

La Promessa del Virtual Learning

Contenuto

Come creare una Cultura di Apprendimento Sostenibile

A piccoli passi verso la "Human Cloud"

A che punto sono le Aziende in termini di Digital Innovation?

L'adozione del mobile learning nel 2017 - Analisi della Situazione reale

70:20:10 – il Blended nel Cloud

Inizia il cambiamento: Cinque Consigli

"Done is better than perfect"

E' Tempo di Cambiare

"Credo che la stessa professione dell'L&D (Learning and Development) debba essere reinventata in qualche modo. Benché siano numerosi i lungimiranti professionisti dell'apprendimento che hanno intrapreso questo cammino, temo che tuttavia, ancora due terzi delle aziende oggetto del sondaggio, siano ancorate ad un modello antiquato di training aziendale". Josh Bersin²

Come creare una Cultura d'Apprendimento Sostenibile

I professionisti HR e L&D, di aziende piccole o di grandi dimensioni, si trovano a dover affrontare un ambiente tecnologico soggetto a continue evoluzioni. La sfida consiste nell'implementazione del Blended Learning, che porti gli allievi a comprendere i bisogni mutevoli legati a ciascuna attività nell'ambito delle ultime tecnologie basate sul Cloud, a costi accessibili. Il focus di un'azienda moderna si basa sul bisogno imperante di competenze linguistiche e comunicative di alto livello. Secondo quanto sostenuto dai risultati dell'ultimo sondaggio annuale SpeeXX Exchange, un terzo delle organizzazioni continua a non essere al passo con i tempi quando si tratta di incorporare queste *skills*¹.

A piccoli passi verso la "Human Cloud"

I professionisti L&D, con decenni di esperienza sulle spalle, sono stati costretti a cambiare il loro concetto di apprendimento. L'E-learning ci ha portato una serie di vantaggi in termini di coerenza, costi e semplicità di erogazione. I responsabili dell'apprendimento in azienda affrontano la sfida di portare l'e-learning al livello successivo e stanno implementando sempre più elementi e best practice nelle modalità di erogazione. Le piattaforme Cloud consentono un accesso al mobile learning ovunque e in qualsiasi momento. I professionisti L&D si trovano sotto pressione nel mantenere la promessa di tecnologie basate sul Cloud. Si tende, inoltre, a prendere in considerazione sempre più frequentemente i vantaggi legati all'apprendimento blended, attraverso l'incorporazione di elementi didattici quali il coaching e il mentoring, oltre al training on the job, affiancato all'e-learning e alla formazione presenziale. L'ideale è abbinare tutti i benefici legati all'apprendimento tradizionale face to face con nuove modalità digitali, coerenti e a buon mercato. Quanto più tecnologico sarà l'ambiente, maggiore sarà la sua efficacia e la sua capacità attrattiva. Sicuramente non è un compito da poco, ma portarlo a termine nel migliore dei modi porterà a vantaggi importanti a livello di standardizzazione, garantendo la formazione a un grande numero di persone, a un costo nettamente inferiore.

A che punto sono le Aziende in termini di Digital Innovation?

Le aziende che vantano una profonda cultura di apprendimento si posizionano in cima ai vertici del modello di maturità della Gestione del Talento³. Le aziende più esperte generano un 2,3% in più di flusso di cassa per dipendente e un 1,4% in più di profitti, oltre a un 170% in più quanto a innovazione. Esistono segnali che indicano che le aziende stanno acquisendo una maturità nel settore molto rapidamente; un 90% dei soggetti che ha risposto al sondaggio SpeeXX usa l'e-learning. Solo un 10% non ne fa uso, rispetto a un 19% che si descrive come "novella" in materia. Quasi la metà (il 43%) dei soggetti che ha risposto al sondaggio ha già adottato o integrato l'e-learning nei processi formativi aziendali, affermando che la cultura dell'apprendimento deve essere

¹ Sondaggio SpeeXX Exchange 2016. <https://www.speeXX.com/home/exchange-conference/>

² Towards Maturity, *Verso la Maturità*, Bersin by Deloitte. <http://www.towardsmaturity.org/article/2016/11/17/unlocking-potential-business-learning-benchmark/>

³ Bersin by Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/predictions-for-2017-final.pdf>

E-Learning significa libertà

Più della metà dei soggetti che hanno risposto al sondaggio ha dichiarato che l'e-learning apporta flessibilità e accessibilità immediate.

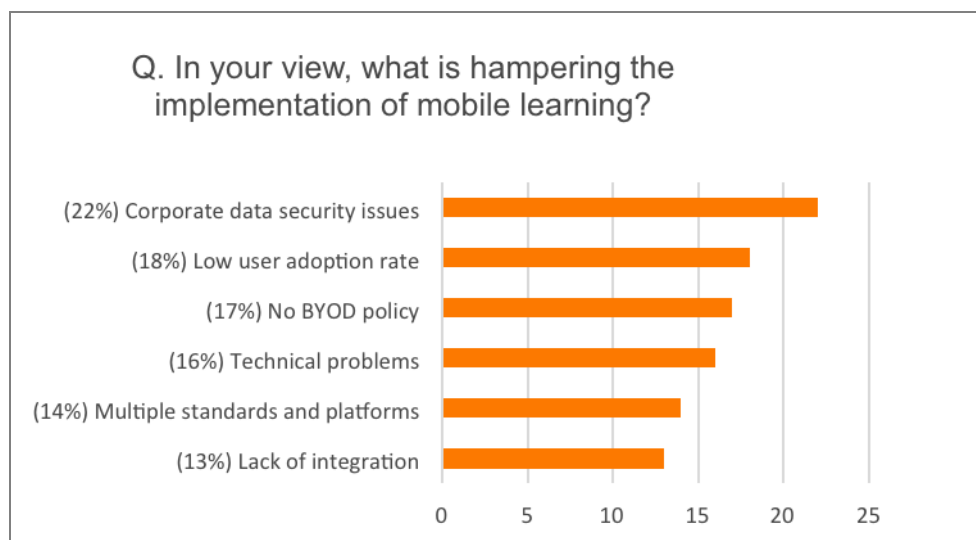
integrata nel lavoro quotidiano'. Questo dato rappresenta un netto miglioramento rispetto al 17% dell'anno precedente. È possibile che questi professionisti che sentono di avere integrato l'e-learning nel flusso di lavoro non stiano sfruttando tutte le opportunità per incorporare l'apprendimento di competenze trasversali come quelle linguistiche e comunicative.

Di fronte alla domanda 'Che tipo di training ritieni diventerà il più importante, all'interno della tua azienda, entro la fine del 2017?' solo l'11% ritiene che l'e-learning sia il più importante, registrando una discesa del 14% rispetto all'anno precedente. Il 43% ha dichiarato di preferire l'apprendimento face to face, con un aumento del 22% rispetto all'anno precedente. E ancora, più della metà dei soggetti che ha risposto al sondaggio (il 51%) ha dichiarato che l'e-learning apporta flessibilità e accessibilità immediate. Quest'apparente paradosso deriva da una crescente convinzione secondo cui l'e-learning debba formare parte di un portfolio sempre più ampio direttamente sul luogo di lavoro, al fine di rendere la formazione più efficace.

L'adozione del mobile learning nel 2017 - Analisi della Situazione reale

Nel 2017 tutti noi usiamo dispositivi mobili come tablet e smartphone fuori e dentro l'ufficio. Tuttavia, il tasso d'impiego legato all'apprendimento mobile è sorprendentemente basso. Quasi un quinto (18%) dei professionisti dell'apprendimento che ha risposto al sondaggio SpeeXX riconosce l'urgenza di promuovere l'apprendimento, essendo una delle sfide più grandi (in salita rispetto al 9% dell'anno precedente). Alla fine del 2016, solo il 38% delle aziende ha dichiarato di fornire o consentire l'uso di dispositivi mobili sul lavoro e che questi sono usati per l'apprendimento, registrando una crescita rispetto al 33% dell'anno precedente.

Alcuni anni fa, la maggior parte delle aziende non consentiva ai dipendenti di portare i propri dispositivi mobili a lavoro. I professionisti e i trainer nel settore della formazione rimanevano impietriti dal fatto che la loro azienda stesse ancora sviluppando una politica BYOD (*bring your own device*- porta il tuo dispositivo) o stessero rendendo sicuri i dispositivi mobili aziendali o personali. Al giorno d'oggi, sono disponibili una serie di soluzioni e best practice. I problemi non riguardano tanto la sicurezza e la tecnologia quanto, piuttosto, l'adozione di servizi. A quanto pare sembra che la protezione dei dati sia ancora percepita, a livello generale, come una barriera.



Il 17% dei partecipanti, ha sostenuto il fatto che l'azienda non avesse una politica BYOD era una barriera all'apprendimento mobile, mentre il 22% ha citato tematiche legate alla sicurezza dei dati. A confronto, alla fine del 2014, il 32% usava dispositivi mobili per scopi formativi. Cosa stava ritardando l'implementazione dell'apprendimento mobile nel 2014? La questione della sicurezza dei dati era l'ostacolo principale, citato dal 23% dei soggetti che hanno risposto al sondaggio, leggermente inferiore al 24% del 2013. Altre barriere menzionate erano l'assenza di una strategia BYOD e i bassi tassi di adozione dell'utente, ciascuno citato dal 19% dei soggetti rispondenti al sondaggio. Nel 2016 è stato provato che vi è una crescente accettazione delle tecnologie mobili per l'apprendimento (solo il 13% dei rispondenti al sondaggio è d'accordo con la dichiarazione 'Noi forniamo/consentiamo l'uso di dispositivi mobili ma non li utilizziamo per l'apprendimento, una riduzione significativa rispetto al 29% dell'anno precedente). Anche molti professionisti in materia L&D continuano a non volere assumere rischi. Uno su cinque (19%) 'pensa di implementare una strategia di apprendimento mobile entro i prossimi tre anni'.



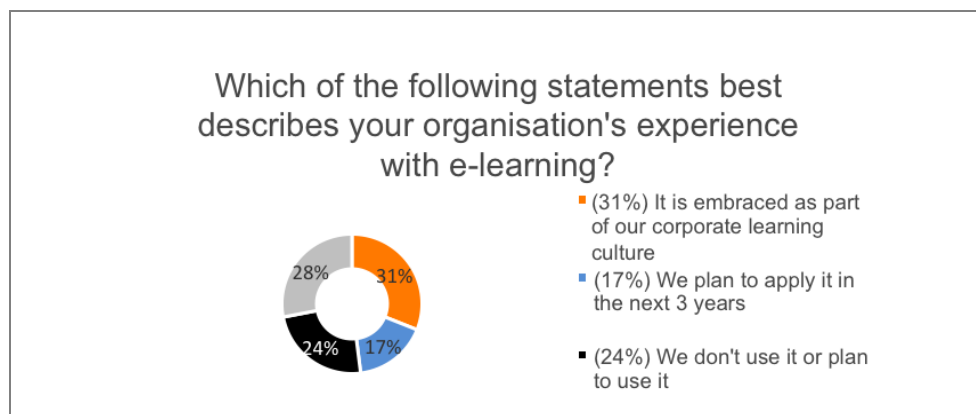
70:20:10 – il Blended nel Cloud

È stato chiesto a professionisti del training di parlarci dell'uso che fanno del modello 70:20:10 nei processi di formazione aziendale, dove il 70% del training avviene sul posto di lavoro, il 20% deriva da metodi formali come lezioni face to face o e-learning di gruppo e il 10% prevede un apprendimento integrato da coaching o mentoring. Circa un terzo (31%) ha dichiarato che 'il modello fa parte della cultura di apprendimento aziendale' riflettendo attentamente le risposte fornite un anno prima, mentre il 17% ha dichiarato di volerlo applicare nei prossimi tre anni, con un aumento significativo rispetto al 7% registrato nell'anno precedente.

In realtà, queste risposte indicano una profonda consapevolezza di un modello di Blended Learning che, fino ad alcuni anni fa, era pressoché sconosciuto a molti professionisti. Questo deriva dal fatto che le piattaforme tecnologiche disponibili a soddisfare tutti gli aspetti del 70:20:10 si siano evolute molto rapidamente. Le aziende stanno, in misura sempre maggiore, condividendo piattaforme come Yammer e Wikis.

I professionisti L&D in alcuni Paesi, quali Francia e Germania, si focalizzano principalmente sulla figura del trainer e sulla formazione face to face. In altri Stati, come ad esempio in Cina, Sud-America e Africa, alcune aziende sono state le prime ad utilizzare metodi di digital collaboration. Molte aziende cinesi, ad esempio, dipendono fortemente da WeChat e l'hanno integrato in tutta l'azienda.

Forse i professionisti L&D in questi Paesi sono più ricettivi verso un tipo di training basato soprattutto sull'e-learning. La loro esperienza mostra che questo tipo di training può essere efficace quanto un insegnante presenziale, influenzando un maggior numero di aziende a provare un approccio diverso.



Conduci il Cambiamento: 5 Consigli

I professionisti in materia di HR e L&D giocano un ruolo chiave nel guidare le loro aziende verso un ambiente di apprendimento virtuale. Ecco 5 consigli per dare inizio al cambiamento:

1. **Definisci un benchmark.** Il rapporto "Towards Maturity"² aiuterà un'azienda a stabilire a che punto sia con le iniziative di iniziative di apprendimento virtuale.
2. **Controlla come usi la tecnologia** nella vita personale. Se per esempio usi un'app con caratteristiche che trovi particolarmente utili potresti considerare di implementarle nel processo di e-learning.
3. **Le capacità comunicative al centro.** Assicurati che tutti comprendano che il miglioramento delle capacità comunicative incrementi il potenziale di redditività aziendale.
4. **Fai piccoli passi.** Scegli un'area di apprendimento che si presti a una veloce implementazione dell'e-learning. I training in materia linguistica e comunicativo, per esempio, sono in grado di offrire risultati veloci, con un basso livello di rischio. Un'implementazione di successo, invece, comporterà un buon ritorno sull'investimento in termini di servizio clienti migliorato e di una collaborazione tra dipendenti più efficace.
5. **Fai leva sull'esperienza d'insegnamento.** Se ti avvali di uno staff di insegnanti in-house, coinvolgili e identifica tra loro i soggetti che pensi siano più ricettivi al cambiamento: diventeranno ambassador del cambiamento.

Nuovo pragmatismo

"Guarda a come abbreviare i processi e all'adozione di un approccio pragmatico all'introduzione dell'e-learning, per coglierne rapidamente i vantaggi."

Armin Hopp,
Fondatore e
Presidente di SpeeXX
www.speeXX.com
@speeXXtweets
Maggio 2017

“Done is better than perfect”

I professionisti in area L&D adottano tradizionalmente un approccio accademico per implementare una soluzione di training a 360 gradi. Ma, come dichiarato da Mark Zuckerberg: "Done is better than perfect". Per cogliere rapidamente i vantaggi può essere necessario abbreviare i processi e adottare un approccio pragmatico per l'introduzione dell'e-learning

Le risorse in ambito L&D e le competenze già esistenti possono essere integrate con nuovi processi e contenuti. Basarsi sulla conoscenza e sull'esperienza già presente in azienda è il miglior modo di creare una cultura di apprendimento aziendale, necessaria per adattarsi rapidamente a un mondo in continua evoluzione.