

Per un'integrazione del sapere

Politiche e processi per ottimizzare fonti, competenze e risorse della formazione



La comprensione del problema

Un orizzonte possibile

L'ambiente di apprendimento

Un esempio : il Self development system

Deliverables di uno start-up di formazione integrata

La comprensione del problema

Un orizzonte possibile

L'ambiente di apprendimento

Un esempio : il Self development system

Deliverables di uno start-up di formazione integrata

***“Il Knowledge Management non esiste.
Esistono solo persone che posseggono la
conoscenza.***

***L’informazione diventa conoscenza solo quando e’
nelle mani di qualcuno che sa cosa farne”***

Peter Drucker

La comprensione del problema

CSI come molte realtà aziendali people intensive ha nello sviluppo continuo dei suoi collaboratori, residenti nelle aree core business, uno dei principali motori di successo

Per aver continuamente acquisito competenze e per la necessità stabile di averne di fruibili, CSI si è nel tempo strutturata con

□ Un insieme di competenze

□ Una rete di conoscenze

□ Un network di risorse dedicate stabilmente o meno alla formazione

(segue)

La necessità di mantenere aggiornato il know-how e di renderlo fruibile e immediatamente accessibile in tempi veloci , rende fondamentale la capacità della struttura di

- ❑ Reperire “saperi” da tutte le fonti presenti***
- ❑ Conoscere e abilitare tutte le informazioni disponibili***
- ❑ Rendere misurabili i risultati degli apprendimenti (anche comportamentali)***
- ❑ Attivare processi a cascata di trasferimento delle competenze***
- ❑ Disporre di “maestri” che siano sollecitati e stabilmente motivati a trasferire “saperi” ma anche a stimolare nelle persone l’imparare ad imparare***

La comprensione del problema

Un orizzonte possibile

L'ambiente di apprendimento

Un esempio : il Self development system

Deliverables di uno start-up di formazione integrata

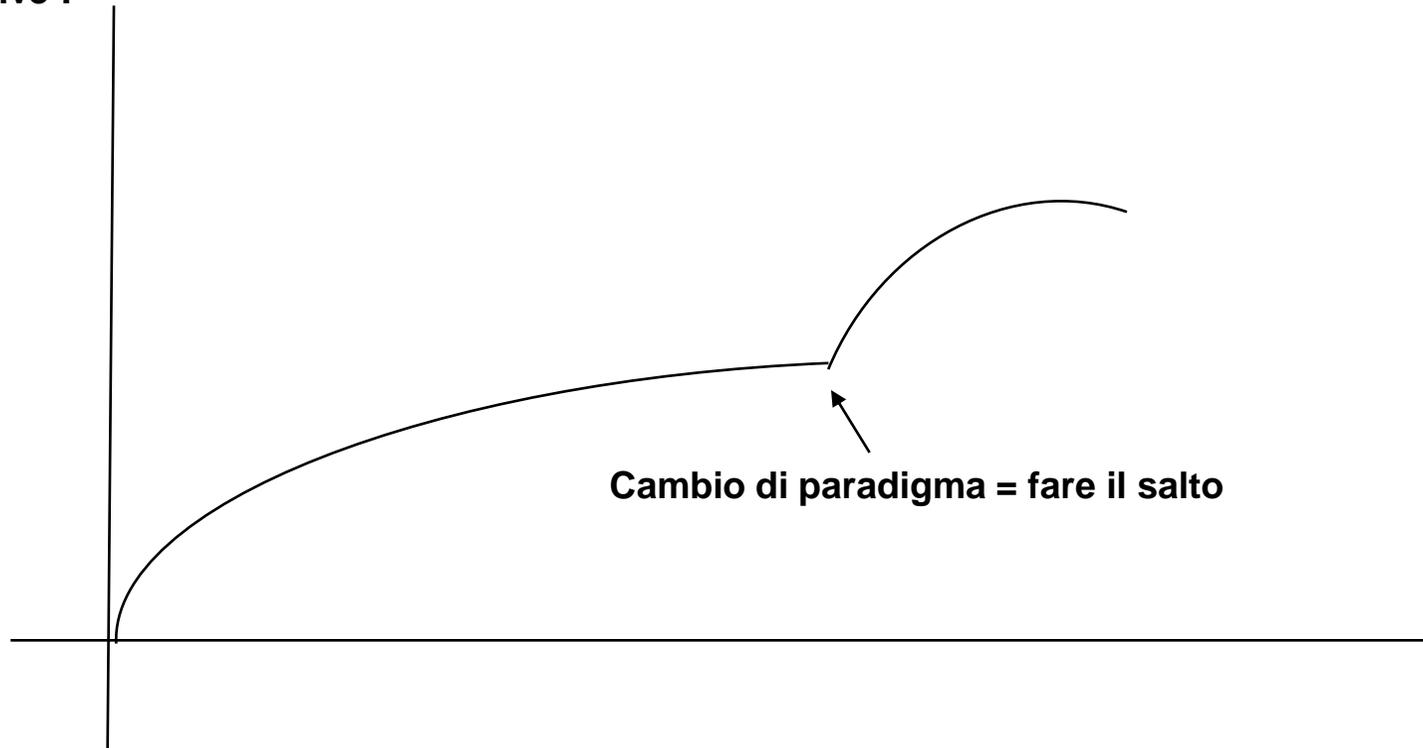
Un orizzonte possibile – evoluzione del fabbisogni formativi

Performances formative :

Efficienza

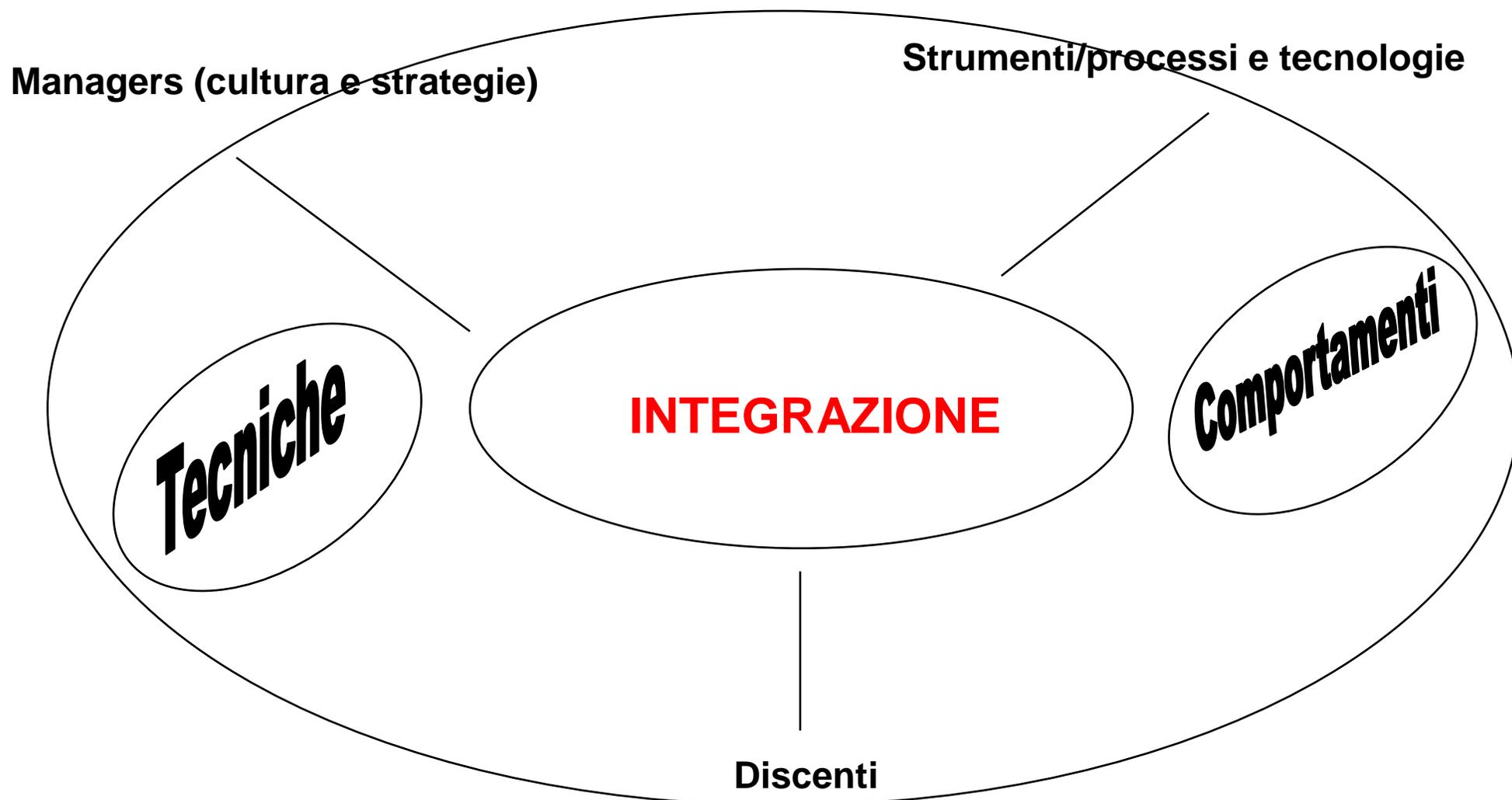
Diffusione

Applicazione



Performance delle persone e dell'organizzazione nel tempo

Un orizzonte possibile – una modalità di risposta



La comprensione del problema

Un orizzonte possibile

L'ambiente di apprendimento

Un esempio : il Self development system

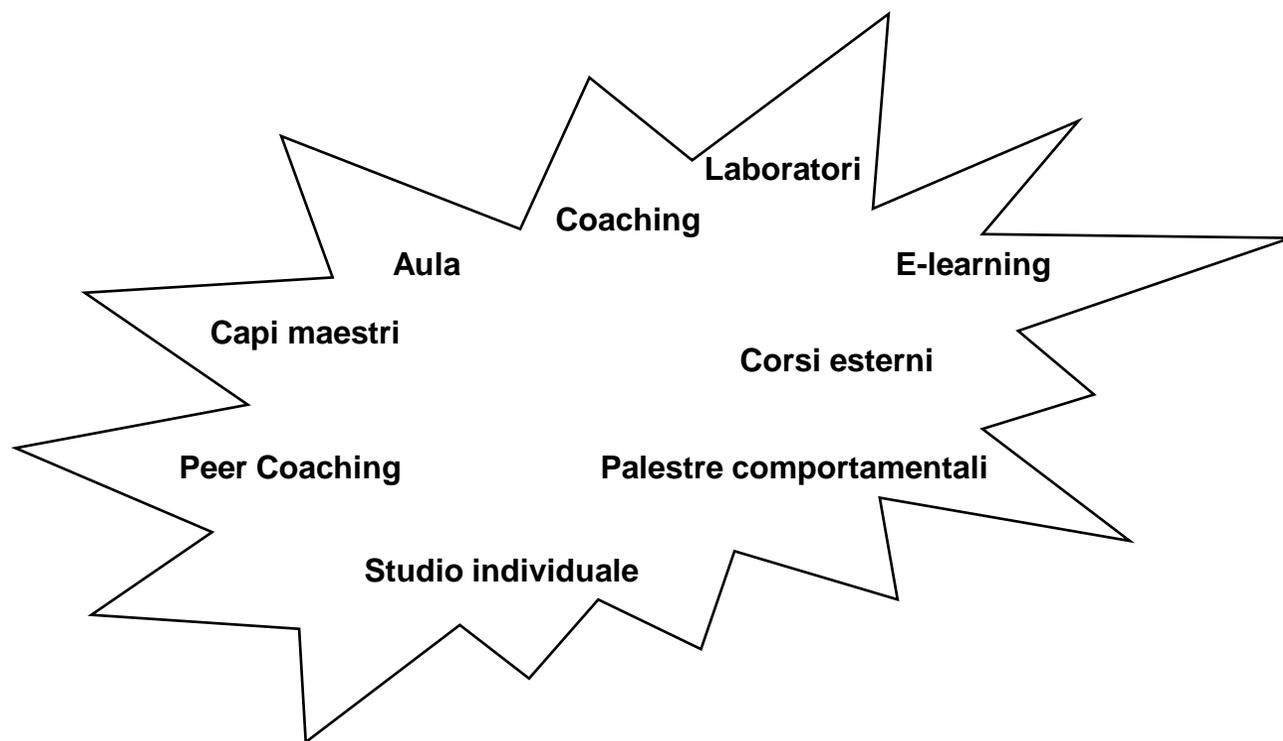
Deliverables di uno start-up di formazione integrata

L'ambiente di apprendimento

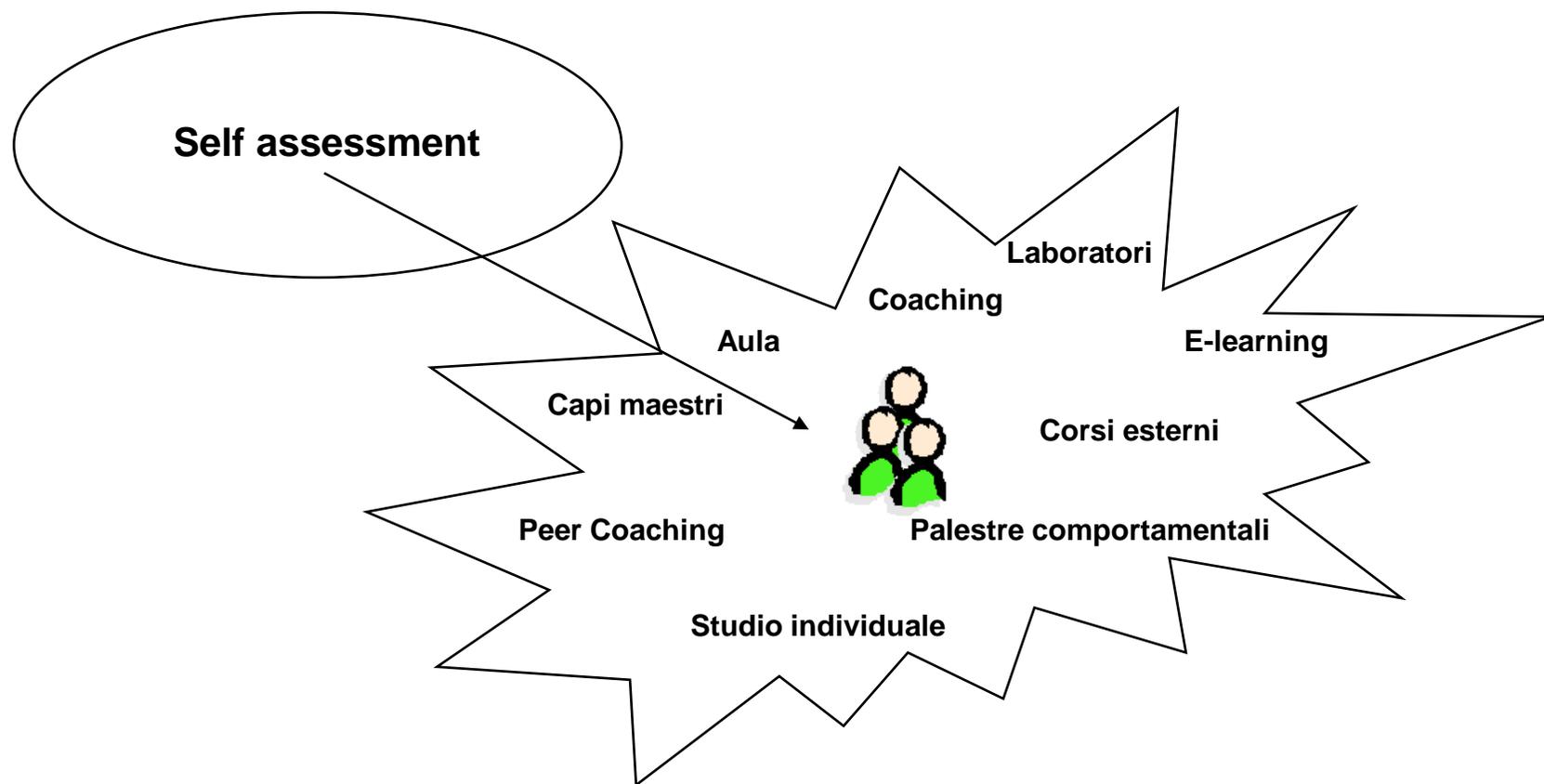
E' un contesto in cui sono disponibili vari metodi e fonti di trasferimento dei saperi adattabili ai vari stili di apprendimento e ai singoli saperi da sviluppare.

La forte personalizzazione disponibile connessa a modalità che stimolano la motivazione individuale, accelerano i percorsi di crescita

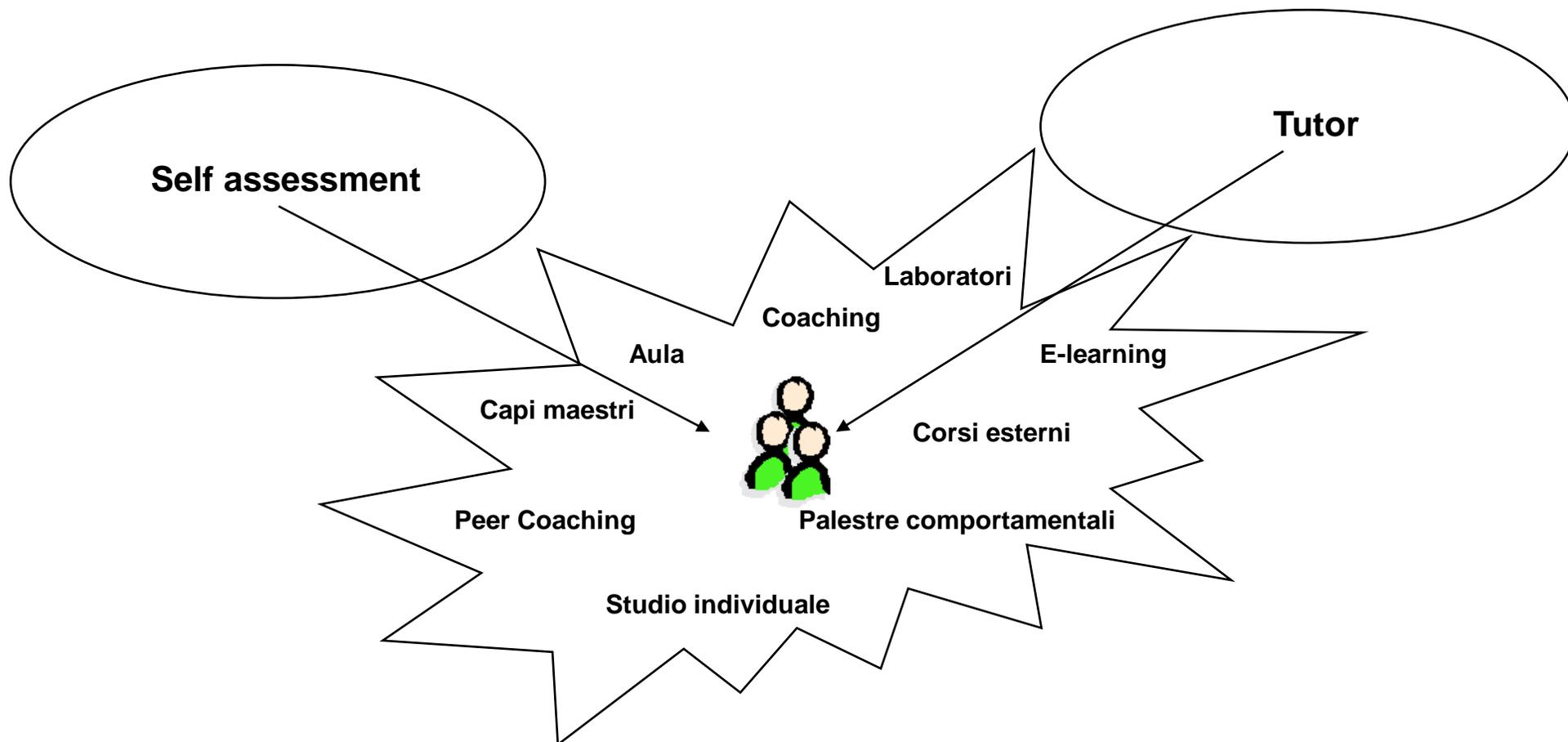
L'ambiente di apprendimento- esempio



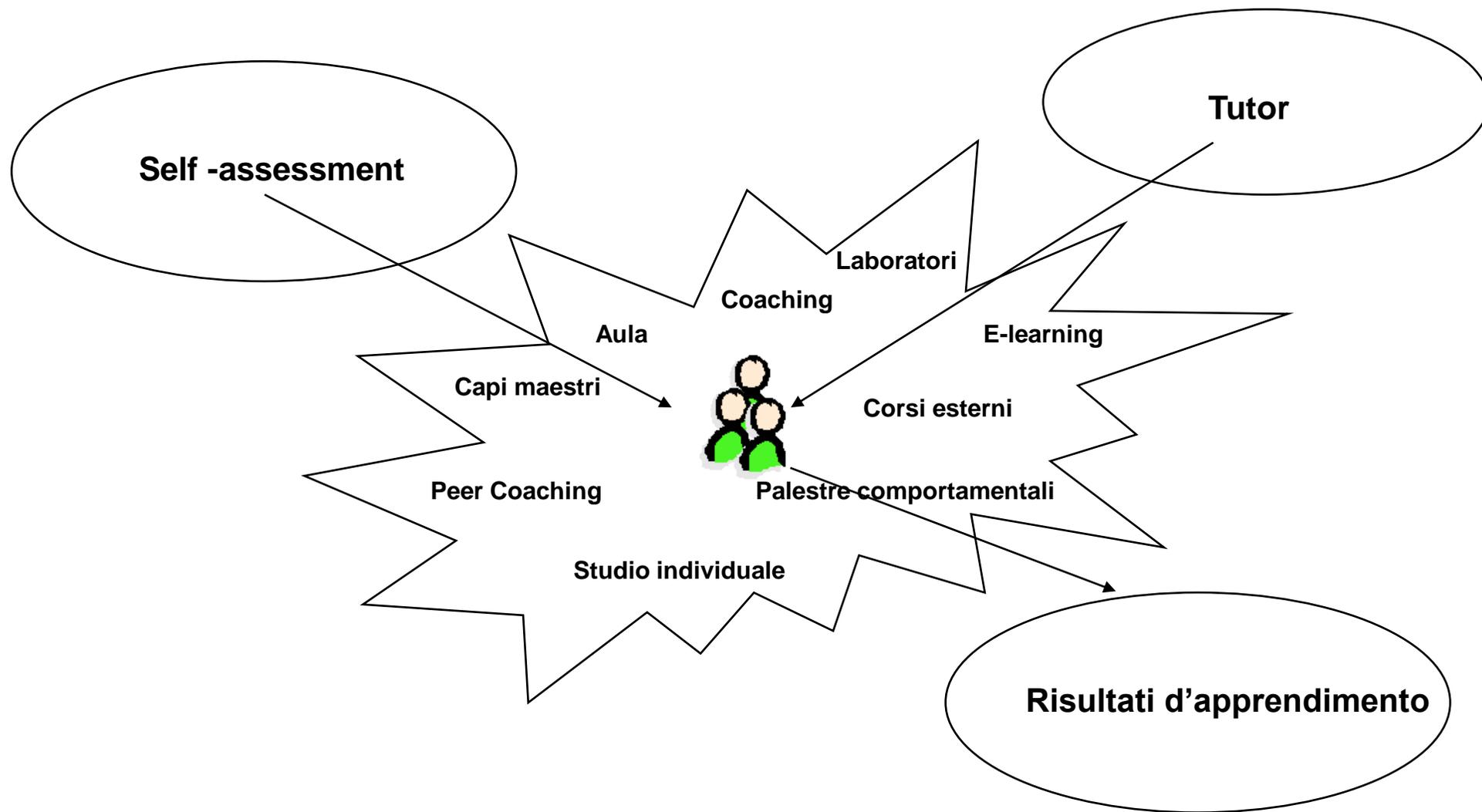
L'ambiente di apprendimento- esempio



L'ambiente di apprendimento- esempio



L'ambiente di apprendimento- esempio



Il self-assessment

Ha il senso di aiutare la persona ad individuare il percorso cui accedere definendo :

- I requisiti del ruolo**
- L'autovalutazione della copertura di tali requisiti**
- Gli stili d'apprendimento personali**
- L'eterovalutazione dei requisiti da coprire (360° Assessment)**
- Una modalità di sostegno della motivazione individuale**

Il tutor

Ha il compito di supportare la risorsa nell'individuazione dei percorsi da effettuare e dei tempi con cui realizzarli

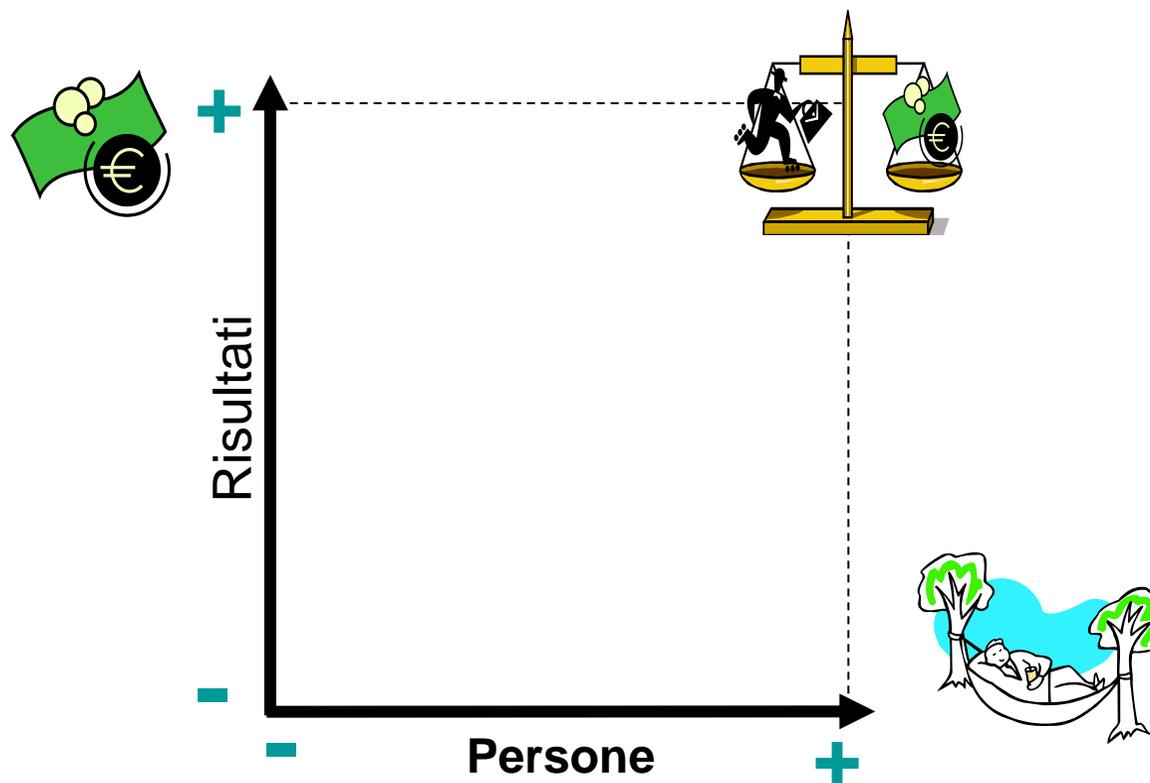
E' un counselor nell'orientamento allo sviluppo e nella scelta degli strumenti disponibili in rapporto agli stili di apprendimento e alla motivazione individuale

Può essere uno dei valutatori che concorre al 360°

E' il program manager che supporta la definizione dei tempi e dei parametri di misurazione e contribuisce alla scelta delle opportunità anche a partire dal core curriculum della persona

Aiuta la persona a definire i risultati, fornisce feed-back sul processo e fa problem solving sugli ostacoli o sui progetti particolari da costruire

I risultati dell'apprendimento



➔ Il metodo persegue l'ottimale equilibrio tra lo sviluppo dell'individuo e il raggiungimento dei risultati di business

La comprensione del problema

Un orizzonte possibile

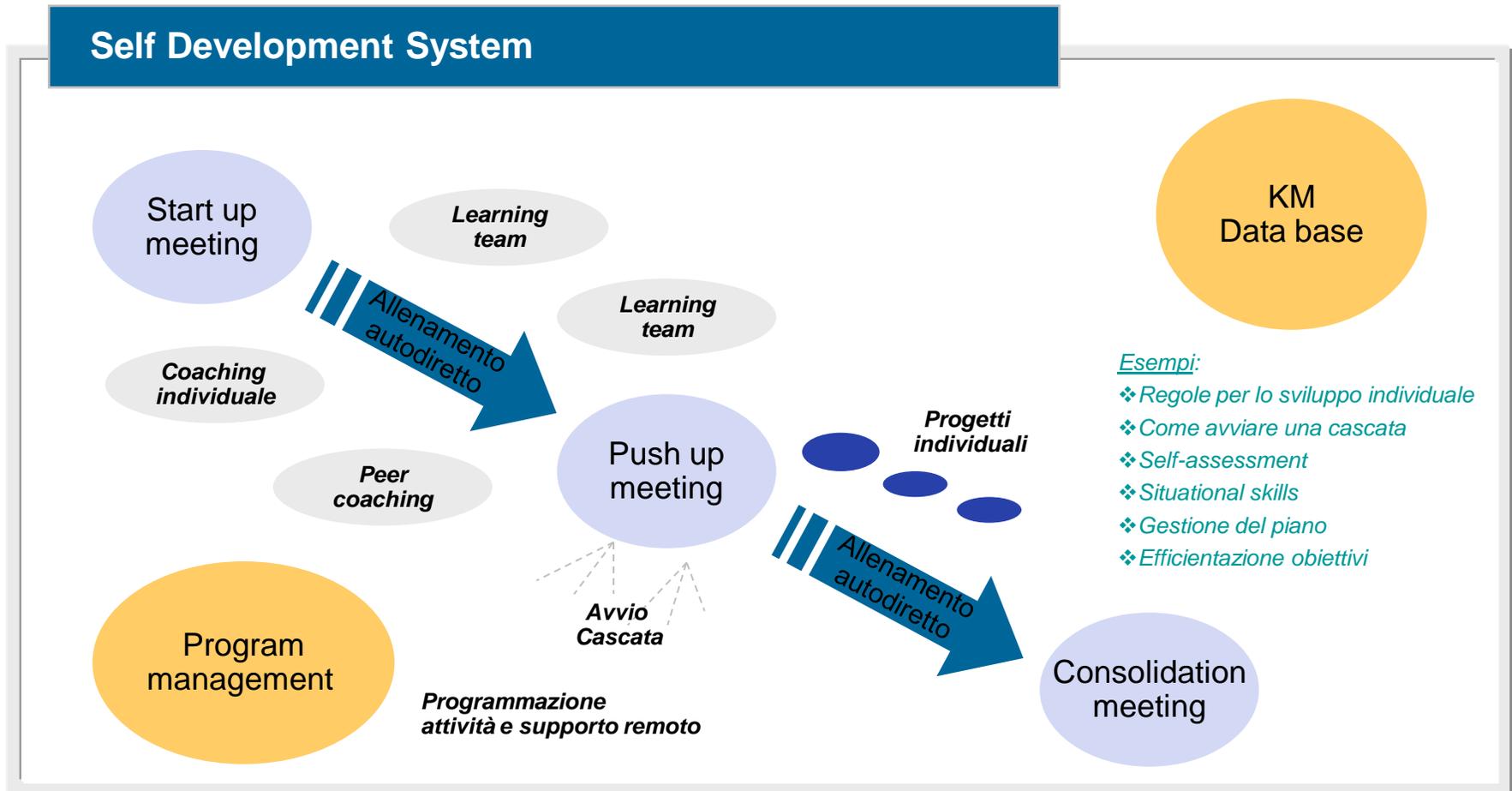
L'ambiente di apprendimento

Un esempio : il Self development system

Deliverables di uno start-up di formazione integrata

Self Development System

Il Self Development System stimola l'automiglioramento attraverso un sistema composto da più strumenti eterogenei ma strettamente interconnessi tra loro



Elementi distintivi del sistema

Sessioni in Plenaria

- ✓ Fare emergere le motivazioni concrete dei partecipanti
- ✓ Definire un set di regole che contribuiscono allo sviluppo di proattività e determinazione
- ✓ Individuare le modalità di pianificazione di un percorso di sviluppo
- ✓ Gestire, dopo i primi tre mesi, una spinta per superare le principali difficoltà
- ✓ Consuntivare i risultati ottenuti in una sorta di “esame” di fine corso

Knowledge Management

- ✓ database contenente quanto necessario per affrontare il percorso in modo autonomo:
 - Regole di base di un processo di sviluppo
 - Elementi sintetici sui comportamenti organizzativi più frequenti (soluzione di un problema, presentazione in pubblico, gestione di una riunione, negoziazione delle risorse) tali documenti hanno lo scopo di riportare alcune regole base per evitare gli errori di maggior rilevanza

Coaching Individuale

- ✓ Sessioni (numero tre) brevi caratterizzati da una preparazione reciproca su ambiti definiti al fine di utilizzare il tempo disponibile per la produzione di alternative individuali

Elementi distintivi del sistema

Strumenti di autoassessment

- ✓ Essi vengono raccolti in un manuale che supporta il partecipante nello svolgimento di sessioni di feedback a “360°” in modo autonomo, con la finalità di poter definire nel modo migliore alcune caratteristiche individuali

Peer to Peer Coaching

- ✓ Sessioni di coaching tra pari (o colleghi di livelli equivalenti oppure i partecipanti stessi) che col supporto di una metodologia semplificata sono in grado di valutare visioni alternative a soluzione di alcuni problemi specifici

Gruppi di miglioramento

- ✓ Brevi sessioni aventi lo scopo di approfondire diverse alternative operative per problemi condivisi. Essi sono avviati da addetti allo sviluppo per poi proseguire con una gestione autonoma

Elementi distintivi del sistema

Efficientazione obiettivi

- ✓ In questa area troviamo metodi derivanti dalle principali metodologie di efficientazione utili sia per attribuire un valore economico alle attività, sia per aumentare l'impatto sui risultati attraverso tecniche di cost-saving e di aumento volumi

Cascata organizzativa

- ✓ Questa area contiene alcune metodologie volte al trasferimento di know how a colleghi o interfacce e all'attivazione di microprogetti che contribuiscono all'incremento dei risultati.

Program Management

- ✓ Viene allestita una funzione di supporto finalizzata al coordinamento dei molteplici eventi e allo svolgimento di attività di remote coaching via e-mail

I fattori di successo dell'iniziativa variano dall'attenzione all'individualità alla varietà degli strumenti utilizzati m

Perché funziona

- ❑ La nostra esperienza consolidata ci permette di fare affidamento su strumenti e professionalità in grado di supportare un contratto con una forte **success-fee**
- ❑ Le leve della motivazione individuale, che accompagna una scelta consapevole da parte dei partecipanti, garantisce una forte disponibilità di **energia**
- ❑ La molteplicità di strumenti e situazioni rende il sistema sensibile ad **esigenze** individuali anche molto **diversificate** tra loro.
- ❑ La determinazione di obiettivi economicamente rilevanti comporta una forte **focalizzazione** come fattore di successo
- ❑ Il lavoro sulla **proattività** e la **determinazione** agisce sensibilmente sui presupposti delle performance.

La comprensione del problema

Un orizzonte possibile

L'ambiente di apprendimento

Un esempio : il Self development system

Deliverables di uno start-up di formazione integrata

Deliverables di uno start-up di formazione integrata

