SCHEDA DEL MODULO

Manager curatore: aiutare il team a scegliere cosa imparare

Modulo adattivo | ~20 min

Un collaboratore ha accesso a più risorse di apprendimento di tutte le biblioteche del secolo scorso – eppure le competenze non crescono più in fretta: l'abbondanza disperde e porta ad abbandonare. Il problema non è più trovare contenuti, ma sapere cosa imparare e come trasformarlo in azione. Questo modulo introduce una postura nuova – il manager curatore, bussola piuttosto che enciclopedia – con quattro missioni concrete, naturale prolungamento del manager coach nell'era dell'intelligenza artificiale (IA).

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere la postura del manager curatore: diventare una bussola piuttosto che un'enciclopedia di fronte all'abbondanza.

02 Identificare i bisogni reali di apprendimento e selezionare, tra mille risorse, quelle che contano davvero.

03 Costruire un percorso progressivo e accompagnare il trasferimento dell'apprendimento nella pratica.

04 Evitare tre trappole: raccomandare tutto, confondere seguire e controllare, dimenticare la sperimentazione.

DESTINATARI

Manager che vogliono aiutare i collaboratori a imparare davvero, quando le risorse sono infinite ma il senso è raro.

- **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

Yoann, addetto alla gestione nel tuo team, ti chiede se può iscriversi al lungo percorso «L'IA per tutti», senza dire a cosa gli servirebbe l'intelligenza artificiale. Sai che trova noioso il riepilogo degli interventi a fine mese e che è appena entrato nel progetto della nuova applicazione. Che cosa fai?

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

- Harold Jarche – Personal Knowledge Mastery (Seek > Sense > Share).
- Modello 70-20-10 (McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership; reso popolare da Charles Jennings).
- Il ruolo del «manager curatore» e le sue 4 missioni – metodo Afthonios.
- Accompagnare il trasferimento degli apprendimenti, secondo Baldwin & Ford (1988).

FONTI & RIFERIMENTI

- LinkedIn Learning, Workplace Learning Report 2025: il 15% dei collaboratori dichiara di essere stato aiutato dal proprio manager a costruire un piano di carriera negli ultimi 6 mesi (in calo di 5 punti)
- Charles Jennings (70:20:10 Institute): i team il cui manager sostiene l'apprendimento ottengono risultati superiori fino al 27% – intervista, Charity Learning Consortium (2016)
- McCall, Lombardo & Eichinger (Center for Creative Leadership): modello 70-20-10
- Allen et al. (2004) – meta-analisi sul mentoring e sui benefici per la carriera

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 21 ottobre 2026