

CHE COSA E' UN PROGRAMMA DI ASSESSMENT ?

Il *programma di assessment* (o *assessment center*) ha l'obiettivo di descrivere il **profilo di competenze** e il **potenziale di sviluppo professionale** delle persone partecipanti, tramite l'**osservazione dei loro comportamenti in situazioni preordinate di lavoro di gruppo e individuale**.

Il programma di *assessment* può venire utilizzato:

- in occasione di processi di **selezione** dei candidati all'assunzione
- per soddisfare esigenze di **sviluppo** delle risorse umane già operanti in azienda.

In quest'ultimo caso, i profili risultanti dall'*assessment* vengono discussi, al termine del programma, oltre che con la direzione aziendale anche con i singoli partecipanti, per essere utilizzati come base decisionale esplicita, e possibilmente condivisa, utile sia per definire i percorsi di sviluppo professionale individuale, sia per pianificare i programmi formativi personalizzati necessari a sostenerli.

Questi programmi formativi possono consistere in addestramento vero e proprio (*training*), oppure in supporti al cambiamento individuale (*coaching*), oppure in relazioni di aiuto e facilitazione (*counseling*).

L'UTILITA' DELL'ASSESSMENT PER LE PERSONE GIA' OPERANTI IN AZIENDA

La particolare utilità dell'*assessment* che è destinato a chi è già operante in azienda è data da un apporto professionale originale, e ad elevato valore aggiunto, che produce:

- una **valutazione delle competenze**, che è integrativa delle valutazioni già realizzate o realizzabili dal *management* interno,
- un'occasione di **autovalutazione** dei partecipanti, in un contesto non

direttamente collegato all'esercizio delle proprie responsabilità di ruolo

- un'opportunità per i partecipanti di **ricevere un feed-back** individuale non condizionato dalle relazioni professionali aziendali.

Infatti l'*assessment* viene realizzato da consulenti senior con competenze differenziate (psicologiche e di sviluppo organizzativo), che vengono impiegate in modo integrato sia nella fase di preparazione, sia in quella di osservazione, sia in quella di analisi e restituzione conclusiva.

COME SI SVOLGE L'ASSESSMENT

I consulenti non ricevono informazioni preliminari sui partecipanti, ma solamente sui contenuti di ruolo e le relative competenze attese; i partecipanti vengono conosciuti solo all'inizio della sessione, che consiste in almeno una giornata di attività durante le quali i consulenti, attraverso l'osservazione e l'ascolto, raccolgono gli elementi rivelatori delle competenze possedute dai partecipanti.

L'osservazione e l'ascolto sono strutturati in base ad una "griglia" prestabilita, redatta con riferimento alle competenze ritenute significative.

Nel corso dell'*assessment* i partecipanti (osservati dai consulenti) realizzano **esercizi di gruppo**, sulla base di istruzioni e informazioni ricevute per iscritto, e svolgono **esercizi individuali** (non osservati dai consulenti) utilizzando la tecnica dell'*in basket*.

Alcuni esercizi di gruppo prevedono ruoli individuali liberi, mentre altri richiedono a ciascuno di interpretare un ruolo assegnato; in ogni caso, però, al gruppo è assegnato un compito e viene richiesto di raggiungere un risultato.

Le conclusioni degli esercizi individuali (*in basket*) vengono discusse a conclusione della sessione, nel corso di un colloquio individuale di ciascun partecipante con i consulenti, durante il quale questi ultimi raccolgono anche il *feed-back* di ogni partecipante sul lavoro di gruppo.

Dopo la conclusione della sessione i consulenti analizzano gli appunti delle osservazioni effettuate e redigono per ciascun partecipante un profilo provvisorio.

Questo profilo viene illustrato a ciascun partecipante e discusso con lui nel corso di un successivo colloquio individuale con i consulenti, che redigono infine il profilo definitivo che viene consegnato alla direzione aziendale.