

# 7 TREND DELLA FORMAZIONE AZIENDALE POST-COVID-19

*In un mondo del lavoro sempre più liquido, l'acquisizione di nuove competenze è un asso nella manica per essere competitivi nel mondo del lavoro*

Davide Mura

**L**A PANDEMIA ha provocato cambiamenti irreversibili anche nella formazione aziendale. In un mondo del lavoro in cui i modelli organizzativi tradizionali sono stati scompaginati dalla pandemia, l'area del training professionale e del learning & development vede nuove priorità, a cominciare dal valore e dalla necessità della formazione da remoto. Risorse, piattaforme e app messe in piedi durante l'ultimo anno sono ora disponibili per i lavoratori con programmi guidati per l'upskilling.

Viviamo tempi incerti e ambigui e per non annegare occorre colmare il nostro gap di competenze. Il "cambio di casacca" sarà sempre più comune, secondo un'analisi di McKinsey, entro il 2030 almeno il 14% della forza lavoro dovrà acquisire nuove skill e vedrà cambiamenti radicali nel proprio ruolo professionale.

La formazione di tutti, a prescindere dal ruolo, seguirà una serie di trend che i manager dovrebbero tenere a mente per programmare piani di sviluppo per i propri team e per se stessi. Qui di seguito, sette che rispecchiano tra l'altro appieno le proposte di Cfmt, a partire dal format Learning Path, concepito per passare dalla logica tradizionale della singola attività formativa a quella dell'esperienza di apprendimento integrata e blended.

**<1>**  
**E-learning, ovvero la formazione nell'era del distanziamento sociale**

Il lavoro da remoto non può costituire un ostacolo per la formazione, per questo i programmi di e-learning conosceranno un vero e proprio boom, sia in modalità 100% online sia in modalità mi-





sta. All'interno di questo ambito, grande sviluppo si prevede per l'e-learning personalizzato. Il coinvolgimento dei manager nel learning design dei collaboratori sarà determinante.

## <2>

### Microlearning

Siamo tutti consapevoli che trascorrere ogni giorno ore e ore davanti a uno schermo può causare burnout. Ecco allora che la formazione sarà sempre più costante ma parcellizzata. Nel 2020 è emerso il "Modello dei 5 momenti" di Conrad Gottfredson e Bob Mosher, secondo cui l'apprendimento oggi segue cinque fasi e comportamenti: si acquisiscono per la prima volta nuove competenze; si fa formazione quando si vuole sapere qualcosa di più su argomenti già conosciuti (formazione formale); si apprende di nuovo quando si cerca di mettere in pratica una competenza o un

sapere già posseduti; quando qualcosa va storto o quando qualcosa cambia all'interno dell'organizzazione o nel proprio lavoro (questi tre momenti si verificano solitamente mentre il personale lavora e spesso vengono forniti strumenti di supporto delle prestazioni).

Insomma, i tre giorni o le settimane intere dedicate all'apprendimento di nuove competenze saranno un lontano ricordo. Uno strumento pratico e piacevole di microlearning? Il podcast, come quello di Manageritalia Atomi&Bit (<https://anchor.fm/atomibit>).

## <3>

### Nuovi strumenti di collaborazione

Lo sviluppo digitale e dell'IA vedrà la nascita di nuovi tool e piattaforme per l'apprendimento continuo. Sari Levine Wilde, managing vice president Gartner e co-autrice insieme a Jaime Roca del

---

**La pandemia ha provocato cambiamenti irreversibili nella formazione aziendale.**

L'area del training professionale e del learning & development vede nuove priorità, a cominciare dal valore e dalla necessità della formazione da remoto. Risorse, piattaforme e app messe in piedi durante l'ultimo anno sono ora disponibili per i lavoratori con programmi guidati per l'upskilling

---

libro *The connector manager*, spiega: «Per essere efficaci i nuovi strumenti devono avere al centro un contenuto strutturato in modo diverso, il ruolo del coordinatore dei programmi deve essere chiaro, così come gli obiettivi della



formazione. I materiali forniti attraverso le piattaforme dovranno essere intuitivi, coinvolgenti e facili da usare. Poiché l'interattività in un ambiente virtuale è difficile, i professionisti dovranno adottare una strategia smart per favorire la partecipazione». Basta, insomma, con i powerpoint riciclati.

### <4> M-learning (mobile learning)

Già nel 1923 Thomas Edison sosteneva che le videoclip avrebbero sostituito nel futuro insegnanti e libri. L'ascesa del mobile learning è in parte dovuta alla crescente consapevolezza che le persone sono alla ricerca di informazioni ed esperienze di apprendimento di alta qualità in un formato più accessibile. Fare formazione via mobile significa abbracciare la gamification e la condivisione sui so-

cial network. Il tutto, ancora una volta, in modo estremamente flessibile. Del resto, col cellulare sempre in mano, possiamo fare formazione ogniqualvolta abbiamo un momento libero.

### <5> Formazione su salute e benessere

Incoraggiare la buona salute e il benessere dei lavoratori è sempre stato prioritario, ma oggi è indispensabile. Non solo, dunque, programmi di sicurezza negli ambienti di lavoro (uffici, spazi da condividere o a casa propria), ma formazione per garantire il benessere mentale, webinar, appuntamenti di mindfulness ecc.

### <6> Social learning

Il social learning favorisce la formazione nell'ambiente lavorativo

e allo stesso tempo la condivisione del sapere tra esperti e colleghi. La formazione, dunque, diventa un elemento chiave della cultura aziendale. A differenza dei modelli di apprendimento tradizionali, il social learning prevede un approccio in contesti professionali reali, scenari e situazioni concrete, concentrandosi su come i lavoratori interagiscono con i loro colleghi per l'apprendimento just-in-time e l'acquisizione di competenze, adottando il modello di apprendimento 70:20:10: il 70% della propria conoscenza deriva dall'esperienza sul posto di lavoro, apprendimento informale - learning in the workplace; il 20% dall'interazione con gli altri, apprendimento sociale - learner-to-learner feedback; il 10% da momenti di formazione strutturati, apprendimento formale - structured learning.

### <7> Soft skill

Crescente attenzione alla formazione sulle soft skill. In un mercato del lavoro in cui i ruoli possono divenire presto obsoleti, competenze trasversali come pensiero agile, creatività e collaborazione diventeranno un must. Quattro skill sembrano predominanti nel mondo del lavoro post-pandemico: capacità di adattamento; attitudine al problem-solving; pensiero critico e comunicazione. ■