

PRAXI SpA

Organizzazione e Consulenza

The PRAXI logo is displayed in white, bold, uppercase letters within a dark blue rectangular box that features horizontal lines above and below the text.

Comune di VENEZIA

Relazionarsi in modo efficace
partendo dalla consapevolezza
di sè

Proposta tecnico economica
02.09.25

www.praxi.praxi



Indice

1. Contesto ed esigenza espressa	Pag.4
2. Il percorso formativo	Pag.5
3. Metodologie e modelli di riferimento	Pag.13
4. Processo di apprendimento	Pag.18
5. Valore del progetto	Pag.39

1. Contesto ed esigenza



Contesto



Il Comune di Venezia intende rafforzare le competenze professionali del comparto tramite la realizzazione di **percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze gestionali e relazionali**. In particolare chiede a PRAXI un percorso focalizzato sulla **comunicazione interpersonale**, per creare una base comune che sviluppi nelle persone la consapevolezza delle proprie modalità comunicative, l'empatia e si rifletta anche sull'abilità relazionale e negoziale con il gruppo di lavoro.

Il percorso sarà modulare e con obiettivi specifici su cui lavorare in una logica fortemente applicativa e laboratoriale con lo scopo di fornire ai partecipanti strumenti spendibili nel proprio quotidiano per guidare proattivamente il proprio piano di sviluppo.

Le aule saranno composte da partecipanti afferenti a servizi misti con lo scopo di facilitare la conoscenza specifica e la collaborazione cross-funzionale.

2. Il percorso formativo



Visione di insieme del percorso

Il Percorso di formazione, **progettato ad hoc**, ha l'obiettivo di **fornire strumenti concreti e applicabili per conoscere meglio se stessi e l'impatto del proprio stile di relazione sull'Altro** e di guidare i partecipanti nell'applicazione di metodologie volte ad **aumentare l'efficacia e la qualità delle relazioni interpersonali**.

PRAXI propone inoltre di **popolare con contenuti specifici la piattaforma Moodle** del Comune di Venezia in modo da fornire ai partecipanti l'opportunità di autoapprendimento dei contenuti del percorso formativo.

AVVIO PERCORSO: kick off

Kick off: attività di comunicazione iniziale di progetto rivolta a tutta la popolazione **gestita dalla funzione HR del Comune di Venezia** con supporto per la creazione di contenuti di comunicazione da parte di PRAXI.

2° MODULO (due corsi opzionali da 16h.) SBOCCHI FUTURI

4 mezza giornate in presenza per ciascun corso

- OPZIONE 1: Laboratorio di gestione del conflitto e comunicazione in condizioni di criticità
- OPZIONE 2: Laboratorio di Ascolto attivo e Feedback efficace



Dettagli del percorso



00

KICK OFF a cura del Comune di Venezia

Questa fase gestita dalla funzione HR del Comune di Venezia sarà supportata da PRAXI per:

- Creare **contenuti di comunicazione interna** che trasferiscano il valore del progetto

Dettagli del percorso

1° MODULO (16h.)

LABORATORIO – Consapevolezza e Comunicazioni di qualità



01

4 mezzeggiornate in
presenza

Obiettivi

- Conoscere e allenare i **fondamenti della comunicazione efficace**
- Prendere **consapevolezza del proprio stile comunicativo**, dei punti di forza e le aree da rinforzare
- **Sperimentare la comunicazione in ogni forma**, data e ricevuta
- Sviluppare una **mappa dei propri interlocutori** principali, e di come comunicare meglio il messaggio a seconda della relazione
- Sperimentare le **dimensioni dell'assertività** e riconoscere gli stili anassertivi (passività, aggressività, manipolazione) per consolidare l'autoefficacia

Principali Contenuti

- Stimolare autoconsapevolezza circa la comunicazione efficace in ogni suo aspetto (stili comunicativi, abitudini, paure, ostacoli, comunicazione verbale, non verbale, scritta, etc)
- **Sperimentare comunicazione individualmente e in sotto gruppo**, con regolari e costanti momenti di feedback incrociato
- Allenare **l'ascolto attivo e empatico** con le tecniche di: etichettamento, ricapitolazione, parafrasi, riscontro
- **Assertività** espressioni e significati: origini e dimensioni della comunicazione, autodiagnosi del proprio stile di comunicazione
- Riconoscere i **diversi stili relazionali** e di comunicazione e imparare a gestirli al meglio per costruire relazioni positive e basate sulla fiducia
- **Sperimentarsi** in diverse situazioni relazionali per mettere in pratica l'assertività, l'ascolto e l'empatia

Metodologia

I partecipanti durante le giornate di laboratorio saranno coinvolti in un **vero e proprio gioco che, a livelli di complessità crescente**, consentirà loro di riprendere e sperimentare tutti i contenuti del corso. Durante l'ultimo incontro si proporrà la compilazione di un piano di sviluppo individuale che verrà ripreso in fase di follow up online. Verrà infine proposta la compilazione di dei **questionari di verifica dell'apprendimento** di tipo situazionale per monitorare l'accrescimento in termini di conoscenze e competenze.

Dettagli del percorso

2° MODULO (16h.)

SBOCCHI FUTURI – OPZIONE 1 Laboratorio di gestione del conflitto e comunicazione in condizioni di criticità



02

4 mezzegornate in
presenza

Obiettivi

- Acquisire consapevolezza delle **dinamiche emotive e relazionali che generano conflitti** in ambito lavorativo
- Applicare tecniche di **negoziamento per trasformare la competizione in collaborazione**
- **Riconoscere e gestire i propri pattern di reazione** allo stress e all'aggressività
- Implementare strategie di **comunicazione non violenta** in contesti di criticità

Principali Contenuti

- Analisi delle **emozioni e delle fonti di conflitto** nel contesto lavorativo: riconoscimento e gestione
- Definizione e comprensione del **ciclo dell'aggressività e delle reazioni difensive**
- Strategie di negoziazione per la gestione efficace dei conflitti intra-team
- **Strumenti per diagnosticare e prevenire i conflitti**: riconoscere i segnali e intervenire tempestivamente
- Gestione delle **leve emotive e relazionali** per migliorare la collaborazione e il clima organizzativo
- **Applicazione della comunicazione non violenta** riconoscendo gli impatti del linguaggio sciacallo e giraffa nella relazione

Metodologia

Durante il modulo i partecipanti toccheranno con mano gli strumenti proposti attraverso **analisi di casi e scenari e simulazioni d'aula**.

Durante il corso verranno proposte **checklist di auto-riflessione sul proprio stile di gestione del conflitto**.

Verrà infine proposta la compilazione di dei **questionari di verifica dell'apprendimento** di tipo situazionale per monitorare l'accrescimento in termini di conoscenze e competenze

Dettagli del percorso

2° MODULO (16h.)

SBOCCHI FUTURI – OPZIONE 2 - Laboratorio di Ascolto attivo e Feedback efficace



02

4 mezza giornate in
presenza

Obiettivi

- **Comprendere le diverse modalità di ascolto e svilupparlo** come strumento di comunicazione efficace
- **Riconoscere e superare i comportamenti di non ascolto e i fattori di disturbo** nella comunicazione
- Apprendere le regole e le tecniche per porre **domande efficaci e stimolare il dialogo costruttivo**
- Praticare **l'ascolto attivo** e il **feedback con il metodo SCIA**

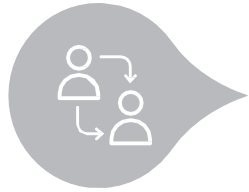
Principali Contenuti

- **Introduzione all'ascolto attivo:** definizione, importanza e benefici in ambito lavorativo
- **Diverse modalità di ascolto:** passivo, selettivo e attivo
- **Comportamenti di non ascolto** e segnali di disattenzione
- Le **7 regole dell'ascolto attivo** e l'attenzione al linguaggio non verbale
- **Tipologie di domande:** aperte, chiuse, di chiarimento e di conferma
- Principi e caratteristiche del **feedback efficace:** specifico, concreto, tempestivo, comprensibile, monitorabile, adattato e privato
- Riconoscere le proprie e altrui **resistenze al feedback**
- Il **metodo SCIA** per dare e ricevere feedback efficaci

Metodologia

Durante il modulo i partecipanti toccheranno con mano gli strumenti proposti attraverso **analisi di casi e scenari e simulazioni d'aula**. Durante il corso verranno proposte **checklist di auto-riflessione sul proprio stile negoziale e di gestione del conflitto**. Verrà inoltre condiviso uno strumento per preparare le proprie negoziazioni mantenendo un focus sulla fiducia transazionale. Verrà infine proposta la compilazione di dei **questionari di verifica dell'apprendimento** di tipo situazionale per monitorare l'accrescimento in termini di conoscenze e competenze

*Eventuale valutazione futura - Auto- Apprendimento LMS



PRAXI propone inoltre di **popolare con contenuti specifici la piattaforma Moodle** del Comune di Venezia in modo da fornire ai partecipanti l'opportunità di approfondire in autonomia i contenuti del percorso formativo.

Obiettivi

- Fornire ai partecipanti degli strumenti di approfondimento sui contenuti del corso
- Fornire ai partecipanti degli strumenti applicativi (schede best practice, checklist, test) per supportare la messa a terra dei contenuti dei percorsi formativi.

Prima dell'inserimento dei contenuti digitali verrà fatta un'analisi tecnica della piattaforma per verificare i formati più idonei a garantire l'accessibilità degli stessi a tutti gli utenti.

PRAXI si occuperà di fornire i contenuti e sarà in carico al Comune di Venezia il caricamento in piattaforma e la creazione della comunicazione interna per far accedere i partecipanti. Sarà possibile scegliere e adattare alcuni contenuti tra quelli proposti da PRAXI alla vostra piattaforma, quotando eventuali personalizzazioni e adattamenti richiesti.

La stima economica di dettaglio potrà essere confermata in base ai moduli scelti, ad eventuali personalizzazioni o adattamenti informatici e dal numero dei partecipanti.

Indichiamo delle tariffe *indicative* che verranno adattate e incentivate in base al numero di moduli/partecipanti:

Esempio: Modulo Feedback per 500 persone = 2.000,00€+IVA

* LMS non inclusa nella quotazione economica di questa proposta, presentata a titolo informativo per eventuali valutazioni future

Auto - Apprendimento

Letture

a cura di Elena Caffarena
Partner e Coordinatore Nazionale Sviluppo Risorse Umane e Formazione Praxi S.p.A.

Dirigere da ogni sedia: il reverse feedback come metodo di miglioramento continuo

La fiducia è la volontà di rendersi vulnerabili agli altri
Hong e Bohnet 2007

Qualche giorno fa ho partecipato alla riunione del Comitato di Direzione di un'azienda cliente. Questa società ha dimostrato una grande capacità di realizzare risultati ottenendo una crescita a doppia cifra ogni anno nell'ultimo lustro.

Un caso di successo si direbbe, eppure il CEO è preoccupato: non si parlano i suoi Direttori e non si aiutano. Gli effetti negativi si percepiscono sul clima dell'azienda e sulla capacità di innovazione.

Durante la riunione a cui ho assistito, uno dei Direttori dice al CEO: «Tu vuoi un ambiente partecipativo ma sempre in ritardo come in Sviluppo Prodotto, oppure vuoi che raggiungiamo gli obiettivi in modo puntuale?». Questa affermazione, mascherata da domanda, fa emergere in realtà l'accusa al collega di non essere focalizzato sugli obiettivi e di non aver saputo gestire eventuali situazioni critiche.

Dopo la riunione un Manager mi fa notare come il CEO sia diverso dalla maggioranza di loro: è più aperto, trasparente

collaborativo, contenendo gli atteggiamenti passivi, vittimistici o delatori.

Certo che conferire ai collaboratori l'incarico di dare feedback richiede la preparazione del terreno sotto almeno due profili: quello della fiducia reciproca e quello della capacità di osservazione e restituzione al Manager. Avere fiducia nell'altro significa rendersi vulnerabili, mostrare la propria debolezza, accettare il rischio dell'investimento in un progetto relazionale che potrebbe non avere un ritorno positivo. Se non siete disponibili a rendervi vulnerabili, allora lasciate perdere. Il feedback vi farà male e vi farà anche arrabbiare. Terrorizzerà, inoltre, i vostri collaboratori.

Il secondo aspetto è preparare le persone a darvi feedback, che non vuol dire venire a lamentarsi da voi. La capacità di dare feedback nasce dalla capacità di osservazione: cosa devo guardare? Sotto quale prospettiva devo guardare? Come devo descrivere ciò che ho visto?

Il "cosa devo guardare" è progressivo. Inizialmente potrete chiedere di focalizzarsi sulla qualità dei contenuti del lavoro e la velocità di esecuzione, poi su aspetti positivi che vi vengono riconosciuti da loro come, ad esempio: «Che cosa ti motiva a lavorare con me?», «Mi dici due cose che ti piacciono del mio modo di affrontare i problemi?», «Mi dici una cosa che ti è piaciuta fare con me?». Poi potrete passare a chiedere

Come dare feedback efficaci concreti e costruttivi

WHY?
Perché è importante avere un metodo nel feedback?
Il feedback offre l'opportunità di riflettere ed aumentare consapevolezza di sé e dell'equipe delle proprie azioni, contesto professionale, delle performance, nel rispetto degli obiettivi. Per essere tale è necessario ad una comunicazione chiara ed esplicita di scegliere in sé ciò, soprattutto oggi, con gran parte della comunicazione **canali digitali virtuali**. Il rischio di non essere chiari in frasette è più elevato. Per tale motivo, utilizzo di tecniche e metodi comunicativi può aiutare ad argomentare in efficace e costruttivo un feedback.

HOW?
Come prepararsi a comunicare un feedback con il metodo SCIA?
Il metodo SCIA, è un acronimo: **S**ituazione, **C**omportamento, **I**mpatto, **A**zione; sigla che è possibile dare un feedback efficace, sia in presenza fisica che in remoto.

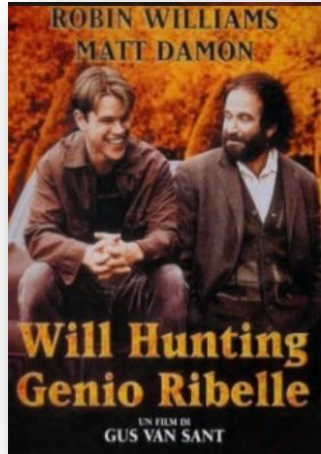
- **Focalizza la situazione specifica** in cui hai osservato il comportamento dell'altro. Cerca di comprendere inoltre, il contesto e l'ambiente lavorativo in cui si inserisce la persona a cui dare il feedback.
- **Concentrati su comportamenti, dati e fatti**, specifica quale comportamento hai osservato che dal tuo punto di vista è stato funzionale oppure no. In questa fase, ricordati di non valutare la persona in sé e dai un feedback preciso su ciò che hai osservato nel tuo comportamento.
- **Aiuta il tuo interlocutore a comprendere l'impatto positivo o negativo** che ha avuto il suo comportamento su di te, sul gruppo, sugli obiettivi, sui risultati ed sull'organizzazione in generale.
- **Definisci insieme delle azioni alternative o di rinforzo**. Questo permetterà alla persona di dare senso a tutte le altre fasi e raggiungere i risultati necessari in modo efficace.

WHAT?
Quali metodi abbiamo a disposizione?
Uno dei metodi utilizzati per strutturare una conversazione efficace è il SCIA, acronimo di **S**ituazione, **C**omportamento, **I**mpatto, **A**zione. Tale metodo di guida nel coaching, ricomincia per stimolare l'efficienza e la qualità e in tal modo il Coach/Manager, in un'istanza per venire alle radici dell'impresa, all'innovazione o al miglioramento continuo.

Da remoto bisogna ancor più prestare attenzione alla comunicazione: definire insieme un momento opportuno per entrambi, sugli il canale più funzionale rispetto al tipo di feedback, aumentare le alternative per coinvolgere attivamente l'interlocutore e per comprenderlo al meglio.

www.praxi.praxi

Best Practices



Film/Video

Minigame

Riconosci i feedback efficaci?

Il seguente gioco è diviso in due parti:
nella prima fase scopri le caratteristiche dei feedback efficaci, trascinandole nel rispettivo box;
nella seconda fase riconosci le frasi e gli esempi che rappresentano un buon feedback e trascinali nel box dei «feedback».
Buon divertimento!

INIZIA

PRAXI

Percorso formativo

Piano di azione

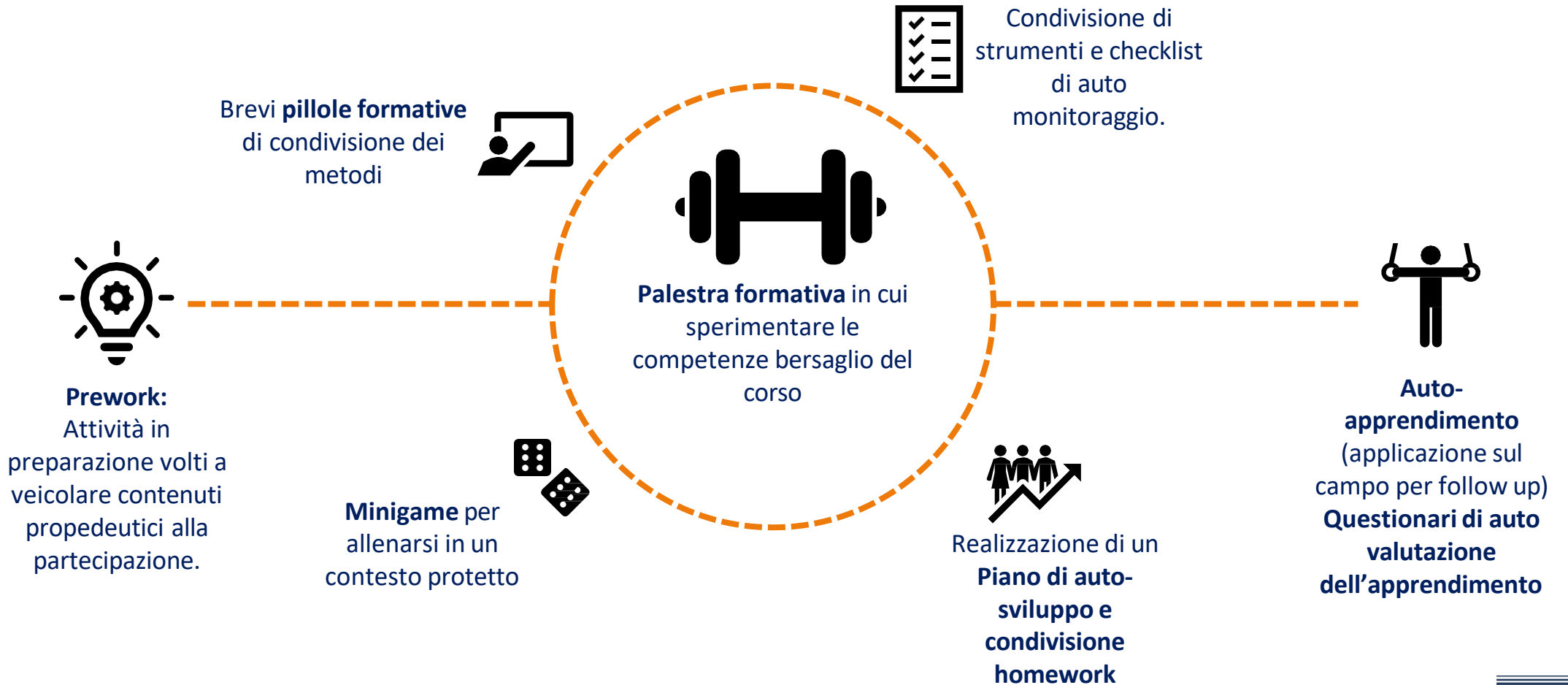
Questo Piano appartiene a:

3. Metodologie e modelli di riferimento



Metodologie trasversali ai percorsi

I corsi in presenza saranno erogati in **modalità interattiva e attenta agli impatti**, con prevalenza di attività esercitative su casi concreti, alternate a momenti di condivisione di esperienze e metodologie volti a far acquisire **comportamenti efficaci**.



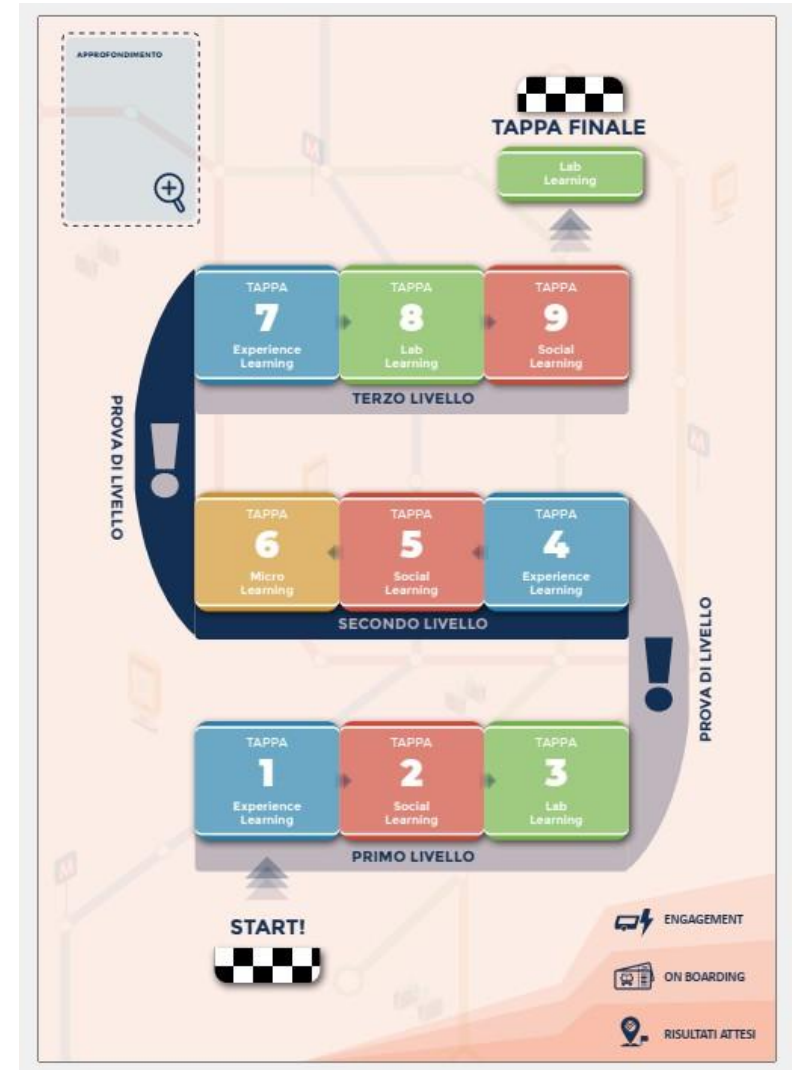
Il gioco PRAXI per allenare la comunicazione, l'ascolto e l'assertività

Il modulo 1 sarà progettato ad hoc e facilitato grazie al supporto di un **vero e proprio gioco da tavolo progettato da PRAXI** che ha lo scopo di far ripassare i contenuti base della comunicazione e allenare, grazie alle prove a complessità crescente, gli strumenti per mettere in atto una comunicazione chiara, efficace e assertiva.

Le **prove verranno completamente personalizzate sul contesto** Comune di Venezia e condivise anticipatamente con l'ente formazione.

La fase di **erogazione assicurerà tramite metodologie esperienziali e di gioco basate sulle più recenti scoperte neuroscientifiche** di massimizzare l'apprendimento e di poterlo verificare tramite test di **apprendimento somministrati in ingresso e in uscita** (se desiderato).

Fondamentale sarà la rilevazione del gradimento che offrirà spunti anche di **taratura della progettazione**. Apprendimento e gradimento saranno inoltre elementi chiave del monitoraggio.



Comunicazione efficace e ascolto attivo

Le regole dell'ascolto attivo

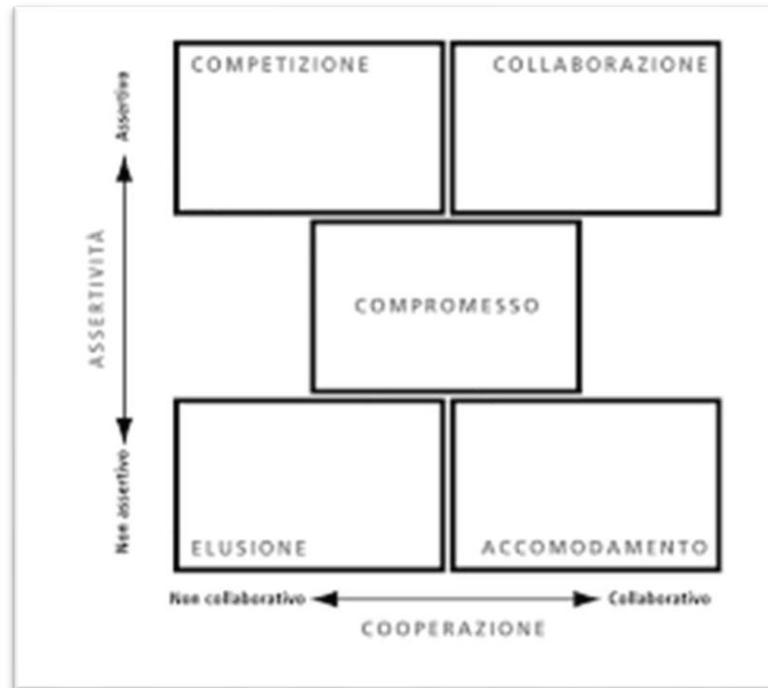
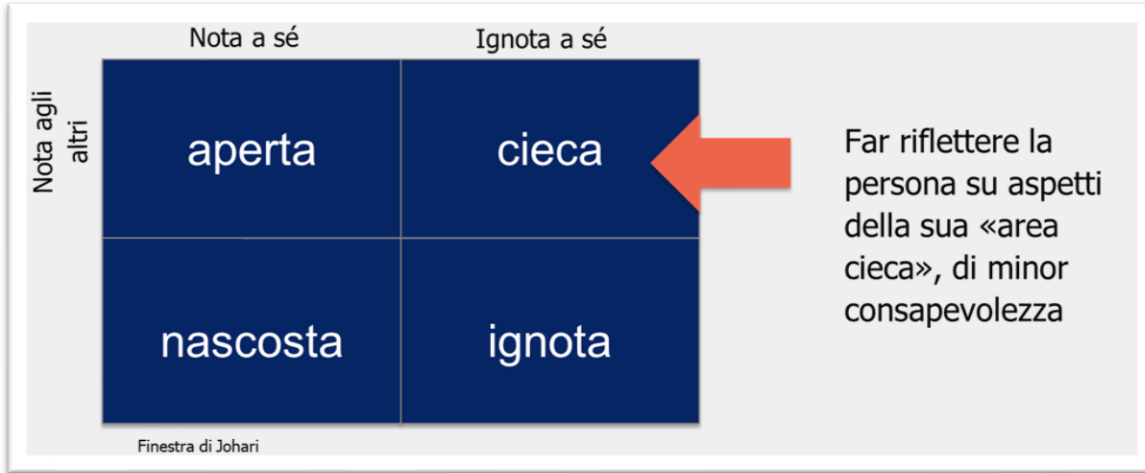


Fare richieste in modo assertivo



1. Aver chiaro il risultato che si vuole raggiungere
2. Assicurarsi di essere ascoltati
3. Andare dritto al punto, senza giustificarsi, scusarsi
4. Se si ha difficoltà nel fare la richiesta, identificare ed esprimere ciò che si prova
5. Mostrare di ascoltare ed apprezzare il punto di vista dell'Altro senza rinunciare alla propria richiesta
6. Mostrare apprezzamento se l'altro accoglie la richiesta o cercare un compromesso accettabile per entrambi se dovesse rifiutarla

Gestione del conflitto e feedback



IL METODO SCIA

SITUAZIONE

Fornite più dettagli specifici possibili sulla situazione in cui è avvenuto il comportamento: chi era coinvolto, dove si è verificato, quando si è verificato, com'è successo.

COMPORAMENTO

Comunicare il particolare comportamento che è stato osservato - non la vostra interpretazione del comportamento.

IMPATTO

Chiarite l'impatto, ovvero il modo in cui il comportamento della persona si ripercuote su di voi, sugli altri o su una specifica situazione.

AZIONE ALTERNATIVA

Stimolate come la persona può agire in modo diverso, cosa può fare per gestire la meglio la situazione.



4. Il processo di apprendimento



Cambiamento e apprendimento: sfruttare l'occasione

- Il **contesto in forte cambiamento** in cui le persone si trovano ad operare è un'occasione unica in cui dipendenti e aziende possono **creare un'alleanza a beneficio del business e dell'employability delle persone.**
- Lasciare che la trasformazione sia casuale, non guidata e priva di un quadro strategico di riferimento, significa abbandonare le persone all'interpretazione individuale del cambiamento con effetti negativi sotto il profilo motivazionale, del senso di appartenenza e della produttività.
- Un **programma di change management** deve spingere i **manager a riflettere sul contesto e sul loro ruolo** e a sviluppare un **visione sul futuro che includa le aspettative sulle persone e sulle modalità di comunicazione e messa a terra la visione.** Tutte le risorse devono potersi sentire protagoniste del cambiamento e autonome nella gestione delle proprie responsabilità di ruolo.



Il processo di apprendimento elaborato dalle teorie sulla Zona di Apprendimento Prossimale di Lev Semënovič Vygotskij, Pensiero e linguaggio, 1934

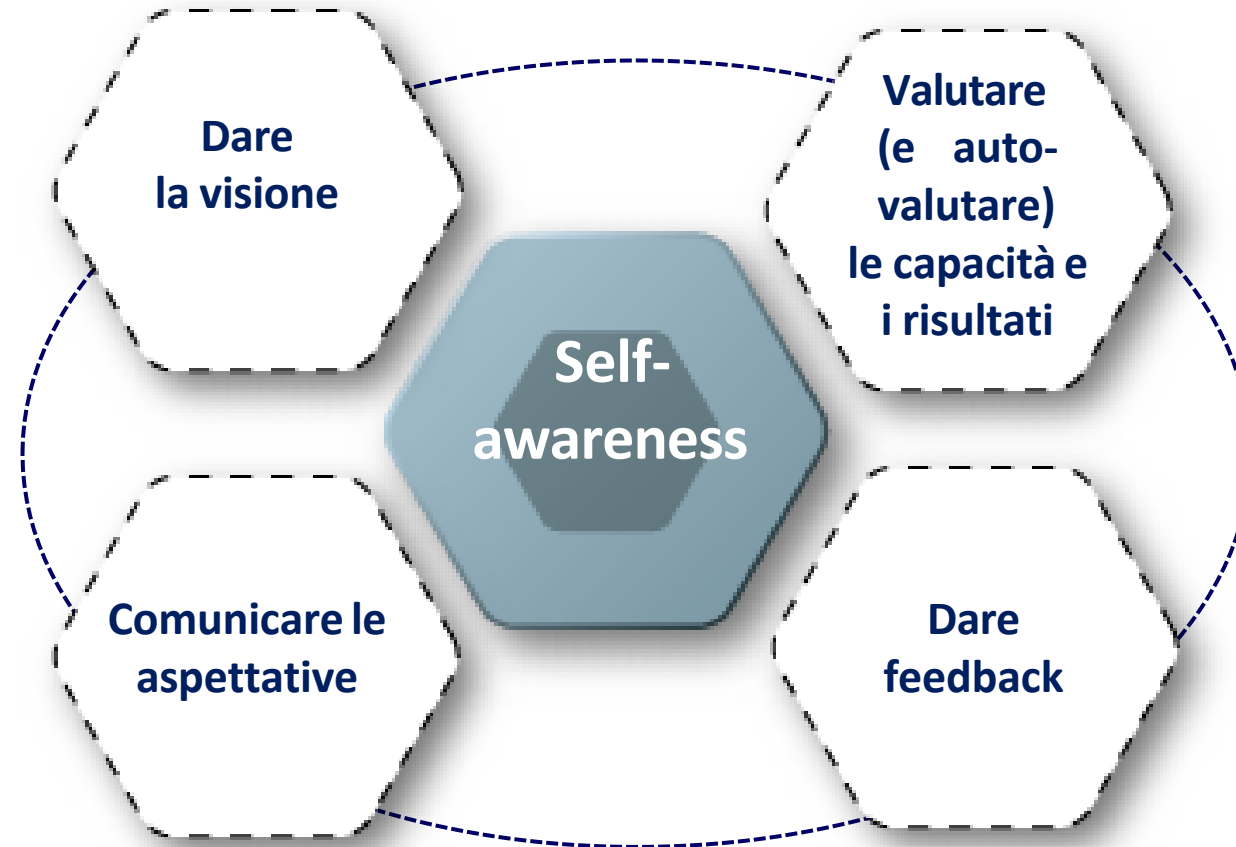
La nostra capacità di sviluppo del capitale umano

Per sviluppare il Capitale Umano e garantire il perseguimento degli obiettivi delle organizzazioni, riteniamo indispensabile sviluppare un progetto entro una visione strategica dello sviluppo delle risorse umane finalizzata all'employability, in cui il partecipante è soggetto consapevole, responsabile e proattivo della sua crescita professionale.

La nostra prospettiva è basata su tre assiomi e nelle pagine che seguono sono illustrati gli strumenti con cui questa prospettiva prende corpo.



Gli strumenti per far crescere le persone



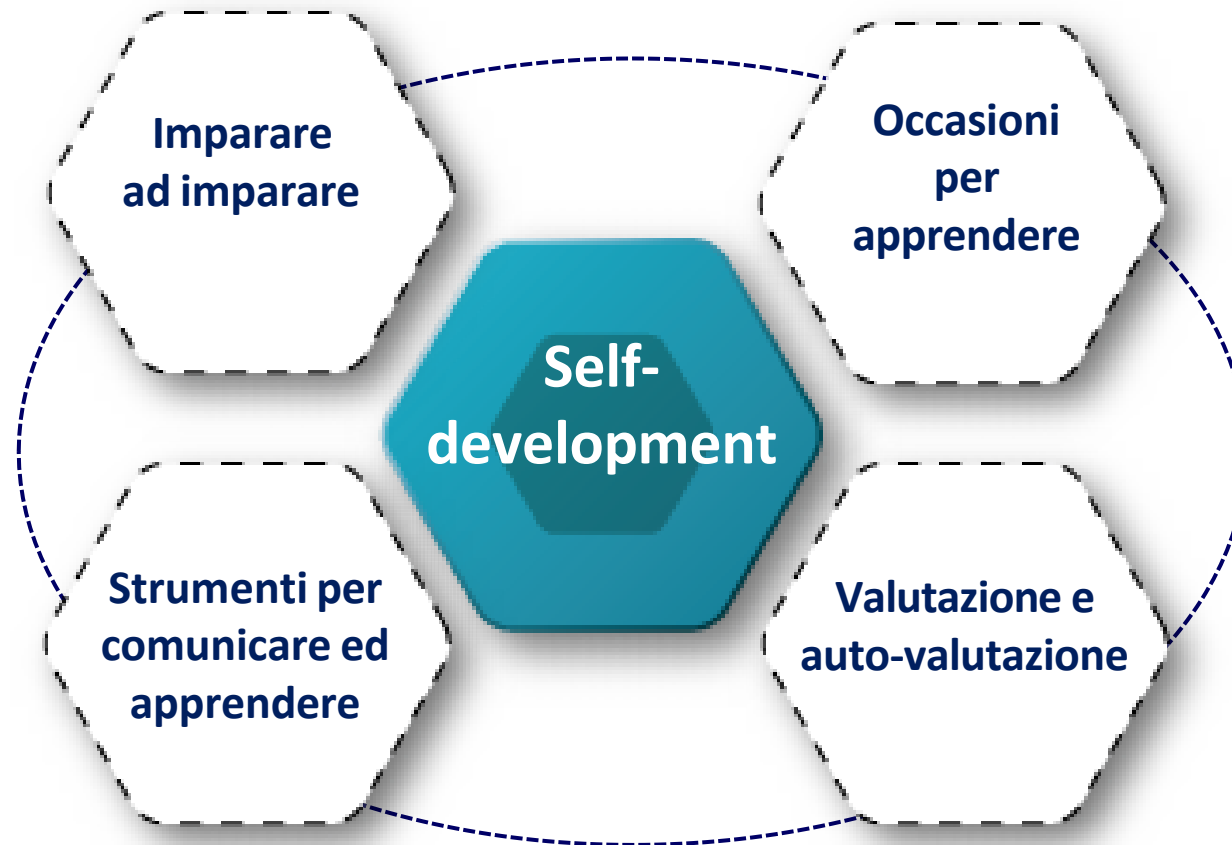
Quali sono le aspettative nei tuoi confronti e come ti percepisci al riguardo?

Gli strumenti per far crescere le persone



Nessuno può agire in vece tua. Quello farai oggi, determinerà la tua capacità di affrontare il domani.

Gli strumenti per far crescere le persone



Guarda sempre avanti e cogli tutte le occasioni di oggi in una prospettiva di futuro. Guardare al passato serve solamente ad analizzare e a evitare gli stessi errori.

Come PRAXI concretizza questa strategia nei percorsi di crescita delle persone

Self responsibility

Self development

- Strumenti self development anche digitali (App)
- Valutazione dei risultati di apprendimento e di impatto
- Peer coaching fra i partecipanti
- Focus on trasferibilità pratica con i partecipanti
- Piano di auto-allenamento elaborato in itinere
- Approccio trasparente del docente o del coach (feedback)
- Coaching d'aula su casi reali
- Valutazione dell'apprendimento in entrata
- Formazione all'apprendimento dei partecipanti
- Progettazione di esperienze didattiche «disruptive»
- Valutazione della leadership a 360° (Praxi 360°)
- Assessment di sviluppo e valutazione potenziale
- Analisi del contesto organizzativo e dei trend di mercato

Self awareness



PRAXI Human Touch

Un modello esclusivo di customer ed employee experience



Personalizzazione

Sanno chi sono, conoscono le mie esigenze, le mie richieste passate. Mi chiamano per nome



Integrità

Mi posso fidare di loro, hanno i nostri stessi valori. Crediamo nelle stesse cose. Mantengono le promesse, non mi manipolano.



Coinvolgimento

Mi coinvolgono e mi fanno partecipare alle decisioni. Mi mettono a disposizione tutte le informazioni. Mi ingaggiano emotivamente



Realizzazione

Mi permettono di raggiungere i miei obiettivi, personali e aziendali. Abilitano i miei sogni e le mie ambizioni. Mi permettono di raggiungere tutto il mio potenziale



Agilità

Sono flessibili, agili, aperti al cambiamento. Riducono gli attriti, le lungaggini. Sfruttano il digitale per semplificare e rendere fluido il processo



Empatia

Si mettono davvero nei miei panni. Sono curiosi e ascoltano. Non mi giudicano.





PRAXI Human Touch



Personalizzazione

Integrità

Coinvolgimento

Realizzazione

Agilità

Empatia

Persone

Processi

Organizzazione

La nostra ricerca e innovazione su metodi e modelli di sviluppo

- PRAXI collabora con **l'Università degli Studi di Torino** - Facoltà di Psicologia – Laboratorio di scienze cognitive nella ricerca e innovazione di metodologie formative e nella ricerca di best practice nella gestione dei processi formativi
- Collabora con **Six Seconds - Emotional Intelligence Network** nello sviluppo delle applicazioni dell'intelligenza emotiva
- È parte delle comunità di pratica sullo sviluppo delle risorse umane con la rete **The European Independents**
- Sviluppa autonomi percorsi di ricerca come quello sui **valori chiave nella vendita** a livello internazionale tramite la propria consociata **Consalia** in collaborazione **London Business School e Middlesex University**
- **PRAXI è partner di AIDP** nella ricerca di applicazioni delle **neuroscienze** per il miglioramento dell'efficacia didattica

La nostra metodologia di lavoro è stata riconosciuta nel tempo:



Premio Basile
Comune di Parma
Italy, 2015

Collaborazioni scientifiche



PRAXI è partner della Business School dei dirigenti del terziario per la quale progetta ed eroga corsi nell'area del business management e del sales&marketing



Leading Sales Trasformation e Sales Transformation, Master riconosciuti dalla **Middlesex University, London**



PRAXI è partner della Business School dei quadri del terziario per la quale progetta ed eroga corsi sulla leadership e lo sviluppo manageriale



Progettazione e docenza in MBA del Politecnico di Milano



Membri del comitato scientifico e docenti all'Executive Master in Business Coaching for Change della LIUC Business School



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO
Membri del Comitato scientifico e docenza al Master in Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane



Certificazioni HR dei consulenti PRAXI

- EQ Training Certification – SixSeconds
- Sei Assessment Certification – SixSeconds
- Change management certification - Six Seconds
- DISC Certification – Time with DISC Certification – Team with DISC Certification
- Insights-MDI Certification - Lexington Company
- ACC (Associate Certified Coach) - International Coach Federation
- PCC (Professional Certified Coach) - International Coach Federation
- OMT (Outdoor Management Training) – Istituto Europeo Neurosistemica
- Analista della scrittura - IIP – Istituto di Indagini Psicologiche

Il nostro approccio gestionale



1. PROJECT MANAGEMENT

Analisi dei fabbisogni formativi, validazione dei principali contenuti, **Definizione dell'impostazione:** calendario, strumenti fisici e virtuali, comunicazioni interne.



2. PROGETTAZIONE DEI PERCORSI

Progettazione didattica, pianificazione dell'esperienza di apprendimento, **preparazione delle esercitazioni, erogazione dei momenti di presentazione del piano formativo ai destinatari.**



4. MONITORAGGIO E FEEDBACK SUI RISULTATI

Somministrazione ed analisi di questionari di soddisfazione ed apprendimento. Monitoraggio dell'applicazione sul campo dei **piani di azione.**

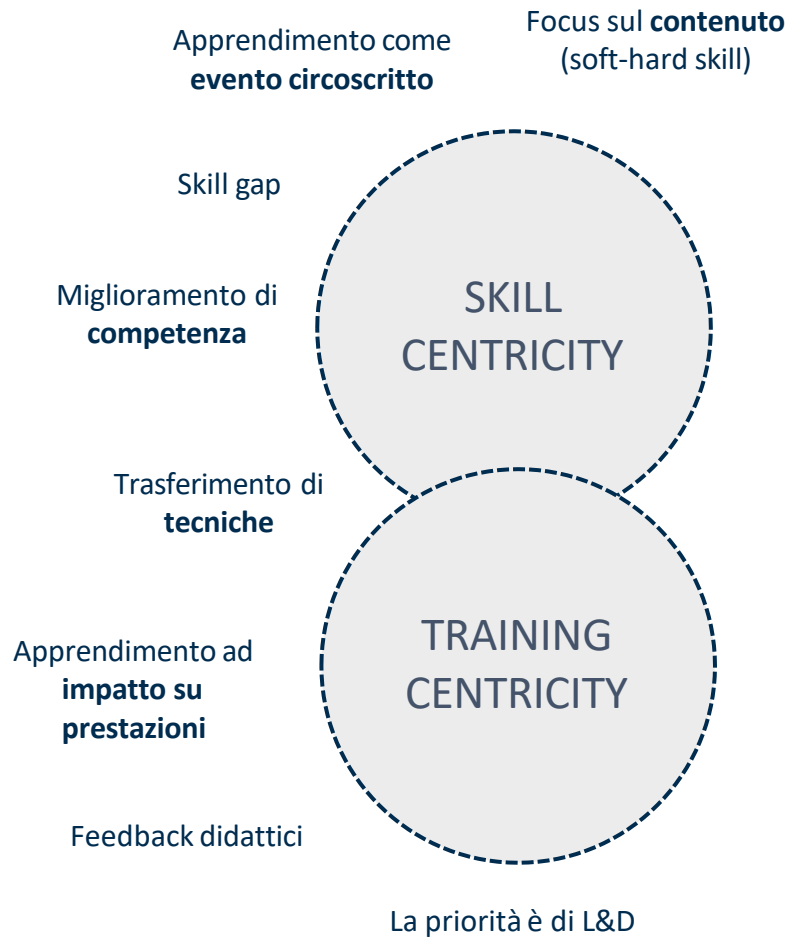


3. EROGAZIONE DEI PERCORSI

Gestione del processo di erogazione dei percorsi volto a garantire la qualità e l'efficacia per ogni edizione.

Gestione dei prework, degli eventuali homework e dell'invio dei contenuti ai partecipanti.

Apprendimento organizzativo: cambio di paradigma

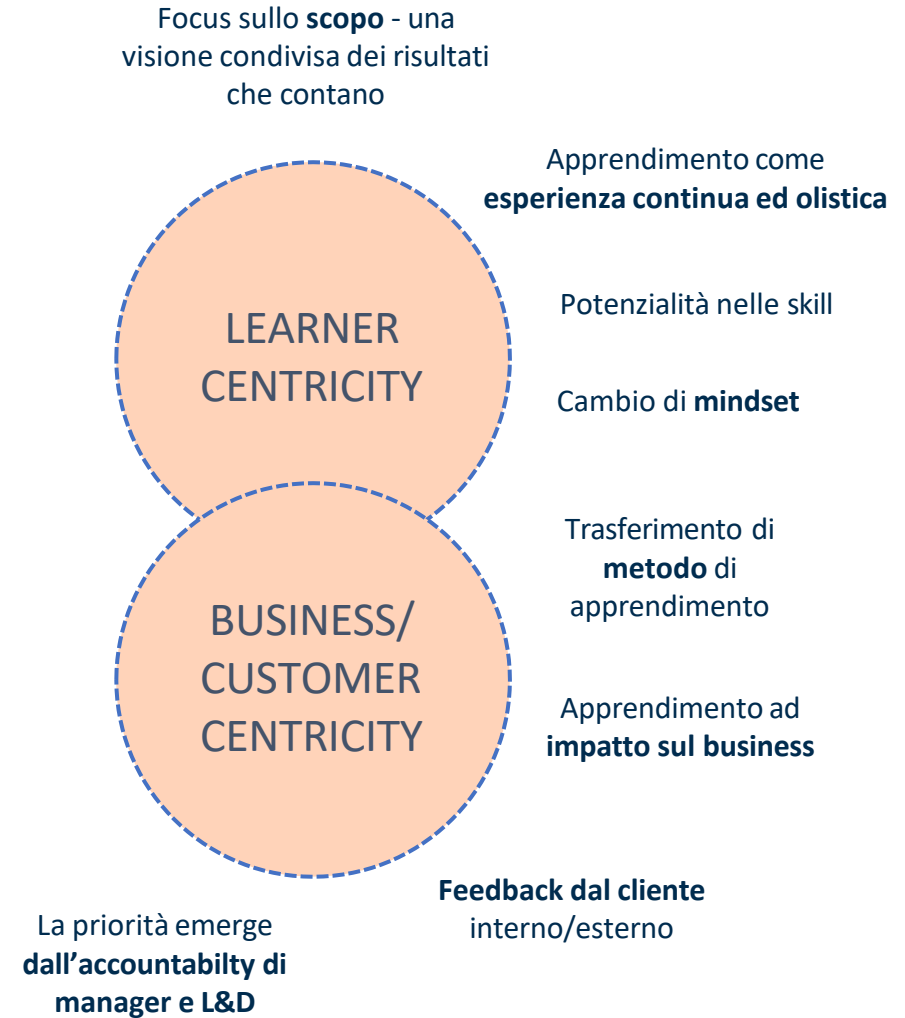


DAL COSA AL CHI

Dall'**oggetto dell'apprendimento** passiamo al **soggetto!**

DAL COME AL PERCHÈ

Dalla **modalità di apprendimento** passiamo al **risultato!**



Il nostro approccio sistemico: fase di erogazione



I consulenti PRAXI operano per **individuare e modellare l'esperienza di apprendimento** più efficace, in grado di generare l'impatto sul comportamento personale e organizzativo, finalizzato alla **performance e agli obiettivi strategici e di business**.

Ogni percorso è progettato come un'**esperienza di apprendimento multicanale** in cui le **metodologie** (prework, aula presenziale, virtuale, auto apprendimento sul campo e in e-learning e coaching) **si intrecciano e si sostengono reciprocamente offrendo un percorso** coerente con il contesto contemporaneo, gli obiettivi didattici e la varietà di profili individuali di apprendimento.

Apprendimento e neuroscienze



I più recenti studi neuroscientifici ci hanno messo a disposizione un patrimonio di informazioni sui processi di apprendimento degli adulti.

In alcuni casi si tratta di conferme scientifiche a quanto l'osservazione sul campo o gli studi basati su tecniche comparative avevano già affermato.

In altri casi sono sorprendenti «rivoluzioni».

Abbiamo lavorato intensamente per approfittare di questa opportunità per sviluppare metodologie didattiche e contenuti e metterli a disposizione dei nostri clienti.

PRAXI contribuisce a www.hrmind.it, il blog di Aidp su neuroscienze, intelligenza artificiale e sviluppo delle risorse umane

I principi che PRAXI applica ai percorsi di apprendimento basati sulle neuroscienze



1. **Brain Moving** – dinamismo tra movimento e staticità fisica e mentale, stimolo di canali comunicativi differenti, uditivi, visivi, emotivi, cognitivi, creativi.
2. **Focus & Distraction** – progettare la distrazione per incrementare la concentrazione.
3. **Self Discovery** – rispondere al bisogno di scoprire ed esplorare e di trovare in autonomia gli strumenti utili per la propria crescita.
4. **Rewarding strategy** - Collegare i contenuti proposti all'utilità per il discente, per aumentarne l'attenzione e la motivazione a sperimentare sul campo, fino al consolidamento dell'abitudine.

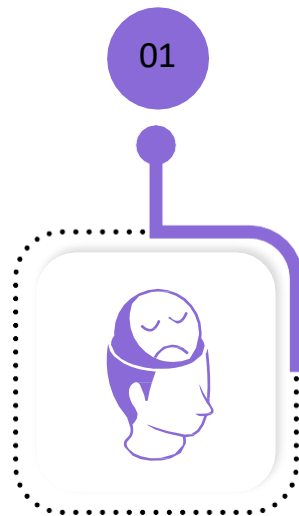
I percorsi di sviluppo delle competenze sono laboratori con stimoli di diverso tipo: materici, artistici, sensoriali. L'approccio scelto si ispira alle neuroscienze e alla lunga esperienza che PRAXI ha maturato nell'applicazione dei principi neuroscientifici ai processi di apprendimento in azienda.

PRAXI contribuisce a www.hrmind.it il blog di Aidp su neuroscienze, intelligenza artificiale e sviluppo delle risorse umane. PRAXI da 5 anni coordina il team AIDP #playthebrain che applica le neuroscienze al lavoro.

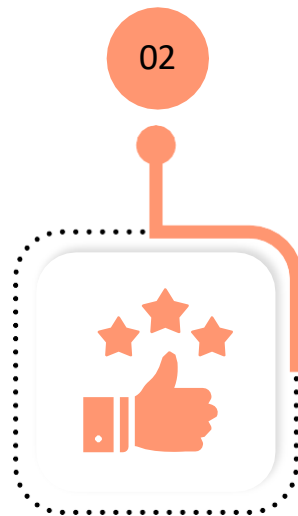
Oltre a numerosi articoli, la collega **Federica Riccardi** ha contribuito a **Il Cervello al lavoro, 2022** e **Neuroscienze al lavoro, 2024**.

Apprendimento e gioco

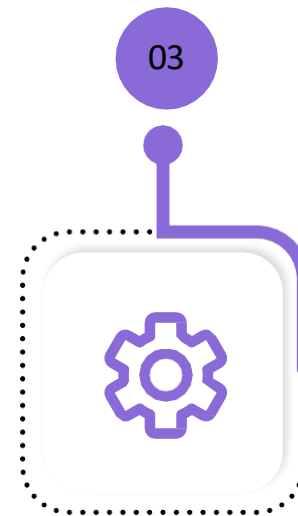
La ricerca ha dimostrato che un approccio ludico al lavoro porta diversi benefici:



Riduce la noia



Aumenta la
soddisfazione lavorativa



Migliora la percezione di
competenza



Riduce lo stress
lavorativo

Apprendimento e gioco

PRAXI integra il gioco all'interno dei suoi percorsi formativi per valorizzare l'apprendimento attraverso esperienze dinamiche e stimolanti. La metodologia della *gamification* permette di applicare elementi e meccaniche proprie del gioco, come punteggi, premi, sfide e competizioni, ai contesti formativi. Questo approccio trasforma le attività didattiche in momenti più coinvolgenti e interattivi, stimolando la partecipazione attiva dei partecipanti e rendendo il processo di apprendimento non solo più efficace, ma anche motivante e memorabile.

Ma...

La gamification da sola non basta:

1. La metafora del gioco non deve semplificare la complessità dell'ambiente reale;
2. Il debrief e la facilitazione della contestualizzazione degli apprendimenti è centrale;
3. Il gioco è una metodologia che deve integrarsi con altre per sedimentare e consolidare l'apprendimento.

Apprendimento e gioco

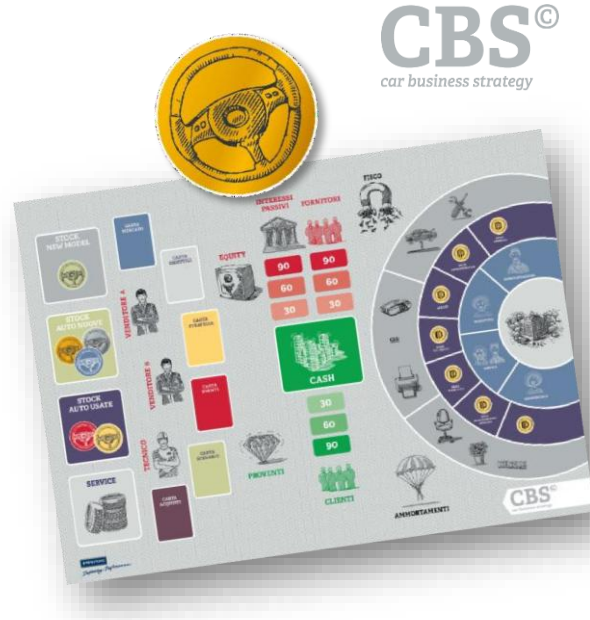
Da molti anni PRAXI sviluppa giochi didattici in grado di potenziare l'efficacia didattica sia in ambito soft che hard skills.

Questo nostro approccio è confermato dalle ricerche in ambito neuroscientifico e dimostrano come, attraverso il gioco, le persone apprendono fino a 6 volte di più nel medesimo lasso di tempo.

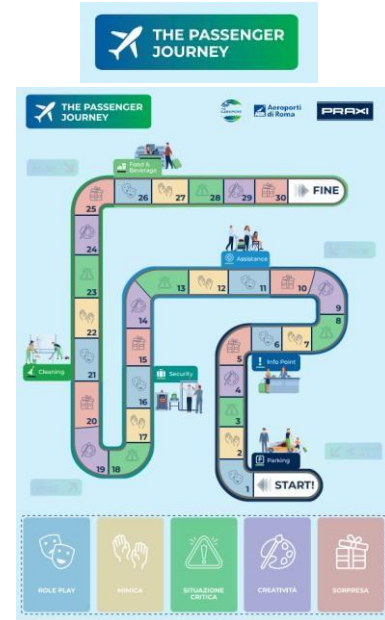
Nel ricorso al gioco, l'elemento di attenzione fondamentale è da attribuire al debriefing affinché i partecipanti si riappropriino dell'esperienza «emozionale» che hanno vissuto e siano in grado di trasferirne gli effetti nel contesto reale di lavoro.



Gioco sullo sviluppo delle competenze economico-finanziarie per non financial



Gioco sulle strategie



Gioco sulla customer experience



Gioco sullo sviluppo delle capacità di apprendimento

Aula presenziale

TRAINING PRESENZIALE

L'aula presenziale rappresenta un importante momento di confronto tra i partecipanti per **allenarsi, mettersi alla prova, condividere esperienze e best practices, generare idee** per il cambiamento, promuovere l'integrazione organizzativa.

La formazione presenziale ha il ruolo fondamentale di **stimolare i partecipanti alla pratica quotidiana** on the job e **accendere il desiderio** dell'approfondimento in piattaforma e-learning.

#Purpose
#Fiducia
#Consapevolezza

Why?

#ObiettivoEccellente
#KPI

What?

#Collaborazione

How?



Obiettivi di Risultato e di Impatto

JOB DAILY EXPERINECE

Affinché ci sia un'aderenza massima dell'apprendimento, si affianca al training d'aula un **apprendimento continuo reale sul campo**, in cui le persone possono **sperimentare da subito** e **avere dei feedback** rispetto al loro apprendimento. Nei momenti pre e post training saranno stimulate attività di miglioramento coerenti con le aspettative, stimolando la messa in campo di ciò che è nuovo, e la condivisione di apprendimenti tra colleghi.

#HumanTouch #LearningOrganization #EmployeeLearningJourney

5. Valore del progetto



Valore economico

Proponiamo nel seguito la quotazione economica del percorso formativo illustrati:

Moduli formativi	Costo erogazione a giornata con spese di trasferta incluse	Durata in giorni	Costo progettazione a giornata con tariffa agevolata	Progettazione	Importo prima edizione
° MODULO - Laboratorio Consapevolezza e comunicazione di qualità- 4 moduli da 4h in presenza. Progettazione di dettaglio, creazione di esercitazioni e materiali ad hoc, preparazione dei questionari di autovalutazione situazionali.	€ 1.350,00	2	€ 1.200,00	1,5	€ 4.500,00 EDIZIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA COSTO € 2.700,00
° MODULO – SBOCCHI FUTURI - 4 moduli da 4h in presenza. OPZIONE 1 - Laboratorio di gestione del conflitto e comunicazione in condizioni di criticità Progettazione di dettaglio, creazione di esercitazioni e materiali ad hoc, preparazione dei questionari di autovalutazione situazionali.	€ 1.350,00	2	€ 1.200,00	1,5	€ 4.500,00 EDIZIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA COSTO € 2.700,00
° MODULO – SBOCCHI FUTURI - 4 moduli da 4h in presenza. OPZIONE 2 - Laboratorio di Ascolto attivo e Feedback efficace Progettazione di dettaglio, creazione di esercitazioni e materiali ad hoc, preparazione dei questionari di autovalutazione situazionali	€ 1.350,00	2	€ 1.200,00	1,5	€ 4.500,00 EDIZIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA COSTO € 2.700,00
Segreteria didattica: invio ed elaborazione dei prework, riproduzione di esercitazioni e materiali di aula per ciascun partecipante, invio dei materiali didattici in formato elettronico ai partecipanti, predisposizione ed elaborazione dei questionari di soddisfazione ed apprendimento.	€ 300,00	Costo applicato <u>ogni 5 edizioni</u>			€ 300,00 per 5 edizioni
Coordinamento del piano formativo biennale: pianificazione, organizzazione, supervisione e revisione delle progettazioni, monitoraggio, eventuali riprogettazioni/contestualizzazioni, elaborazione di report intermedi da restituire nei momenti di confronto con la committenza, elaborazione di report finali e incontro di restituzione.	€ 2.000,00				€ 2.000,00 per piano biennale

Protocollo Comune di Venezia c. 1736 PG/2025/0515878 del 02/10/2025 - Pag. 40 di 42

Valore economico

Protocollo Comune di Venezia c_1736 PG/2025/0515878 del 02/10/2025 - Pag. 41 di 42

La fatturazione avverrà con cadenza mensile sulla base delle attività effettivamente realizzate nel periodo.

Le condizioni di pagamento proposte sono a 30 giorni fine mese data fattura, secondo Vostre normali modalità.

Nel garantire a Comune di Venezia l'assoluta riservatezza dei nostri consulenti nella gestione di tutte le informazioni che verranno condivise per le ragioni del progetto, vi inviamo i nostri migliori saluti.

COMUNE DI VENEZIA

Timbro e firma per accettazione

Praxi S.p.A.

Divisione Formazione & Sviluppo

Federica Riccardi



Praxi S.p.A.

Divisione Formazione & Sviluppo

Monica Coppola



PRAXI SpA

Formazione e Sviluppo



www.praxi.praxi