

L'IMPORTANZA DI DARE E RICEVERE FEEDBACK

Come prepararsi a dare e ricevere un feedback. Corso di Formazione Gratuito con rilascio crediti ECM.

OBIETTIVI

Cosa deve sapere un manager prima di dare un feedback ai collaboratori o ai colleghi?

Spesso la parola "restituzione del feedback" crea ansia nelle persone perché viene associato ad un giudizio. Il giudizio riguarda l'individuo ecco perché si dà spesso una valenza negativa alla parola "feedback".

In realtà un manager/ collaboratore dovrebbe dare il feedback oggettivo rivolto al comportamento di una persona e alle relative conseguenze. Nella vita aziendale spesso il feedback viene dato nell'immediato, in maniera improvvisata e molto spesso quando si è arrabbiati cioè in piena emotività. È facile così trasformare un messaggio obiettivo in un giudizio personale.

In questo percorso impareremo a comprendere come osservare, come prepararsi a dare un feedback e a come gestire il momento di condivisione.

METODOLOGIA E LABORATORIO PRATICO

La formazione attiva in azienda è un metodo molto efficace per aiutare i partecipanti a prendere consapevolezza dei loro comportamenti e dei loro schemi mentali auto-limitanti e aiutarli a trovare un modo concreto per cambiarli. Prende spunto dal ciclo di apprendimento di Kolb. Si invitano i partecipanti a sperimentare delle attività che hanno lo scopo di vivere nel momento i concetti su cui vogliamo lavorare. Si attivano i 5 sensi creando un'esperienza (azione + emozione provata) che il nostro cervello ricorderà come un vissuto (un pezzo di vita sperimentata).

AZIONE ->EMOZIONE->ANCORAGGIO->RICORDO

L'obiettivo è mettere in pratica comportamenti diversi, da quelli usuali, grazie ad un cambio di pensiero attivato da un'esperienza vissuta.

VALORE GUIDA



RESPONSABILITÀ

Integrità, Qualità, Sostenibilità

CREDITI ECM 12

DURATA 8 ore

MODALITÀ online

CALENDARIO

Edizione I.23

Date e Orari

03 aprile 9:00 – 13:00

17 aprile 9:00 – 13:00

Edizione II.23

Date e Orari

18 settembre 9:00 – 13:00

25 settembre 9:00 – 13:00

ARGOMENTI

MODULO 1: Dare e ricevere feedback – prima giornata intera

- Cos'è il feedback e le dinamiche del giudizio/valutazione
- Dinamiche comportamentali di resistenza
- La struttura linguistica nel dare il feedback
- Gestione dell'emotività e dell'ascolto
- Attività esperienziali tra gruppi per "risolvere casi e simulare restituzioni di feedback"

MODULO 2: Dare e ricevere feedback – seconda mezza giornata

- La zona grigia nella comunicazione di scambio
- L'uso di domande adattive per creare relazione
- Differenza tra bisogni e strategie

SIL.CA CONSULTING

"Siamo una squadra di persone che mette a disposizione di tutte le Organizzazioni, ma soprattutto di coloro che le costituiscono, la propria esperienza di uomini d'azienda, consulenti, formatori e coach, ma soprattutto di individui che pensano, parlano e agiscono sempre con la consapevolezza che ogni persona è unica nella sua forma, nel suo contenuto, nel suo cuore e nella sua mente".

La docente Katia Remondi

Business coach, senior trainer in sviluppo delle soft skill e del cambiamento di mindset, consulente HR e assessor Six Second. Ha lavorato per molti anni come Manager in aziende multinazionali e ora opera come partner per lo sviluppo di abilità e talenti nel settore professionale.

COMPETENZE TECNICHE

Conoscenza delle fasi essenziali del processo di feedback

COMPETENZE TRASVERSALI

Ispirare, coinvolgere e motivare le persone ottenendo il meglio da ciascuno di loro, mobilitare le energie dei colleghi, stimolandone la crescita e sviluppo. Fissare per sé e gli altri standard di riferimento di eccellenza. Spingere al costante miglioramento personale e della propria prestazione, dell'organizzazione. Ispirare negli altri credibilità e fiducia. Prendere impegni chiari e condivisi e valutarne il raggiungimento con rigore e serenità.

Comportamenti descrittivi chiave

- Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e le valorizza in ottica di empowerment
- Fornisce frequentemente feedback alle persone con cui lavora in ottica di motivazione e di sviluppo

DESTINATARI

- Assistenti Sanitari
- Assistenti Sociali (NO ECM)
- Fisioterapisti
- Infermieri
- Medici
- Medici Chirurghi
- OSS (NO ECM)
- Psicologi

CATEGORIA

- Area gestionale e manageriale
- Area sanitaria e sociosanitaria
- Scuola OSS
- Soft skills

- CAPI - Valuta con obiettività il potenziale, le competenze e le performance dei collaboratori in ottica di miglioramento continuo.

1. INTELLIGENZA CONTESTUALE E RESPONSABILITÀ

Avere una visione complessiva del proprio lavoro e della propria struttura sapendo collocare un fatto, un'informazione, un comportamento e una decisione in un contesto più ampio di quello in cui immediatamente appare. Imparare dagli errori propri e altrui al fine di migliorare costantemente il proprio operato e quello delle persone con cui si entra in contatto. Attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni dagli altri e senza subire gli eventi.

Comportamenti descrittivi chiave

- Analizza e valuta le prestazioni personali e i propri errori al fine di imparare e migliorarsi.

2. SPIRITO DI SQUADRA

Sentirsi parte del proprio gruppo di lavoro, collaborare e comunicare in maniera fluida all'interno del gruppo stesso. Contribuire attivamente, in modo visibile e riconosciuto dagli altri, ai risultati del team. Saper valutare e valorizzare i progressi, dare ai colleghi feedback utili e costruttivi, incoraggiando l'apporto degli altri e sostenendone la motivazione.

Comportamenti descrittivi chiave

- Fornisce feedback sulle proprie attività e valorizza i feedback forniti dal gruppo di lavoro

INFORMAZIONI

Email: sofia.farano@korian.it

Tel: +39 0283127216

LINK ISCRIZIONE

<https://forms.office.com/r/XcMijmiq86>

KORIAN ACADEMY si fonda su 3 valori guida fondamentali: **iniziativa**, **fiducia** e **responsabilità**.
Questi sono i capisaldi imprescindibili da cui nascono, si sviluppano e crescono tutti i percorsi, i progetti o le iniziative formative del Gruppo.



INIZIATIVA

INIZIATIVA

Agire senza aspettare che sia qualcuno a chiedercelo espressamente.
L'iniziativa può essere individuale o collettiva.
Si traduce in azioni attraverso piccole o grandi cose.

I 3 comportamenti che dimostrano iniziativa

Per noi, avere spirito d'iniziativa, implica l'essere curiosi e di mentalità aperta per favorire **l'innovazione**, per avere il **coraggio** di esprimere le nostre preoccupazioni e per lavorare con **passione**, fieri del nostro lavoro e della nostra azienda.



FIDUCIA

FIDUCIA

È il cuore della nostra attività e la missione della nostra azienda.
Si costruisce, si alimenta e si dimostra con il rispetto degli impegni presi.

I 3 comportamenti che trasmettono fiducia

Dimostrare a una persona che può nutrire fiducia comporta per noi agire in **trasparenza**, con **accoglienza** ed **empatia**.



RESPONSABILITÀ

RESPONSABILITÀ

La nostra attività richiede un grande senso di responsabilità.
A tutti i livelli aziendali, ciascuno è responsabile delle proprie azioni.

I 3 comportamenti che dimostrano responsabilità

Per noi, la responsabilità implica **l'integrità**. Impone anche il rispetto di tutte le norme stabilite dal Gruppo e della legislazione in vigore nei paesi in cui operiamo per poter offrire la cura, il servizio e l'assistenza della migliore **qualità**. Inoltre, in tutte le attività, le nostre azioni devono **essere sostenibili** sia dal punto di vista ambientale che sociale.

Abbiamo a cuore
i nostri valori condivisi

FIDUCIA
INIZIATIVA
RESPONSABILITÀ