

QUANDO FORMAZIONE FA RIMA CON INNOVAZIONE



Franco Amicucci
af@amicucciformazione.com
Sociologo e Fondatore
di Amicucci Formazione

Le aule di 8 ore non sono più al passo con i tempi. Oggi infatti si possono mettere in piedi iniziative più snelle ed efficaci. Qualche esempio? Attività social, Project work, sessioni di 90 minuti al massimo. Ecco qualche idea per acquisire nuove competenze in modo stimolante

Tutte le organizzazioni stanno vivendo un passaggio epocale, al quale si potrà sopravvivere solo innovando con una radicalità e rapidità sconosciuta nelle epoche precedenti. I gruppi dirigenti, a partire dai responsabili delle risorse umane, sono chiamati a gestire questi processi, per portare le persone ad acquisire le competenze richieste dai nuovi scenari. È questa, senza dubbio, una necessità economica e organizzativa perché senza innovazione le imprese chiudono, ma anche fattore primario di responsabilità sociale, perché senza competenze le persone vanno fuori dal mercato del lavoro.

Le diverse funzioni delle risorse umane sono un caso esemplare di quell'insieme di abilità e capacità che possiamo chiamare *competenze della transizione*, dove possiamo collocare tutte le skills richieste dal **vivere nel crinale**, spesso stretto, delineato da due versanti: da una parte quello delle culture burocratiche, con cui ci ritroviamo a fare continuamente i conti,

fatto di complesse giungle normative, modelli organizzativi e regole e procedure interne, dall'altra il versante emergente che, al contrario, ci richiede velocità, organizzazioni piatte e a rete, leadership e responsabilità diffusa, continua innovazione.

Il ruolo della formazione: le competenze della transizione per muoversi lungo il versante dell'innovazione.

La formazione può assumere un ruolo centrale per accompagnare le persone e le organizzazioni ad acquisire le competenze necessarie per vivere positivamente e da protagonisti questa nuova epoca, solo se innova profondamente se stessa. Perché, così com'è

attualmente, la funzione formazione raramente è portatrice di innovazione. I modelli prevalenti sono ancora basati su aule tradizionali di otto ore, con docente e slide, e un po' di e-learning tradizionale, spesso vissuto come una vera e propria tortura dalle persone per pesantezza e noia!

Innovare la formazione aziendale per renderla più efficace è possibile anche con l'utilizzo dei Fondi interprofessionali, mettendo però in campo quelle competenze della transizione di cui abbiamo parlato. Queste nuove competenze ci faranno sviluppare l'abilità di rispettare i criteri formali richiesti dai fondi, spesso diversi da fondo a fondo e, al tempo stesso, ci consentiranno di introdurre metodologie che stimolino comportamenti, culture e metodi adeguati alle competenze richieste dai nuovi scenari.

Vediamo alcune possibilità di attività innovative ed efficaci finanziate con i fondi interprofessionali, già praticate in moltissime organizzazioni da Amicucci Formazione con il metodo Skilla.

“La formazione può assumere un ruolo centrale per accompagnare le persone e le organizzazioni ad acquisire le competenze necessarie per vivere positivamente e da protagonisti questa nuova epoca, solo se innova profondamente se stessa”

Reverse coaching

Obiettivo: aiutare tutte le persone della propria organizzazione a raggiungere uno “standard minimo di competenze digitali”.

Saper utilizzare in modo avanzato i motori di ricerca, organizzare in modalità cloud le informazioni chiave del proprio ruolo, comunicare, presentare, condividere, sviluppare idee nelle community professionali, organizzare con maggiore efficienza il proprio lavoro con gli strumenti digitali, sapersi muovere con agilità nei social network professionali: queste competenze assumono oggi la stessa importanza del saper leggere e scrivere alla fine dell’800.

Intervento formativo con la formazione finanziata: formazione di una rete di giovani interni ad alta competenza digitale che apprendono come affiancare/formare i colleghi adulti, normalmente di un livello gerarchico superiore, ma con minor competenza digitale, per l’acquisizione di evolute competenze digitali. Amicucci Formazione ha messo a punto un apposito protocollo metodologico, presentato al congresso mondiale Icalt di Pechino 2013, per la gestione del processo di affiancamento e formazione delle competenze digitali in azienda.

Project work per nuove idee di business

Obiettivo: rendere concreta, visibile,

misurabile l’attività formativa.

Una delle accuse più frequenti alle attività formative è quella di rimanere troppo astratte, poco legate alla quotidianità lavorativa, comunque non misurabili in termini di ritorno dell’investimento. Coinvolgere le persone che partecipano alle attività formative aziendali nella realizzazione di un *Project Work* con il quale sviluppare almeno un’azione di miglioramento concreto visibile, misurabile, possibilmente replicabile, crea una forte connessione tra attività formative e strategie di business. Amicucci Formazione ha sviluppato un simulatore, il MyProjectwork®, che accompagna singoli e gruppi nella realizzazione di progetti di miglioramento.

Intervento formativo con la formazione finanziata: utilizzo del simulatore MyProjectwork in ogni intervento formativo, sia tecnico che comportamentale, dedicando il 30% dell’intervento di formazione finanziata alla realizzazione dei *Project Work* di miglioramento dei processi lavorativi.

Aule brevi, per una formazione continua, con docenti interni

Obiettivo: fare formazione continua senza interrompere il lavoro, creare e valorizzare una generazione di docenti interni, abbattere i costi.

Nelle aziende le aule di otto ore sono in rapido declino. Per le ore di assenza dal lavoro, per i costi, ma anche per un fattore didattico: dopo due o tre giorni le informazioni ricevute con le modalità classiche sono per la maggior parte dimenticate. Introdurre modelli di aule di 90 minuti (il tempo di un bel film che se coinvolgente si ricorda tutta la vita) gestite da docenti interni appositamente formati, che dedicheranno alcune ore dell’anno, massimo 40, a questa attività, presenta il duplice vantaggio di poter fare formazione continua, più efficace, a basso costo e di far crescere una generazione di talenti interni.

Intervento formativo con la formazione finanziata: formazione di un team di docenti interni, creazione e sperimentazione del “kit docenti” che verrà utilizzato nei percorsi formativi fatti da aule di 90/120 minuti, sperimentazione, prima con affiancamento di docente esperto, poi in autonomia, di 3-4 aule brevi, normalmente una al mese, con il coinvolgimento dei colleghi in azienda (di solito il docente interno viene utilizzato su team di aree diverse dalla propria).

IL PROGETTO

Alla ricerca del talento

Amicucci Formazione ha lanciato, con la collaborazione di AIDP, **Nutrire di Conoscenza**, un programma e-learning di **knowledge sharing**, che durerà da Expo 2015 fino alla prossima esposizione universale di Dubai 2020.

Con Nutrire di Conoscenza, le aziende aderiscono ad un network che consente di: **1.** dotarsi immediatamente della più grande ed innovativa **library di Pillole Formative** e-learning sulle softskills: 150 Pillole formative on line, fornite sia in italiano che in inglese, fruibili da qualunque dispositivo aziendale e in versione mobile (smartphone, ipad, ecc). I singoli corsi sono consultabili

in 15 minuti con un valore didattico

di un'ora. 2. Proporre, dal 2015, nuovi contenuti e finanziare la produzione di un nuovo corso in italiano e in inglese, ricevendo quelli prodotti dalle altre aziende del network, secondo un nuovo modello di condivisione della conoscenza, **investo 1 ottengo 100.**

Il modello permette un radicale abbattimento dei costi della formazione aziendale, e una forte innovazione in termini di formazione continua, partecipazione, attività social. Un piccolo investimento con un ritorno immediato, una grande innovazione metodologica e culturale. Maggiori informazioni sul progetto saranno disponibili a partire da giugno 2014 contattando la Segreteria Nazionale dell'Associazione o Federica Picchio di Amicucci Formazione: 0733.886421.



Idee di miglioramento e sviluppo con attività social

Obiettivo: realizzare interventi formativi con il forte coinvolgimento delle persone, in un'ottica social.

Qualunque innovazione formativa è limitata se rimane nell'ottica del top - down, dove tutto è organizzato centralmente e le persone sono fruitori passivi. La vera innovazione è nella capacità di attivare le persone e renderle protagoniste delle attività formative, fino ad arrivare al loro coinvolgimento nella realizzazione di filmati, storie, fumetti, foto, con concorso sulle migliori realizzazioni. Ogni realizzazione potrà essere pubblicata nell'intranet aziendale, o nella piattaforma e-learning, i colleghi potranno votare le migliori realizzazioni, segnalarle, commentarle e attivare forum per lo sviluppo.

Intervento formativo con la formazione finanziata: realizzazione di un piano centrato su obiettivi di

sviluppo aziendale, ad esempio "nuove idee per lo sviluppo dei mercati", "rendere più snella e veloce l'organizzazione interna", "migliorare l'attività interfunzionale", ecc. Creazione di ambienti e format per lo sviluppo di idee, creazione di gruppi di autoapprendimento e produzione di idee di miglioramento e pubblicazione negli ambienti interni. Eventi finali di presentazione delle idee risultate vincenti grazie al gradimento dei colleghi e dei gruppi dirigenti aziendali.

In conclusione – il progetto Nutrire di Conoscenza

Queste sono solo alcune delle idee che si possono gestire con la formazione

finanziata. Trasversale ad ogni progetto di innovazione della formazione c'è sempre il desiderio di rendere più efficace, concreta, piacevole e coinvolgente, misurabile tutta l'attività.

La grande biblioteca di Skilla organizzata in Pillole Formative® accompagna normalmente ognuna delle innovazioni descritte, perché permette una formazione continua, di alta qualità e a basso costo, oltre alla possibilità di abbattere radicalmente i tempi d'aula.

Con **Nutrire di conoscenza**, che Amicucci Formazione presenta al 43° Congresso AIDP, si attiva un grande e innovativo progetto di Knowledge Sharing, dove ogni anno il catalogo Skilla viene implementato di 100 nuovi corsi, frutto dell'attività di sharing tra diverse aziende. Ogni azienda investirà nella produzione di un nuovo corso e ne riceverà 100, frutto della rete attivata. L'iniziativa è rivolta ai Soci AIDP. ■