

APPRENDIMENTO ORGANIZZATIVO E COMPLESSITA'

Learning Action-plan Matrix per l'Instructional Training Design



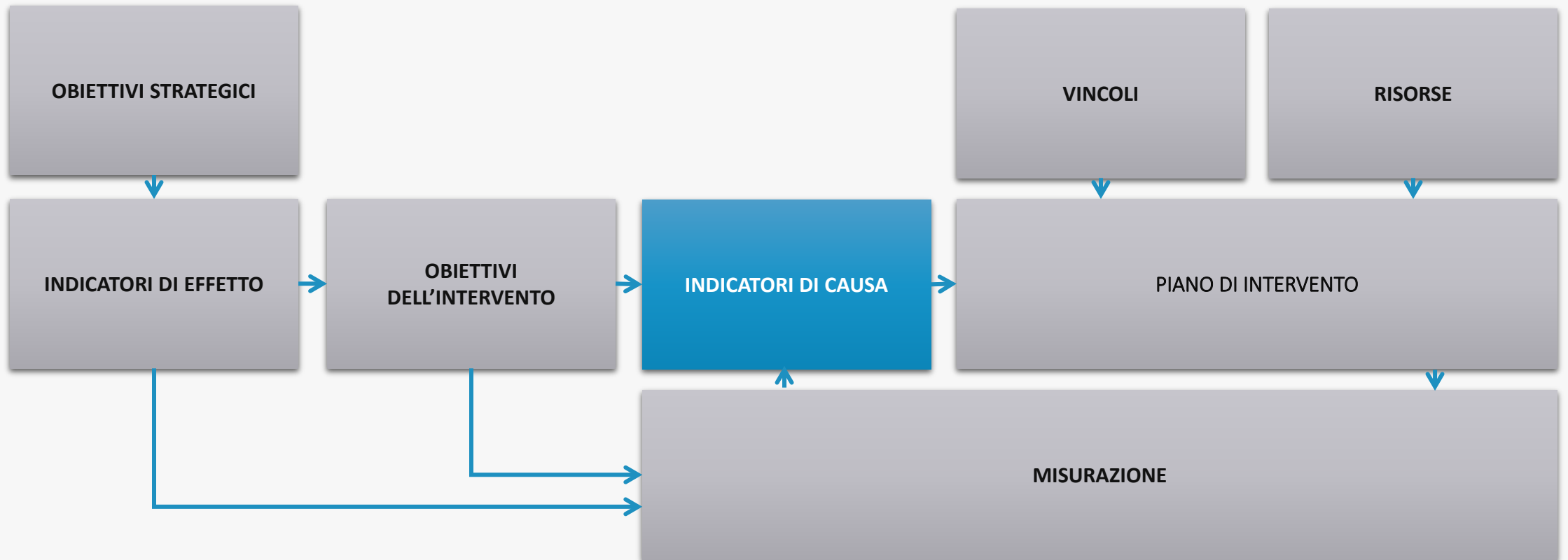
PREMESSA



«Non più del 10% di quanto insegnato in un corso di formazione viene applicato dalle persone sul lavoro»

Broad e Newstrom (1992)

SCHEMA COMPLESSIVO Learning Action-plan Matrix



PRINCIPI METODOLOGICI

Generatività

L'apprendimento organizzativo, a causa della complessità in cui è immerso, genera effetti emergenti al di fuori degli obiettivi iniziali, che possono essere colti come gemme e rafforzati.

Wholeness

Il processo viene disegnato nel rispetto della persona, puntando all'auto-realizzazione degli individui e a supportare i Propositi evolutivi dell'organizzazione.

Orientamento al Risultato

Ogni fase del processo è illuminata dal risultato finale che si intende perseguire.



Attenzione al contesto

Il processo di apprendimento organizzativo è un fenomeno complesso che si iscrive in una complessità mutevole.

Ciclicità

Analisi e pianificazione costituiscono un ciclo agile di retroazione continua secondo i principi della Ricerca-Azione.

Sostenibilità

Ogni parte del processo è realizzato non per essere teoricamente perfetto, ma per rientrare nei vincoli organizzativi del sistema.

I 4 FATTORI CAUSALI



SAPERE

La persona non conosce nello specifico i comportamenti attesi.

1

SAPER FARE

La persona sa cosa fare ma non ha l'abilità per metterlo in pratica.

2

VOLER FARE

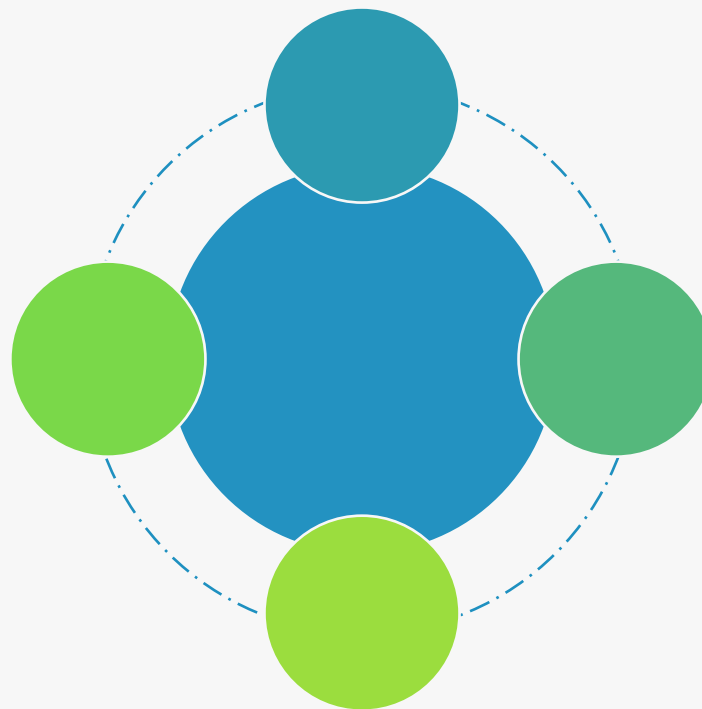
La persona non ha la motivazione o ha resistenze a mettere in atto il cambiamento.

3

POTER FARE

Fattori interni o esterni ostacolano la persona nel realizzare il cambiamento desiderato.

4



1.

SAPERE



Concretezza

Le informazioni sono così specifiche da descrivere esattamente ciò che le persone dovranno fare?



Significato

I partecipanti hanno chiari i motivi per cui sono scelti determinati comportamenti?



Partecipazione

I modelli comportamentali sono stati elaborati attivamente dai partecipanti e tengono in considerazione le loro esperienze?



Strutturazione dell'informazione

Le informazioni sono organizzate in micro-moduli di significato che stimolino in maniera ridondante i diversi canali percettivi e stili di apprendimento?

2.

SAPER FARE



Destutturazione delle competenze

La persona ha la possibilità di sperimentare le singole parti della competenza complessa fino al punto di familiarizzarsi con esse?



Gradualità dell'allenamento

La persona ha la possibilità di allenare l'integrazione delle diverse parti della competenza in un processo graduale di aumento delle difficoltà e complessità ?



Personalizzazione

La persona ha un supporto per integrare i nuovi comportamenti in sintonia con sé stessa?



Trasferimento

La persona ha un supporto che lo aiuti a mettere in pratica regolarmente i nuovi comportamenti nel suo contesto lavorativo?

3.

VOLER FARE



Condivisione obiettivi

Il partecipante è motivato al raggiungimento degli obiettivi (indicatori di effetto)?



Disponibilità ad apprendere

Il partecipante è motivato ad affrontare il percorso attraverso il quale acquisirà nuovi comportamenti?



Volontarietà di partecipazione

Il partecipante ha aderito al programma volontariamente e lo si coinvolge attivamente nella costruzione del percorso?



Resistenze Individuali

Si tiene conto di eventuali resistenze cognitive o emotive nella realizzazione del cambiamento?

4.

POTER FARE



Impossibilità individuale

Al partecipante mancano risorse individuali per mettere in pratica il cambiamento?



Impossibilità organizzativa

L'ambiente di lavoro, gli strumenti operativi, l'agenda complessiva, supporta il partecipante nel percorso?



Impossibilità manageriale

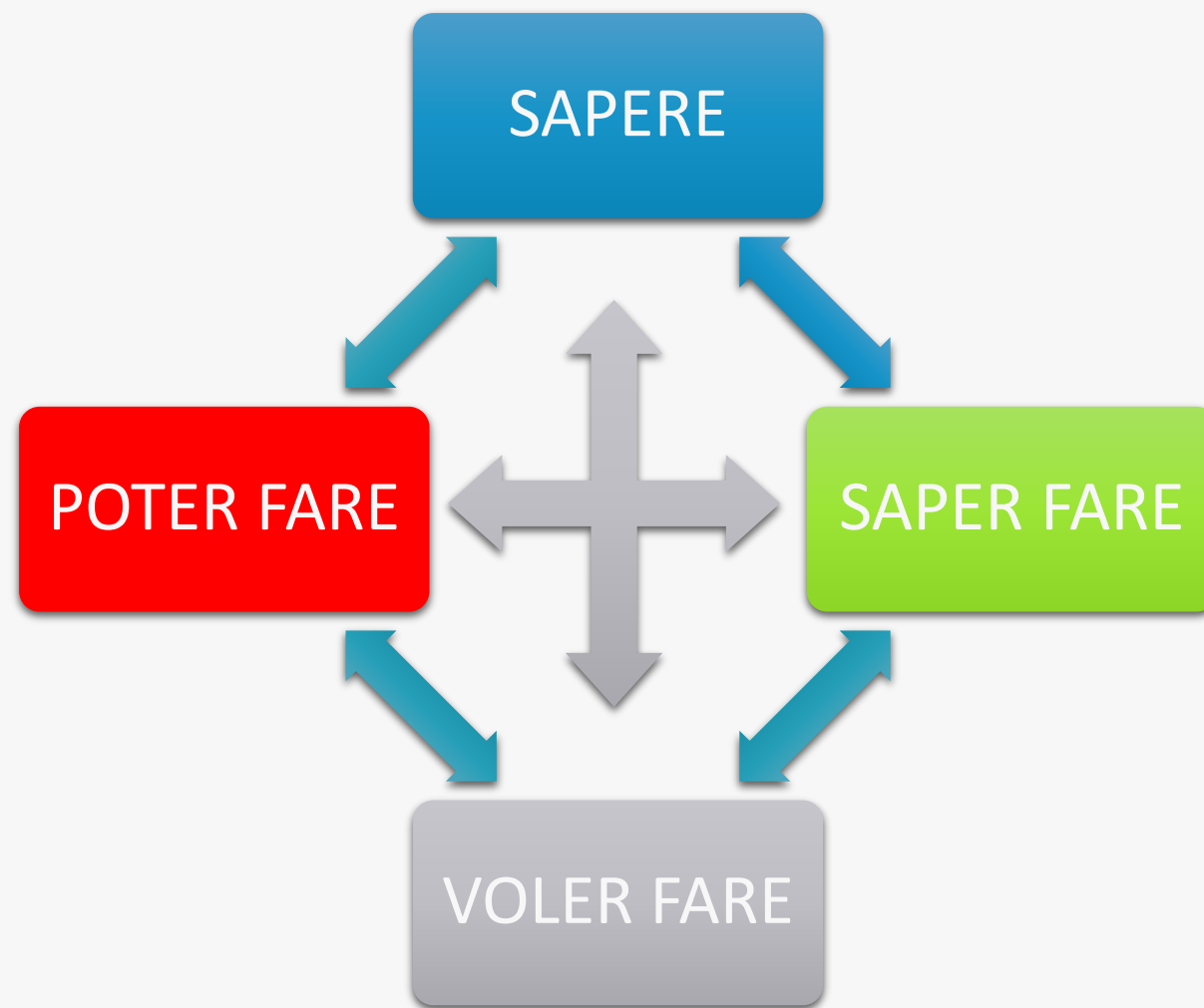
Il livello manageriale è stato coinvolto in modo che possa essere di supporto e non di ostacolo al cambiamento?



Impossibilità di sistema

Vi sono aspetti culturali, valoriali, norme esplicite o implicite dell'organizzazione che contrastano il cambiamento atteso?

INTERDIPENDENZA





Via Boscone, 110 - 47521 Cesena

Tel. +39 0547 631068

www.betraining.it info@betraining.it

