



s o s t e n e r e l o s v i l u p p o

[www.people-management.it](http://www.people-management.it)

*"Noi oggi concepiamo la formazione come acquisizione di abilità tecniche e non come formazione dell'uomo. Ma questa è una risultanza tipica dell'età della tecnica, la quale non ha alcun interesse nei confronti dell'uomo, perché percepisce l'uomo solo come prestatore d'opera di azioni già descritte e prescritte dall'apparato tecnico. (...) Per cui il valore della sostituibilità di ciascuno di noi è molto maggiore del valore della qualità di ciascuno di noi; (...)". U. Galimberti.*

La nostra idea di formazione esce da questa dicotomia uomo-tecnica e va a collocarsi all'interno di un processo formativo e di sviluppo di potenzialità inespresse, di sensibilizzazione a nuovi modi di gestire la propria professionalità, all'interno dei contesti specifici entro cui siamo chiamati ad operare. La cura e l'attenzione non solo ai contenuti, ma anche alle modalità in cui questi sono trasmessi, costituiscono il nostro specifico e distintivo modo di operare. Lavoriamo sull'imparare nuovi modi di gestire le relazioni. Un'azienda che ha bravi dipendenti sul piano tecnico, se sa accrescere il valore delle persone, la loro percezione di una costante crescita dell'autostima, non avrà solo dei buoni dipendenti, ma un reale patrimonio di collaboratori efficaci. E questo si tradurrà in un maggior valore competitivo dell'azienda, in un'immagine di sé verso l'esterno estremamente positiva, un posto dove chiunque vorrebbe lavorare. Il servizio che vi offriamo è, per questi motivi, non solo un prodotto che "vendiamo", ma un'opportunità di crescita del vostro patrimonio di uomini e donne.

## QUAERO PDP®: **Personal Development Programme**

### Caratteristiche Principali

- Il buon manager non si definisce e non si riconosce per la sua capacità di padroneggiare concetti e tecniche operative, di ottimizzare il flusso informativo, ecc... Il manager, ogni manager, è prima di tutto un uomo. E in quello che fa professionalmente c'è molto della sua persona, del suo carattere. Fino al punto di ritenere che la determinante principale del suo successo o del suo insuccesso stia principalmente in questa componente.
- La sola competenza tecnica rende qualsiasi professionista sostituibile. Quello che ci portiamo dentro, in termini di abilità personali, non è duplicabile, non è identico ad altri, non è sostituibile.
- La finalità ultima di questa proposta è di restituire alle persone responsabilità e competenza, sulla propria vita professionale, sostenendoli nell'integrazione necessaria tra personale ed aziendale.
- Costi: il costo complessivo è legato al numero effettivo dei dipendenti e alla distribuzione geografica dell'azienda sul territorio.



B o l o g n a - P a v i a - B e n e v e n t o

SEDE: Galleria del Toro, 3 - Bologna 40121 - P.IVA: 04331540379

[www.sviluppoperpersonale.org](http://www.sviluppoperpersonale.org) - [info@quaero.it](mailto:info@quaero.it)

### Analisi di Potenziale & Risultati Attesi

#### Definizione dei vincoli e delle risorse

La filosofia del percorso non è quella d'insegnare i comportamenti migliori, ma di imparare a "vedere" almeno una diversa possibilità di scelta. E' una traccia strutturata, un inizio di mappa che rappresenta un territorio troppo spesso poco esplorato: sé stessi.

### Empowering Group

Il nostro modello centra l'attenzione sulla motivazione a lavorare insieme e, nello specifico, con quelle persone che il più delle volte non mi sono scelto. Da qui si muove per affrontare tutti gli aspetti personali e professionali degli attori coinvolti, perché per costruire un buon team che duri nel tempo, non bastano metodi e procedure che pure sono necessarie; occorre che ognuno dei suoi membri sperimenti il piacere del lavorare insieme agli altri, imparando a leggere nelle inevitabili differenze una risorsa ulteriore e non un'inutile perdita di tempo.

### Relazioni e Significati

Tutti siamo esperti di relazioni. Ma non abbiamo probabilmente molta esperienza nel riflettere sui significati che attribuiamo alle nostre relazioni. Nella maggior parte dei casi diamo per scontato che messaggi, aspettative, desideri siano chiari, inequivocabili. Per poi scoprire che, forse, intendevamo cose diverse.

### Livello Base

Outdoor residenziale, 24 ore centrate sulla creazione di un clima di collaborazione.

### Livello Avanzato

Outdoor residenziale, 20 ore centrate sullo sviluppo del senso di appartenenza.

### Piano di Sviluppo

Costruzione guidata di un piano di sviluppo personale. Costruzione condivisa di un piano di sviluppo professionale

## Modularità in relazione alle necessità

Il Percorso è stato pensato per essere costruito insieme al committente nella più completa modularità. Il Piano di Sviluppo può rappresentare tanto il "punto d'arrivo del percorso" quanto un momento intermedio.

La figura qui sopra rappresenta la connessione tra i diversi aspetti di cui ci occupiamo con questa proposta. E' un insieme che può essere preso così com'è, "smembrato" per necessità e bisogni specifici, "esploso" in ogni singola parte per portare su di essa il focus in via esclusiva. Non Vi stiamo perciò, proponendo un "pacchetto formativo".

Vi proponiamo una cultura del dipendente (qualunque sia il suo ruolo) centrata sul suo essere principalmente una persona, il cui benessere è un vantaggio competitivo che favorisce la reciproca soddisfazione: dell'organizzazione e di chi ci lavora.

Se è vero che "apprendiamo per differenza", allora imparare a valorizzarla, a sostenerla, garantisce la maggiore soddisfazione del singolo e una più elevata capacità dell'organizzazione di risolvere problemi complessi.

