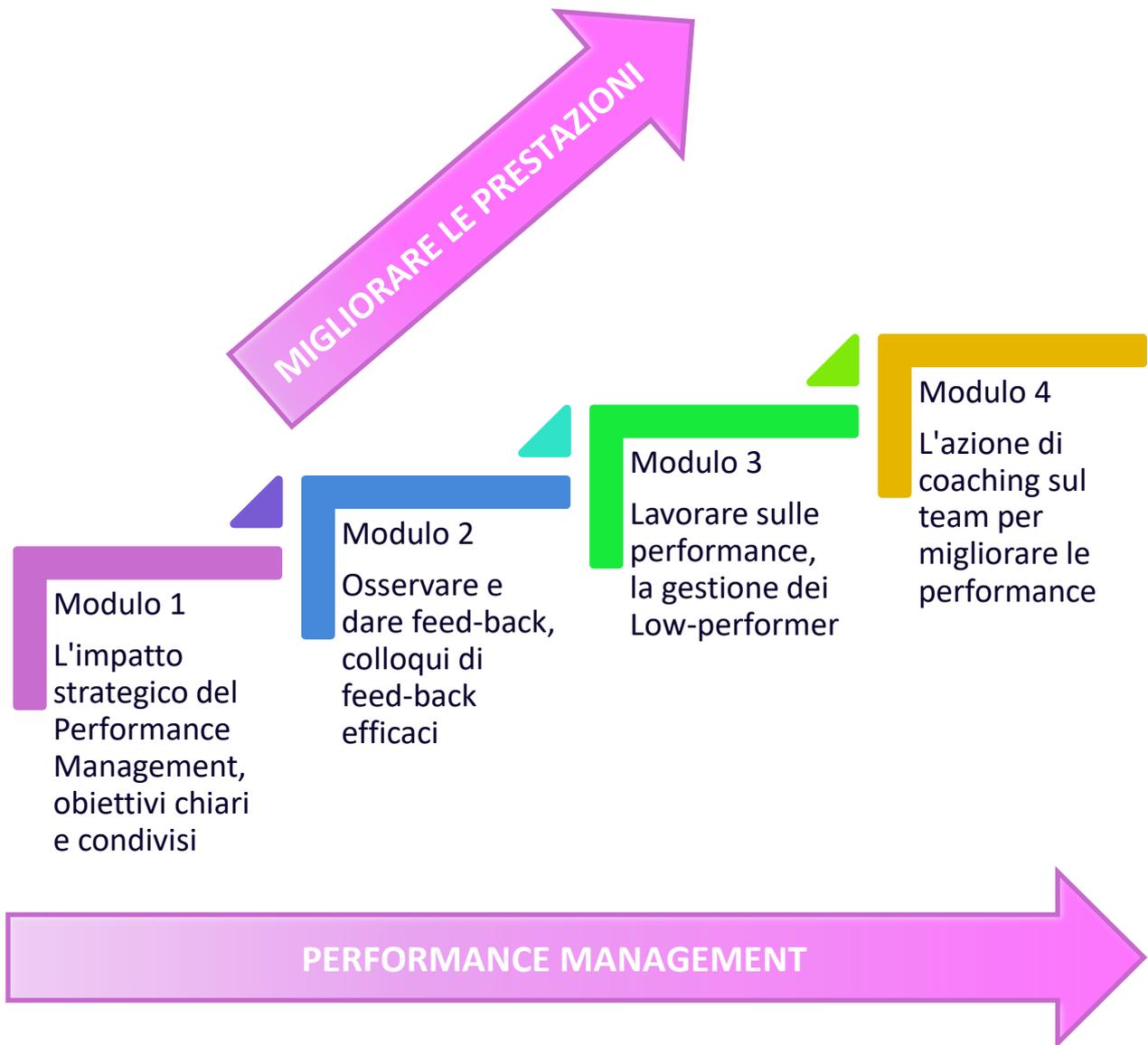


Coaching e sviluppo delle persone: Percorso sul Performance Management In modalità di formazione online



**Migliorare le prestazioni dei collaboratori.
Performance Management per l'eccellenza**

Migliorare le performance dei propri collaboratori è oggi un imperativo per qualsiasi Responsabile o Team Leader. Riuscire a sviluppare attitudini e abilità del proprio Team è infatti fondamentale per realizzare gli obiettivi della propria unità di Business.

In questo ambito, saper gestire in modo efficace l'intero processo di gestione delle Performance assume un impatto strategico. Perché solo attraverso l'attivazione completa e sistematica di tutte le tappe di questo importante processo, è possibile migliorare in modo significativo le performance del team e dunque quelle della propria unità.

Inoltre un buon processo di gestione delle performance, genera motivazione, ingaggia le persone, allinea verso gli obiettivi strategici.

La gestione di questo processo costituisce un importante banco di prova delle capacità manageriali di ciascun Responsabile.

Un'efficace gestione del processo di valutazione richiede infatti le seguenti abilità:

- Individuare e decodificare gli obiettivi aziendali
- Le aree di sviluppo
- Osservare con attenzione le modalità di lavoro dei singoli
- Comunicare con efficacia il proprio punto di vista
- Ascoltare in modo attivo e aprirsi al confronto, pur mantenendo le redini del colloquio
- Saper dare feed-back utili e costruttivi
- Individuare adeguate leve motivazionali
- Ingaggiare il proprio collaboratore in azioni di miglioramento
- Individuare correttamente obiettivi da assegnare
- Sentirsi responsabile dello sviluppo dei collaboratori

Per questo motivo la Galgano ha deciso di sviluppare un percorso formativo dedicato al tema del **miglioramento delle performance dei collaboratori**, un processo tanto delicato nella relazione capo collaboratore, quanto **strategico per l'azienda**

Obiettivi del percorso

Il percorso sarà finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Rendere più efficace il sistema di performance management aziendale e far sì che diventi strumento di allineamento, sviluppo e motivazione
- Migliorare le capacità dei propri collaboratori sapendone, da un lato, individuare e contenere i punti di debolezza e, dall'altro, valorizzare le doti nascoste
- Essere "coach" dei propri collaboratori in modo da favorirne al meglio lo sviluppo
- Gestire collaboratori con prestazioni non soddisfacenti e recuperare il loro contributo a beneficio dell'unità e dell'azienda
- Valutare in modo oggettivo le performance dei collaboratori e restituire feedback motivanti
- Motivare i propri collaboratori, sapendo usare le leve più appropriate per ciascuno di essi grazie alla capacità di capire i bisogni, gli stati d'animo e le situazioni diverse
- Cogliere e valorizzare le differenze di ciascun collaboratore, al fine di tirare fuori il meglio da ciascuno
- Creare un gruppo di lavoro che funzioni bene, generare un clima positivo all'interno della propria unità

I benefici di un efficace processo di Performance Management

- Rafforzare la relazione capo- collaboratore
- Ingaggiare verso obiettivi sfidanti
- Dare feedback costruttivi che aiutino e motivino al miglioramento
- Riconoscere il valore dei contributi del team
- Rinforzare l'allineamento e l'adesione ai Valori e agli obiettivi
- Rafforzare le abilità del Responsabile in termini di coaching
- Diffondere la cultura dello sviluppo

I plus del corso

- Numerose simulazioni, role play, casi di gestione dei collaboratori per allenare, rafforzare e sviluppare sicurezza e abilità nella gestione del processo
- L'utilizzo di numerosi test di autodiagnosi, per fornire a ciascun partecipante una visione puntuale e accurata dei propri punti di forza e di debolezza, al fine di mettere a fuoco le proprie aree di miglioramento
- Un lavoro di interfase tra un modulo formativo e l'altro che favorisca un reale trasferimento dei contenuti visti in aula al proprio luogo di lavoro
- Docenti di elevata professionalità che hanno come obiettivo il lavoro su ciascun partecipante, per avviare un reale processo di trasformazione e cambiamento

I benefici del corso

I partecipanti avranno l'opportunità di:

- Ricevere feed-back personalizzati da Docenti Senior della Galgano che possano essere di stimolo ad un reale processo di maturazione e di crescita
- Rinforzare la consapevolezza delle leve hard e soft a disposizione per la gestione delle persone.
- Verificare, anche attraverso il confronto con altre realtà organizzative, la validità dei propri strumenti, oppure ricevere spunti per impostarne di nuovi in maniera ottimale.
- Utilizzare l'esperienza vasta e diversificata dei docenti per ricevere input preziosi per consolidare le modalità di osservazione e gestione della performance
- Mettersi alla prova in situazioni affini alla realtà quotidianamente affrontata, per osservarsi da fuori e ricevere feed-back mirati al proprio sviluppo, oltre a suggerimenti costruiti in considerazione della propria realtà.
- Accrescere le proprie competenze manageriali grazie agli strumenti Galgano maturati in 50 anni di esperienza.

Chi non può mancare

- Capi intermedi, quadri o dirigenti di **aziende che stanno per introdurre sistemi di Performance Management.**
- People Manager di **aziende che vogliono migliorare l'efficacia del proprio sistema di Performance Management**, grazie al rafforzamento delle abilità dei propri capi intermedi di gestire questo potente strumento.

- Responsabili che desiderano verificare e rafforzare le proprie capacità manageriali, per potenziare la crescita propria e del proprio team

Il percorso

Il percorso formativo per People Manager prevede i seguenti moduli formativi:

1° Modulo	L'impatto strategico del Performance Management, obiettivi chiari e condivisi	25 ottobre 2021
2° Modulo	Osservare e dare feed-back, Colloqui di feed-back efficaci	5 novembre 2021
3° Modulo	Lavorare sulle Performance, La gestione dei Low-performer	12 novembre 2021
4° Modulo	L'azione di coaching sul team per migliorare le performance	19 novembre 2021
Opzionale	Coaching individuale	Da definire con ciascun interessato

Lavoro d'interfase

Una volta realizzata l'esperienza d'aula, è indispensabile preoccuparsi di come questa possa trovare applicazione effettiva nei processi e nei comportamenti affrontati nel lavoro quotidiano. L'importanza di questo passaggio di trasferimento ed ancoraggio degli apprendimenti nella realtà lavorativa è centrale, e richiede pertanto di essere consapevole e facilitato.

La metodologia della Galgano, che chiamiamo di ACTIVE LEARNING, è finalizzata ad aiutare i partecipanti nell'attività di trasferimento ed applicazione nel luogo di lavoro di quanto appreso. Allo scopo di facilitare e sostenere questo passaggio si prevede di impegnare i partecipanti, durante la loro esperienza di lavoro quotidiana post-formazione, nella realizzazione di attività, esplorazioni e cambiamenti coerenti con i contenuti del corso e utili al consolidamento degli stessi.

Casi Aziendali

È prevista la presentazione di numerosi casi aziendali per analizzare quanto già applicato da aziende di successo.

Coaching individuale (tre sessioni opzionali)

Il percorso per People Manager rappresenta un'importante opportunità di crescita e di potenziamento dell'efficacia professionale. Per accrescere al massimo la redditività di questo investimento, viene offerta la possibilità, a chi frequenta l'intero percorso, di ricevere un'assistenza personalizzata.

La struttura del Coaching individuale è articolata in 3 step:

- **Contatto con la Direzione** Aziendale cliente, per approfondire il contesto di riferimento e per condividere le priorità di apprendimento e sviluppo
- 3 Sessioni di **Coaching one-to-one**, di cui due in presenza e una a distanza. Obiettivo della sessione, della durata di due ore, è ricondurre l'esperienza formativa in via di conclusione a un quadro d'insieme per consolidarne il trasferimento alla realtà lavorativa in termini di applicazione concreta dei comportamenti appresi. Nel corso della sessione viene prodotto un piano di sviluppo individuale.

Il costo del coaching per i 3 incontri è di Euro 1.000,00 + IVA.

Quota di iscrizione

La quota di iscrizione prevista è di:

- Euro 2.100,00 + IVA per l'intero percorso che comprende la partecipazione a tutte le quattro giornate, il materiale didattico e documentale
- Euro 600,00 + IVA per i singoli moduli di una giornata
- Euro 1.000,00 + IVA per 3 sessioni di Coaching (opzionale)

L'iscrizione al corso non è nominativa: una volta versata la quota d'iscrizione, il partecipante può essere sostituito in uno o più moduli da un altro dipendente della stessa azienda. Sono previste **quote scontate** per le aziende che iscrivano più di un partecipante.

Assistenza Galgano nell'accesso ai finanziamenti

La Galgano & Associati Consulting dispone di una struttura dedicata alla ricerca di opportunità di finanziamento dei progetti sviluppati all'interno delle aziende in cui opera.

Per questo motivo è disponibile a fornire tutto il supporto necessario per l'ottenimento di fondi per il finanziamento del percorso.

Rilascio attestati

Al termine di ogni modulo formativo verrà rilasciato un attestato di partecipazione.

Il Gruppo Galgano *leader nella consulenza di direzione*

Da 50 anni il Gruppo è attivamente impegnato nella Consulenza di Direzione, al servizio di aziende private e pubbliche. Una presenza significativa e continuativa di attività di consulenza all'estero, presso importanti aziende multinazionali in Europa, Stati Uniti e Sud America, attesta il riconoscimento internazionale al **know-how** e alla capacità dei nostri consulenti. La nostra missione è quella di far crescere il management e le persone trasferendo conoscenze e fornendo loro assistenza e coaching con l'applicazione di approcci innovativi ed efficaci per aumentare la competitività aziendale. La nostra leadership si basa sulla capacità di produrre risultati. Il nostro know-how è consolidato e costantemente aggiornato attraverso l'attenzione continua all'innovazione tramite una fitta rete di interscambi con società ed enti in Europa, Stati Uniti e Giappone. Il nostro approccio si basa sullo studio approfondito della "realtà cliente" per identificare soluzioni personalizzate alla cultura, agli uomini, all'organizzazione.

Alcuni nostri Clienti



Da Responsabile di Unità a People Manager

- Capo o psicologo? nuove abilità manageriali
- Interpretare l'area discrezionale del proprio ruolo
- Responsabilità istituzionale, organizzativa e di sviluppo
- Essere consapevoli delle numerose leve a disposizione di un People Manager
- Accrescere la propria sensazione di poter agire sulla realtà

Dalla strategia all'azione: il deployment degli obiettivi

- Calare la strategia aziendale nel quotidiano
- Il ruolo del Middle Manager nel processo di assegnazione degli obiettivi
- Trasformare gli obiettivi strategici in obiettivi di performance
- Chiarezza nella trasmissione degli obiettivi

Il Performance Management come potente strumento manageriale

- Performance Management come prerequisito per il miglioramento e lo sviluppo del proprio collaboratore
- Diversi tipi di approccio: percorsi formali e percorsi informali
- Impostare un percorso di sviluppo per i propri collaboratori

Assegnare obiettivi di sviluppo

- Obiettivi finali e obiettivi di performance
- Assegnare obiettivi chiari: un'importante leva manageriale
- Saper valutare il conseguimento degli obiettivi assegnati
- Valutazione come strumento di crescita del capo

Gestire il processo di valutazione dei comportamenti e delle performance

- I presupposti di un efficace processo di valutazione
- Le tappe fondamentali del processo di valutazione
- La dimensione psicologica della valutazione
- I fattori chiave per una valutazione efficace
- Gli errori da evitare

Inquadramento del colloquio di feedback

Elementi chiave di un'efficace valutazione

- Regole d'oro per una valutazione efficace
- Obiettivi chiari e valutazione trasparente
- Oggettività della valutazione: basarsi sui fatti e non sulle opinioni
- Cosa osservare: costruire un metro di valutazione condiviso

La gestione dei colloqui di feedback

- Non arrivare impreparati alla valutazione
- Le fasi del colloquio
- Comunicazione e ascolto: aspetti chiave nella gestione del colloquio
- Guidare il colloquio, non subirlo
- Empatia e autorevolezza: ingredienti chiave
- Saper fare domande

Dare feed-back

La funzione del feed-back

- Il valore del feed-back come strumento di crescita personale
- Imparare a cercare feed-back per imparare a dare
- La funzione del feed-back in relazione al tipo di collaboratore

Come dare feed-back efficaci

- Feed-back sui comportamenti, feed-back sulle persone
- Feed-back positivi, feed-back correttivi
- Up e Down nella relazione interpersonale

Prepararsi al feed-back

- Responsabilità e rischio nell'esporsi a dare (e a cercare) feed-back
- Aiutare ad esplorare l'area cieca

Conclusione del colloquio: dalla valutazione allo sviluppo

- Dalla condivisione della valutazione alla definizione del Piano di Sviluppo
- Le tappe di definizione del piano di sviluppo individuale
- Ingaggiare il collaboratore nel percorso di sviluppo
- Concordare e chiarire tappe e indicatori di presidio del Piano

- Sentirsi protagonisti del proprio Piano di Sviluppo

III Modulo

Lavorare sulle Performance, La gestione dei Low-performer

12 novembre 2021

La sfida del contesto organizzativo

- Per vincere la sfida occorrono persone motivate
- Quanto ci costano le persone demotivate
- Modelli di sviluppo

Il ruolo della motivazione per le performance dell'unità organizzativa

- Un ingrediente fondamentale per processi di qualità e performance di successo
- Cosa si intende per motivazione, una definizione pragmatica e concreta
- Fattori d'igiene e fattori motivanti
- Saper individuare i corretti fattori motivanti

Le leve potenti di cui dispone un capo

- Comprendere i bisogni espressi e non espressi dei propri collaboratori
- La motivazione dei propri collaboratori dipende da noi!
- Le 12 leve di cui un capo dispone per motivare le persone
- Flessibilità e ascolto: come modulare le diverse leve alle situazioni

Azioni concrete che generano motivazione

- Saper influenzare in senso positivo
- Come sanzioni e premi possono agire sulla motivazione
- Sapersi automotivare per motivare gli altri
- Saper essere d'esempio
- Gestire i momenti di frustrazione

Cosa rende un collaboratore un low performer

- Bisogni consapevoli e inconsapevoli
- La fonte delle resistenze
- La relazione con il contesto aziendale
- Valutare la storia dei propri collaboratori

Leve motivazionali a disposizione del capo

- Le cause di demotivazione in un'unità operativa
- I margini di azione del capo:
 - Sulla realizzazione del compito
 - Sulla manutenzione del clima
 - Sulla valorizzazione dell'individuo
 - Sullo sviluppo del team e delle persone
- Usare sanzioni e premi come leve motivazionali

Un nuovo modo di vedere i propri collaboratori

- Riconoscere il potenziale e trasformarlo in comportamenti reali
- Una visione nuova dei propri collaboratori: una miniera di talenti
- Saper cogliere attitudini e inclinazioni

Da capo a coach

- Essere coach dei propri collaboratori
- Situazioni pratiche in cui un capo può fare coaching
- Saper dare traguardi di sviluppo
- Saper monitorare i progressi
- “Allenare” i propri collaboratori

Abilità del buon capo-coach: empatia

- Capacità di motivare, saper essere specchi
- Avere fiducia e Saper dare fiducia
- Condividere gli obiettivi di crescita
- La delega di sviluppo
- Saper affiancare

Saper comprendere il proprio collaboratore: il dialogo

- Saper impostare una relazione efficace con il proprio collaboratore
- Controllare il proprio atteggiamento
- Il colloquio come momento fondamentale
- La tecnica delle domande
- Saper dare feed-back realmente efficaci

Costruire piani di sviluppo efficaci

- Coinvolgere il collaboratore con appositi obiettivi di sviluppo
- Monitorare i progressi

GALGANO
formazione

Via Fabio Filzi, 33

20124 Milano

tel. 02.39.605.222

infoqf@galganogroup.com – www.galganogroup.com