

PERCHE' ROVESCIARE IL PARADIGMA FORMATIVO

La formazione è uno strumento per perseguire le strategie aziendali. Se nel mondo industriale la relazione produttiva chiave era quella con la macchina e l'organizzazione, se nel mondo degli uffici era quella con il compito da svolgere, nel mondo complesso in cui viviamo oggi essa si determina nel rapporto con le persone, siano clienti o colleghi.

Spesso ciò che determina il risultato non è il sapere, ma il modo con cui viene applicato; non è l'esecuzione di un compito, ma la soluzione del problema; non è l'osservanza di una regola, ma la creativa reazione a una situazione non prevista.

Tutto ciò è trasferibile in costruzioni concettuali, ma l'esposizione dei concetti non modifica i comportamenti. **L'apprendimento passa attraverso esperienze concrete.**

Le conoscenze quindi necessarie non sono più solamente quelle esplicite, ma quelle maturate attraverso situazioni esperienziali.

Salta di conseguenza un primo importante paradigma: la formazione esperienziale è fattibile se si inserisce, come momento di riflessione e razionalizzazione, all'interno dell'attività necessaria a perseguire obiettivi aziendali.

Il secondo grande paradigma è che **le caratteristiche personali divengono più importanti di quelle professionali** proprio per la situazione di instabilità dei compiti, delle funzioni e di velocità nell'invecchiamento delle conoscenze.

Occorre quindi puntare più sullo sviluppo delle persone e sulle loro abilità, che sulle strette competenze professionali, che variano nel tempo.



Projectland s.r.l.
P.I. 07326930968

Sede legale: Via Molino delle Armi, 11
20123 MILANO
Sede operativa: Piazza Duca D'Aosta, 8
20124 MILANO

www.projectland.it



FORMAZIONE CONCRETA

Rovesciare il paradigma formativo

IL PRINCIPIO DELLA FORMAZIONE CONCRETA

Per coniugare attività, conoscenza e sviluppo ci avvaliamo della *formazione concreta*, che partendo da un obiettivo aziendale da raggiungere, consente l'apprendimento mediante riflessione e sperimentazione.

La formazione concreta è ideale in processi di change-management e in quelli che richiedono il coinvolgimento attivo delle persone: il partecipante non apprende astrattamente per poi applicare in altro contesto, ma opera razionalizzando ciò che ha fatto.

Ecco perché, ad esempio, i fenomeni di empowerment orientati al coinvolgimento e alla responsabilizzazione di un sempre maggior numero di dipendenti non dipendono tanto, come qualche volta si sostiene, da motivazioni economiche, ma dalla necessità concreta di ottenere il risultato aziendale. Ed ecco perché tematiche che sembravano di esclusivo appannaggio dei capi, come le tecniche di supporto alla formazione di decisioni razionali, alla partecipazione ai progetti, alla pianificazione individuale di obiettivi aziendali, all'applicazione creativa di soluzioni, oggi coinvolgono gli operatori a tutti i livelli.

Le metodologie

Workout

È utile nei processi di cambiamento; consiste nel conseguimento, con modalità bottom-up, del risultato di un progetto: un prototipo da sottoporre all'approvazione della Direzione, una procedura, una tariffa, una polizza, suggerimenti operativi, ecc..

Al termine dell'intervento i partecipanti ottengono anche un risultato didattico, verificato in pratica, nell'ambito delle capacità di gestione e realizzazione di progetti.

La gestione del workout è affidata a un facilitatore e a un formalizzatore.

Palestra individuale

Servono per la soluzione di specifici problemi trattabili individualmente o in microgruppi sia nel campo delle soft-skill, che in campo tecnico (e-mentoring).

Il risultato aziendale alla base della formazione concreta può essere ad esempio la presa di decisioni, la gestione di un collaboratore critico, la proficua relazione con un capo, la crescita di competenze in una nuova materia, ecc.

Ciò che varia, rispetto al coaching o ad un corso tradizionale, è la metodologia di esecuzione centrata sulla soluzione di un problema specifico.

Il risultato didattico è l'implementazione delle soft skill oppure delle competenze tecniche necessarie per l'ottenimento dell'obiettivo aziendale.

Lo si consegue mediante le tecniche e le metodologie di esecuzione realizzate con l'aiuto di un consulente esperto nelle appropriate materie.

HelPai

È utile applicata nei programmi di cambiamento comportamentale di gruppi omogenei, laddove si voglia controllare per fasi il cambiamento stesso.

La sua applicazione avviene mediante la definizione di Piani d'Azione Individuali che fissano obiettivi concreti e monitorabili, nonché risultati attesi di ogni singola fase (es. trasformazione di ispettori commerciali in ispettori marketing, riconversione in ruoli professionali definiti quali liquidatori, assuntori, ecc.).

Ogni partecipante può, attraverso il piano individuale, autocontrollare i propri progressi e sottoporli al gruppo e al sistema di docenza.

HelpAi prevede l'intervento di un consulente e di un tutor.

	Workout	Palestra individuale	HelpPai
Persone	3-6	1-3	7-10
Risultato aziendale atteso	Realizzazione di un progetto aziendale	La soluzione di un problema riguardante impiego di soft skill	Riqualificazione comportamentale di gruppi mediante piani individuali
Risultato di apprendimento atteso	Metodo di lavoro per progetti	Una o più soft skill	Riqualificazione di comportamenti
Durata	Da 4 a 10 incontri	Da 4 a 6 incontri	Da 4 a 8 incontri
Consulenti coinvolti	Un facilitatore e un formalizzatore	Un consulente	Un consulente e un tutor
Risultato materiale atteso	Verbale di collaudo	Documento del consulente	Report periodici di attività

La pratica della formazione concreta rappresenta la nostra caratteristica distintiva anche nell'erogazione dei corsi in aula tradizionale.



*Dimmelo e lo dimenticherò;
mostramelo e forse lo ricorderò;
coinvolgimi e capirò.*

Proverbio cinese