ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 260 Wednesday 27 september 2023

Learning Agility, le 5 tecniche per svilupparla

Adattarsi al cambiamento e applicare conoscenze sempre diverse per risolvere situazioni inusuali in modo innovativo sta diventando sempre ricercata dalle aziende. Ecco le tecniche per svilupparla

Le aziende, le scuole e le imprese operano in un contesto generale che appare in continuo mutamento e in rapida espansione. Stare al passo con i tempi non è una sfida semplice, soprattutto in un mondo governato dalla tecnologia, che giorno dopo giorno accelera ogni azione e ogni comunicazione della vita quotidiana. I **lavoratori** che operano in questi ambiti devono sapersi adattare velocemente ai **cambiamenti**. Anche nel campo della formazione e dell'e-learning sono sempre numerose le novità che interessano le modalità di **apprendimento** e insegnanti e formatori devono mantenersi aggiornati. Per questo la loro learning agility, cioè l'abilità di apprendimento, deve essere alta.

Che cos'è la learning agility?

Letteralmente, il termine inglese **learning agility** significa "**abilità di apprendimento**". Si tratta, cioè, della capacità di acquisire nuove competenze, per poterle applicare in contesti mutati e differenti da quelli precedenti o a cui si è solitamente abituati. L'obiettivo è quello di ottenere risultati adeguati, rispondendo velocemente alle nuove esigenze che si manifestano nei diversi ambiti formativi e lavorativi. La learning agility raggruppa tutte quelle capacità che permettono di **adattarsi al cambiamento** e di imparare ad applicare le conoscenze apprese anche per servirsene in modo inusuale e diverso a seconda della situazione a cui ci si trova di fronte.

La prontezza nell'affrontare una circostanza insolita è la capacità che meglio distingue i lavoratori dotati di learning agility dagli altri. Una persona che possiede questa qualità, infatti, è in grado di fronteggiare nuovi contesti e imprevisti di ogni tipo, grazie alla sua maggior facilità a **mettersi in gioco**. Inoltre, la sua capacità di mutare e di affrontare situazioni sempre diverse le permetterà di acquisire un insieme di competenze non comuni e un'esperienza ricca e variegata, che servirà da bagaglio lavorativo. Per questo, la learning agility permette di essere competitivi in un panorama lavorativo che si inserisce in un mondo che è in continuo mutamento.

La learning agility rappresenta un tipo di mentalità, che sta diventando sempre più importante e più richiesta nell'ambito lavorativo e di formazione, a causa della trasformazione digitale che aziende e scuole stanno subendo. Flessibilità, capacità di adattamento e predisposizione al cambiamento sono gli elementi che sempre più interessano i datori di lavori, perché garantiscono la presenza di persone capaci di affrontare diverse situazioni. In generale, una persona dotata di learning agility dovrebbe:

- Non avere paura del **cambiamento**, delle situazioni nuove e degli imprevisti, che potrebbero, al contrario, rappresentare una sfida stimolante.
- Non abbattersi davanti agli insuccessi, che sono un punto di partenza per acquisire **nuove conoscenze** e fare **nuove esperienze**.
- Essere attratti dalla **novità**, per imparare continuamente.

A che cosa serve?

La learning agility permette ai lavoratori di acquisire nuove competenze. Questa abilità, quindi, serve alla persona per sviluppare:

- Abilità di **cambiamento**, per reagire in modo rapido alle nuove situazioni, che siano interne o esterne all'azienda o all'ambito formativo. Questo, inoltre, permetterà alla persona di gestire i mutamenti e di trasformarli in opportunità, che possono portare all'innovazione.
- Abilità nel **risolvere i problemi**, anche in situazioni in cui non ci si è abbattuti precedentemente o in condizioni di

pressione.
- Abilità di **relazione**, utili per collaborare positivamente con le altre persone, così da ricavare benefici sia dal punto di vista lavorativo, che personale.

Persone con capacità di learning agility sono quindi un valore aggiunto per le aziende, che possono contare su individui sempre al passo con i tempi e dotati di competenze innovative e abili al cambiamento, così da poter affrontare ogni situazione.

Perché è importante?

L'importanza della presenza, all'interno delle aziende e delle scuole, di persone dotate di learning agility è legata ai **continui mutamenti** del panorama sociale e politico in cui viviamo. La pandemia di Covid-19, il conflitto tra Ucraina e Russia e le situazioni di emergenza climatica mettono continuamente in discussione le priorità e i programmi di aziende ed enti di formazione. Per questo, per essere competitive, le imprese devono ricorrere all'abilità di lavoratori inclini all'adattamento e al cambiamento, che sappiano cogliere possibilità vantaggiose da ogni situazione, che siano in grado di reinventarsi all'occorrenza, di fronte all'instabilità che caratterizza il nostro mondo.

La learning agility è importante per il **successo** e la **competitività** di un'impresa perché, come già spiegato in un **precedente articolo**, aiuta le persone a:

- Affrontare con positività i cambiamenti inaspettati e gli imprevisti;
- Far fronte a situazioni di incertezza senza lasciarsi andare al panico;
- Adattarsi alle differenti strategie aziendali e ai vari percorsi formativi;
- Apprendere dagli errori, che sono visti come un'opportunità di miglioramento;
- Aprirsi a soluzioni innovative e garantire all'azienda di rimanere al passo coi tempi.

La learning agility rappresenta uno strumento importante per le aziende, che possono contare su persone capaci di affrontare nuove situazioni, in un flusso di apprendimento continuo, che a sua volta consente di sviluppare nuove competenze. L'agilità di apprendimento è un punto fondamentale in un mercato lavorativo governato dal cambiamento, dalla ridefinizione delle proprie competenze e dalla possibilità sempre più concreta e diffusa di doversi reinventare. All'interno del proprio percorso lavorativo è costante la **crescita**, che passa per l'apprendimento di nuove conoscenze e competenze, in una spirale di riqualificazione continua.

Per questo, abbracciare la learning agility consente a un'impresa di rendersi **competitiva** sul mondo del lavoro, mostrandosi pronta ad affrontare qualunque situazione.

Le 5 tecniche per svilupparla

Per alcune persone, la learning agility è una qualità innata o che hanno allenato fin da quando erano bambini, magari grazie a trasferimenti famigliari o ad impulsi ricevuti dalla scuola o dalle società sportive. Non è detto, però, che la capacità di apprendimento e di adattamento non si possa sviluppare. Per farlo, è necessario che il manager (o il dirigente) investa sulla creazione della **giusta mentalità** nei propri lavoratori, perché possano affrontare ogni nuova situazione nel modo giusto, senza abbattersi e trovando soluzioni adeguate, anche nel continuo panorama caotico e mutevole in cui ci si trova spesso a lavorare.

Una consegna all'ultimo momento, una scadenza anticipata, un cambio di idea o di necessità da parte di un cliente, lo stravolgimento di un programma di studi o di una modalità di esame sono tutte situazioni che hanno bisogno di essere affrontate sul momento. In questi casi, per risolvere con successo imprevisti e problematiche, è bene non lasciare spazio a momenti di crisi o di panico, ma occorre agire subito, pensando a nuove strategie che possano permettere al team di affrontare la sfida in modo efficace e vantaggioso.

Permettere ai lavoratori di acquisire un mindset adeguato non è un'impresa scontata e può richiedere parecchio tempo. Per poter sviluppare al meglio la learning agility, il manager può però seguire cinque strategie:

1. **Valorizzare** i propri dipendenti, esaltandone i punti di forza e ponendo l'attenzione sulle caratteristiche positive e uniche di ogni lavoratore. Un dipendente che si sente indispensabile all'azienda e che vede riconosciute adeguatamente le proprie capacità sarà più propenso a spendersi attivamente per la buona riuscita dei vari progetti.

2. Incoraggiare il **confronto** tra i dipendenti e tra i dipendenti e il manager, organizzando momenti di team building che favoriscano la conoscenza e sviluppino la capacità dei lavoratori a mettersi in gioco in situazioni diverse da quella a cui sono solitamente abituati. Anche creare gruppi di discussione permette alle persone di confrontarsi su vari argomenti, per trovare soluzioni innovative a un determinato imprevisto. Per creare un ambiente di lavoro efficace è bene incoraggiare i propri dipendenti a partecipare attivamente alla vita dell'impresa, spingendoli alla condivisione del proprio lavoro, delle proprie idee e anche dei propri dubbi.
3. Organizzare webinar di apprendimento e **corsi di e-learning**, per garantire ai dipendenti una formazione adeguata e aggiornata ad un sistema che è in continua evoluzione. Queste sono occasioni importante anche per raccogliere i feedback dei lavoratori, che possono fornire suggerimenti fondamentali per rendere l'azienda maggiormente competitiva.
4. **Testare nuove idee**. Per sviluppare l'agilità che permetta di poter lavorare adeguatamente in un contesto caratterizzato da imprevisti e cambiamenti frequenti è necessario esplorare nuove strategie e imparare tecniche innovative. Sviluppare e testare nuove idee può preparare ad affrontare poi le sfide future. È normale, in questo processo, non avere sempre successo, ma trovarsi a dover sperimentare il fallimento. Per mantenere alta la motivazione dei propri dipendenti e per renderli capaci di adattamento anche nelle situazioni più difficili, è fondamentale che il manager non demonizzi l'insuccesso, ma che lo trasformi in sfida costruttiva.
5. **Fornire l'esempio** in prima persona. Il manager è il primo a dover mettere in pratica l'abilità di apprendimento. Per questo, deve far capire ai propri dipendenti di saper affrontare l'insuccesso in modo positivo e propositivo, dimostrando la sua capacità di mettersi in gioco e affrontare l'insuccesso in modo positivo e propositivo.

In conclusione

La learning agility rappresenta, nel panorama contemporaneo, una qualità fondamentale in ambito lavorativo e scolastico. Come abbiamo visto, questa capacità non può essere ridotta ad una competenza specifica, ma deve essere intesa come uno stile di vita e una modalità di gestione delle situazioni.