

L'IMPRESA

N° 6
2018

RIVISTA ITALIANA DI MANAGEMENT

N°6
GIUGNO 2018
€ 6,90 + il prezzo del quotidiano.

GRUPPO **24**ORE

www.limpresaonline.net

OPEN INNOVATION A MISURA DI IMPRESA



**VERSO LA
LEARNING ECONOMY**
Il prossimo step
del Giappone spiegato
da Tatsuya Tanaka,
presidente di Fujitsu



**LA SVOLTA
DEGLI INVESTIMENTI**
Ennio Doris: dal successo
dei PIR alla quotazione
per supportare
la crescita delle Pmi



**CHI VINCE
IN REPUTATION**
Perché Ferrero ha vinto
il Global e l'Italy
Rep Trak 2018 secondo
l'ad Alessandro d'Este

DOSSIER
IL MIX VINCENTE
DI INTELLIGENZE
RELAZIONALI
PER IL MANAGEMENT

Solo ed esclusivamente in abbinamento obbligatorio con il Sole 24 Ore - I prezzi relativi ad altre combinazioni di vendita sono riportati su il Sole 24 Ore Anno 69° - N. 6/2018 - Giugno 2018 - Mensile Poste Italiane - Spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 CONV.L.46/2004-ART.1, C.1. DCB Milano





LEARNING 4.0. Tutte le novità presentate nella terza edizione di Exploring eLearning

Il nuovo volto della formazione

Le opportunità offerte dalle nuove tecnologie per apprendere in modo personalizzato e on demand sono molteplici, ma il 90% delle aziende, soprattutto piccole e medie, non le ha ancora introdotte in forma integrata ed evoluta

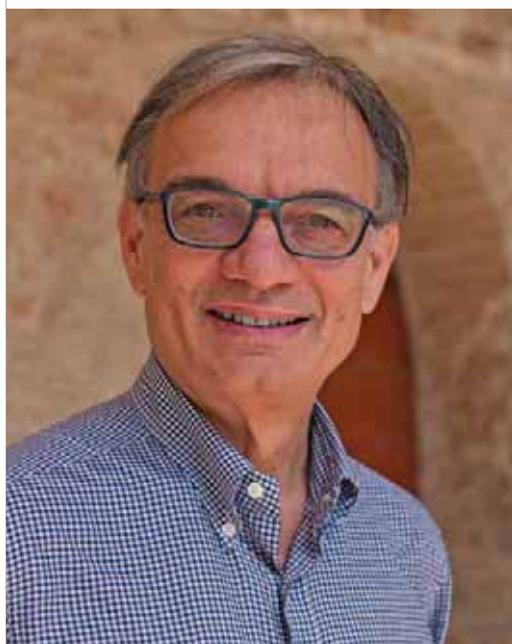
La diffusione del digitale nelle organizzazioni cambia anche i tempi e i modi dell'apprendimento, che diventa sempre più a richiesta, *on demand*, e personalizzabile.

Immergersi nella formazione che cambia, prenderne coscienza tra rischi e opportunità e confrontarsi con esperti e direttori del personale e della formazione è il grande obiettivo della terza edizione di Exploring eLearning, la due giorni ideata e realizzata da skilla - Amicucci Formazione, che ha appena ottenuto il riconoscimento *Le Fonti Corporate Award Excellence of the Year Education Italy* al London Stock Exchange di Londra. Il 6-7 giugno al Museo della Scienza e della Tecnica di Milano 500 persone sperimenteranno le nuove frontiere dell'apprendimento aziendale attraverso 48 laboratori, 34 workshop, sessioni interattive, riflessioni sul digital learning e la testimonianza delle principali corporate academy italiane: Tim, Bnl, Unipol, Agenzia delle Entrate, Bhge e Ovs. Le dimensioni che verranno esplorate e faranno da *file rouge* sono l'engagement nell'apprendimento online, il microlearning, la digital transformation e lo *start e-learning*. Per coerenza con le tecnologie più avanzate, la modalità di svolgimento è immersiva, interattiva e digitale in una forma combinata tra *posterlab*, i vecchi workshop in forma moderna con agili audiovisivi, interazioni e testimonianze aziendali in carne e ossa; laboratori partecipativi per ciascun posterlab e altri momenti di sperimentazione e confronto, con gli ologrammi realizzati dal main partner Microsoft. Abbiamo intervistato **Franco Amicucci**, presidente di skilla - Amicucci Formazione sul futuro, ormai presente, della formazione digitale.

Come cambia la formazione?

Il digital learning coinvolge l'esperienza di apprendimento in modo globale e totale per tutto l'arco della vita, cambiando i setting stessi della formazione. Oggi si può imparare continuamente, quando serve e dove serve, con il supporto di assistenti virtuali se si vuole. Le classiche noiose aule frontali si trasformano in laboratori multimediali, interattivi e coinvolgenti, innovative palestre di apprendimento. La formazione tecnica si arricchisce di ambienti di simulazione, di cui sono stati precursori i simulatori di volo per i piloti, e ogni docente può essere riprodotto in ologramma in tante aule parallele, in simultanea, in diverse parti del mondo.

Cambia anche la forma dei contenuti con queste nuove modalità di insegnamento e apprendimento?



Franco Amicucci,
presidente di
skilla - Amicucci
Formazione



Sì, i materiali didattici evolvono verso il microlearning, uno dei quattro pilastri del nostro evento, con migliaia di corsi brevissimi, auto-consistenti e granulari, che vanno dai 30 secondi ai 15 minuti, componibili tra loro e adattabili allo stile di apprendimento individuale, al tempo disponibile e ai bisogni del momento. App per apprendere con costanza, pochi minuti al giorno in modo da consolidare nuove abitudini attraverso nuove tracce neuronali, sono ormai disponibili non solo per apprendere le lingue, ma anche per accrescere le competenze di leadership e per ogni skill necessaria alla propria professione. **Sembra tutto molto logico e naturale, ma immagino richieda un ripensamento dell'architettura dei contenuti e anche un cambiamento culturale nelle aziende...**

Sì certo, sul primo punto si rende necessaria una essenzialità dei contenuti che sottende chiarezza, pulizia e logicità di pensiero. La direzione è quella di prevedere nelle imprese, e, prima di tutto, farle accettare culturalmente da capi e collaboratori, dei micro-momenti proficui per l'apprendimento, delle pause che possiamo chiamare "positive". Non è tempo perso, perché è ormai dimostrato che il nostro cervello assimila nuovi concetti e nuovi comportamenti se li esercita poco per volta con costanza. In alcune aziende, ad esempio, abbiamo introdotto il *digital breakfast*: ci si ferma 15 minuti tutti i giorni e insieme si affronta un tema tecnologico applicabile al lavoro per migliorarlo, come una procedura o un flusso di dati. Questo metodo funziona, non ci perde in chiacchiere e ci si allena, coi tempi stretti, a una pulizia ed essenzialità di pensiero che va dritto all'obiettivo da raggiungere. Un altro setting che si sta diffondendo è quello dell'autoformazione, sempre in pillole, con una offerta digitale di contenuti brevi articolati secondo gli obiettivi di apprendimento e lo stile individuale, se più visivo o cinestesico ad esempio. Accessibile sempre e ovunque a seconda delle necessità del singolo o nei momenti in cui è più libero per allenarsi un po'.

È innegabile che oggi le tecnologie abilitino tutta una serie di funzioni e modalità prima impensabili. Gli utenti sono pronti a un approccio così nuovo?

Molte organizzazioni sono in difficoltà nel gestire questa ondata di digitale nel modo di lavorare, di raggiungere il mercato con i nuovi canali distributivi e, alla fine, anche

di aggiornarsi. La formazione allora diventa sempre più centrale nell'accompagnare questo cambiamento epocale, ma deve stare al passo dei nuovi ritmi e delle nuove modalità, sempre più mobili, a distanza, con aggiornamenti scaricabili all'occorrenza. Se la formazione rallenta perde d'efficacia, perché resta indietro rispetto alla velocità di cambiamento e adattamento del business che ha bisogno di competenze adeguate per funzionare. Ma proprio perché siamo consapevoli dei tempi di maturazione necessari a questo cambio di passo, due dei pilastri del nostro evento sono dedicati all'engagement nella formazione digitale e ai primi passi per avviare il digital learning in azienda, visto che ci risulta che il 90% delle aziende, soprattutto piccole e medie, non l'abbia ancora introdotto in forma integrata ed evoluta.

Come intendete convincere della bontà della formazione digitale?

Il modulo start e-learning prevede sei passi da 90 minuti l'uno, un'ora e mezzo in due tempi, con posterlab che partono da un caso aziendale, con massimo 20 minuti di esposizione e il resto del tempo dedicato all'interazione con app e sottogruppi. Questo viene ripetuto sei volte in due giorni su temi che vanno dal mindset, l'equipaggiamento e la squadra giusti all'habitat tecnologico abilitante; dalla gestione di un progetto pilota alla costruzione di un'aula blended, usando anche i supporti tecnologici; da come organizzare e presentare la nuova offerta formativa a come rendere piacevoli e coinvolgenti anche i corsi obbligatori sulla sicurezza e sulla normativa. È un grande laboratorio immersivo, con pause lunghe dopo la parte condivisa, per darsi il tempo di riflettere e interiorizzare, e poi riprendere con il successivo posterlab. L'obiettivo è far sprigionare il potere dell'intelligenza collettiva e introdurre non solo concettualmente ma anche emozionalmente i vantaggi e le possibilità del digital learning. Il pilastro della trasformazione digitale, invece, è dedicato più ampiamente, sempre con la stessa modalità, all'intero ecosistema integrato di apprendimento digitale, che comprende piattaforme online, home tv, app e intranet. Di tutto ciò affronteremo anche il lato oscuro, che se non viene ben gestito e se non se ne ha consapevolezza, può provocare seri problemi di privacy, salute (*tecnostress*) e protezione dei dati (*cybersecurity*). ■

Ga.Fier.