

STRATEGIE NON CONVENZIONALI - Formazione finanziata da Fondirigenti

NEW STREET MANAGER



Newsletter n.° 3 del 21 febbraio 2012

I RISULTATI DEL PIANO FORMATIVO

Il piano formativo "Think different. Il Pensiero laterale per La Costruzione della Leadership Aziendale" – Piani formativi condivisi Fondirigenti – Avviso 1/2011 FDIR 3149 – è giunto al suo termine. Per fare il punto su quanto è stato fatto vi proponiamo in quest'ultima newsletter un report sulle attività realizzate e sui risultati raggiunti.

+ INFO

*Poliedra progetti integrati S.p.A. - Corso Unione Sovietica 612/3/E - 10135 Torino
Telefono 011 3473774 - Fax 011 3473777
formazione.fondirigenti@poliedra.it*

"Think different. Il Pensiero laterale per La Costruzione della Leadership Aziendale" – Piani formativi condivisi Fondirigenti – Avviso 1/2011 FDIR 3149.

REPORT DI MONITORAGGIO

Sul presente piano formativo sono stati attivati, valutati e monitorati dieci percorsi formativi di cui se ne riportano sinteticamente i titoli: Le disposizioni della mente; Educare a "fare squadra"; Gestione dei conflitti e mediazione come strumenti manageriali; Strategia militare ed esempi di battaglie (vinte e perse) per il problem solving manageriale; Archetipi, tipi psicologici e ombra psichica: il pensiero di Jung per il management; Il coaching come strumento per il manager: tecniche ed utilizzi per la gestione dei collaboratori; Stili di relazione e stili di azione per la consapevolezza manageriale; Modalità di espressione e importanza della dizione per il management; Pensare serve? E a cosa? L'utilità della filosofia per il management; Responsabilità sociale d'impresa e responsabilità sociale dei manager in azienda.

I corsi sono stati frequentati prevalentemente da dirigenti con mansioni di: responsabile amministrativo (16%), responsabile commerciale (8%), responsabile dei sistemi informatici (6%); direttori generali (5%) e responsabili delle risorse umane (5%). La restante percentuale di profili manageriali si frammenta nelle diverse particolarità professionali legate al management. Il profilo del corsista tipo è caratterizzato dalle seguenti caratteristiche: ha una laurea nella quasi maggioranza dei casi, è di genere maschile e ha un'età compresa (nel 41% dei casi) tra i 51 e i 55 anni.

STRATEGIE NON CONVENZIONALI - Formazione finanziata da Fondirigenti

NEW STREET MANAGER

Secondo i docenti il 98% dei corsisti ha partecipato attivamente al corso (considerando come indicatori di partecipazione attiva il porre domande, dialogare con gli altri formandi sulle questioni del corso, partecipare attivamente alle attività di gruppo proposte). Sempre considerando la relazione educativa/formativa instauratasi tra docente/formando, il 99% dei docenti ha reputato tale relazione nei termini di positività, considerando inoltre che nell'86% dei casi i docenti hanno avuto richiesta di ulteriori approfondimenti rispetto alle tematiche presentate. Le strategie didattiche maggiormente utilizzate per i corsi monitorati sono stati i cicli di apprendimento esperienziale (base miliare del complex learning che contraddistingue Poliedra Spa) e il coaching di gruppo, coprendo con questi approcci didattici il 94% delle attività formative.

Relativamente alla distribuzione di frequenza percentuale sul raggiungimento degli obiettivi di apprendimento da parte del formando, i docenti compilatori degli strumenti hanno reputato che il 53% dei formandi ha raggiunto ottimi risultati e il 42% dei formandi ha raggiunto buoni risultati.

Per ciò che concerne la rilevazione effettuata con i dirigenti in formazione, possiamo notare una partecipazione attiva alle attività formative nel 95% dei casi e una relazione educativa/formativa con il docente di nuovo positiva nel 95% dei casi. Il 70% dei formandi dichiara poi di voler approfondire maggiormente le tematiche trattate negli interventi formativi frequentati all'interno del presente piano formativo. Relativamente alle strategie d'aula utilizzate dai docenti, i formandi hanno inoltre saputo identificare le differenti modalità didattiche attuate dai docenti (prevalentemente cicli di apprendimento esperienziale, complex learning, coaching, problem solving...).

Infine, relativamente all'utilità delle tematiche oggetto degli obiettivi di apprendimento perseguiti durante la formazione, sottolineiamo come il 77% dei casi reputi di poter applicare direttamente in azienda i concetti appresi durante l'intervento formativo.