ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 161 Wednesday 2 june 2021

Upskilling, Reskilling e eLearning in tempo di pandemia

La pandemia da covid-19 sarà un'opportunità unica per delineare un percorso concreto verso lo sviluppo di nuove competenze.

Abbiamo già parlato in passato dell'estrema importanza ricoperta oggi dallo **sviluppo delle competenze**.
Questo è ancora più vero nel contesto attuale, in cui la pandemia covid-19 ha portato con sè estrema incertezza lavorativa. Secondo lo studio di Cornerstone People Research Lab, azienda a livello globale nelle soluzioni di people development, " A License to Skill: Embracing the Reskilling Revolution", il 76% dei dipendenti, l'88% dei responsabili HR e il 91% del management si dicono convinti che le difficoltà portate dalla crisi modificheranno l'esperienza lavorativa quotidiana, ma saranno anche portatrici di un'opportunità unica per delineare un percorso concreto verso lo sviluppo di nuove competenze.

Secondo Cornerstone On Demand "l'aumento dei volumi riguardanti l'elearning professionale registrati nel periodo del lockdown" è anche dovuto al forte interesse verso upskilling e reskilling che si manifesta da tempo. Infatti, "il Covid-19 è stato un forte acceleratore anche per iniziative che erano già pianificate". Nel 2020 l'apprendimento a distanza (sia nel settore aziendale sia in quello accademico) ha registrato numeri record, così come la richiesta di contenuti e soluzioni eLearning, di persone formate e accessi alle piattaforme rispetto a periodi di "normalità" sanitaria.

Le aziende incrementano le competenze dei professionisti con l'eLearning

Le aziende usano l'apprendimento online per aiutare i dipendenti ad adattarsi allo smart working e consentire loro di diventare più produttivi ed efficienti (salvaguardando la loro salute). Secondo la ricerca, "se da un lato i vertici aziendali e i dipendenti riconoscono unanimemente il valore delle competenze, dall'altro non dimostrano la stessa fiducia nell'efficacia dei programmi di apprendimento basati sulle competenze: solo il 60% dei dipendenti crede che l'azienda sia veramente in grado di aiutare il team a sviluppare nuove competenze per il futuro, e circa il 40% giudica inefficaci gli strumenti forniti". Quali sono le cause di questo gap? Ci sono in gioco vari fattori, ma quelli che più influiscono sono il tempo (61% dei partecipanti), il denaro, l'orientamento e la disponibilità di contenuti didattici. Tuttavia, quasi il 50% dei dipendenti partecipanti sono preoccupati che il proprio ruolo possa cambiare radicalmente nel corso dei prossimi anni e il 30% teme che la mansione svolta attualmente non sarà più necessaria. In generale, emerge una forte consapevolezza dell'importanza di imparare e migliorarsi nel corso di questo cambiamento e si evince chiaramente come gli utenti cerchino sempre di più nuove esperienze di apprendimento in linea con le proprie necessità.
La mancanza di certezze e il venire meno della motivazione rappresenta un'opportunità per i manager, chiamati, ora più che mai, a creare una cultura dell'apprendimento a tutto tondo in ambito lavorativo. Per fare ciò, è necessario offrire formazione personalizzata ai dipendenti, migliorando la user experience. Sarebbero proprio le aziende a dover trasformare i manager in coach fornendo loro gli strumenti per conoscere meglio i singoli collaboratori (individuando, ad esempio, un profilo approfondito delle competenze, interessi, aspirazioni personali e professionali) e creare così esperienze che tengano conto della persona nella sua totalità.

La formazione a distanza in EU

Il numero di utenti di corsi di formazione online da dispositivi mobili è in aumento, soprattutto nei Paesi maggiormente colpiti dalla pandemia COVID-19:

- l'Italia ha visto un aumento del 435% degli accessi alla formazione online;
- Spagna, Germania e Paesi Bassi hanno registrato un aumento di quasi 3 volte le iscrizioni ai corsi online.

La tendenza è significativa, ma bisogna considerare che esistono moltissime conoscenze e competenze che dobbiamo acquisire per adattarci a qualsiasi forma di nuova realtà, anche quando si tratta di imparare a gestire il lavoro o un team remoto per la

prima volta: è stato fondamentale per molte persone raccogliere le migliori pratiche per comunicare virtualmente con i colleghi o consigli per la gestione del tempo, dello stress, degli strumenti digitali o della propria salute (fisica e mentale) mentre si lavora dal divano. Lo studio dimostra che i dipendenti hanno cercato in autonomia questo genere di apprendimento (anche se non imposto dall'alto) e lo hanno fatto per soddisfare un bisogno immediato, ma in modo flessibile, secondo orari e preferenze sul formato dettati da loro stessi, senza vincoli associati all'ambiente dell'ufficio.

Formazione e tecnologia

Le aziende guardano con fiducia alla tecnologia per mettere in atto lo sviluppo delle competenze dei dipendenti (upskilling e reskilling). Secondo i datori di lavoro, quali sono le priorità e le metodologie per la crescita del personale?

1. le tecnologie per avviare e potenziare lo sviluppo delle competenze (42%) e la formazione tecnica nelle discipline STEM (42%),
2. il miglioramento dell'apprendimento nel flusso di lavoro (41%),
3. lo sviluppo della leadership (40%),
4. le opportunità di apprendimento sociale (38%).

"La formazione dovrebbe avere un impatto reale sullo sviluppo delle persone. Il consiglio è quello di fare sondaggi per capire come stanno imparando le persone per accertarsi di offrire i format e i piani formativi di cui hanno bisogno, ricordandosi che l'apprendimento è acceleratore di adattabilità".

E' quindi fondamentale offrire ai dipendenti un apprendimento che li aiuti ad affrontare tutti gli aspetti della vita lavorativa. Perciò, la formazione deve avere determinate caratteristiche:

- essere disponibile su qualsiasi dispositivo e fornita all'interno del flusso di lavoro negli strumenti utilizzati per il lavoro. Se la formazione viene offerta in formati diversi (social collaboration, microlearning), diventa rapidamente assimilabile e facilmente applicabile; la memorizzazione è massima quando i dipendenti sentono il bisogno della formazione (non gli viene imposta) e possono applicarla immediatamente a una situazione del mondo reale;
- essere personalizzata: è importante facilitare i dipendenti nel trovare la formazione più adeguata. La tecnologia può aiutare a presentare opportunità mirate ai dipendenti, in base alle loro capacità, esperienza, aspirazioni e preferenze. In ogni caso, per fare in modo che le aziende si adattino rapidamente, è necessario che promuovano una formazione concreta e incisiva e questo richiede ripetizione, rafforzamento e costanza. Infatti, la formazione autentica porta sempre al cambiamento (di mentalità, di comportamento, di risultati).