

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

SCOM

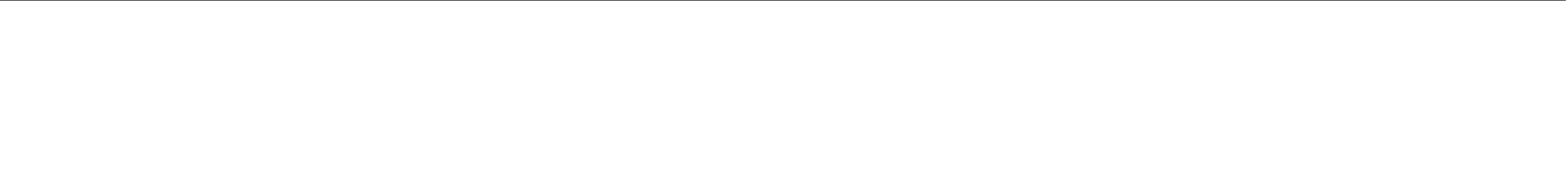
DAMS

DISCIPLINE DELLE ARTI, DELLA MUSICA E DELLO SPETTACOLO

IDEARE-PROGETTARE-PRODURRE
ELEMENTI DI PROJECT MANAGEMENT DELLA CULTURA

Ph.D Maica Tassone

UNITE





UNITE

PRINCIPALI FONTI DI FINANZIAMENTO

- FUS - FURC
- MIBAC
- SIAE
- REGIONE
- COMUNI ED ENTI PUBBLICI LOCALI
- FONDAZIONI
- PRIVATI
- PPP
- EUROPEAN COMMISSION





UNITE

Il mondo intero si fa da parte
quando vede un uomo che sa
dove va.

Antoine de Saint-Exupéry



UNITE

LE RISORSE UMANE AL CENTRO DELL'AZIENDA

TEAM BUILDING VS TEAM LEADER



UNITE

La sfida più grande nella nostra vita è imparare ad accettare gli altri come sono e fluire insieme alle cose come accadono.

E badate che accettare non significa essere d'accordo.

Accettare non significa neppure reprimersi o rassegnarsi.

Non è neanche sinonimo di tollerare.

E non si tratta nemmeno lontanamente di debolezza, menefreghismo, pigrizia o immobilità. Anzi, è tutto il contrario...

La vera accettazione nasce da una profonda comprensione e saggezza, e implica la capacità di non reagire impulsivamente, per cominciare a dare la risposta più efficace di fronte a ogni persona e di fronte a ogni situazione.

Soprattutto perché ciò che non siamo capaci di accettare è l'unica causa della nostra reattività, ossia della nostra negatività, del nostro malessere e della nostra sofferenza...

B. Vilaseca

UNITE

IL TEAM DI PROGETTO

DEFINIZIONE DI TEAM

Un TEAM è un gruppo specifico di persone che lavorano assieme con gli stessi obiettivi ed in modo interdipendente, unite da uno sforzo comune coordinato.

Il team dovrebbe produrre degli esiti per i quali i membri del gruppo hanno una responsabilità collettiva e raccolgono dei frutti collettivi.

L'*interdipendenza* significa anche che gli scopi del team non dovrebbero essere realizzabili da nessuno dei membri singolarmente.

Si differenzia da altre forme di Gruppi di Lavoro:

- I Comitati - gruppo formato dall'alta direzione per investigare, consigliare, riportare risultati ed informazioni
- Le Task forces - gruppo formato per risolvere immediatamente un problema importante
- I gruppi di miglioramento - formato da esperti o da componenti di una singola funzione con obiettivi di miglioramento e perfezionamento di processo e reparti

Un team è la forma più avanzata di un gruppo

IL TEAM

Perché lavorare in team?

Migliore resa derivante dai talenti collettivi del team

Incrementa l'efficienza tramite delegazione dell'autorità al team

Rende più facili situazioni difficili da trattare perché i membri del team si sostengono l'un l'altro

Posticipa abbandono dei compiti

Moltiplica le opzioni

Svantaggi del lavoro in team:

Parassitismo sociale

Frammentazione delle responsabilità

CARATTERISTICHE DI UN TEAM EFFICACE

- I membri del team hanno una identità comune
- I membri del team possiedono fini ed obiettivi comuni
- I membri del team hanno una leadership comune
- I membri del team condividono intenti, successi e fallimenti
- I membri del team collaborano
- I membri del team hanno ruoli specifici
- I team sono costituiti da persone diverse
- I team sono efficaci nel risolvere problemi e assumere decisioni
- I membri del team generano risultati collettivi
- I team non sono statici: si sviluppano, crescono, cambiano

IL TEAM BEN FUNZIONANTE

è quello in cui i membri

- s'interessano davvero l'uno dell'altro
- sono del tutto aperti e sinceri
- hanno molta fiducia l'uno nell'altro
- decidono secondo consenso
- si sentono fortemente impegnati nel team
- affrontano insieme le situazioni conflittuali ed insieme le superano
- prestano davvero attenzione alle idee ed ai sentimenti degli altri membri
- esprimono liberamente ciò che pensano

LA FORMAZIONE DEL TEAM

- La formazione del team è il processo per il quale gli individui vengono reclutati, selezionati e valutati come potenziali membri.
- La valutazione è il metodo usato per determinare il loro livello di preparazione a svolgere il lavoro.
- La scelta si basa generalmente sulle capacità funzionali, sull'expertise, sulle capacità di problem solving e decision making, sulle capacità di lavorare in gruppo

1.FASE - orientamento o formazione

Forming

- i rapporti tra i membri sono educati, formali, superficiali
- si cerca di farsi una idea l'uno dell'altro
- c'è imbarazzo, a volte disagio

2.FASE - conflitto o attacco

Storming

- c'è il passaggio alla ricerca del potere e dell'affermazione
- si cerca il conflitto e la sfida o il mancato appoggio
- si cerca di riguadagnare individualità ed influenza

3.FASE - collaborazione o regolamentazione

Norming

- si delinea il regime di collaborazione e si cercano regole e codici interni
 - ci si avvia all'idea di "gruppo"
- si contrattano meglio i ruoli al fine di realizzare i compiti

4.FASE - produttività o performance

Performing

- il problema principale è la prestazione
- si cerca l'armonia e si ha la dimensione dello spirito comune

PERCHÉ UN TEAM FUNZIONI

occorre stabilire le competenze di ciascuno, sia in quanto singolo INDIVIDUO, sia in quanto MEMBRO DEL TEAM

Il concetto di base è che: occorre valersi della collaborazione altrui

- conosci te stesso e sarai in grado di capire gli altri
- non rimanere prigionieri delle proprie ipotesi
- non ragionare secondo le tue categorie di ciò che è sensato e di ciò che non lo è
- tutti hanno una motivazione che li spinge ad agire
- siamo tutti diversi pur essendo per molte cose dei simili

LA GESTIONE DEL TEAM

STIMOLARE L'IMPEGNO, SUSCITARE L'ENTUSIASMO

- elaborare un sistema di valori comuni
- incidendo sullo spirito di corpo e sul senso di sfida
- sottolineare l'importanza del progetto e di ogni attività svolta nel suo ambito
- fare della meta finale un sogno collettivo al cui avverarsi tutti aspirino
- chiarire e rendere noti gli incarichi, le deleghe e le autonomie di ciascun componente
- conferire l'autorità necessaria
- riconoscere ufficialmente i successi dei singoli e del gruppo

le persone non devono iniziare la loro giornata con un pensiero perdente.

Aiutiamole:

- creando eccitanti possibilità
- dando certezze
- ampliando orizzonti
- dando potere
- dicendo "bravo/a"

LE RIUNIONI: gli elementi chiave

- scopi
- obiettivi
- scelta dei partecipanti
- ordine del giorno
- scelta del giorno e dell'orario
- luogo
- convocazione
- conduzione
- materiali
- sussidi informativi

GOAL SETTING DEL TEAM

Selezionare mete ed obiettivi

1. Stabilire le priorità
2. Elencare le mete intermedie e gli eventi d'interfaccia

Trasformare le mete in azioni

1. Definire le azioni
2. Stabilire i tempi
3. Definire le risorse
4. Definire le procedure
5. Definire le modalità di controllo

DEFINIRE I COMPITI DI CIASCUN COMPONENTE IL TEAM

1. CHI
2. FA CHE COSA
3. VERSO O PER CHI O COSA
4. USANDO QUALI STRUMENTI O METODI
5. PER QUALE FINE O SCOPO
6. USANDO QUALE GUIDA O SOTTO LA SUPERVISIONE DI CHI

COMUNICARE NEL TEAM

imparare ad ascoltare

- essere pronti a tacere
- ascoltare, capire, essere pazienti, far concludere
- sapere interpretare quanto non viene esplicitato
- tener conto di come l'informazione viene resa
- dare feed-back
- essere sempre pronti e disponibili all'ascolto

Il silenzio è d'oro

nessuna buona idea è mai nata in una bocca aperta

IL PROJECT MANAGER

Il “project manager” è un fattore chiave per il successo del progetto

Il suo compito principale è una gestione efficace ed efficiente dei metodi con cui vengono raggiunti gli obiettivi del progetto

Deve sapere integrare, fornire mezzi, vedere il quadro generale

Deve essere in grado di:

- ✓ Dirigere e motivare il team ed i suoi componenti
- ✓ Comunicare
- ✓ Organizzare le persone, le risorse e le informazioni necessarie
- ✓ Assumere decisioni

LA LEADERSHIP

Il team per essere efficace deve avere un leader. Il vero leader non dà l'impressione di esserlo, gli individui che lo seguono credono di scegliere da soli la strada.

La qualità distintiva del vero leader risiede nell'innovazione ed è collegata con la capacità di motivare gli altri.

Il leader innovativo si cimenta in prove difficili, ha il coraggio di tentare. "La persona ragionevole s'adatta al mondo, la persona irragionevole continua a cercare di adattare il mondo a sé. Ogni progresso deriva quindi da una persona irragionevole" (George B. Shaw).

Il leader innovativo non ottiene l'appoggio convinto degli altri fin quando non porta a termine con successo dimostrabile il progetto.

LE "ATTESE" DELLA PERSONA SUL LAVORO

- Vedere riconosciuta la propria personalita'
- Essere trattata bene
- Essere istruita in modo intelligente
- Sapere esattamente cosa si vuole da lei
- Lavorare con persone e con modi rispettabili
- Vedere rispettati i propri sentimenti e le proprie idee ed opinioni
- Sentire che il proprio lavoro contribuisce al successo, al prestigio ed all'efficienza dell'organizzazione cui si appartiene
- Essere protetta dalle ingiustizie
- Avere soddisfacenti condizioni di lavoro e di ambiente
- Avere la possibilita' di far sentire il proprio parere sulle questioni che la riguardano e sul lavoro che fa o che fara'
- Conoscere per tempo i cambiamenti che la riguardano
- Essere utilizzata al massimo delle proprie capacita'
- Avere compiti specifici e ben definiti

TEAM DI UN PROGETTO DI SPETTACOLO

- Il *team artistico*; È il team creativo, la cui direzione è affidata al responsabile artistico del progetto (regista, direttore, coreografo), prevede la presenza di suoi aiuti ed assistenti diretti, dello scenografo, del costumista, del musicista, di specialisti artistici (insegnanti di mimo, di canto, preparatori, maitre de ballet, scherma, trucco, ecc...) E tecnici (disegno luci, suono, video) ed in cui vanno ad inserirsi successivamente gli interpreti e gli esecutori
- Il *team tecnico*, è coordinato dal direttore tecnico (o direttore di scena nei complessi teatrali più piccoli) e si avvale della presenza di tecnici delle diverse specialità
- Il *team organizzativo*, formato da addetti operativi con compiti di organizzazione della produzione, amministrazione, rapporti con i media



UNITE

LA PATOLOGIA DEL SUCCESSO

ELEMENTI DI PROJECT MANAGEMENT

LA DIMENSIONE REALIZZATIVA

Le idee, le proposte,
gli eventi, nel campo culturale, in
ragione delle proprie peculiarità,
necessitano di un “ambiente” e
di una dimensione realizzativa
unica, speciale, specifica, che

determina un
“VESTITO”
ORGANIZZATIVO,
di tipo sartoriale, chiamato
PROGETTO



IL PROGETTO

Marco Polo descrive un ponte pietra per pietra.

“Ma qual è la pietra che sostiene il ponte?” chiede Kublai Kan.

“Il ponte non è sostenuto da questa o da quella pietra”, risponde Marco “ma dalla linea dell’arco che esse formano”.

Kublai rimane silenzioso riflettendo; poi soggiunge: “perché mi parli delle pietre? E’ solo dell’arco che m’importa.”

Polo risponde: “senza pietre non c’è arco”.

Italo Calvino



IL PROGETTO

Definizione (da Devoto Oli e Archibald)

1. Ideazione per lo più accompagnata da uno studio relativo alla possibilità di attuazione o esecuzione
2. Piano o proposito più o meno definito
3. Sforzo complessivo di durata media comportante compiti interrelati eseguiti da varie organizzazioni/individui, con obiettivi, schedulazioni e budget ben definiti

Si diversifica da

PROGRAMMA iniziativa a lungo termine che può contenere più progetti

COMPITO sforzo a breve termine che assieme ad altri può formare un progetto

PERCHÉ USARE LA GESTIONE A PROGETTO


Focalizza meglio gli obiettivi stabiliti.

Pone la stessa cura e attenzione per il risultato e il processo.

Cambia ad ogni fase del suo ciclo di vita generando *input* per la fase successiva.

Aiuta ad evitare di portare avanti idee non realizzabili.

FAVORISCE

- 
- Il lavoro di gruppo
 - L'individuazione delle responsabilità
 - La condivisione dei processi decisionali
 - L'introduzione di elementi di controllo
 - L'esercizio del *problem solving*

LA GESTIONE A PROGETTO (PROJECT MANAGEMENT)

può essere definita come:

gestione sistemica di una attività complessa ed unica, con un inizio e una fine predeterminate, che viene svolta con risorse organizzate, mediante un processo continuo di pianificazione e controllo, per raggiungere degli obiettivi predefiniti, rispettando vincoli interdipendenti di costo, tempo e qualità

TIPOLOGIA DI PROGETTI DI SPETTACOLO

- spettacoli di prosa, di teatro di ricerca e sperimentazione, di teatro ragazzi, burattini, marionette, teatro di figura, animazione teatrale
- letture poetiche
- spettacoli di danza e di balletto, mimo e pantomima
- opere liriche, operetta e teatro musicale
- concerti ed esecuzioni musicali
- recital
- corali e polifonia
- fanfare
- spettacoli di circo e di acrobazia
- opere ed installazioni di arte sonora, video, video arte, spettacoli multimediali
- rassegne e proiezioni cinematografiche e video
- festivals, retrospettive
- esibizioni di arte varia, fantasimo e prestigittazione

LA QUALITÀ DEL PROGETTO

La qualità del progetto è quella complessiva derivante dalla somma più addendi:



IL CONTESTO DEL PROGETTO CULTURALE

I progetti culturali interagiscono con contesti

- 1. *Interni***
- 2. *Esterni***

nei quali vanno possibilmente creati dei nessi con

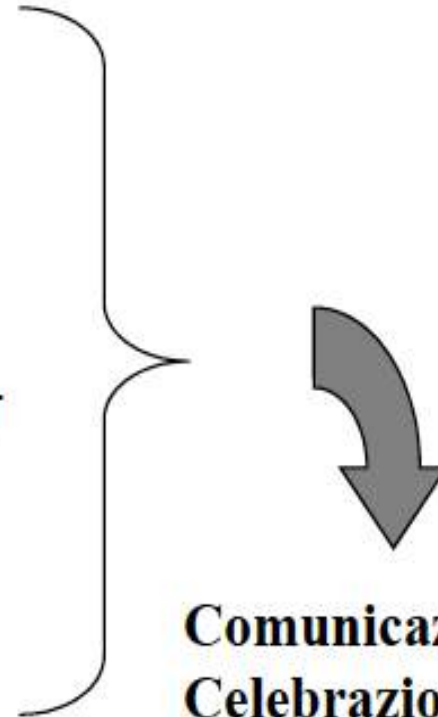
Soggetti (Actors) che possono influire direttamente sul progetto

Aspetti (Factors) che non hanno facoltà di intervento diretto sul progetto stesso ma possono influire per il semplice fatto che esistono

GLI ASPETTI DISTINTIVI

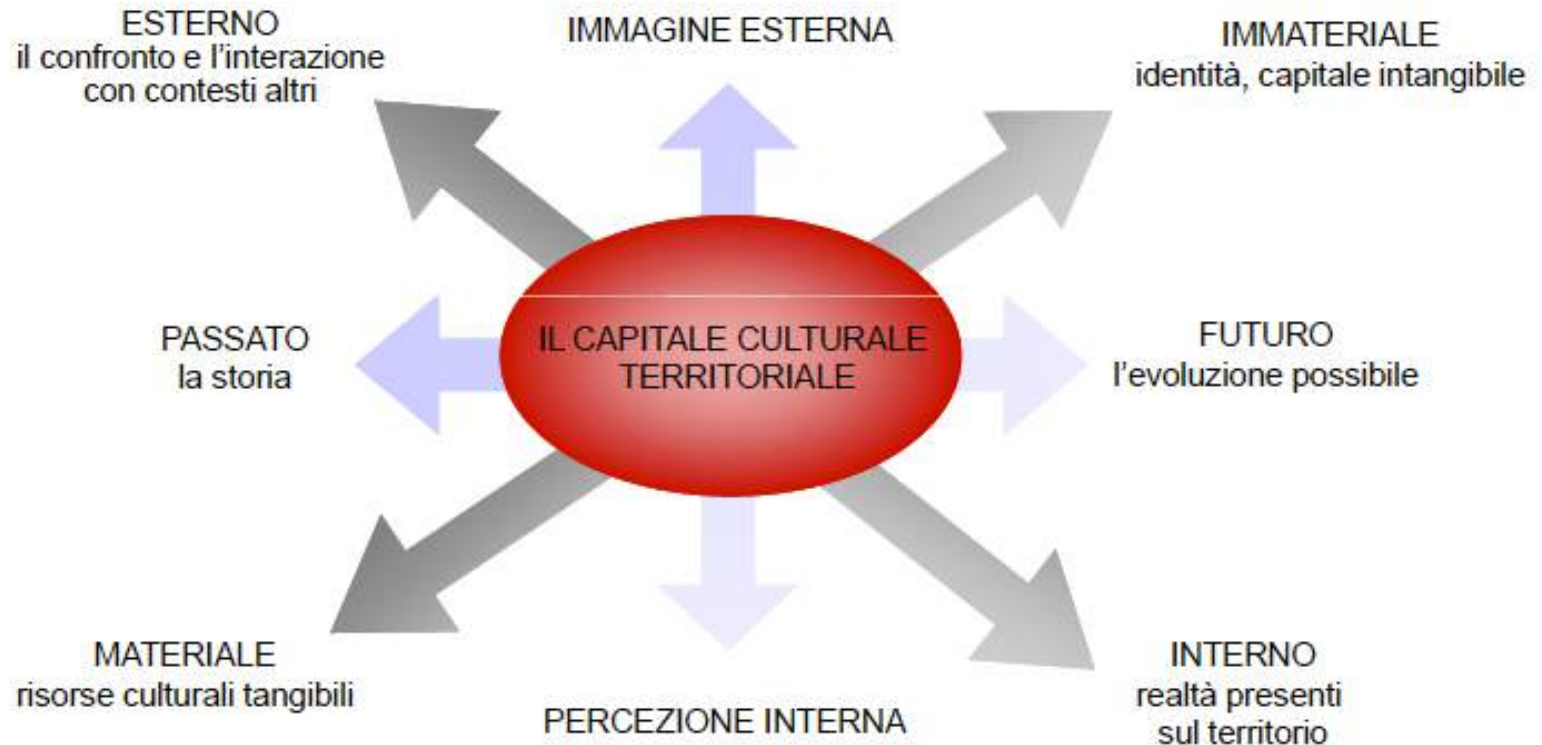
Le idee, le proposte, gli eventi a carattere artistico, socio culturale, spettacolare, presentano alcuni **ASPETTI DISTINTIVI** legati a

- SPAZIO - *LOCATION*
- TEMPO/I
- CONTENUTI - TIPOLOGIE
- AMBITI- DISCIPLINE - ARTI
- OBIETTIVI
- BACINO DI ATTRAZIONE - TARGET
- SISTEMA DI OFFERTA
- RISORSE FINANZIARIE



**Comunicazione
Celebrazione**

L'IDENTIKIT DEI TERRITORI



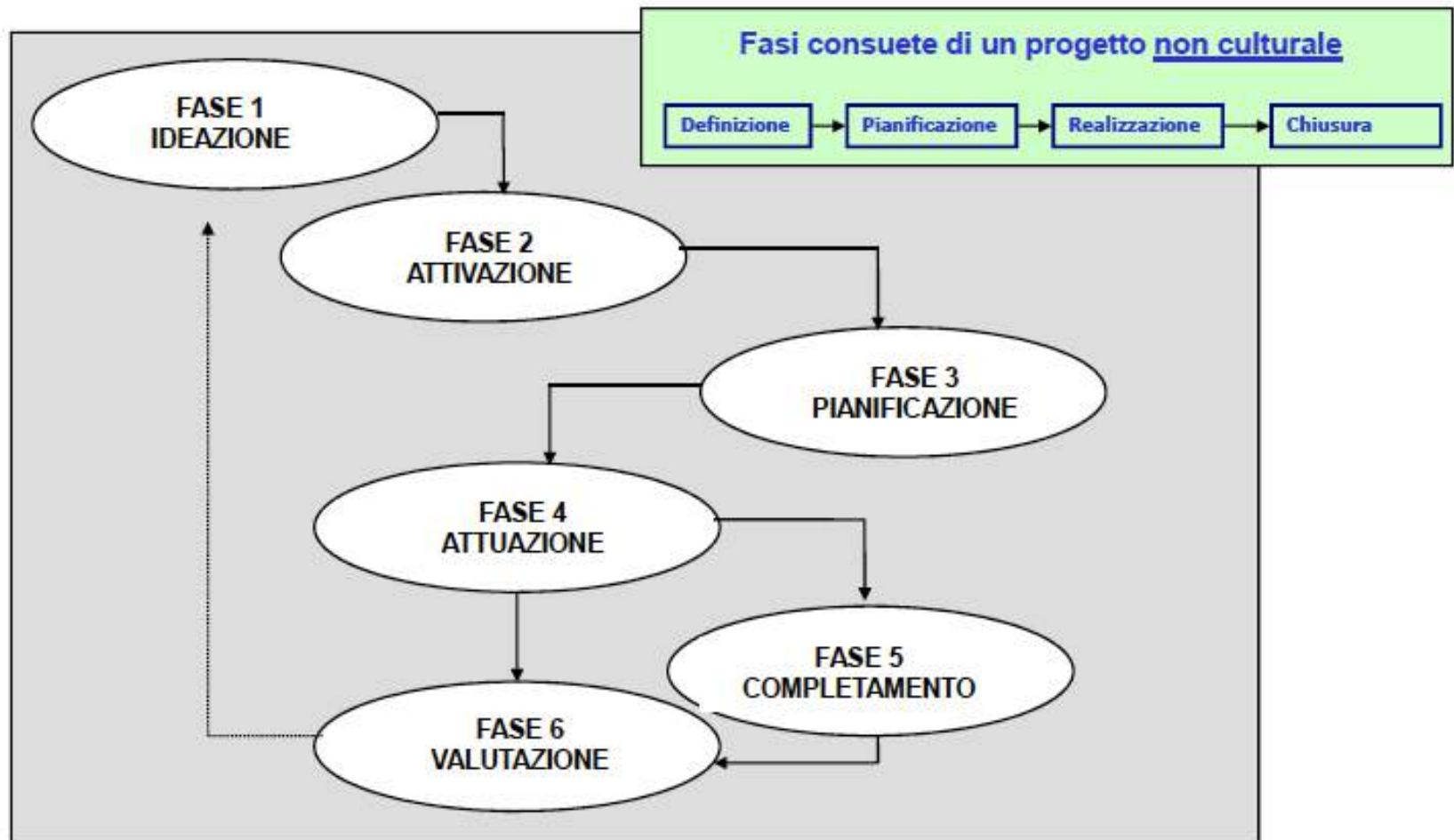
I GRANDI EVENTI E IL TERRITORIO

Nel Marketing Territoriale il **GRANDE EVENTO** è ritenuto un **PROGETTO INNOVATORE** perché la sua importanza e risonanza sono in grado di:

- ❑ mobilitare i potenziali di sviluppo di luogo
- ❑ rafforzarne l'immagine e l'identità
- ❑ favorirne il rinnovamento infrastrutturale



LE FASI DEL PROJECT MANAGEMENT CULTURALE





UNITE

Grazie per l'attenzione!