



L'apprendimento durante tutto l'arco della vita è la chiave del successo professionale. Ma spesso la formazione è letteralmente troppo lontana dal mondo del lavoro reale. Pertanto in Soufflearning i coach ed i formatori vengono da voi. Soufflearning è un metodo formativo per le piccole e medie imprese (PMI) che verrà adattato alle esigenze del personale da formare.

Soufflearning – l'innovativo metodo di formazione ed apprendimento per le PMI

- ❖ ha un elevato potenziale per il miglioramento e lo sviluppo delle risorse umane e della struttura organizzativa;
- ❖ fornisce risposte dirette ai fabbisogni formativi individuali del personale e che l'azienda richiede;
- ❖ offre con tempi e costi limitati una formazione pratica sul posto di lavoro;
- ❖ può flessibilmente essere adattato al vostro lavoro quotidiano ed essere incastrato nel processo produttivo;
- ❖ offre impulsi fattivi e strumenti per una immediato beneficio della formazione;
- ❖ è un piacevole processo di apprendimento con il supporto e l'assistenza durante tutta l'implementazione.

Soufflearning è un metodo di formazione progettato specificamente per essere vicino ai processi lavorativi. Questo è basato sulla tesi che le micro e piccole imprese necessitano di un metodo flessibile e orientato all'apprendimento. Soufflearning è tagliato su misura per le PMI e viene realizzato in azienda.

Soufflearning è un metodo di formazione:

- ❖ che prevede brevi moduli di apprendimento, focalizzati direttamente sui bisogni specifici e le caratteristiche peculiari dell'impresa e dei partecipanti;
- ❖ che si alterna a delle sessioni di auto-apprendimento sul campo;
- ❖ nel quale gli skill acquisiti sono immediatamente applicabili nel lavoro quotidiano e sono costantemente analizzati criticamente per la loro rilevanza e applicabilità;
- ❖ che permette l'adozione del nuovo know-how acquisito senza impattare sul processo lavorativo;
- ❖ che porta ad apprendere dai colleghi, all'interno dell'azienda, in modo che tutti i lavoratori siano equipaggiati al meglio per affrontare la crescita di complessità del lavoro quotidiano. Migliori skill, conoscenze e flessibilità favoriscono l'occupabilità dell'individuo.

Il metodo Soufflearning implica 5 principi:

1. Formazione in-servizio

Soufflearning viene realizzato in azienda, a differenza di quanto avviene nella formazione classica dove il dipendente viene inviato a sessioni di formazione esterne. Nelle piccole imprese, infatti, i dipendenti possono difficilmente assentarsi dal lavoro. Allo stesso tempo la formazione interna può essere meglio tagliata ai reali fabbisogni e così poter guadagnare grande considerazione e importanza rispetto alla formazione esterna.

2. Situazioni di lavoro reale

I lavoratori sono formati sul campo mentre svolgono il loro "lavoro quotidiano". Questi vengono accompagnati sul loro posto di lavoro e ricevono un feedback personale subito dopo. Il formatore fa riferimento alle situazioni vissute, per esempio come loro si sono relazionati con diversi clienti, come hanno affrontato una situazione difficile, come hanno cooperato l'uno con l'altro in team.

3. Formazione individuale

Soufflearning è sempre adattata alle specifiche situazioni personali ed ai progressi individuali del singolo impiegato. Ogni lavoratore in formazione riceve il suo feedback personale dopo essere stato accompagnato. Ogni partecipante viene a conoscenza dei suoi skill individuali e dei punti di ottimizzazione. Il formatore propone azioni di lavoro e il lavoratore in formazione decide su quali punti vuole concentrarsi durante la sessione successiva. In funzione dei diversi bisogni dei partecipanti, vengono realizzati colloqui personali o sessioni di accompagnamento ulteriori.

4. Effetto motivazionale

Soufflearning ha un effetto motivazionale sui lavoratori partecipanti poiché il formatore crede nelle loro abilità e nel fatto che loro vogliono migliorare le proprie competenze personali. Il formatore prende in considerazione il modo di apprendere di ognuno e le situazioni personali. Per questo motivo i lavoratori si sentono "compresi" e supportati. L'apprendimento, pertanto, risulta più facile ed ha un effetto positivo sui processi di lavoro.

5. Impatto di lungo periodo

Un mix bilanciato di sequenze di accompagnamento ed auto-apprendimento aiuta i lavoratori in formazione a sviluppare i propri skill personali passo dopo passo. Applicando la loro conoscenza alle situazioni di lavoro quotidiane, in modo semplice, fanno proprio quanto appreso e lo capitalizzano. Così può essere raggiunto un alto grado di trasferimento dell'apprendimento e un impatto di lungo periodo.