ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 64 Wednesday 10 april 2019

Formazione professionale: 10 false credenze - Infografica

La formazione professionale è un'occasione preziosa per le aziende e per i dipendenti. Di conseguenza viene da domandarsi: perché ci sono così tante obiezioni alla formazione professionale?

La formazione professionale favorisce la motivazione dei dipendenti, massimizza le prestazioni e fa crescere il business. D'altro canto, è un trampolino di lancio per una promozione, un cambiamento di carriera e un aumento significativo della soddisfazione lavorativa. Tuttavia, alcuni la screditano.

Vediamo quali sono i 10 falsi miti riguardanti la formazione professionale e mettiamoli a confronto con le statistiche.

1. "Solo le grandi aziende hanno accesso alla formazione"

L'88% delle piccole imprese offre formazione a tutti o alla maggioranza dei propri dipendenti. Il 74% delle stesse PMI registra un tasso di crescita dei ricavi entro 18 mesi dalla fine della formazione.

Formazione aziendale non significa per forza corsi in aula, trasferte costose e dipendenti lontani dagli uffici per ingenti lassi di tempo. Esistono opzioni più flessibili ed economicamente vantaggiose di cui possono godere le piccole (e le grandi) imprese, come l'e-Learning e la formazione interna (anche attraverso job shawing, sessioni di condivisione delle conoscenze, invio di un delegato a un corso con conseguente report di diffusione delle informazioni in azienda).

2. "Avere un attestato non mi aiuterà a trovare lavoro"

Ne siamo davvero convinti? Vediamo cosa dicono i dati a tal riguardo:

- L'89% dei datori di lavoro ritiene che le persone con certificazione IT tendano a ottenere risultati migliori rispetto a individui non certificati IT in ruoli simili;
- Il 41% dei Project Manager rispondenti a un sondaggio AMA ha affermato che essere certificati PMP (Project Manager Professional) li ha aiutati a ottenere un lavoro. Il 68% degli intervistati disponeva di questa certificazione;
- Il 42% delle aziende preferisce assumere personale con competenze certificate.

Sicuramente le certificazioni sono più richieste in alcune professioni (es. IT), ma, in generale, una certificazione coerente al proprio ruolo valorizza il candidato nel processo di selezione. Del resto, il CV è necessario alla selezione per attestare che il candidato abbia le competenze necessarie per svolgere il lavoro richiesto: i CV contenenti una certificazione ufficiale per i compiti svolti non solo dimostreranno l'impegno del candidato nel suo ruolo, ma attesteranno che esso ha imparato le abilità richieste per ricoprire il suo ruolo in base a uno standard particolare.

3. "Lo sviluppo professionale non è una priorità"

Spesso i dipendenti pensano che i dirigenti non tengano in considerazione il loro sviluppo professionale. In realtà, l'80% dei professionisti dell'area formazione ritiene preziosi i dipendenti in "via di sviluppo", anche in prospettiva longitudinale. Inoltre, il 24% delle aziende che offrono una formazione completa beneficiano di un margine di profitto del 24% più alto rispetto a chi spende meno in formazione.

Tuttavia, i budget per la formazione e lo sviluppo non sempre riflettono la giusta attenzione allo sviluppo professionale. I dipendenti dovrebbero esprimere il loro desiderio di formazione ai propri manager, i quali, a loro volta, dovrebbero costituire un caso aziendale per la formazione del top management. Per funzionare al meglio, lo sviluppo professionale dovrebbe essere una priorità sia per i dipendenti che per i dirigenti.

4. "La formazione non può essere digitale"

La formazione per lo sviluppo professionale ha senso solo se fatta in aula? No. I professionisti di oggi sono sempre più esperti di tecnologia, se non sono addirittura nativi digitali (millennials). Entro il 2025, saranno proprio i millennials a costituire il 75% della forza lavoro e, già oggi, il 67% delle persone utilizza i dispositivi mobili per accedere ai corsi di formazione online. Ma la formazione si è digitalizzata ed evoluta - ed è in continua evoluzione - per adattarsi a questo contesto. Dal microlearning ai webinar, dal mobile learning alle app di formazione: esiste una vasta gamma di strumenti per adattare la formazione a tutti gli stili di apprendimento più attuali.

5. "L'e-learning non è riconosciuto come la formazione d'aula"

Nonostante la crescente popolarità dell'e-Learning, qualcuno nutre ancora la preoccupazione che non valga tanto quanto la formazione in aula in presenza di un docente. In realtà, l'apprendimento online è solo una metodologia di erogazione della formazione: ciò che realmente conta è l'accreditamento del fornitore del corso o e la sua offerta di certificazioni e attestati di valore. Inoltre, la formazione online da la possibilità ai corsisti di apprendere al proprio ritmo e migliora la ritenzione delle informazioni. I seguenti dati gettano più luce sul reale valore dell'e-learning:

- l'88% dei dipendenti afferma che l'e-learning li aiuta di più su base giornaliera rispetto all'apprendimento d'aula;
- le aziende che offrono strumenti di formazione online ai propri dipendenti hanno registrato un aumento della produttività del 50%;
- le aziende che offrono formazione online e formazione sul posto di lavoro possono generare il 26% in più di entrate per dipendente.

6. "Dovrò pagare di tasca mia per la formazione"

Chi paga per la formazione dei dipendenti? Il datore di lavoro. Certamente, ma è anche vero che la formazione professionale è un modo efficace per motivare i dipendenti e "trattenerli" in azienda, incoraggiandoli a crescere al suo interno ed evitando un costoso turnover. Consideriamo anche che il 76% dei millennials ritiene che le opportunità di sviluppo professionale siano uno degli elementi più importanti della cultura aziendale.

Inoltre, grazie a finanziamenti governativi e fondi professionali e/o associativi è possibile ricevere incentivi per formare il personale nuovo ed esistente.

7. "I corsi di formazione sono troppo teorici"

In realtà oggi le possibilità di rendere un corso di formazione pratico e interattivo sono molteplici:

- gamification
- giochi di ruolo
- realtà virtuale
- simulazione

8. "Il microlearning non è efficace quanto la formazione a lungo termine"

Più lungo è il corso più è efficace: non è sempre vero. Il microlearning non può e non vuole sostituire in modo arbitrario la formazione di lunga durata (soprattutto per quanto riguarda argomenti tecnici e corsi di sviluppo intensivi), ma per molte aziende, esso sta diventando il metodo formativo più apprezzato visti i ritmi frenetici di vita e lavoro.

Il microlearning offre moduli di formazione di dimensioni contenute, di solito in formato video, in modo che i dipendenti possano imparare al proprio ritmo. Questa metodologia aumenta del 20% la ritenzione delle informazioni rispetto alla formazione di lunga durata. Inoltre, i moduli formativi possono essere prodotti nel 300% in meno di tempo e al 50% in meno di costo rispetto ai corsi tradizionali.

9. "I corsi sulla prevenzione del benessere e della salute mentale al lavoro non sono utili"

Alcune persone non riconosco il valore della formazione per la salvaguardia del benessere e della "salute mentale" tra i dipendenti. Per specificare meglio il concetto di benessere nel contesto lavorativo, ricordiamo che (rispetto a coloro che sperimentano malessere psicologico):

- il 37% ha maggiori probabilità di entrare in conflitto con i colleghi;
- l'80% soffre di bassa concentrazione;
- il 62% impiega più del tempo dovuto per completare le attività.

In realtà, avere dipendenti sereni che sanno affrontare e gestire le sfide e lo stress lavorativo non è un problema da mettere in secondo piano, in quanto:

- 1 dipendente su 3 sperimenta una qualche forma di disagio psicologico nel corso della carriera
- queste forme di malessere costano ai datori di lavoro tra 33-42 miliardi di sterline l'anno e all'economia del Regno Unito £ 74-99 miliardi all'anno

10. "L'apprendimento si ferma una volta usciti dal corso di formazione"

Le iniziative di apprendimento professionale non devono per forza essere esterne, costose o vertere sulla formazione in aula. Le organizzazioni possono trarre grande beneficio dall'implementazione di culture di apprendimento interne per sostenere e incoraggiare l'apprendimento continuo e la condivisione e l'applicazione di nuove conoscenze e abilità tra i dipendenti. In effetti, le organizzazioni con le migliori prestazioni hanno cinque volte più probabilità di creare al loro interno culture di apprendimento.

Ma come implementare una cultura di apprendimento?

- Portare dati sul ROI della formazione in modo che l'intera organizzazione ne comprenda il valore
- Offrire incentivi alle persone che implementano internamente iniziative di apprendimento
- Usare la tecnologia per condividere nuove competenze all'interno dell'azienda, ad esempio tramite sessioni Skype
- Sfruttare le possibilità offerte dalla formazione e-learning per soddisfare le diverse esigenze e stili di apprendimento