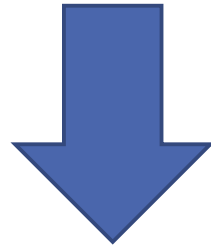




FORMAZIONE

FORMA + AZIONE



strutturare, solidificare e rinforzare in maniera completa.

1 ÕÁÈ Ó Î Î Ì Å Æ Ê Á È Ò Û 8

≠ Sviluppare, aggiornare, adeguare le conoscenze

PROCESSO DI RISTRUTTURAZIONE SCHEMI INDIVIDUALI

Quando una formazione è efficace?

La formazione continua

& / 2 - ! 4 / 2% &! ð , ! \$)&&%2% . : !

- ⌘ Focalizzare gli obiettivi
- ⌘ Centrarsi sui partecipanti: ogni classe è diversa
- ⌘ Rendere i partecipanti attori della loro formazione: coinvolgerli- incoraggiarli
- ⌘ Diversificare le attività: attività diverse stessa finalità
- ⌘ Non

La formazione non è improvvisazione

L'improvvisazione — nemica della formazione aziendale e le attività di training devono essere organizzate seguendo precisi step.

Gli obiettivi della formazione aziendale devono rispondere ai principi del metodo S.M.A.R.T.

S =



Misurabile

Un obiettivo è misurabile se, dopo una certa data di inizio, puoi visualizzare gli **avanzamenti** verso il risultato sperato.

-

**Raggiungibile
deve**

Temporizzato

Ogni obiettivo è legato ad una scadenza, e prevede tutta una serie di step di verifica, che implicino precise relazioni tra le varie attività necessarie al suo compimento





Schede didattiche per la progettazione

Fase preparatoria: analisi del

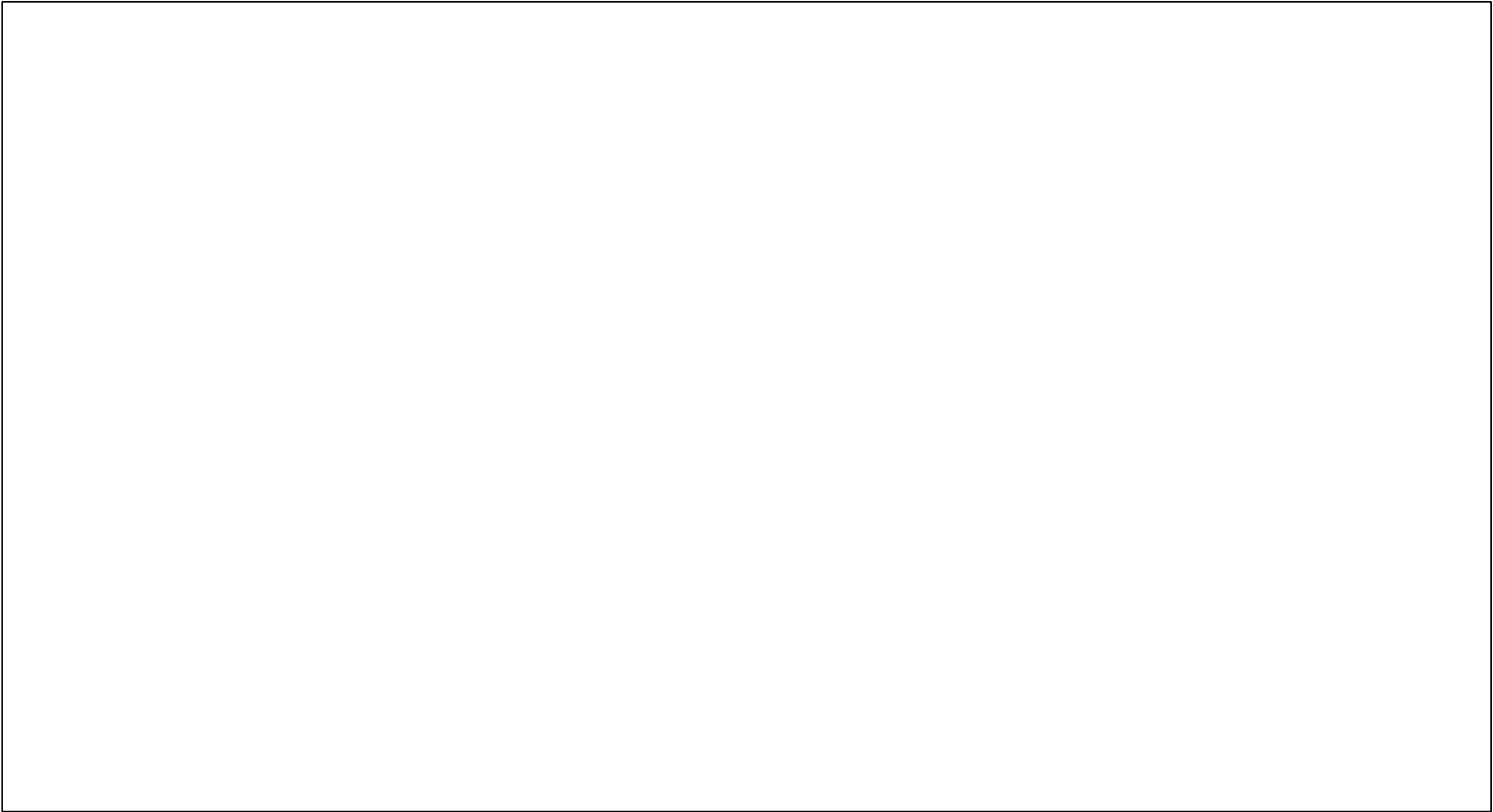
ANALISI DELLA DOMANDA	Domande ed elementi chiave
APPROCCIO BOTTOM UP	

Fase formativa (micro-progettazione)

Fase di accompagnamento - di trasferimento

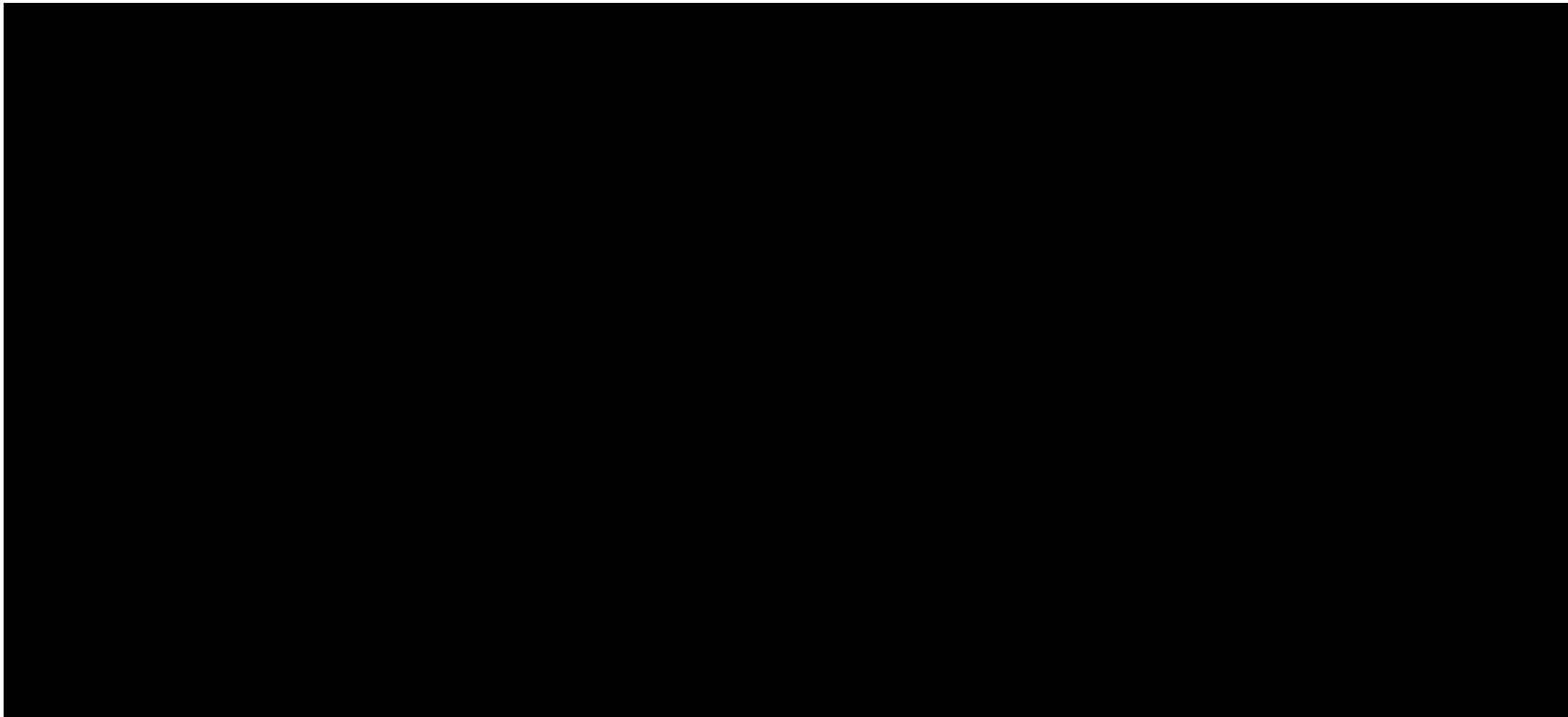
OBIETTIVI DI TRASFERIMENTO

Quali comportamenti sono attesi nel contesto di lavoro?





Quali elementi



Livello 1= reazione= gradimento

Livello 2 = misura raggiungimento obiettivi

Livello 3= Trasferimento= comportamento

Livello 4= cambiamento= risultati organizzativi

Attraverso questa pratica si misurano gli effetti in termini D3g-6)147a pm()1fnto4)1l)2(l-5

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CORSO DI
FORMAZIONE

Corso _____ Docente _____

1.

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CORSO DI FORMAZIONE

Corso _____ Docente _____

1.
