progettista senior in formazione	0	19/01/2015
M AMD 218	Elenco docenti esterni eventi scuola	0	19/01/2015
M AMD 232	Report attività di collaborazione	0	02/11/2014



SIGLA	TITOLO	REVISIONE N°	DATA DI EMISSIONE
M AMD 258	Scheda valutazione annuale di fornitori di beni e servizi -	0	12/01/2012
M AMD 259	Elenco fornitori qualificati di beni e servizi -	0	12/01/2012
M AMD 260	Elenco dei potenziali fornitori di prestazioni professionali qualificati	0	12/01/2012
M AMD 261	Scheda valutazione dei fornitori di prestazioni professionali	0	12/01/2012
M AMD 265	Scheda monitoraggio in erogazione di fornitura di beni/servizi	0	12/01/2012
M AMD 266	Valutazione finale fornitore/agenzia organizzativa eventi nazionali associativi	0	12/02/2013

Nella riunione del 19/01/2015 la modulistica SGQ afferente alle procedure e alle attività della Scuola AMD è stata semplificata, riducendo il numero dei modelli di circa il 50%

7. Tutelare e valorizzare l'Etica del Formatore, consolidando il valore dell'escursus formativo.



AMD per la sua formazione si è dotata di una Scuola Permanente di Formazione, certificata UNI EN ISO 9001:2000 che ha l'obiettivo di gestire l'attività di formazione con valori di eticità professionale, miglioramento continuo, partecipazione, coinvolgimento e orientamento all'eccellenza.

Albo Formatori Scuola AMD	
Progettisti senior	23
Progettisti formatori	18
Progettisti in formazione	10
Formatori tutor	104
Totale	155

Con il Corso Base tenutosi a Vietri Sul Mare (Sa) lo scorso giugno 2015, hanno iniziato il percorso per entrare nell'Albo della Scuola di Formazione **30 Aspiranti Formatori**

ACQUISIZIONE DEI REQUISITI PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA



Su mandato specifico della Presidenza AMD, il **corso base tenutosi a giugno 2015**, stante la presenza dell'allora Rappresentante della Direzione nonché Responsabile per la Qualità di AMD Formazione, dott. Luigi Gentile, è stata l'occasione per far **completare l'iter di progressione di carriera**, tramite l'acquisizione degli ultimi requisiti mancanti (affiancamento in una validazione Scuola, 1 affiancamento in assegnazione crediti ECM) a quei formatori che ne avevano fatto apposita richiesta. E così, con una procedura appositamente predisposta, che ha garantito il rispetto delle regole dell'Albo AMD, nella massima trasparenza e nella logica del SGQ, hanno acquisito la qualifica di **Progettista Senior** i Formatori Donata Richini, Luigi Sciangula, Celeste Giovannini, Agatina Chiavetta, Natalia Visalli, Sergio Leotta, Lorenzo De Candia, che hanno visto **definita una situazione da tempo pendente**. Inoltre è stata sanata la posizione del **progettista senior** Luca Richiardi omesso dall'albo per errore.



Roma, 19 novembre 2015

*Alla cortese attenzione del Dottor Mariano Agrusta – Direttore del Gruppo Scuola AMD
e p.c.*

*Componenti Gruppo Scuola AMD: Agatina Chiavetta, Donata Richini, Achiropita Pucci, Lucia
Fontana, Maria Rosaria Improta, Emira Dal Moro*

Oggetto: “Composizione Gruppo Scuola AMD”

Carissimo Mariano,

a seguito dell'ultimo incontro del Consiglio Direttivo, è con grande piacere che indico di seguito la composizione del Gruppo Scuola AMD, da Te coordinato.

- * **Direttore**
Mariano Agrusta
- * **Componenti**
Agatina Chiavetta, Donata Richini, Achiropita Pucci, Lucia Fontana, Maria Rosaria Improta, Emira Dal Moro
- * **Referente SGQ**
Ponzani Paola
- * **RD AMD Formazione e Responsabile della Qualità**
Luigi Sciangula
- * **Referente CDN**
Giuliana La Penna

Auguro a Te e a tutti i componenti i migliori auguri per la prossima programmazione dei lavori del Gruppo e, nella speranza di incontrarTi presto nelle prossime iniziative della nostra Associazione,

Ti saluto cordialmente.

Il Presidente AMD
Dott.ssa Nicoletta Musacchio



Presidente Nazionale AMD

Consiglio Direttivo Nazionale AMD

Referente CDN
Giuliana La Penna

RD AMD Formazione e
Responsabile SGQ
Luigi Sciangula

Referente
SGQ
Paola Ponzani

Segreteria Certificazione
Mariella Condò

Segreteria Scuola
Anastasia Leo

Consulente SGQ
Maria Rita Cavallo

Direttore Scuola
Permanente di Formazione
Mariano Agrusta

Consiglio Direttivo Scuola

A.Pucci
E.Dal Moro
L.Fontana
M.R.Improta
D. Richini
A. Chiavetta

Formatori AMD
ALBO

DIAGRAMMA ORGANIZZATIVO



Cose da fare nel II biennio

2. Fornire ai soci già “formatori AMD”, percorsi di crescita. **(Master di II livello).**
3. Implementare le attività formative volte alla crescita delle abilità comunicative generali e capacità di facilitazione nella conduzione di un lavoro di gruppo
5. Potenziare le competenze “andragogiche

Perché sostenere l'apprendimento in età adulta



Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente

3. [...] gli adulti siano in grado di sviluppare e aggiornare le loro competenze chiave in tutto l'arco della loro vita con un'attenzione particolare per gruppi di destinatari riconosciuti prioritari nel contesto nazionale, regionale e/o locale, come le persone che necessitano di un aggiornamento delle loro competenze;

4. vi sia un'infrastruttura adeguata per l'istruzione e la formazione permanente degli adulti che, tenendo conto dei diversi bisogni e competenze degli adulti, preveda la disponibilità di insegnanti e formatori, procedure di convalida e valutazione, misure volte ad assicurare la parità di accesso sia all'apprendimento permanente sia al mercato del lavoro, e il sostegno per i discenti;

5. la coerenza dell'offerta di istruzione e formazione per gli adulti rivolta ai singoli cittadini sia raggiunta mediante forti nessi con la politica dell'occupazione e la politica sociale, la politica culturale, la politica dell'innovazione e con altre politiche che interessano i giovani nonché mediante la collaborazione con le parti sociali e altri interessati [...].



La **Scuola Permanente di Formazione Continua AMD**
è una **struttura organizzativa** della Società Scientifica
Associazione Medici Diabetologi (AMD)
che ha la funzione di gestire **attività di formazione**
ossia di progettare, organizzare, coordinare,
verificare e promuovere **eventi formativi**.

Forma quindi adulti in apprendimento

L'evoluzione delle teorie dell'apprendimento

Il modello di senso comune



L'IMBUTO DI NORIMBERGA

- ✓ **la conoscenza è un insieme di oggetti**
- ✓ **la mente è un contenitore**
- ✓ ...



L'evoluzione delle teorie dell'apprendimento

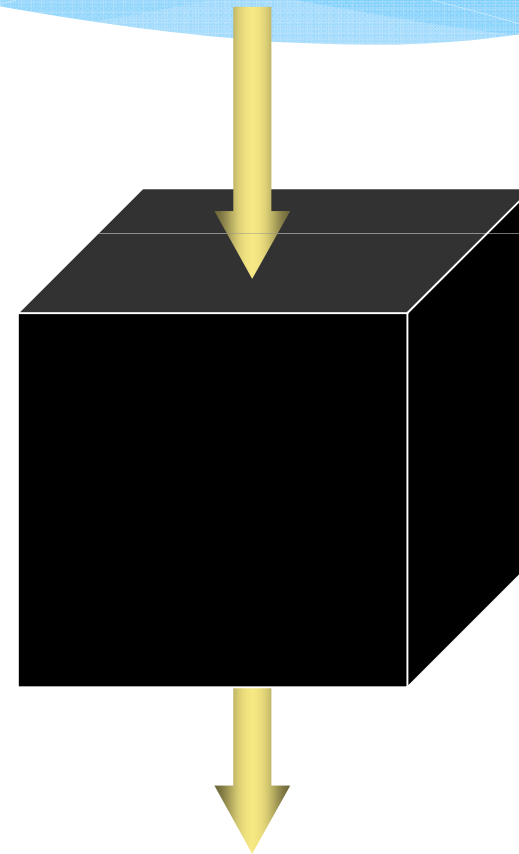
Il comportamentismo.



LA SCATOLA NERA

Modello comportamentista

- ✓ **la mente non è conoscibile**
- ✓ **si studia la relazione tra stimolo e risposta**
- ✓ ...



L'evoluzione delle teorie dell'apprendimento

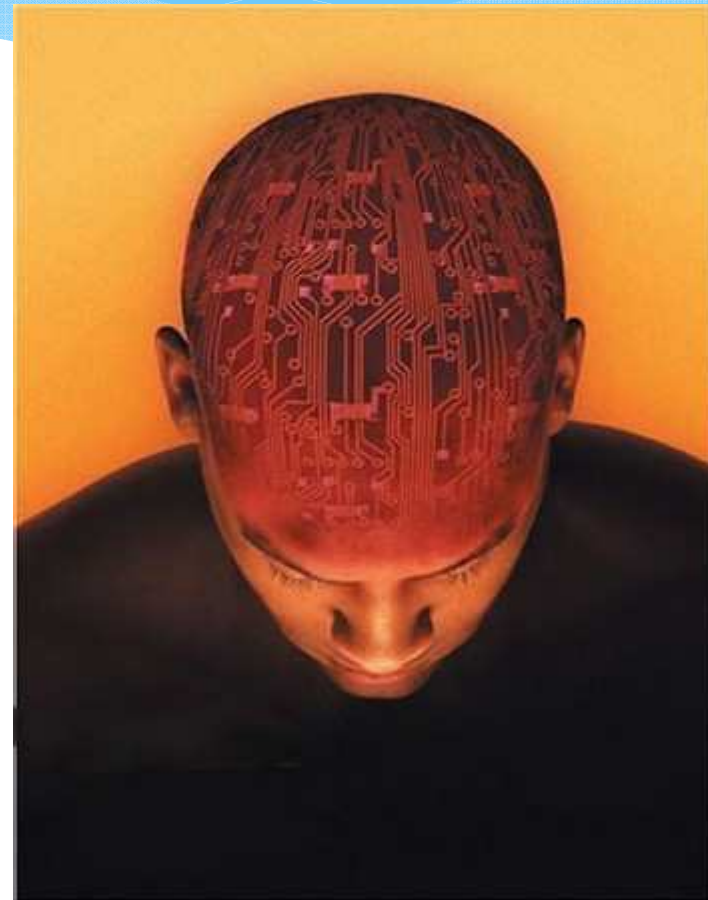
Il cognitivismo



IL COMPUTER

Modello cognitivista di elaborazione dell'informazione

- ✓ **la mente trasforma le informazioni in entrata**





All'interno del cognitivismo

L'apprendimento significativo di Ausubel

- Quattro tipi di apprendimento
 - per acquisizione passiva o ricezione (studio) oppure per scoperta (vita quotidiana)
 - **significativo** (elaborazione concettuale) oppure **meccanico** (memorizzazione)
- Un contenuto di apprendimento è tanto più significativo, quanto più profonda e articolata è la relazione che lo lega alla struttura cognitiva del soggetto che apprende

Novak e Gowin: il significato dell'apprendimento



- Per quasi un secolo, la formazione in campo educativo è avvenuta sotto il giogo della psicologia comportamentista, che considerava l'apprendimento come sinonimo di *modificazione del comportamento*. Noi rifiutiamo questa visione e sosteniamo invece che l'apprendimento porta a *modificare il significato che l'uomo dà alla propria esperienza*.
- La *formazione* dovrebbe dare le basi per capire *perché* e *come* ciò che di nuovo è stato appreso è collegato a quello che già si sapeva, e dovrebbe rassicurare (anche sul piano emotivo) sulla propria capacità di *utilizzare le conoscenze apprese in contesti diversi*.

L'evoluzione delle teorie dell'apprendimento

Il costruttivismo



LA FORESTA

Modello costruttivista

- ✓ **la mente è un sistema cibernetico**
- ✓ **Il soggetto costruisce attivamente la propria conoscenza**
- ✓ **la conoscenza emerge dall'interazione**



Malcom Knowles e il modello andragogico.
Le 10 caratteristiche dell'adulto che apprende



1. In generale, gli adulti desiderano avere un maggiore controllo del proprio apprendimento
2. Gli adulti confidano nella propria esperienza come risorsa per l'apprendimento
3. Gli adulti tendono ad essere più motivati nelle situazioni di apprendimento (commitment)
4. Gli adulti sono più pragmatici nell'apprendimento
5. Per gli adulti, il ruolo di “studenti” è spesso secondario
6. Gli adulti devono far rientrare l'apprendimento nei margini consentiti dall'organizzazione della propria vita
7. Molti adulti mancano di fiducia nelle proprie capacità di apprendimento
8. Gli adulti sono più resistenti al cambiamento
9. Gli adulti presentano maggiori differenze interindividuali
10. Con l'età, la velocità di apprendimento tende a diminuire; in compenso, la “profondità” dell'apprendimento tende ad aumentare.



- * La formazione si caratterizza come momento di cambiamento, nel senso di una trasformazione che porta il soggetto ad una presa di coscienza delle proprie risorse, delle proprie capacità, dei percorsi migliorativi attuabili.
- * **Ma spesso volte le organizzazioni tendono a conservare zone di confort, dove si muovono con sicurezza risparmiando energia e ansie, e ciò implica la chiusura.**



Come si può rendere più efficace un'organizzazione attraverso lo sviluppo personale dei singoli manager e leader, sia nella loro attività individuale che nel lavoro di squadra?



Il team



Un gruppo di persone che:

- condividono uno scopo, hanno un obiettivo in comune
- collaborano, moltiplicando le loro risorse
- condividono i vantaggi dei successi





I vantaggi del team

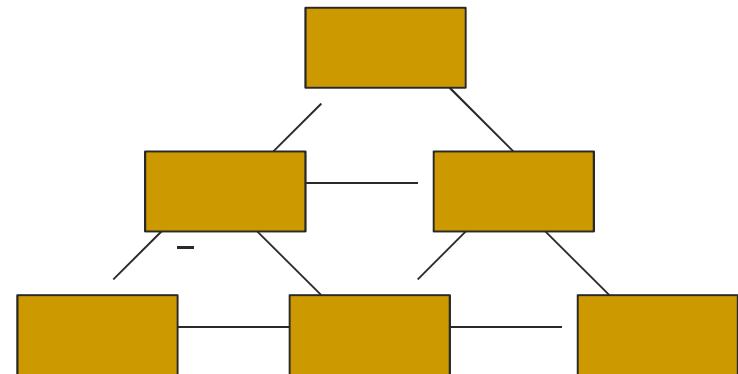
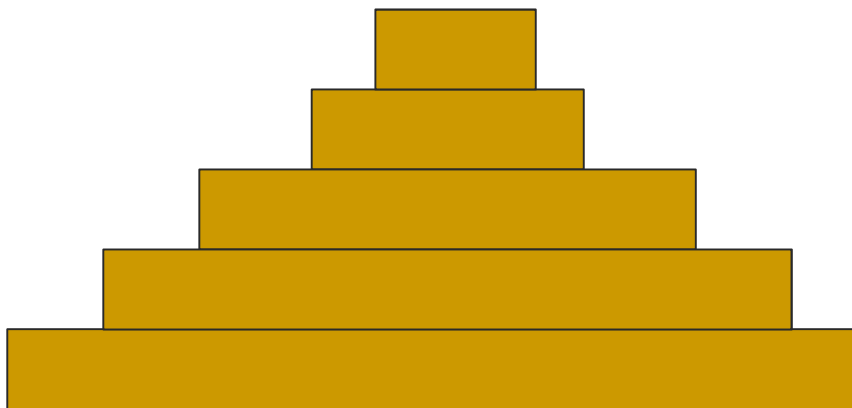


Il lavoro di squadra permette ad ognuno

- di sentirsi coinvolto e motivato
- di sentirsi responsabile davanti ai compagni oltre che all'azienda
- di trovare motivazioni più forti all'impegno
- di snellire le procedure
- di esercitare un monitoraggio continuo e più agile sui processi di lavoro
- di rispondere in tempo reale alle difficoltà in modo efficace

I vantaggi del team

Per questo dalla organizzazione gerarchica, si tende a passare a quella orizzontale del team



Il lavoro di squadra permette ad ognuno di concorrere al comune successo

Come sono cambiate le aziende



Ieri

Oggi



- Leadership autoritaria
- Forza lavoro omogenea
- Stabilità
- Sicurezza
- Lealtà verso l'azienda

- Responsabilità condivisa
- Forza lavoro eterogenea
- Dinamicità
- Incertezza
- Lealtà a se stessi ed alla professione



Necessità di una maggiore comunicazione

L'efficienza di un team



Che cosa ci vuole per costruire team efficienti?

- essere convinti dei vantaggi del lavoro in gruppo
- condividere obiettivi comuni
- avere delle regole, dividerle e rispettarle
- lavorare per raggiungere accordi
- prendere decisioni condivise
- risolvere i conflitti
- prevenire gli ostacoli
- Buone competenze comunicative e relazionali!!





Processo attraverso il quale si aiutano le persone in quanto singoli o membri di una squadra a raggiungere il massimo livello delle proprie potenzialità



Il coaching è ormai considerato uno dei più efficaci metodi di intervento per il cambiamento all'interno dei processi aziendali e per la crescita delle persone

Il Coaching nelle organizzazioni complesse



**coaching aziendale: integrazione o sostituzione
dei tradizionali metodi formativi**

**coaching aziendale:
basato sui comportamenti
contestualizzato su target specifici
focalizzato su obiettivi definiti**

**coaching aziendale:
efficace perché tende ad ottenere risultati
reali, incisivi e più immediati**



Se il formatore è il facilitatore dell'apprendimento, possiamo dire che il coach è il facilitatore del cambiamento. Attraverso precisi stimoli aiuta la persona a scoprire gli aspetti inutilizzati del proprio potenziale e dunque a raggiungere con maggior facilità i propri obiettivi.



- * **Il coach è un esperto di metodo, e non di contenuto.**
- * **La sua attività principale non è rispondere alle domande, ma consiste nel fare delle domande utili che stimolino un progresso autonomo e consapevole del coachee.**



Il teamleader coaching è l'attività di coaching svolta dai team-leader verso il proprio gruppo di collaboratori.

Non sempre un buon teamleader è un buon coach, questa evoluzione avviene in tre fasi:

- 1. miglioramento di alcune abilità e comportamenti.**
- 2. percorso di self coaching.**
- 3. applicare tecniche di coaching ai propri collaboratori.**



YOUR DIFFERENCE

Business, Team e Sport Coaching

CHI SIAMO

Siamo **Business, Team e Life COACH**

(specializzazioni rilasciate dall'International NLP Society)

Siamo **Master Practitioner e Professionisti in PNL**

(specializzazioni rilasciate dalla International NLP Society)

Siamo **LICENSED SPORT PERFORMANCE COACH**

(specializzazione riservata a pochissimi professionisti in Italia, rilasciata dall'International NLP Society)

CHI SIAMO

Stiamo costruendo la nostra esperienza nel coaching con una **formazione continua** e lavorando con grandi **società leader** e **atleti agonisti e professionisti** (anche di **livello internazionale**)

Esperienze:

Selezione del Personale, Product Management, Training per reti di distribuzione e vendita, Public Speaking, Formazione al contatto con il pubblico. Costruzione di Team e formazione sulla comunicazione efficace. Consulenza Aziendale e Marketing. Allenamento Sport di squadra, Istruzione e animazione di attività di Fitness, Personal Trainer

il PROGETTO in SINTESI

Sulla base delle informazioni raccolte finora, considerando anche i corsi sulla comunicazione già frequentati, proponiamo un corso più avanzato sul Team Coaching articolato in due momenti:

le BASI del Coaching

il TEAM e come FARLO

FUNZIONARE:

il Team Coaching come processo

sviluppati in teoria ed [esperienze pratiche](#).



Noi abbiamo accettato la sfida della complessità. L'abbiamo studiata, approfondita, elaborata. Per accettare la sfida della complessità non è comunque necessario leggere libri ,frequentare corsi o consultare riviste. La sfida della complessità ha a che fare con il vissuto di ognuno di noi.

Per accettare la sfida della complessità è sufficiente immergersi nella rete della vita con gli occhi aperti e la curiosità tipica dei bambini

(De Toni, Comello.)