

SEZIONE III

NOTIZIE ASFOR

IL PROCESSO DI ACCREDITAMENTO ASFOR DELLE CORPORATE LEARNING ORGANISATION (CLO)

Presentazione

Manuela Brusoni

consigliere ASFOR e presidente Commissione di Accreditamento ASFOR



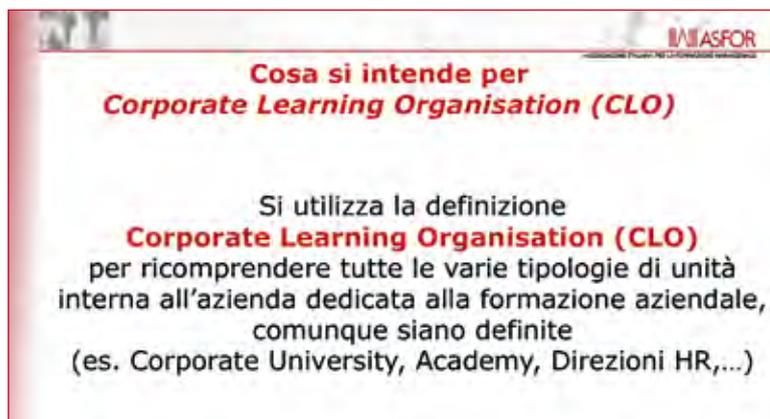
ASFOR, Associazione Italiana per la Formazione Manageriale, sostiene il ruolo della formazione manageriale, in questa fase di digital transformation, quale leva strategica per lo sviluppo del sistema Paese, evidenziando la centralità del capitale umano per favorire uno sviluppo civile ed economico ispirato a principi etici sostenibili e socialmente compatibili.

Per dare concretezza e continuità a tali principi guida, ASFOR – che dal 1989 ha attivato un Processo di Accreditamento dei Master post-laurea e post-experience e dal 2012 delle Lauree Magistrali (Master of Science) in Business & Management – ha avviato di recente il Processo di Accreditamento delle Corporate Learning Organisation (CLO), nato dalla richiesta di alcune aziende private associate ASFOR.

Gli obiettivi con cui tale processo è stato definito da ASFOR nel 2016 – e avviato attraverso la realizzazione di alcuni accreditamenti pilota nel 2017 – sono quindi:

- creare uno schema logico di riferimento per analizzare e valutare il posizionamento nell'azienda, le risorse, i processi, i risultati complessivi dell'attività formativa manageriale realizzata dalla CLO;
- rinforzare il miglioramento dei processi chiave della CLO, anche attraverso l'analisi di un esempio eccellente di percorso formativo manageriale sviluppato dalla corporate stessa;
- verificare l'efficacia di tale esempio formativo con riferimento agli obiettivi specifici del percorso e, più estesamente, l'impatto rispetto alle attese complessive della corporate e la convergenza a supporto delle strategie aziendali.

Figura 1. Cosa si intende per Corporate Learning Organisation (CLO)



Gli elementi oggetto della valutazione sono quindi strutturati a tre livelli:

- il primo livello, più generale e sistemico, esamina la Corporate Learning Organisation come un insieme funzionale, guidato da una ben definita missione, da un chiaro mandato, ambito di attività e posizionamento nell'organigramma aziendale;
- il secondo livello riguarda il modello operativo adottato, in termini di struttura interna, personale e risorse, modello di business, localizzazione e dotazioni strutturali;
- il terzo livello riguarda l'offerta sviluppata dalla CLO, il portafoglio di programmi e servizi (i principali gruppi target, i principali obiettivi di apprendimento per ogni gruppo e le metodologie applicate, i risultati attesi e le modalità di misurazione e monitoraggio adottati).

Una focalizzazione specifica di questo terzo livello riguarda, come detto, l'analisi più approfondita di un'iniziativa formativa "manageriale" identificata e proposta all'organizzazione, come dimostrazione concreta dell'impatto delle proprie attività a supporto dello sviluppo organizzativo dell'impresa nel suo complesso, identificandone le finalità, in linea con le strategie complessive dell'azienda, gli obiettivi di apprendimento e di sviluppo personale (curriculum, strategie di Teaching&Learning, modalità di erogazione e valutazione) e di selezione dei partecipanti.

Infine è rilevante approfondire quanto il percorso formativo favorisca, in coerenza con le strategie aziendali, un approccio globale e se esistano – o siano state tracciate – eventuali evidenze rispetto alla reputazione, interna ed esterna all'azienda, del percorso formativo osservato. Tale elemento specifico di osservazione e "carotaggio" costituisce un elemento distintivo e peculiare del modello e ha lo scopo di verificare concretamente il contributo specifico della formazione manageriale a supporto del business aziendale.

Figura 2. *Gli elementi oggetto di valutazione*

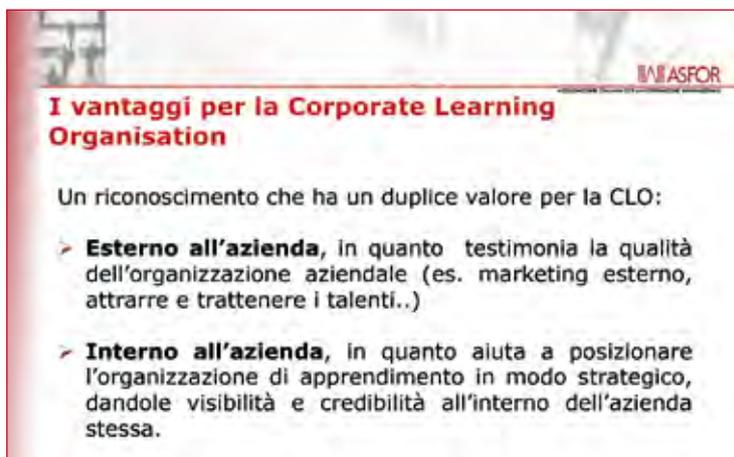


Il progetto, avviato nel 2016, è stato disegnato, discusso e affinato nel 2017 grazie al contributo costruttivo e a un dialogo continuo all'interno di un gruppo di lavoro costituito ad hoc in ASFOR, ed è già stato testato sul campo in due realtà aziendali (Angellini Scuola di Management e Accademia Kohler).

Oltre all'essenziale fine-tuning del processo, la fase sperimentale ha consentito anche di evidenziare ulteriori aspetti qualificanti, tra cui l'opportunità per le Corporate Learning Organisation di riflettere sul proprio percorso, di consolidare, in modo organico e sintetico al tempo stesso, l'esperienza costruita nel tempo, di avviare confronti strutturati di benchmarking.

Un percorso che consente lo sviluppo di occasioni di analisi e foresight, la consapevolezza e la valorizzazione di elementi distintivi, spesso impliciti nel proprio agire, che assumono e rafforzano un valore di comunicazione interna ed esterna, attraverso una lettura, neutra e al contempo a valore aggiunto, offerta dal Sistema di Accreditamento ASFOR.

Figura 3. I vantaggi per la Corporate Learning Organisation



I vantaggi per la Corporate Learning Organisation

Un riconoscimento che ha un duplice valore per la CLO:

- **Esterno all'azienda**, in quanto testimonia la qualità dell'organizzazione aziendale (es. marketing esterno, attrarre e trattenere i talenti..)
- **Interno all'azienda**, in quanto aiuta a posizionare l'organizzazione di apprendimento in modo strategico, dandole visibilità e credibilità all'interno dell'azienda stessa.

Figura 4. La procedura di accreditamento



La procedura di accreditamento

Fase preliminare

- Candidatura da parte della CLO
- Incontro preliminare con la Commissione di Accreditamento e condivisione criteri e schemi di raccolta dati

Avvio procedura di accreditamento

- Invio da parte della CLO della richiesta di accreditamento
- Monitoraggio da parte della Commissione di Accreditamento della predisposizione del Self Assessment a cura della CLO
- Invio della documentazione di Self Assessment da parte della CLO

Procedura di accreditamento

- Esame della Commissione di Accreditamento della documentazione inviata dalla CLO e nomina del team di Revisori che effettuerà la verifica sul campo.
- Verifica sul campo da parte dei Revisori e invio alla Segreteria ASFOR della relazione.
- La segreteria ASFOR invia alla CLO la relazione predisposta dai Revisori, al fine di raccogliere eventuali osservazioni su elementi oggettivi ed evitare discordanze rispetto alle informazioni acquisite durante la verifica sul campo, che dovranno essere inviate da parte della CLO alla segreteria entro 15 giorni dal ricevimento.

Esito della procedura di accreditamento

- La Commissione di Accreditamento, sulla base della relazione del team di Revisori, esprime un parere e sottopone una proposta al Consiglio Direttivo ASFOR.
- Delibera del Consiglio Direttivo ASFOR e comunicazione alla CLO.