

LA RIVISTA DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

Anno 11 - n. 4
Ottobre 2014
Contiene I.R.
Trimestrale
Copia omaggio

ANDAF

magazine



ISSN 2281-468X

**QUALI
SFIDE PER
IL CFO
NELL'ERA
DIGITALE?**

**IL MANDATO
FIDUCIARIO**

**L'ITALIA
CHE VOGLIAMO**

**XXXVIII CONGRESSO NAZIONALE ANDAF
FIRENZE 24-25 OTTOBRE 2014**

Poste Italiane spa - Speciazione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB - Roma
© Tashiruvango

Self Development e sviluppo della propria capacità di apprendimento

La capacità di apprendere rappresenta, e rappresenterà sempre di più, il *driver* fondamentale della crescita individuale, professionale, imprenditoriale e sociale. Soltanto chi sarà in grado di gestire il proprio sapere in maniera cosciente e critica (allenando, mantenendo, approfondendo, dimenticando e aggiornando le proprie conoscenze, competenze e abilità non più attuali) potrà porsi in una situazione di *lifelong learning* che gli consentirà di assumere un ruolo vincente nel mondo del lavoro.

Ma come si realizza l'apprendimento, in particolare l'apprendimento sulle competenze manageriali? Lavorare sulle competenze manageriali significa intervenire sul proprio modo di agire mettendo in atto strategie comportamentali diverse per produrre i risultati attesi in modo più efficace.

Malcom Knowles, uno dei principali esperti di apprendimento degli adulti, evidenzia che per apprendere gli adulti hanno necessità di: 1) definire il perché occorre apprendere qualcosa di nuovo; 2) autogovernarsi; 3) collegare i nuovi apprendimenti alla precedente esperienza; 4) sentirne il bisogno 5) centrarlo su vita reale, su problemi, su sfide concrete. Come emerge immediatamente dalla lettura di questi cinque punti, nel momento in cui decidiamo di implementare un processo di *self development* queste condizioni sono tutte presenti, ma per tradurle operativamente occorre "perfezionarle" attraverso un progetto.

Come e con quali *tools*? Il *kit* proposto è costituito da tre ingredienti. Il primo è rappresentato dalla definizione della "competenza bersaglio", ovvero la capacità comportamentale sulla quale riteniamo strategico e importante innescare il processo di cambiamento. L'utilizzo di alcune domande quali: «Perché voglio lavorare su questa competenza/comportamento?», «Cosa mi aspetto in termini di miglioramento?», «Quali ostacoli penso di incontrare?», «Cosa voglio ottenere concretamente?», «Come misurerò i cambiamenti?», è funzionale a inquadrare e verificare la validità del nostro investimento. Gli altri due ingredienti sono: in quali situazioni fare palestra e quali attrezzi/modalità attivare per allenarsi.

In altre parole, è fondamentale riconoscere qual è il proprio stile di apprendimento e in quali momenti avviene in maniera più efficace.

L'apprendimento dei comportamenti come razionalizzato da David Kolb – guru statunitense nell'ambito dell'apprendimento individuale e sociale, sviluppo di carriera e formazione – è un percorso ciclico che si realizza attraverso l'attivazione di quattro *step* principali: "osservazione per imitazione", concettualizzazione astratta ovvero studio teorico, sperimentazione attiva intesa come provare ad agire, esperienza concreta nel fare e rifare per allenarsi. La peculiarità di questo percorso risiede nel fatto che non c'è un inizio prestabilito, ma l'avvio e la realizzazione della sequenza di apprendimento avvengono in modo differente da individuo a individuo. Conoscere qual è la nostra porta privilegiata dell'apprendimento, ovvero qual è la nostra abitudine di apprendimento quando vogliamo acquisire qualcosa di nuovo, è un grande supporto per accorciare i tempi del cambiamento e raggiungere risultati progressivi aumentando la motivazione a perseverare nel percorso di autosviluppo. È arrivato dunque il momento di conoscere, attraverso il supporto di un breve questionario, qual è la vostra sequenza preferenziale nell'apprendere.

ISTRUZIONI (*Learning Styles Inventory Test* - Kolb)

Nel riquadro in basso troverete 9 gruppi di 4 affermazioni ognuno. Ponete in graduatoria queste affermazioni dando un valore 4 a quella che meglio caratterizza il vostro modo abituale di affrontare e risolvere i problemi, 3 a quella immediatamente successiva fino a dare valore 1 a quella che meno corrisponde al vostro stile. Assicuratevi di dare un valore numerico diverso a ogni parola, non fate abbinamenti. Per ottenere il punteggio sulle quattro dimensioni misurate dal questionario – Esperienza Concreta (EC), Osservazione Riflessiva (OR), Concettualizzazione Astratta (CA), Sperimentazione Attiva (SA) – è necessario sommare in verticale i punteggi attribuiti alle diverse affermazioni.

A questo punto non mi resta che augurarvi buon lavoro nel costruire un progetto che tenga conto della vostra modalità privilegiata di apprendere per lavorare sulla "competenza bersaglio" identificata!

1	Cerco di cogliere le differenze	Procedo per ipotesi e tentativi	Mi lascio coinvolgere	Pratico
2	Prendo in considerazione le idee altrui	Mi dedico solo al problema	Effettuo analisi	Rimango imparziale
3	Mi baso su sensazioni	Faccio attente osservazioni	Mi baso sulla ragione	Cerco di capire facendo
4	Solitamente accetto	Provo anche rischiando	Valuto pro e contro	Cerco di divenire pienamente cosciente
5	Privilegio l'intuizione	Mi baso sui risultati	Seguo un processo logico	Mi pongo molte domande
6	Procedo per astrazione	Esamino i fatti	Sono concreto	Preferisco agire
7	Guardo all'oggi	Rifletto sui fatti	Guardo al domani	Mi mantengo ai fatti
8	Mi baso sulla mia esperienza	Mi baso sull'osservazione	Procedo per concetti	Privilegio la sperimentazione
9	Mi applico con energia	Procedo cautamente	Procedo seguendo la ragione	Sono responsabile
	EC	OR	CA	SA