

CORPORATE LEARNING ■ ■ IL PARADOSSO ■ ■ ATTUALE ■

Dal microlearning alle attività incentrate sull'uomo

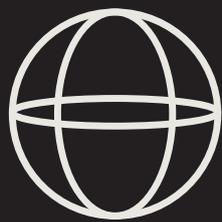
In sintesi:

l'evoluzione del corporate learning si rivela un paradosso. Se da un lato siamo passati dai sistemi di formazione rigidi e standardizzati del XIX secolo a metodi moderni come il microlearning e le piattaforme digitali, dall'altro persistono sfide fondamentali.

Nonostante i progressi tecnologici, molte aziende hanno ancora difficoltà ad adattare le strategie di apprendimento per soddisfare le richieste del mercato e le esigenze dei dipendenti. Spesso confondono l'efficienza con il vero progresso. La nostra ricerca mostra che, se da un lato le innovazioni digitali hanno democratizzato e personalizzato l'apprendimento, dall'altro presentano nuove difficoltà e talvolta possono portare a un apprendimento superficiale.

In prospettiva, il futuro dell'apprendimento aziendale sembra destinato a bilanciare i progressi tecnologici con una rinnovata enfasi sulla connessione umana, la creatività e le interazioni significative, suggerendo che le organizzazioni di maggior successo mescoleranno questi elementi in modo efficace.

Ma perché l'apprendimento aziendale è diventato la strategia indispensabile per prosperare nel mondo di oggi in rapida evoluzione?

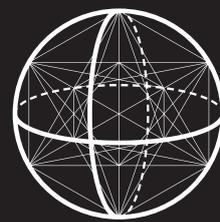


La trasformazione digitale, guidata dai progressi della tecnologia, AI e automazione

Il passaggio a modelli di lavoro remoti e modelli di lavoro ibridi

Le "Grandi Dimissioni" e l'evoluzione del mercato del lavoro dinamiche del mercato del lavoro

Incertezza economica



Le competenze diventano obsolete più velocemente che mai

Le aziende devono ora dotare i loro team con gli strumenti per collaborare a distanza

Trattenere i migliori talenti è sempre più difficile, rendendo lo sviluppo dei dipendenti un'arma strategica

Le aziende cercano di aumentare produttività e l'innovazione. i dipendenti con le competenze necessarie competenze rilevanti

Il futuro della formazione aziendale rispecchierà il passato?

Immaginate di tornare al 1872. Vi trovate seduti in un'aula per partecipare alla prima sessione di formazione aziendale organizzata dalla tipografia Hoe & Company negli Stati Uniti. I vostri compagni di classe non sanno, e forse anche voi, che questo segna l'inizio di un cambiamento sismico nel modo in cui le aziende formano la loro forza lavoro. L'istruttore coglie il peso di questo momento? Probabilmente no. Eppure, ripensandoci ora, vediamo che questa prima forma di apprendimento aziendale ha gettato le basi per un intero settore.

All'epoca, l'approccio era rigido e standardizzato, plasmato dalle esigenze di industrie in rapida crescita che richiedevano manodopera qualificata. L'attenzione principale non era rivolta alla crescita individuale o alla creatività, ma a sfornare lavoratori in grado di tenere il passo con le crescenti esigenze della produzione di fabbrica. Sebbene questo sistema rispondesse alle esigenze del tempo, lasciava poco spazio allo sviluppo personale e all'adattabilità.

Oggi il panorama dell'apprendimento aziendale sembra molto diverso, o forse no?

Dobbiamo chiederci: HMW bilancia l'esigenza di standardizzazione con le richieste in evoluzione del mercato e dei dipendenti, distinguendo tra efficienza e vero progresso?

L'inizio del viaggio: la ricerca di Complex24 sul panorama del Corporate Learning in Italia

Queste sono le domande a cui Complex24, un gruppo di design strategico con sede a Barcellona, ha cercato di rispondere. In collaborazione con Peoplerise e nove aziende clienti di vari settori in Italia, abbiamo intrapreso un progetto di ricerca di due mesi, per esplorare lo stato dell'apprendimento e dello sviluppo aziendale. Il nostro obiettivo non era solo quello di comprendere le sfide che le aziende devono affrontare oggi, ma anche di immaginare come potrebbe essere l'apprendimento aziendale in futuro.

La nostra ricerca ha combinato una ricerca a tavolino con interviste approfondite a decine di esperti del settore. Abbiamo condotto sondaggi e organizzato workshop sul futuro con i rappresentanti delle aziende, consentendoci di raccogliere informazioni da un'ampia gamma di settori. I risultati sono stati illuminanti, ma hanno anche sollevato più domande che risposte.

Dove sta andando l'apprendimento aziendale? Quale sarà il ruolo di tecnologie come l'intelligenza artificiale (AI) e l'apprendimento automatico nelle università aziendali del futuro? E soprattutto, come possiamo progettare esperienze di apprendimento che non solo migliorino la produttività, ma favoriscano anche legami umani più profondi?

9 COMPAGNIE

8 Grandi imprese · 1 agenzia di experience design

**4 Direttori HR · 1 Senior manager Innovation · 1 CEO
2 Responsabili di sviluppo delle risorse umane**

**1 Distribuzione · 1 Telecomunicazioni · 1 Agenzia di Design
1 Holding · 1 Farmaceutica · 1 settore alimentare
1 Società di gestione immobiliare · 1 compagnia globale
di consulenza · 1 Banca**

Il Passato: una base di uniformità

Per capire dove stiamo andando, dobbiamo prima guardare dove siamo stati. Nel XIX secolo, l'apprendimento aziendale era semplice ed efficace, progettato per produrre lavoratori qualificati il più rapidamente possibile. La priorità era l'uniformità e la scalabilità, per garantire che grandi gruppi di persone potessero essere addestrati a svolgere compiti specifici in modo efficiente.

Negli anni '60, abbiamo assistito all'introduzione di sistemi di apprendimento assistito da computer come PLATO. Questo sistema innovativo è stato un precursore delle piattaforme di e-learning di oggi. Nonostante questi progressi tecnologici, molti dei principi fondamentali dell'apprendimento aziendale - efficienza, standardizzazione e attenzione alle esigenze dell'azienda piuttosto che a quelle del singolo - sono rimasti intatti.

Ma perché alcuni di questi metodi obsoleti persistono ancora oggi? Le sfide che le aziende devono affrontare nella formazione dei propri dipendenti sono davvero così diverse da quelle degli anni '60? O stiamo semplicemente riconfezionando vecchie idee con nuove tecnologie?

Il presente: La democratizzazione dell'apprendimento aziendale

Alla fine degli anni '90, l'apprendimento aziendale ha subito una trasformazione significativa con l'avvento dell'archiviazione digitale e dell'accesso a Internet. Ciò ha consentito alle aziende di scalare i programmi di formazione su migliaia di dipendenti, indipendentemente dalla loro ubicazione.

Questa democratizzazione dell'apprendimento ha portato diversi vantaggi, tra cui la riduzione dei costi e una maggiore collaborazione tra i team. Inoltre, vengono sempre più spesso attivati percorsi di

Il presente: La democratizzazione dell'apprendimento aziendale

2X

Le organizzazioni hanno il doppio delle probabilità di dare priorità allo sviluppo della leadership piuttosto che concentrarsi sui nuovi assunti.

4X

Sono quasi quattro volte più propense a sviluppare competenze umane piuttosto che tecniche.

6X

Se si confrontano le nuove competenze con le conoscenze, le aziende si concentrano sei volte di più sullo sviluppo delle competenze.

2X

Le organizzazioni preferiscono il lavoro sincrono a quello asincrono, mostrando un aumento di quasi due volte nel dare priorità al lavoro sincrono per il futuro.

apprendimento personalizzati in base alle esigenze individuali. Tuttavia, la nostra ricerca ha rivelato nuove sfide: sono emerse tensioni sulla qualità, l'agilità e l'adattabilità.

Molte organizzazioni devono ancora fare i conti con un accesso limitato a contenuti di alta qualità, programmi di formazione poco flessibili e una scarsa comprensione delle esigenze dei dipendenti. Inoltre, la misurazione dell'impatto e del valore dei programmi di apprendimento rimane difficile.

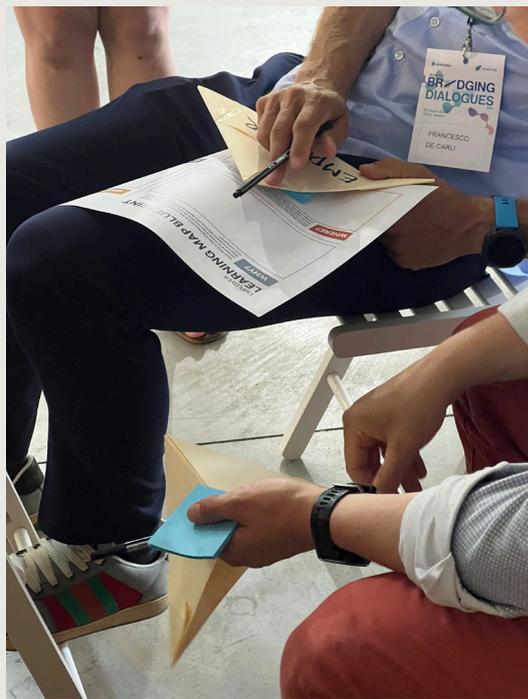
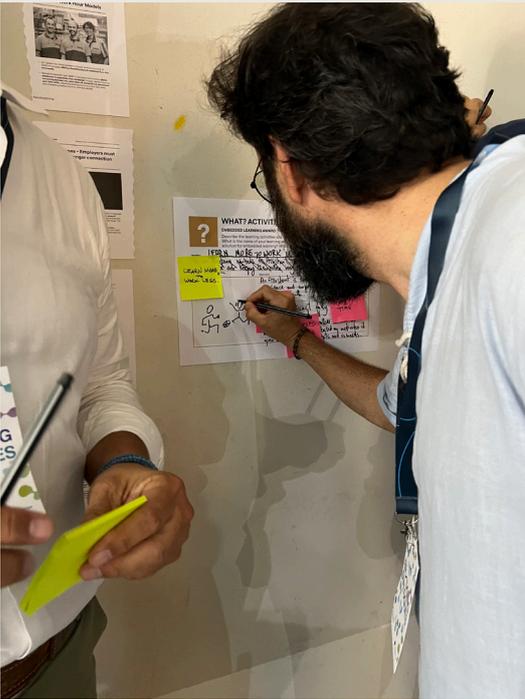
Un tema ricorrente nelle nostre interviste è stata la tensione tra complessità e agilità. Se da un lato le aziende riconoscono la necessità di programmi di apprendimento flessibili che si adattino alle mutevoli condizioni di mercato, dall'altro le strutture organizzative rigide spesso ne ostacolano l'attuazione.

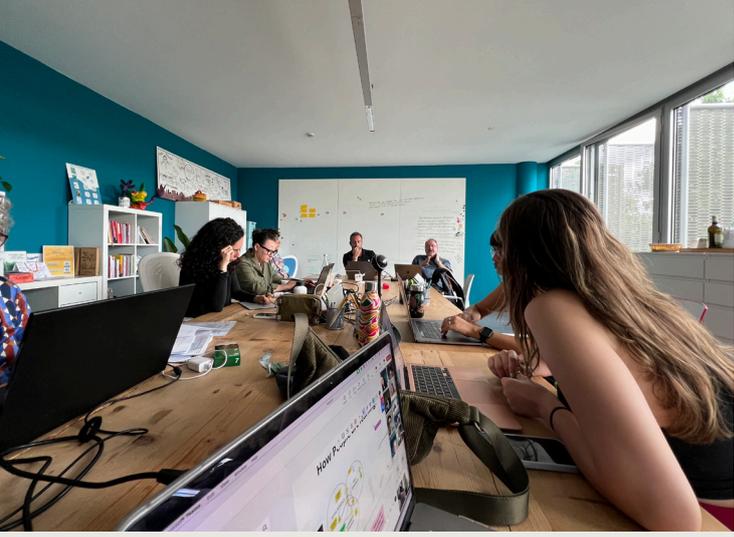
Questo solleva delle domande: Quante organizzazioni sono pronte a creare una cultura dell'apprendimento che favorisca la vera flessibilità? Quante sono disposte a dare priorità allo sviluppo a lungo termine dei dipendenti rispetto alle esigenze aziendali immediate? I nuovi trend sono davvero efficaci?

Una delle tendenze più diffuse oggi è il microlearning, che prevede l'erogazione di contenuti in moduli piccoli e digeribili. Essi sono progettati per soddisfare i limitati tempi di attenzione degli studenti moderni. Il microlearning promette flessibilità, consentendo ai professionisti impegnati di accedere a lezioni rapide tramite smartphone o tablet.

Tuttavia, la nostra ricerca suggerisce che se da un lato il microlearning offre convenienza, dall'altro può portare a un apprendimento superficiale. Spezzettando i contenuti in parti più piccole, però, si rischia di perdere la profondità e il contesto necessari per una reale comprensione. Questo fa venir meno uno sviluppo delle competenze a lungo termine.

Quindi, il microlearning è davvero la soluzione o solo una comoda toppa per problemi sistemici più profondi?





Il futuro dell'apprendimento aziendale: Apprendimento incentrato sull'uomo in un mondo guidato dalla tecnologia

Mentre scrutiamo il futuro dell'apprendimento aziendale, un messaggio è emerso forte e chiaro dai nostri sondaggi e dai workshop sul futuro. La tecnologia giocherà senza dubbio un ruolo fondamentale, ma è forte il desiderio di ripristinare e dare priorità ad attività incentrate sull'uomo. I partecipanti ai nostri workshop, leader e dipendenti di vari settori, hanno espresso una chiara preferenza per esperienze di apprendimento che promuovano connessioni umane reali, creatività e collaborazione rispetto a quelle puramente guidate dalla tecnologia.

I risultati della nostra ricerca hanno indicato che, sebbene innovazioni come l'intelligenza artificiale, l'apprendimento automatico e la realtà virtuale offrano possibilità interessanti per l'apprendimento personalizzato e interattivo, non sono viste come sostitutive dell'impegno interpersonale. Crescente è, infatti, lo scetticismo sull'eccessiva dipendenza da soluzioni tecnologiche. Diversi partecipanti si sono chiesti se la tecnologia da sola possa affrontare gli aspetti più complessi e relazionali dell'apprendimento.

In effetti, molti partecipanti hanno espresso un forte desiderio di riportare l'equilibrio verso l'interazione umana. Vogliono ambienti di apprendimento sincroni, spazi collaborativi in tempo reale dove le persone possano connettersi, condividere le conoscenze e imparare gli uni dagli altri in modo dinamico e interattivo. Questo riflette la crescente consapevolezza che lo sviluppo della leadership, l'intelligenza emotiva e le capacità di costruire relazioni siano fondamentali per il successo futuro, soprattutto in un mondo trasformato digitalmente.

Inoltre, i partecipanti hanno sottolineato l'importanza di progettare esperienze di apprendimento che non siano solo allineate con gli obiettivi aziendali, ma anche profondamente connesse al benessere e alla crescita personale dei dipendenti.

Hanno evidenziato la necessità di programmi che si integrino nei flussi di lavoro quotidiani senza sacrificare l'elemento umano.

Tutto questo solleva questioni importanti:

In un mondo in cui la tecnologia avanza a ritmo sostenuto, come possiamo garantire che la creatività umana, la leadership e la connessione rimangano al centro dell'apprendimento aziendale?

Domande riflessive per il futuro

Mentre continuiamo a esplorare il futuro dell'apprendimento aziendale, rimangono diverse domande:

Le organizzazioni stanno utilizzando la tecnologia per migliorare le soft skill o si limitano ad automatizzare metodi di apprendimento antiquati?

Come bilanciare l'esigenza di agilità con le esperienze di apprendimento più profonde e significative che favoriscono una crescita reale?

Nella corsa alla trasformazione digitale, ricorderemo che il futuro del lavoro dipende dalla creatività e dalla leadership umana?

Quale sarebbe un modo umanistico di misurare l'impatto in questo settore?

Alla fine, il futuro dell'apprendimento aziendale potrebbe non essere una scelta tra tecnologia e umanità. Potrebbe invece trattarsi di trovare un delicato, ma al tempo stesso efficace, equilibrio. Usare la tecnologia all'avanguardia per alimentare, anziché sostituire, autentiche connessioni umane che sono così essenziali per un apprendimento e uno sviluppo personale significativi. Le organizzazioni che riusciranno a combinare entrambe le cose saranno quelle che creeranno forza lavoro resiliente, adattabile e prospera.