ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 1 - number 5 Wednesday 13 december 2017

I 6 motivi per cui la formazione aziendale fallisce

Alcuni problemi da evitare per costruire programmi di formazione migliori e più efficaci.

La formazione e lo sviluppo in azienda dovrebbero "fare la differenza". Tuttavia, troppo spesso i programmi formativi falliscono. Per quali motivi?

1. Mancanza di responsabilità

Le funzioni aziendali che si occupano di formazione e sviluppo spesso pensano che la loro responsabilità si esaurisca contando il numero di partecipanti al programma o discutendo sul valore del programma, ma falliscono nell'obiettivo di correlare il programma al lavoro o alla posizione del partecipante.

2. Mancanza di monitoraggio

La maggior parte dei programmi non prevede alcun tipo di "monitoraggio" dei partecipanti.
Con monitoraggio non si intende semplicemente assegnare agli studenti degli esercizi, ma un'azione attiva che coinvolge tutti i soggetti: lo studente, il supervisore diretto e il dipartimento risorse umane.
Il monitoraggio deve includere pre-test, test in itinere, test post formazione e un follow up a 30-60-90 giorni dopo la formazione per monitorare l'applicazione dei concetti imparati durante la formazione.

3. Mancanza di implementazione

Spesso gli HR manager creano programmi completi che nessuno sembra mai portare a termine. Meglio essere realisti e far completare al dipendente un corso di semplice comprensione piuttosto che proporre ai dipendenti corsi lunghi e per cui, dopo la parte introduttiva, saranno troppo impegnati.

4. Tempi ristretti e concentrati

La quarta ragione per cui molti programmi falliscono è che fanno perdere al dipendente concentrazione ed efficacia. I percorsi di apprendimento devono essere altamente coordinati, dare informazioni in modo significativo ed essere spalmati su tempi ragionevoli: meglio non fornire troppe informazioni concentrate in un breve periodo di tempo, pena la perdita di efficacia della formazione.

5. Non procedere per obiettivi

Molti programmi mirano solamente a risultati a breve termine. Di contro, l'obiettivo dovrebbe essere il raggiungimento di risultati a lungo termine tramite la creazione di programmi tesi allo sviluppo dei dipendenti. Una soluzione è quella di creare programmi formativi di base, da arricchire in corso d'opera, ovvero è meglio che i programmi siano creati passo passo e a seconda degli obiettivi specifici.

6. Mancanza di pianificazione

Le aziende hanno troppo spesso un approccio poco lungimirante verso la formazione aziendale. Nelle aziende, il bisogno di formazione esiste e viene riconosciuto, ma non sempre vengono fatte previsioni su come proseguire e migliorare i programmi d'apprendimento frequentati dal personale.

Leggi l'articolo completo...