

COME, QUANDO E PERCHÉ LA FORMAZIONE NON FUNZIONA

Indice

1. Al lettore

1.1. PRIMA PARTE – Formazione. Uno sguardo di insieme

2. Il mondo in cui viviamo e lo spazio della formazione

Slogan, mode e prodotti da vendere

Professionalità e “mercato”

Congressi, convegni e... aria fritta

Il (cosiddetto) “consulente” e il caso del coaching

E gli psicologi?

Finiremo tutti "professori a contratto"?

Commenti (provvisoriamente) conclusivi

3. La formazione nella Pubblica Amministrazione

L'area del discorso

Le necessità delle organizzazioni - e quelle delle persone.

Ma qualcosa non sempre funziona...

Il professionista della formazione

L'equilibrio tra applicazione e tematiche teorico-metodologiche

4. Formazione nelle imprese e nelle aziende

Nulla sarà come prima

L'orgoglio organizzativo

Il Management by Stress

5. Ruolo e identità professionale del formatore

Competenze per la formazione

Formazione e deformazione delle risorse umane

La letteratura nell'area della formazione

Chi forma e chi è formato: immagini a confronto

Un “mestiere” da tuttologi...?

SECONDA PARTE – La formazione distruttiva

6. Le cause principali dei fallimenti formativi

Il contesto nel quale si attua la formazione
La pianificazione delle attività di formazione
Le esperienze di formazione e il loro condizionamento sul presente
L'affidamento delle attività di formazione
L'utilità percepita e vissuta della formazione
La convocazione dei partecipanti
L'organizzazione del setting formativo
La composizione del gruppo di formazione
L'apertura dei setting formativi e la presentazione del corso
Il docente
Il programma d'aula
Le modalità didattiche
Il "fantasma" della valutazione
Testimonial e Best Guest
Le voci di corridoio
La "falsa formazione"
Bullismo d'aula
L'approccio TAC
La limitata cultura diffusa nel nostro Paese...

7. Le collusioni del docente con i partecipanti nella formazione manageriale

Idee circa la formazione
Tipologie collusive e modalità di funzionamento psichico difensivo
Il formatore venditore
Il formatore evitante
La negazione del ruolo di formatore e la dis-identificazione professionale
La dinamica dei meccanismi psicologici di sicurezza
Commenti conclusivi

8. Cinquanta modi per de-formare le persone in training

Un punto di vista diverso dal solito
Come le persone possono essere de-formate
50 modi diversi per de-formare le persone in formazione
Considerazioni conclusive

TERZA PARTE - Ricerche sul campo

9. Formazione manageriale, rievocazione dei contenuti e apprendimento

Lo studio originario

Indicatori di memorizzazione e apprendimento nei due gruppi di differente livello di potenzialità

Indicatori di miglioramento delle capacità gestionali nei due gruppi di differente livello di potenzialità

Osservazioni sul gruppo di medio-alta potenzialità

Conclusioni

10. Gli stili di formazione

I gruppo. Formatori lassisti-elusivi

II gruppo. Formatori autoritari-vendicativi

III gruppo. Formatori partecipativi-interpretativi

IV gruppo. Formatori partecipativi-conduttori

Commenti conclusivi

11. Valutare la formazione. Il questionario di fine corso

Il Timing

Le istruzioni

Nomen?

La "reazione"

La personalità del partecipante

Lo stile didattico

Da "interessante" a "divertente": il Circo Barnum del gradimento dei partecipanti

QUARTA PARTE – Formazione e scienze umane. Per una formazione a dimensione umana e di efficacia organizzativa

12. Il "mestiere" del formatore e l'etica professionale

La formazione nel contesto della psicologia italiana

L'organizzazione nevrotica e il manager malato

La solitudine organizzativa dei manager e dei leader

Il potere che deforma

Dottor Counseling e Mister Coaching

13. L'etica nelle organizzazioni

Lo spazio dell'etica nella professione dello psicologo del lavoro

Etica e stato di salute delle persone e delle organizzazioni

L'etica ai tempi della "Toxic Leadership" e delle "Vulture Cultures"
Commenti conclusivi

14. Bonificare e risanare la formazione

C'era una volta...

Per una formazione efficace e efficiente: il contesto

Formazione sviluppo del benessere soggettivo

Parametri per l'efficacia della formazione

Il primo motore immobile: la motivazione

L'Andragogia come teoria di riferimento

15. Conclusioni: 10.000 ore di formazione

16. Bibliografia

