PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4465 di Martedì 14 maggio 2019

Come utilizzare le risorse digitali per formare i manager?

Quanto è importante la formazione dei manager nello scenario lavorativo odierno?

Lo scenario lavorativo moderno? Veloce, denso di impegni, flessibile e digitale. La necessità di risposte immediate e di apprendimento rapido del flusso di lavoro è più diffusa che mai.

Perché la formazione di nuovi manager è importante?

Come abbiamo detto, il lavoro è cambiato drasticamente negli ultimi anni.
Le condizioni sopra citate hanno acuito la rilevanza della formazione per i nuovi manager. Il team formazione ha bisogno di rivalutare e orientare nuovamente gli strumenti usati e il modo in cui tutti i dipendenti lavorano e "apprendono". Le tecniche tradizionali di formazione non sono più sufficienti nell'era digitale: è importante supportare i dipendenti sul lavoro fornendo loro formazione, informazioni e know-how just-in time (ovvero rendendo reperibili le informazioni utili nello specifico momento in cui ne hanno bisogno).

Perché nasce il bisogno di un "nuovo" tipo di manager?

I manager hanno una grande responsabilità all'interno di un'organizzazione: non solo hanno un impatto sulle prestazioni del personale che gestiscono, ma hanno anche un impatto sul loro coinvolgimento, produttività e comportamento.

La maggior parte dei manager impara il lavoro on-the-job, in modo prettamente esperienziale: distinguono le buone dalle cattive pratiche (cosa fare e non fare), costruiscono di conseguenza un modo di agire abitudinario (guidato dall'esperienza precedente) che viene applicato alle nuove situazioni che si presentano.

E' difficile rompere con il passato e con le vecchie abitudini, soprattutto se radicate in organizzazioni dalla forte cultura aziendale. Quindi, non si fa fatica a capire il perché molte organizzazioni siano ancora così legate esclusivamente a metodi tradizionali come i corsi in aula.

Il futuro è digitale

I dipendenti devono essere in grado di apprendere in tempo reale, direttamente sul posto di lavoro, per passare rapidamente dallo stato "non lo so" a "posso farlo". Dopo aver compreso le abitudini e le esigenze dei manager, il team formazione sarà in grado di concentrare gli sforzi sulla creazione di un nuovo programma di formazione per i manager che fornisca loro risorse digitali contestuali per affrontare le sfide lavorative reali, ma in un modo rilevante per la tua organizzazione e non rassegnandosi alla massima "qui si fa così e si è sempre fatto in questo modo".

I fattori chiave per il successo: comprendere e valorizzare i manager

Per prima cosa definisci gli obiettivi: non iniziare definendo a priori lo strumento da utilizzare (aula, eLearning, blended). Pensa alle esperienze lavorative quotidiane e reali per definire come sostenere e anticipare sfide, situazioni e domande.

Questo potrebbe portare a interrogarti su specifici punti, ad esempio:

- Qual è il ruolo di un manager nella tua organizzazione e in che modo è diverso dalle altre?
- A cosa li porterà la formazione? Che significato ha per loro e che aspettative possono nutrire?
- Quali sono le potenziali insidie e/o criticità?

"Studia" i manager della tua azienda per evidenziare i punti critici della loro attività e condividere le loro preziose esperienze. Poi incanala queste conoscenze in risorse digitali, in modo da favorire la formazione just-in-time (al momento del bisogno). Infine, automatizzala.

Monitora i progressi del processo mantenendo aggiornata la reportistica sulle prestazioni aziendali, sul coinvolgimento e la produttività dei dipendenti o i risultati dei team. In questo modo potrete intervenire immediatamente, fornendo risorse utili, sulla base dei risultati.

Articolo tratto da eLearningIndustry

---

www.puntosicuro.it