SCHEDA DEL MODULO

Far crescere i collaboratori nel lavoro di ogni giorno

Modulo adattivo | ~20 min

Solo il 15% dei collaboratori dice di essere stato aiutato dal proprio manager nel proprio sviluppo negli ultimi sei mesi, mentre il 94% resterebbe più a lungo in un'organizzazione che vi investe. Lo sviluppo si gioca nel flusso quotidiano: è lì che questo modulo lo affronta – cinque leve, tra cui l'atteggiamento del curatore nell'era dell'intelligenza artificiale (IA), e quattro rinunce impegnative per il manager.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Cogliere il bisogno di sviluppo nel momento in cui emerge, attraverso l'osservazione e le domande aperte.

02 Adottare l'atteggiamento del curatore e fare dell'IA un'alleata: individuare i bisogni, consigliare la risorsa giusta.

03 Dare feedback a caldo, creare incarichi stretch e tenere conversazioni regolari sulla carriera.

04 Accettare le quattro rinunce del manager che fa crescere: la risposta, l'esclusività, il controllo, la propria produzione.

DESTINATARI

Manager che vogliono un team capace di andare avanti senza di loro, e che cercano gesti di sviluppo quotidiani.

- **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.

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

- Opportunità di stretch (incarichi ampliati), ispirate al modello 70-20-10 del Center for Creative Leadership (Morgan McCall)
- Metodo Afthonios delle 4 rinunce del manager che fa crescere (dare la risposta, essere l'unica risorsa, il controllo, misurare il proprio valore in base alla propria produzione)
- Manager curatore – concetto di management nell'era dell'intelligenza artificiale (IA): selezionare e consigliare risorse anziché trasmettere in prima persona
- Metodo Afthonios delle conversazioni di carriera regolari

FONTI & RIFERIMENTI

- LinkedIn, Workplace Learning Report 2025: il 15% dei dipendenti dichiara di essere stato aiutato dal proprio manager a costruire un piano di carriera (-5 punti rispetto al 2024)
- Gallup, «Employees Want a Lot More From Their Managers»: i collaboratori il cui manager tiene colloqui individuali regolari hanno quasi 3 volte più probabilità di essere coinvolti
- McKinsey, «Stop wasting your most precious resource: Middle managers»: i manager dedicano meno di un terzo del loro tempo alla gestione dei talenti e delle persone
- Center for Creative Leadership (Morgan McCall), modello 70-20-10, per le opportunità di stretch

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026