SCHEDA DEL MODULO

Dal fare al far fare: da esperto a manager

Modulo adattivo | ~20 min

Sei nuovi manager su dieci falliscono nei primi due anni, e otto su dieci arrivano senza formazione manageriale. La scelta di questo modulo: durare nel tempo, ben oltre le prime settimane. Quantifica la ripartizione del tempo da raggiungere tra produrre, organizzare, accompagnare e trasformare, prepara la negoziazione da condurre fin dalla promozione su ciò di cui non ci si farà più carico e indica le trappole che fanno ricadere dopo un anno.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Ripartire il proprio tempo tra produrre, organizzare, accompagnare e trasformare, puntando al 40% di accompagnamento anziché al 45% di produzione.

02 Riconoscere la sindrome dell'esperto – abitudine, piacere, paura – e negoziare fin dalla promozione i compiti di cui non ci si farà più carico.

03 Affidare all'IA una parte della produzione e dell'organizzazione, per passare dall'esperto che risponde al manager che raccomanda.

04 Tenere nel tempo: rimisurare la propria ripartizione ogni sei mesi, continuare a formarsi, circondarsi di altri manager.

DESTINATARI

Esperti promossi da poco a manager e manager con uno o due anni di esperienza che vogliono rafforzarsi nel ruolo.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Hugo, manager in uno studio contabile, preparava personalmente le analisi delle spese prima della promozione. Lunedì un cliente ne chiede una per giovedì: Hugo la farebbe in una mattinata. Rui, contabile del team, sa farla, più lentamente, e questa settimana ha tempo. Che cosa deve fare Hugo?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- 4 finalità del manager (produrre, organizzare, accompagnare, trasformare), ripartizione osservata 45/30/20/5 e ripartizione obiettivo 20/20/40/20 — metodo Afthonios, ispirato alle funzioni del management di Henri Fayol
- Sindrome dell'esperto (abitudine, piacere, paura) — metodo Afthonios, ispirato alla transizione da esperto a manager (Linda Hill; Michael Watkins)
- Sicurezza psicologica (Amy Edmondson)

FONTI & RIFERIMENTI

- Ken e Scott Blanchard, Training Industry — preparare e accompagnare i nuovi manager.
- Chartered Management Institute e YouGov (2023) — la formazione al momento dell'assunzione di un ruolo manageriale.
- Amy Edmondson (1999, 2018) — la sicurezza psicologica sul lavoro.
- Gallup (2023, aggiornato nel 2026) — il legame tra feedback utile e coinvolgimento.

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 18 novembre 2026