

Buone pratiche – apprendimento e formati di apprendimento “agili”

Nelle organizzazioni agili cambiano sia il modo di lavorare sia il modo di apprendere. Apprendimento agile significa anzitutto:

- Autoresponsabilità
- Autoorganizzazione
- Networking
- Digitalizzazione
- Individualizzazione

4 esempi di formati d'apprendimento agile

1. Hackathon

Un hackathon (neologismo nato dai termini "hack" e "marathon") è un evento che dura normalmente un giorno. L'obiettivo di un hackathon consiste nel produrre insieme prodotti utili, creativi o divertenti. I partecipanti provengono preferibilmente da settori e dipartimenti diversi. Gli hackathon di solito hanno un tema specifico, spesso legato alla tecnologia.

2. Lunch & Learn

Il Lunch & Learn mira alla promozione dell'apprendimento continuo. Il datore di lavoro invita i collaboratori a un breve evento (preferibilmente della durata massima di 60 minuti) durante la pausa pranzo. Dopo un discorso programmatico su un determinato tema - presentato da relatori interni o esterni - i partecipanti discutono fra di loro. Ciascuno porta il proprio pranzo. Suggerimento per aumentare la motivazione: poiché i collaboratori dedicano la pausa pranzo all'evento, potrebbe essere il datore di lavoro a offrire il pasto).

3. Rotation Days

Una volta al mese, un membro di un determinato team lavora per l'intera giornata presso un altro team. È senza dubbio necessaria una buona preparazione preliminare. Alla fine della giornata, l'ospite e il team ospitante si scambiano informazioni su quanto appreso. Tali eventi sono particolarmente utili per disabituare i diversi team a pensare e lavorare senza sapere o comprendere cosa fanno gli altri.

4. Working Out Loud (WOL)

WOL è sinonimo di cooperazione aperta e trasparente all'interno di una rete, a partire da condizioni di base costituite da uno stile lavorativo trasparente e da moderni strumenti di comunicazione. L'uso di strumenti di lavoro moderni e la capacità di interagire oltre i confini dei team creano relazioni che a loro volta promuovono un

atteggiamento aperto sia verso il lavoro sia in generale. Elementi chiave del WOL sono:

- Rendere visibile il lavoro che si fa: pubblicare i risultati lavorativi, compresi quelli intermedi.
- Cultura del feedback aperto: il feedback aiuta a migliorare continuamente i risultati.
- Aiutare invece di rappresentare: offrire aiuto invece di tenere le conoscenze per sé.
- Rete sociale interna: le relazioni interdisciplinari aiutano tutti a crescere.
- Cooperazione mirata per sfruttare tutti i punti di forza dell'azienda.

Il WOL viene svolto nei cosiddetti circoli, composti da due a cinque persone e nel maggior numero possibile di contesti diversi (diversità).