

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEL POTENZIALE (2GG)

Obiettivi del corso:

Sviluppare/rafforzare nei partecipanti la competenza manageriale della valutazione delle prestazioni e del potenziale in azienda; mettere i partecipanti nelle condizioni di saper utilizzare i principali strumenti per la valutazione delle prestazioni e del potenziale.

Metodologia didattica:

Si tratta di una metodologia di formazione interattiva e dinamica, metodologia esperienziale.

Non si può trasmettere l'azione che attraverso dei "laboratori / palestre" che coniughino dinamiche di gruppo e lavori individuali sulla "vita professionale reale": i partecipanti al corso di formazione non ascoltano e basta, devono lavorare attivamente.

Questi laboratori devono essere al servizio di ogni partecipante: aiutarlo a formulare i suoi obiettivi di crescita, metterlo in una posizione attiva per apprendere "sulla sua pelle", aiutarlo a partire dalla sua esperienza a tornare sull'esperienza stessa e a formulare il suo piano d'azione.

I nostri metodi didattici ci permettono di ottenere un'acquisizione più rapida del sapere, una maggiore memorizzazione e soprattutto una motivazione accresciuta dall'attuazione pratica sul campo.

La metodologia di formazione interattiva e basata su casi pratici tratti dalle specifiche realtà aziendali, è in grado di assicurare il cambiamento dei comportamenti di lavoro.

L'adattamento delle regole base ad ogni realtà personale ed aziendale, facilita l'inserimento sui comportamenti che ciascuno adotta. Lo stile di animazione è vivace e partecipativo con molti esercizi pratici e tecniche facili da usare immediatamente.

Argomenti del corso:

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEL POTENZIALE (2gg)

- ✂ Significati psicologici e manageriali della valutazione in azienda;
- ✂ Il concetto di prestazione o performance;
- ✂ Il concetto di potenziale;
- ✂ Integrare i processi valutativi con il percorso di sviluppo professionale in azienda;
- ✂ Il ruolo del valutatore: conoscenze, capacità e competenze;
- ✂ L'analisi delle posizioni di lavoro da ricoprire: dalla "Job description" al "Job design";
- ✂ Cosa valutare in funzione del ruolo del valutato: es. stagista, quadro, collaboratore, ecc.;
- ✂ Come valutare le prestazioni e il potenziale: metodi, strumenti e modalità operative;

✦ Il Piano Personale di Miglioramento: costruire un piano d'azione concreto per lavorare sulle proprie aree di miglioramento individuate durante il corso di formazione:

- cosa voglio continuare a fare?
 - cosa voglio evitare?
 - cosa voglio iniziare a fare?
-