ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 2 - number 28 Wednesday 06 june 2018

Formazione & Sviluppo o Formazione vs. Sviluppo?

Nelle organizzazioni, formazione e sviluppo sono davvero sinonimi?

Nel settore della formazione, la tendenza è quella di essere sempre più orientati ai risultati concreti; per questo motivo, la formazione si lega sempre più alle performance dei dipendenti e del business.
Anche i programmi di sviluppo dei dipendenti si evolvono continuamente: oggi si concentrano maggiormente sulla cura delle soft skills che consentono ai dipendenti di crescere personalmente e professionalmente, di sviluppare realmente le loro abilità e potenzialità.
Quindi, quando un'organizzazione considera la formazione e lo sviluppo come un'unica cosa, ogni passo fatto verso l'uno può allontanarci dall'altro.

La formazione orientata ai risultati

La formazione può avere obiettivi a breve o medio termine. Di solito, quando un'azienda identifica un problema aziendale e stabilisce che tra le cause vi è il comportamento dei dipendenti o il deficit di competenze dà il via a specifici programmi di formazione tesi al cambiamento dei comportamenti. Tuttavia, gli strumenti che abbiamo a disposizione oggi stanno cambiando queste logiche: oggi disponiamo di un insieme più robusto di strumenti per legare le attività di formazione ai risultati aziendali. Siamo in grado di raccogliere dati dettagliati sul modo in cui i dipendenti interagiscono e svolgono attività di formazione, quindi correlarli a dati sui risultati di business e sulle performance dei dipendenti ed identificare i punti carenti per perfezionarli.

Lo sviluppo guidato dai dipendenti responsabilizzati

I programmi di sviluppo contemplano obiettivi più a lungo termine rispetto alla formazione. Piuttosto che concentrarsi su una specifica lacuna, lo sviluppo mira ad incoraggiare i dipendenti a crescere. A differenza della formazione guidata dai risultati, lo sviluppo si sta spostando sempre più verso un approccio incentrato sui dipendenti, in modo che loro stessi possano tracciare il loro percorso professionale e personale.

Per soddisfare le esigenze del dipendente moderno, le organizzazioni sono attualmente in un periodo di intensa sperimentazione per consentire e assistere l'apprendimento in tutta l'organizzazione, ovunque e in qualsiasi momento. Per questo motivo vengono sperimentate e adottate metodologie e approcci per potenziare l'autodidatta: una combinazione di strumenti che si basano su ricerca, Intelligenza Artificiale, social network collegati a sistemi di lavoro già conosciuti dai dipendenti. L'obiettivo finale è quello di consentire al dipendente di acquisire conoscenze e sviluppare le proprie capacità dove e quando lo desiderano o ne hanno bisogno.

Leggi l'articolo completo...