



lità di confrontarsi con i colleghi che vivono le nostre stesse problematiche e quindi è più adatto per affrontare tematiche legate alle hard skill”, conclude Savini.

Diffondere il knowledge online

L'eLearning è anche un ottimo strumento per trasmettere ai dipendenti, collaboratori e fornitori la conoscenza di un'azienda, il cosiddetto "knowledge", quel patrimonio che la caratterizza e che la rende unica sul mercato. Obiettivo: evitare che si perda nel tempo.

“Oggi nelle aziende l'esigenza di costruire e tutelare il proprio patrimonio culturale è sempre più sentita”, afferma decisa Elisa Cipriani, Project Manager Amicucci Formazione. Informazioni, procedure interne, peculiarità dei prodotti-servizi, specifiche tecniche, logistica, gerarchie, stili relazionali e flussi comunicativi, pianificazioni, competenze, esperienze e ricordi sono un tesoro da coltivare e soprattutto da tutelare per essere condiviso con le nuove generazioni. “Per raggiungere questo obiettivo, Knowledge management e formazione eLearning sono due buoni alleati e insieme possono portare a una corretta archiviazione e condivisione delle informazioni”, continua la manager. “Specialmente quando apprendere significa diventare membro di una comunità di pratica”.

Le strategie per trasmettere il knowledge aziendale sono diverse e i percorsi di formazione online possono rappresentare lo strumento chiave per la sua tutela, in particolare se sono tagliati a misura delle imprese. Gli esempi non mancano. “Un'azienda di abbigliamento del settore lusso italiano si è rivolta a noi perché con il passaggio generazionale aveva la necessità di tutelare e trasmettere il suo sapere, che fino a quel momento era totalmente nelle mani dei dipendenti che operavano nel settore da molti anni e avevano fatto proprio il metodo di lavorazione dei tessuti”, racconta Cipriani.

“Il trasferimento delle conoscenze in questo caso è avvenuto attraverso una collana di video realizzati appositamente per immortalare ogni sapiente gesto e mostrare-raccontare la singola competenza”. Risultato: in pochi mesi è stato messo a sistema un capitale storico abbattendo i costi di replicabilità e consentendo una veloce trasmissione e assimilazione delle tecniche di produzione alle nuove leve.

“Personalizzato è stato anche l'eLearning di una multinazionale del settore automobilistico che aveva messo tutte le sue

conoscenze tecnico-specialistiche in voluminosi manuali tecnici, di difficile consultazione per il personale delle officine sparse sul territorio”, spiega Cipriani. “Con l'obiettivo di semplificare le cose, l'azienda ha quindi deciso di concentrarsi sulla sintesi e sulla schematizzazione delle tecniche di riparazione e manutenzione dei veicoli. Tutta la parte teorica è stata erogata per via telematica, mentre le prove pratiche sono rimaste in presenza”. Il canale online ha poi permesso di raggiungere agilmente tutte le officine diffuse sul territorio nazionale abbattendo, non di poco, i costi della formazione e al tempo stesso mettendo a sistema un ricco capitale di conoscenze sempre accessibile.

Sempre con la finalità di semplificare e di risparmiare tempo e denaro, nel 2010 uno dei principali istituti bancari italiani si è posto l'obiettivo di abbattere i costi, ridurre gli sprechi e le ridondanze del catalogo formativo aziendale, mettere a sistema un patrimonio comune di presentazioni didattiche e cancellare dalla voce costi in bilancio 1,65 milioni di euro che ogni anno venivano spesi in carta. “Grazie alla modularizzazione dei contenuti e alla loro organizzazione in percorsi ipertestuali si è raggiunto in poco tempo un grande risultato”, commenta la manager di Amicucci. “Si è creato un ambiente condiviso dalla comunità di pratica dove venivano collezionati man mano tutti i documenti utili alla formazione aziendale, evitando repliche, duplicazioni e utilizzando uno stile comunicativo ad alto impatto visivo”.

Sono solo alcuni esempi di progetti che possono essere realizzati con un eLearning tailor-made. “Quello che ogni volta cerchiamo di costruire con l'organizzazione non è tanto un progetto pensato per l'occasione, piuttosto un vero e proprio metodo di capitalizzazione del sapere, che l'azienda può negli anni assimilare, in modo da custodire in autonomia il suo bene più prezioso”, conclude Cipriani.

Il training nell'era digitale

“L'aspetto che ritengo fondamentale nella formazione è la praticità coniugata all'efficacia. E il microlearning rappresenta la soluzione giusta perché eroga contenuti attraverso lezioni molto semplici e brevi (la durata oscilla tra i 60 e i 90 secondi), con scadenze settimanali o addirittura giornaliere”, spiega Daniela Gomiero, Socia Operativa in Smile



Elisa Cipriani, Project Manager Amicucci Formazione



Daniela Gomiero, Socia Operativa in Smile to Move Training



Daniela Gomiero, Socia Operativa in Smile to Move Training