

undefined

Nella formazione aziendale saranno sempre più utili cybersecurity e sostenibilità

Le tendenze per il management

Franco Amicucci

La rivoluzione tecnologica scuote alle fondamenta un mondo apparentemente inamovibile, come quello dell'apprendimento. La pandemia ha solo accelerato alcuni processi, ma soprattutto ha reso evidente quanto la rivoluzione

che era già in atto da anni.

Per comprendere le evoluzioni in corso, dobbiamo partire dalle sfide che il mondo dell'apprendimento deve affrontare.

L'apprendimento, in particolare per il mondo della Formazione aziendale e delle professioni, deve ormai avvenire alla velocità del cambiamento, deve essere continuo, per tutto l'arco della vita professionale, deve far fronte all'evoluzione delle competenze tradizionali e al tempo stesso formare a nuove competenze in quel processo ormai definito come *up-skilling*, *re-skilling* e *cross-skilling*. Una sfida per il management di ogni azienda, che deve acquisire la consapevolezza che l'apprendimento è ormai, e lo sarà ancora di più, il primo motore per tenere il passo e vivere da protagonisti le sfide presenti e future.

Quali sono i trend in atto, sui quali concordano i principali report internazionali, sul piano dei contenuti, dei format e delle tecnologie educative che caratterizzeranno il 2022 ed i prossimi anni? I nuovi contenuti formativi che stanno entrando nelle agende delle Academy aziendali e delle Business School rispecchiano le trasformazioni economiche sociali nelle quali siamo immersi.

Il tema delle competenze digitali è ormai affermato, ma si prevedono investimenti crescenti, anche alla

luce dei programmi finanziati dal Pnrr e focalizzazioni, in particolare sul tema della *cybersecurity* che è ormai tra le priorità di ogni azienda.

Ma la novità principale è data dall'irrompere, nei programmi formativi, delle tematiche ambientali, della sostenibilità, dell'Agenda 2030, con la questione ESG (Environmental, Social, Governance) come centrale per ogni azienda nella misurazione della sostenibilità del suo agire e degli investimenti. Crescente l'attenzione di tante aziende ai temi della diversità e dell'inclusione, tema fino ad ora presente solo nelle multinazionali più evolute. Sul piano delle *soft skills*, le nuove forme di lavoro ibrido da una parte ed il fenomeno definito "Great Resignation", quello delle dimissioni in massa dal lavoro, per ora molto accentuato negli Stati Uniti, ma con primi segnali anche in Europa, fa emergere la necessità di una nuova attenzione ai temi del benessere, della qualità del lavoro e delle sue nuove forme. Di fronte a questi fenomeni, la *leadership* aziendale si sta ripensando e riposizionando, verso quella che viene definita una *Leadership generativa*, empatica, attenta allo sviluppo e al benessere delle persone.

Ma è sul piano delle metodologie, dei format e delle tecnologie di apprendimento che assistiamo a profonde innovazioni, in alcuni casi vere e proprie rivoluzioni. Una recente ricerca condotta da Bva Doxa per Skillia, su un campione di 400 aziende, ha rilevato che l'86% delle aziende ha sperimentato, durante la pandemia, modalità di apprendimento in modalità virtuale e che il 90% di queste ha dichiarato che la utilizzerà anche in futuro, ibridando la tradizionale formazione d'aula, che continuerà ad esistere, ma sarà

LA LEADERSHIP AZIENDALE SI STA RIPENSANDO E RIPOSIZIONANDO VERSO UNA DI TIPO GENERATIVO ED EMPATICO

solo una delle tante modalità di erogazione della Formazione, che sarà sempre più *blended* con una presenza preponderante della modalità digitale.

La stessa modalità digitale sta entrando in una nuova stagione, perché, grazie all'intelligenza artificiale, sta andando verso la personalizzazione dell'esperienza formativa, disegnata su quella della singola persona, nella modalità definita *Adaptive Learning*.

Le nuove Academy aziendali, sempre più Digital Academy, si focalizzano sul design di ambienti di apprendimento, con una molteplicità di luoghi e tempi di apprendimento fisici e virtuali, disseminati nell'organizzazione, che permettono alle persone la scelta di come e quando formarsi. Questo è un profondo cambiamento anche culturale, perché si passa dalla classica formazione *top-down*, con programmi e percorsi decisi dall'alto, a modalità dove prevale l'autoapprendimento, il *self-direct learning*, il *cooperative learning* e, nei casi più evoluti, il coinvolgimento delle persone dell'organizzazione nella produzione di oggetti di apprendimento, frutto dell'esperienza e dello studio personale, che vanno ad arricchire le *library* virtuali dell'organizzazione.

Come nel mondo dei servizi, anche nell'apprendimento emerge la figura del *prosumer*, consumatore e produttore al tempo stesso del servizio.

Un'altra rottura dei classici modelli di apprendimento dell'epoca industriale, è il superamento di classiche separazioni, come quelle tra Formazione tecnica e Formazione umanistica od arte e scienza. Le *soft skills*

sono sempre più situazionali, legate ai processi di lavoro e a specifiche situazioni, la formazione tecnica si integra ed alimenta con formazione umanistica e manageriale. Sul piano delle tecnologie di apprendimento, l'innovazione è guidata dall'intelligenza artificiale, *microlearning*, App e *mobile learning*, realtà virtuale e realtà aumentata, *analytics* e *blockchain*, robotica, innovazioni tra loro integrate, un nuovo ecosistema che sta ridefinendo il mondo del *digital learning*.

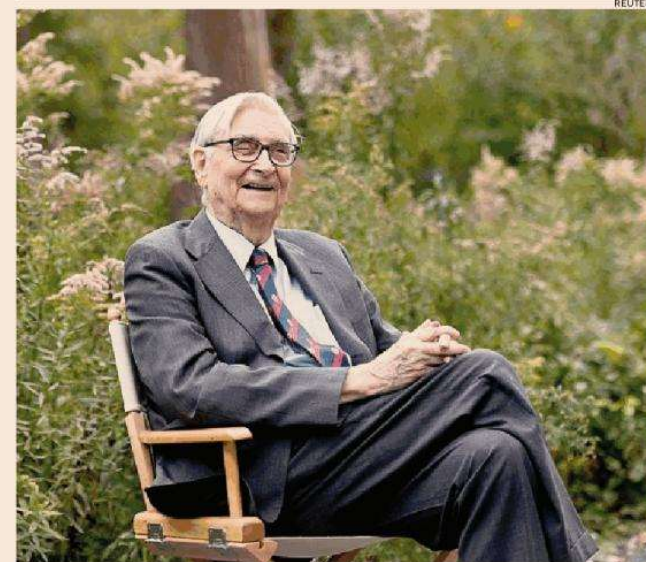
L'intelligenza artificiale (AI) comprende sempre meglio il nostro linguaggio e l'interazione uomo/macchina e acquisisce tratti sempre più realistici e naturali, si alimenta e impara grazie alla mole di informazioni generate dalle esperienze di apprendimento delle persone, ha la potenzialità di restituire significati e connessioni invisibili alla mente umana, che ci porta a una personalizzazione sempre più profonda dell'apprendimento.

Parallelamente, gli ambienti di apprendimento si stanno popolando di nuove esperienze, come la realtà virtuale, che già oggi è in grado di trasportarci ed immergerci efficacemente in mondi e contesti di simulazione creati al computer, o la realtà aumentata, che può erogare informazioni, immagini, istruzioni in maniera direttamente connessa, integrando ciò che vediamo e tocchiamo.

Lo smartphone conquista una posizione sempre più centrale per l'apprendimento.

E i nuovi formatori? Sempre più designer di ambienti, che dovranno saper unire i puntini delle mille opportunità di apprendimento, digitali, socratici, appassionati e curiosi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ADDII (1929-2021)

Edward Wilson, lo scienziato che inventò la biodiversità

Lo scienziato statunitense Edward Osborne Wilson, biologo e naturalista di fama mondiale, considerato il padre della sociobiologia e della biodiversità, è morto ieri nello stato del Massachusetts (Usa), all'età di 92 anni. Era professore emerito di biologia all'Università di Harvard. E.O. Wilson era considerato l'erede naturale di Darwin.