

Gestione delle risorse umane

A.A. 2020\2021

I SEMESTRE

La valenza strategica delle risorse umane

Marzia Ventura

marziaventura@unicz.it



LA FORMAZIONE

Insieme di **processi, iniziative e strumenti**, definiti e pianificati all'interno dell'organizzazione, con la finalità di far acquisire, mantenere e sviluppare nelle persone che ne fanno parte le competenze sia tecniche che trasversali (conoscenze, abilità, attitudini) necessarie per ricoprire con efficacia il proprio ruolo organizzativo

Fornire strumenti
tecnici-operativi per
espletare il proprio
ruolo

Rafforzare le soft skill

Facilitare l'impegno
ed il coinvolgimento

Fornire chiavi di
lettura per
comprendere il
proprio ruolo

Orientarsi in
situazioni di
cambiamento



LUOGHI E AMBIENTI PER APPRENDERE

Apprendimento formale

- si sviluppa in contesti strutturati ed organizzati (tempi, metodi, obiettivi)
- prevede una forma di validazione/certificazione finale

Apprendimento informale

- si sviluppa in maniera non intenzionale attraverso le esperienze quotidiane
- può anche non essere riconosciuto dall'individuo in quanto non è strutturato in obiettivi, tempi e metodi

Apprendimento non – formale

- si genera in maniera intenzionale sul luogo di lavoro e fa da complemento all'apprendimento strutturato di tipo formale
- non prevede una forma di riconoscimento ufficiale



L'APPRENDIMENTO

Processo psicologico che induce un cambiamento delle conoscenze, abilità, percezioni, motivazioni e atteggiamenti dell'individuo, che si conclude con l'acquisizione permanente di un nuovo comportamento



PRINCIPALI TEORIE DELL'APPRENDIMENTO

inizi 1900

metà 1900

fine 1900

COMPORAMEN- TISMO

*Watson, Pavlov,
Skinner*

-L'apprendimento è inteso come mera modifica del comportamento e non coinvolge gli aspetti cognitivi e psichici
-Attraverso opportuni stimoli (S) è possibile produrre nel discente risposte (R) desiderate
-Gli stimoli forniti al discente sono più efficaci se accompagnati da rinforzi positivi o negativi

COGNITIVISMO

*Dewey, Piaget,
Tolman*

-Le conoscenze si formano attraverso l'interpretazione delle informazioni, l'organizzazione delle stesse e l'assegnazione di significati personali
-Apprendere non significa semplicemente immagazzinare nuove conoscenze e abilità, ma elaborarle e connetterle con quelle già esistenti nella nostra memoria

COSTRUTTIVISMO

*Papert, Bruner,
Jonassen*

-Il processo di apprendimento si struttura non intorno al docente bensì intorno al soggetto che apprende e alla sua esperienza (teaching centered vs learning centered)
-La conoscenza è frutto di un processo di costruzione attiva da parte del discente ed è contestualizzata alla situazione in cui avviene l'apprendimento
-Per la riuscita del processo di apprendimento sono fondamentali l'interazione fra i discenti, fra di essi e il docente

ANDRAGOGIA

Knowles

-Gli adulti hanno un concetto di sé come persone responsabili
- Gli adulti hanno bisogno di sapere perché occorre apprendere qualcosa e come questa può essergli utile nell'esperienza lavorativa
-Gli adulti entrano in un'attività di formazione con un'esperienza precedente
-Gli adulti sono maggiormente motivati ad apprendere ciò di cui 'hanno bisogno'

TEORIA DI APPRENDIMENTO ESPERIENZIALE

Kolb

Il processo di apprendimento avviene attraverso quattro fasi principali: esperienza concreta, osservazione riflessiva, concettualizzazione astratta e sperimentazione attiva

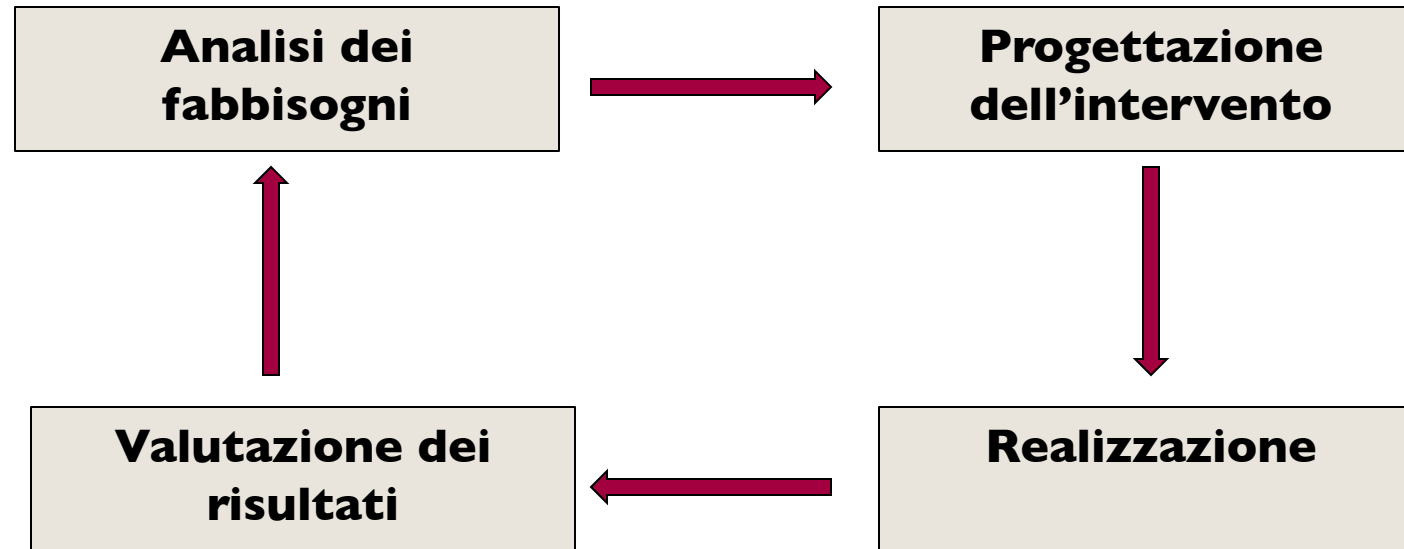
TEORIA DELLE INTELLIGENZE MULTIPLE

Gardner

Oltre alle già note due forme di intelligenza (linguistico-verbale e logico-matematica), ne esistono almeno altre che se opportunamente stimolate e valorizzate all'interno di interventi formativi possono promuovere negli individui un apprendimento efficace.



IL PROCESSO FORMATIVO



IL PROCESSO FORMATIVO

L'attività di analisi viene svolta a tre principali livelli:



Il processo formativo

La progettazione di un intervento formativo consiste nella definizione di alcune variabili quali:

Obiettivi formativi

Destinatari della formazione

Contenuto

Durata

Strategia didattica

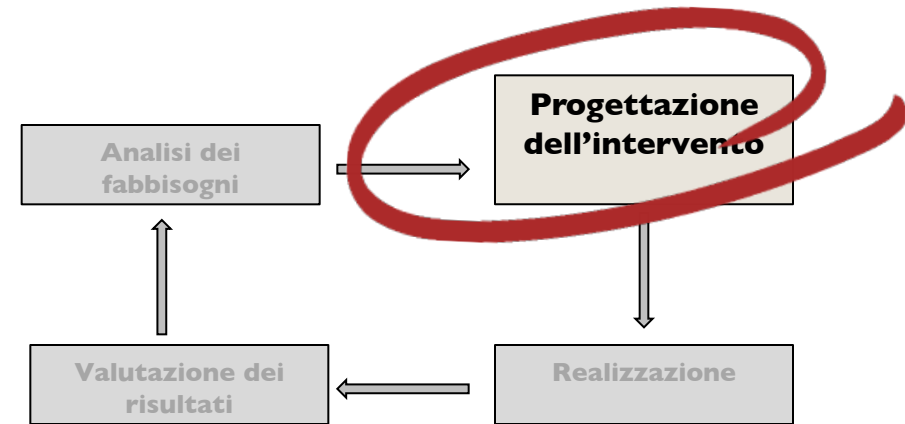
Metodologie didattiche

Scelta dei docenti

Criteri di valutazione

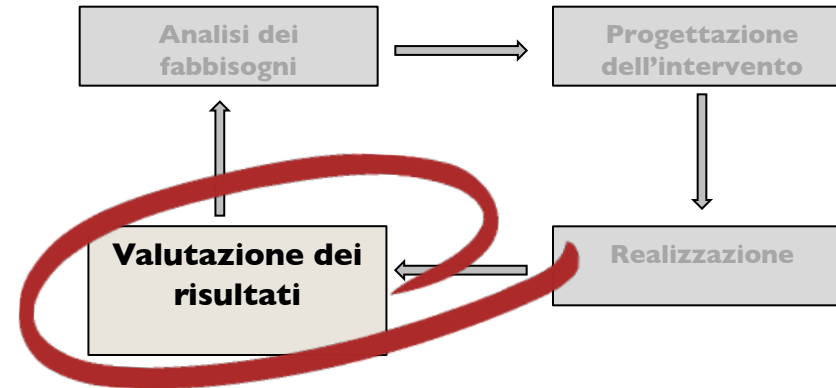
Aspetti logistico-organizzativi

Altro..



Il processo formativo

L'efficacia di un intervento formativo può essere valutata su quattro livelli (Kirkpatrick, 2006):



Livello 1 - Reazione. Valutare il livello di gradimento dei partecipanti

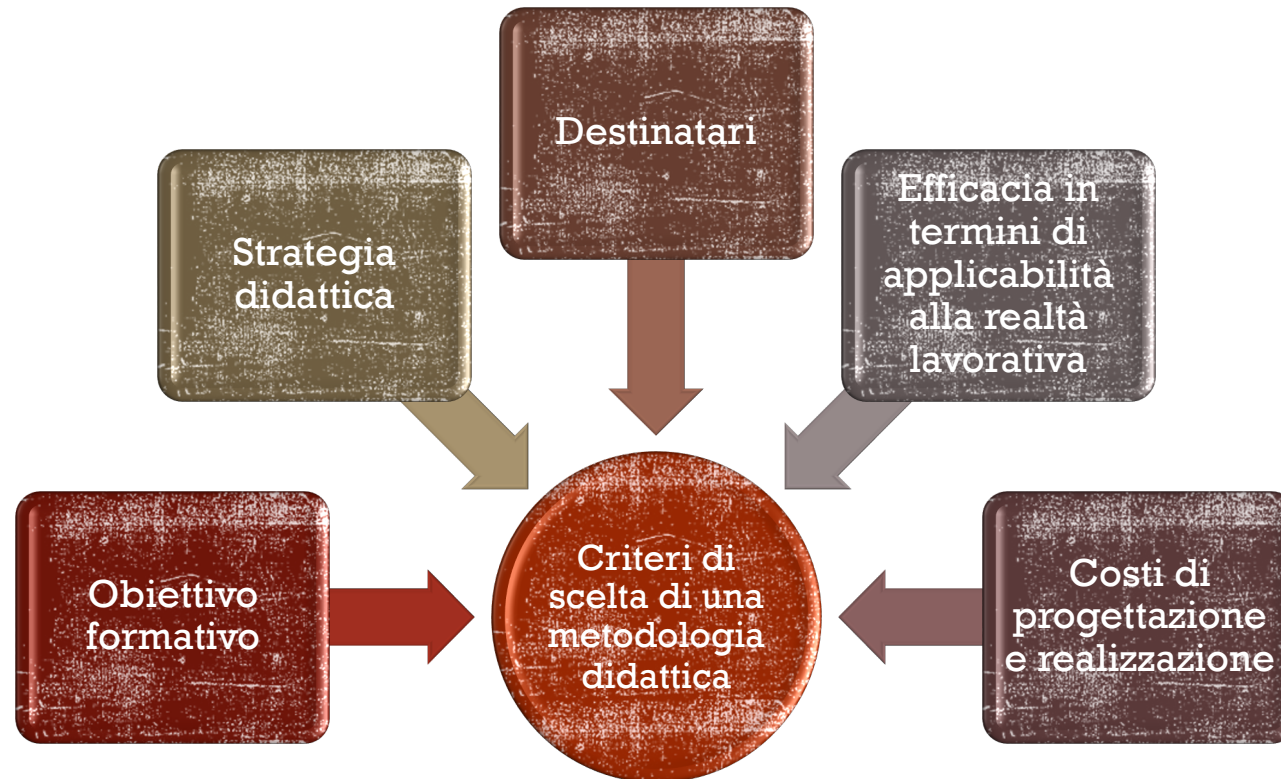
Livello 2 - Apprendimento. Comprendere il raggiungimento degli obiettivi formativi

Livello 3 - Comportamento. Valutare quanto di ciò che il partecipante ha appreso viene applicato nel suo lavoro quotidiano

Livello 4 - Impatto sul business. Valutare l'impatto che la performance del discente ha sul business una volta tornato sul posto di lavoro

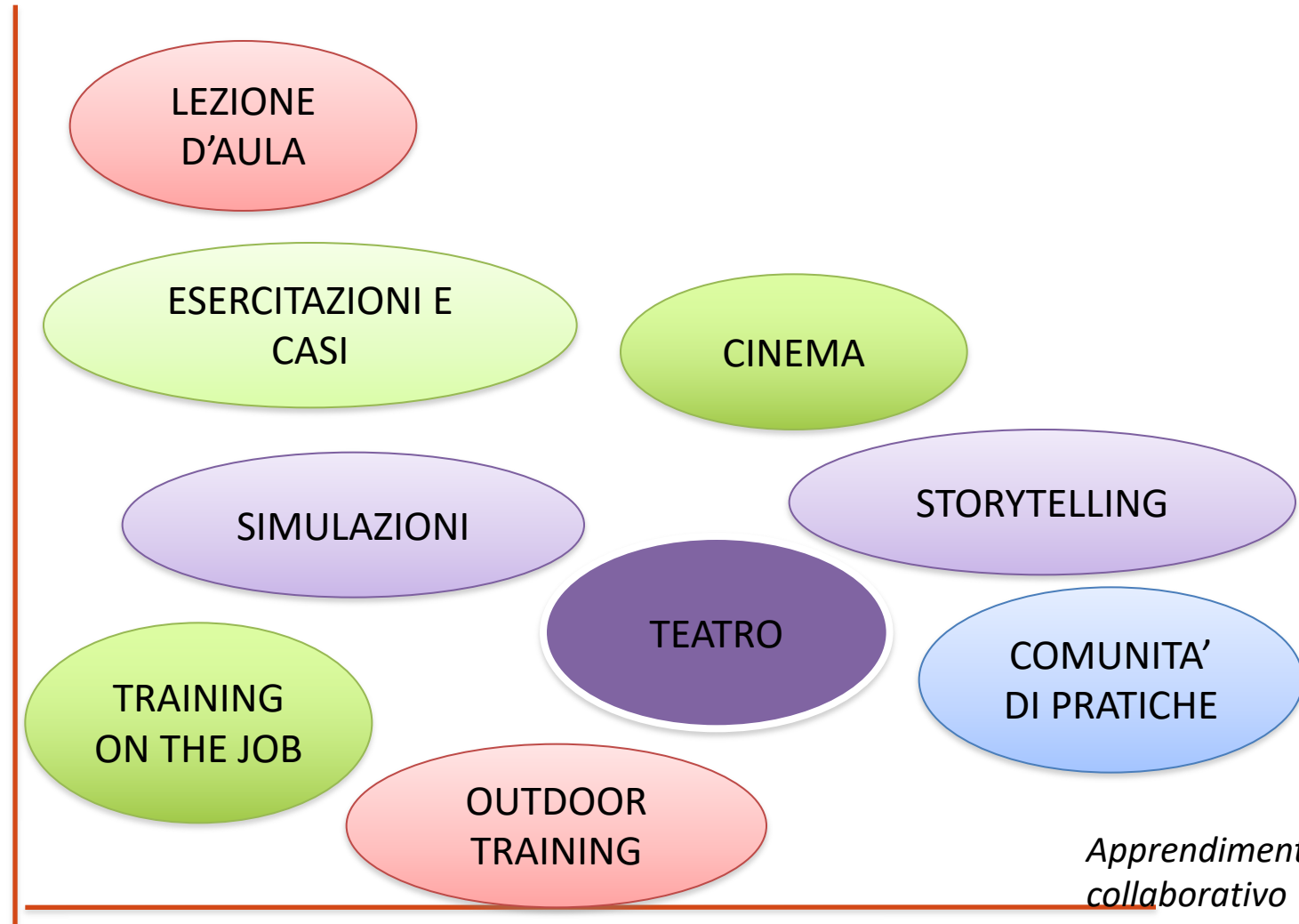


SCEGLIERE LE METODOLOGIE DIDATTICHE



I METODI DIDATTICI PIÙ UTILIZZATI

*Learning by
absorbing*



*Learning by
doing*



E-LEARNING

Indica la possibilità di sviluppare e supportare attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie processi di formazione sia in tempo reale (modalità sincrona) che in remoto (modalità asincrona).



VANTAGGI E PUNTI DI ATTENZIONE NELL'UTILIZZO DELL'E-LEARNING

Vantaggi dell'e-learning	Punti di attenzione
<ul style="list-style-type: none">• Possibilità di raggiungere grandi numeri• Riduzione dei costi della formazione (attraverso “economie di scala”)• Utilizzo di ambienti open-source• Flessibilità e frazionabilità del processo di apprendimento• Aggiornamento veloce dei contenuti• Multicanalità ed interattività• Creazione di classi virtuali anche interculturali• Sviluppo di apprendimento collaborativo e <i>peer to peer</i>• Possibilità di effettuare simulazioni• Possibilità di offrire un supporto didattico costante (<i>tutorship on-line</i>)• Integrazione apprendimento formale e informale	<ul style="list-style-type: none">• Cultura e valori organizzativi coerenti e improntati all'innovazione• Investimenti per implementazione/gestione dell'infrastruttura tecnologica• Capacità personali e competenze tecnologiche dei partecipanti• Rischio del dis-engagement, demotivazione ad apprendere e a completare il percorso• Effetto noia legato all'assenza di interazione (percorsi in autoapprendimento)• Eccessiva frammentazione dei processi di apprendimento (mancanza di adeguata concentrazione)• Necessità di supporto e commitment organizzativo• Scelta del contenuto adeguato

