ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 2 - number 35 Wednesday 25 july 2018

Analisi dei fabbisogni formativi: quando la soluzione è l'e-Learning?

Un manager rileva un problema di performance, quindi chiede a te, in qualità di progettista della formazione, di creare un corso e-Learning. Prendi questa richiesta al volo o vai più a fondo per indagare sulle esigenze?

Come professionista della formazione, è tuo compito determinare se l'e-Learning è veramente necessario.
La soluzione per progettare una formazione efficace e di successo consiste nel verificare se c'è un divario tra prestazioni attese e risultati e, in tal caso, se questo gap può essere risolto con la formazione (dopotutto, la formazione fornisce conoscenze e abilità). Se il divario di prestazione è causato da qualcosa di diverso rispetto ad una mancanza di conoscenze e abilità, ovviamente, la formazione non può risolverlo.
Questo è il motivo per cui dovresti svolgere sempre un'analisi approfondita dei bisogni di formazione per scoprire cosa sta realmente accadendo.

Ecco alcuni semplici step da seguire per completare un'analisi dei bisogni di formazione sul posto di lavoro.

STEP 1: Verificare il divario di prestazione

Il primo passo consiste nell'individuare esattamente quali sono le prestazioni previste per i dipendenti aziendali. Qual è la procedura da seguire? Per scoprire queste informazioni potrebbe essere necessario intervistare le risorse umane o i manager e esaminare i documenti aziendali come le Procedure operative standard e le linee guida aziendali.

STEP 2: Verificare le prestazioni correnti

La fase successiva consiste nel capire come i dipendenti stanno effettivamente svolgendo l'attività. Come puoi scoprire queste informazioni? Puoi intervistare dipendenti, supervisori e manager. È possibile esaminare i dati relativi alle prestazioni o altre metriche e documentazioni. Un altro modo fondamentale per scoprire le prestazioni attuali è l'osservazione.

STEP 3: Verificare se c'è un divario di prestazioni

Una volta ottenute le prestazioni previste e le prestazioni attuali, dovrai comparare e confrontare le due. Osserva come i dipendenti dovrebbero svolgere il lavoro rispetto a come lo fanno effettivamente. L'obiettivo è identificare se c'è un gap tra la performance corrente e quella attesa.

STEP 4: Determinare la causa del divario di prestazioni

È giunto il momento di fare brainstorming per capire ciò che causa il gap di prestazioni. Esistono molti fattori che influiscono sulle prestazioni, tra cui: conoscenze e abilità, motivazione, incentivi, capacità fisiche e mentali, strumenti adeguati, indicazioni o guida e risposta.
La formazione può solo risolvere un problema di prestazioni se esso è causato da una mancanza di conoscenza e abilità. Per scoprire la vera causa di un problema di prestazioni dovrai fare qualche indagine. È necessario osservare, intervistare e vedere cosa si può scoprire attraverso la ricerca per chiarire quale fattore sta causando un problema.

STEP 5: Proporre la soluzione di formazione

E' necessario consigliare una soluzione di formazione. La formazione può avvenire in diverse forme: e-learning, manuali, coaching sul posto di lavoro.

Leggi l'articolo completo...