ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 188 Wednesday 2 february 2022

eLearning e imprese: un rapporto vincente

La pandemia e il rilancio dell'economia del Paese hanno mostrato come il connubio formazione permanente e eLearning sia lo strumento vincente per le imprese.

La pandemia e il rilancio dell'economia del Paese hanno mostrato come il connubio **formazione permanente e eLearning** sia lo strumento vincente per le imprese.

Gli strumenti di comunicazione avanzata hanno permesso di limitare le interruzioni date dalle quarantene e dalle assenze per malattia; lo smart working ha contribuito all'affermazione delle conference call. Ora, con il focus sul rilancio, è la volta della riqualificazione del personale come chiave per il successo delle imprese. Alle più reattive le occasioni non mancheranno.

Anche per i lavoratori investire sulla propria formazione è una scelta saggia, tanto per chi si affaccia solo ora su un mercato del lavoro pieno di insidie, quanto per chi desideri seguire al meglio la propria carriera. Per tutti, acquisire competenze pratiche e con applicazioni reali è un'esigenza che le piattaforme online possono soddisfare.

A sottolineare l'importanza di queste esigenze sono le posizioni delle istituzioni, nazionali ed europee e di associazioni di categoria, come Confindustria: per tutte, far convergere il patrimonio di competenze nazionali con le opportunità di impiego è una strategia di lungo periodo da percorrere.
In questo ambito si inseriscono le più evolute **piattaforme di eLearning**, in grado di fornire un servizio che coniughi contenuti aggiornati e approfonditi con la valutazione della risposta degli utenti. Il trend, già in evoluzione da qualche anno, ha confermato la bontà del modello. Il caso di **DynDevice LMS** è emblematico: alla sua offerta formativa si aggiunge la possibilità di agire come marketplace tra esperti e utenti. Il mondo della formazione a distanza è qui per restare e fare la sua parte.

La formazione permanente come aggiornamento continuo

I mesi di pandemia hanno costretto imprese e lavoratori a ripensare il modo in cui collaborare. Il successo di app per le conferenze ha non solo permesso la continuità dei processi aziendali nei momenti più incerti ma ha anche contribuito a far cambiare la percezione del lavoro da remoto come una condizione naturale. Che dall'altro capo dello schermo ci fossero persone dal vivo o contenuti preregistrati, ci siamo adattati alla novità.

Per managers e professionisti che avevano già adottato questa soluzione, la **formazione a distanza** si è confermata uno strumento vincente per la competitività delle proprie imprese. Vincente, perché il patrimonio di competenze del personale è l'asset di maggior valore per una società e il suo aggiornamento è la chiave del successo di ogni attività. A titolo di esempio, il settore edile, che durante la quarantena non si è mai davvero fermato, ha continuato a necessitare di responsabili per la sicurezza e addetti alla prevenzione. Per quelle più reattive, l'approvazione del superbonus edile nel Decreto Rilancio ha costituito un'importante occasione di mercato. Da una situazione di incertezza e crisi a un'espansione di mercato in meno di tre anni: forse un caso limite, ma che conferma i vantaggi della capacità di adattarsi a nuove soluzioni.

Non sono poi solo le imprese a beneficiare della formazione. Approfondire e aggiornare le proprie competenze è, e sarà sempre di più, una necessità per i lavoratori. Tanto per i giovani, a cui viene chiesta una formazione il più possibile completa già al momento dell'assunzione; quanto per gli impiegati di lungo corso, da cui ci si aspetta che l'esperienza maturata resti aggiornata. In entrambi i casi la formazione permanente è la chiave per l'assunzione e **occupazione** nel lungo periodo.

Questo non solo nel settore di appartenenza: molte **conoscenze trasversali** sono un elemento essenziale per chiunque volesse cambiare. Temi come la privacy in azienda, la sostenibilità ambientale o la padronanza delle procedure informatiche ? il pacchetto office in fondo ad ogni cv ? sono ubiqui e sempre richiesti. In un contesto dove il lavoro con cui si inizia è sempre meno lo stesso con cui si termina la propria vita professionale, investire in flessibilità e varietà è sempre una buona strategia.

L'importanza della formazione continua è confermata anche a livello normativo. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riporta il **Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta**, approvato in Conferenza Unificata lo scorso 8 luglio 2021. In esso si declinano le seguenti direttrici per il triennio 2020/2022 secondo linee di azione essenziali e opzionali:

- Intercettare e orientare gli individui
- Qualificare e riqualificare il capitale umano
- Intermediare e sincronizzare domanda e offerta di competenze

Il piano, che si rivolge all'intera **popolazione adulta**, "*segnatamente low skilled e/o con bassi livelli di qualificazione, i disoccupati, gli inattivi, coloro che sono a rischio di disoccupazione o con un reddito da lavoro inferiore alla soglia di povertà*" prevede per il periodo 2021/2023 di concentrarsi sulla fascia 29-64 anni.

Il documento trova nel **Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli** per l'apprendimento permanente un importante punto di riferimento. In esso viene definita una classificazione comune dei **livelli di competenza** per le qualifiche professionali al fine di standardizzare le certificazioni rilasciate secondo i seguenti livelli progressivi di conoscenza, cui si associano abilità e competenze:

1. Generale di base
2. Pratica di base in un ambito lavorativo o di studio
3. Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali
4. Conoscenza pratica e teorica in ampi contesti lavorativi o di studio
5. Conoscenza pratica, teorica e specializzata con la consapevolezza dei suoi limiti
6. Conoscenza avanzata con la comprensione critica di teorie e principi
7. Conoscenza altamente specializzata eventualmente all'avanguardia
8. Conoscenza alla frontiera più avanzata alla frontiera e al crocevia tra più campi

Restare pratici: piccolo è bello

In sintesi, mai come ora il concetto di **Kaizen**, il miglioramento continuo e ubiquo, è apprezzato. Il rischio, semmai, è quello di una serie di aggiornamenti fini a sé stessi, solo per accumulare punti per una graduatoria. Non tutti i corsi proposti dagli ordini sono formativi in senso stretto; molti degli iscritti agli ordini lamentano il tempo loro richiesto per seguirlo a fronte del livello offerto. La soluzione allora è restare pratici.

Un corso è utile quando permette di fare proprie quelle **conoscenze specifiche e mirate** a rendere il proprio lavoro più completo, veloce o affidabile. Con un livello più approfondito delle funzioni di excel è possibile predisporre un foglio di calcolo per una dettagliata analisi dei costi e del budget aziendale; i principi HACCP sono essenziali per il mantenimento della catena del freddo nella conservazione degli alimenti.

Niente come la **modalità eLearning** permette questa capillarità di contenuti. In un corso di un'ora è possibile condensare i punti chiave di un manuale, fornire esempi pratici, video istruttivi e test di valutazione. Per i temi più approfonditi, una lista di corsi è in grado di coprire tutte le sezioni. È la filosofia con cui si sono affermati i **Mooc (Massive Open Online Coruse)**: dal 2006, anno in cui Khan Academy ha iniziato ad aiutare gli studenti a prepararsi per i test di ammissione ai college americani l'offerta si è moltiplicata; lo scorso ottobre, la piattaforma Udemy si è quotata a Nasdaq con un totale di 44 milioni di utenti in 180 Paesi.

I conti col mercato

Col senno di poi il successo di queste piattaforme è evidente: un bouquet di contenuti ampio, la facilità di accesso e costi di servizio competitivi. Questo trend ha convinto anche le principali Università a convertire almeno in parte la loro offerta all'online.

A conferma che il mercato ha le sue esigenze si può intendere anche la posizione di **Giovanni Brugnoli, Vice Presidente di Confindustria per il Capitale Umano**, il quale, intervistato dal Sole24ore in occasione dell'edizione di Job Orienta 2021 e degli ITS Pop Days dello scorso novembre, aveva formulato la sua ricetta per l'education: puntare sulle lauree STEM e sui

percorsi terziari professionalizzanti, per formare quegli 83 mila diplomati Its che ad oggi mancano all'appello. La parola chiave, secondo Brugnoli è fare rete: "Dobbiamo creare reti, aggregazioni stabili tra aziende ed enti di formazione, scuole, centri lefp, agenzie per il lavoro private, università, Its, in cui condividere e co-progettare i percorsi formativi." Il tema delle figure tecniche è stato di recente affrontato da **EconomyUp**, dove si sottolinea l'importanza delle competenze certificate per implementare l'Industria 4.0.

Dunque, formare per impiegare, come è emerso dal meeting " **Funding education for Wellbeing**" del Lifelong Learning Platform, che raggruppa 42 organizzazioni europee nel campo dell'educazione e formazione del dicembre 2021: rendere più efficace e organizzata la formazione permanente permette non solo di migliorare il benessere dei lavoratori ma di aumentare il ritorno sugli investimenti delle imprese.

In che modo l'eLearning è evoluto: il caso di DynDevice LMS

Il modo di fare formazione a distanza si è molto evoluto dalle sue origini. La diffusione di internet nelle case ha permesso di passare dai semplici programmi per computer (Computer-Based Training, CBT) dei primi anni Novanta a quello che conosciamo oggi come eLearning. Un buon esempio è dato dal sistema **DynDevice LMS**, che fornisce un sistema completo di addestramento per il personale: questo permette di unire le funzioni di una segreteria didattica, gestendo le pratiche di iscrizione e,archivio e notifica agli utenti, con quelle specifiche di formazione, tanto da remoto quanto in aula.

Un elemento fondamentale per capire la portata di questa innovazione è lo **Scorm (Sharable Content Object Reference)**, un insieme di standard tecnologici che rendono un contenuto didattico catalogabile, tracciabile e riutilizzabile su diverse piattaforme didattiche. Questo permette di registrare il comportamento dell'utente durante la fruizione del corso: è così possibile valutare tanto il suo apprendimento quanto la qualità del materiale fornito. La produzione dei contenuti è coadiuvata dal **LCMS (Learning Content Management System)**, che permette di creare e organizzare il materiale didattico.

In ambito di formazione tecnica poi, una perfetta sinergia è data dall'integrazione tra il corso da remoto e gli **strumenti tecnici** su cui l'addetto è chiamato a formarsi. Un corso del genere ben riesce a coniugare la preparazione di base con il caso pratico, permettendo al soggetto di acquisire quella dimestichezza con lo strumento essenziale per il suo impiego sul campo. Per farci un'idea, pensiamo alle pagine di pronto soccorso sui manuali per l'esame di scuola guida: tanto interessanti quanto poco utili in caso di emergenza. Un defibrillatore o un manichino da pronto soccorso possono aiutare ad evitare il peggio se al personale è stata fornita un'adeguata preparazione.

Produrre contenuti

Un'ulteriore opportunità per le imprese è quella di capitalizzare sulle proprie conoscenze. Formare un team è una procedura complessa e delicata; creare una libreria di competenze per rendere il processo di assunzione e formazione permette di creare una buona pratica, indipendentemente da chi la esegue. Più in generale, l'eLearning offre l'opportunità di creare un marketplace tra esperti e utenti. Chiunque sia competente in un ambito può raccogliere idee e materiale e organizzare corsi corredati da webinar e conferenze in tempo reale. Nella vita non si finisce mai di imparare e a volte si inizia a insegnare.