

# 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**

