



Upskilling dei dipendenti:

la strategia L&D nel nuovo
mondo del lavoro digitale

In un mondo in rapida evoluzione, apprendere nuove competenze è fondamentale per lo sviluppo professionale e per rimanere competitivi sul mercato. In questo ebook ti diamo dei suggerimenti per far crescere i tuoi dipendenti e implementare un programma di upskilling efficace in 6 semplici step.



UPSKILL DECLINO

Stare al passo con i cambiamenti è difficile. Una delle sfide dei dipartimenti L&D è proprio quella di fornire ai dipendenti gli strumenti per prepararli ad affrontare il lavoro del futuro.

Uno degli ultimi trend in ambito formativo mira proprio a fare crescere il pool di talenti delle aziende e si tratta di una strategia che puoi applicare anche nella tua organizzazione. Stiamo parlando dell'

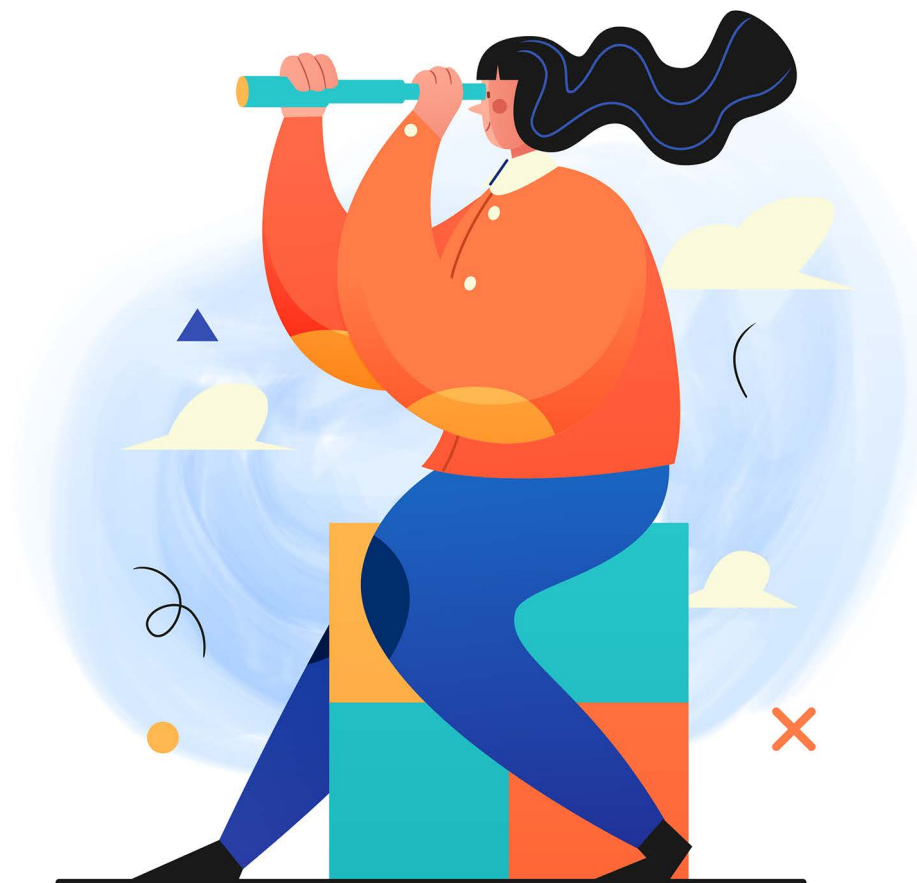
upskilling dei dipendenti.

Lo sviluppo tecnologico ha influito notevolmente sul business delle aziende. L'innovazione comporta l'utilizzo di nuovi strumenti e di conseguenza la necessità di sviluppare nuove competenze. In questo contesto è importante pianificare in anticipo gli interventi formativi. Il mercato del lavoro è destinato a cambiare velocemente, infatti, si stima che le competenze essenziali per il proprio lavoro diventino obsolete nell'arco di 5 anni!

La digitalizzazione degli ambienti di lavoro ha impattato sull'organizzazione di molte aziende. Lo skill gap è un fenomeno ancora diffuso, i livelli di turnover dei dipendenti sono elevati e il business di molte realtà ha subito un rallentamento².

Secondo uno studio di PwC³, il 79% dei CEO teme che lo skill gap dei dipendenti possa fermare la crescita dell'azienda. Anche Deloitte conferma il trend: in moltissimi settori, da manufacturing a finance, c'è la necessità di implementare programmi per l'aggiornamento delle competenze in modo regolare.

Per questo la formazione diventa essenziale per mantenere l'azienda competitiva.



UPSKILLING E RESKILLING VS. TALENT ACQUISITION

Il mercato del lavoro è diventato sempre più competitivo. Si stima che entro il 2022, 75 milioni di vecchi posti di lavoro verranno rimossi, ma nello stesso tempo verranno richiesti nuovi ruoli per 133 milioni di posizioni disponibili⁴. Per questo motivo le aziende stanno investendo nell'upskilling e reskilling dei dipendenti. Ma di che cosa si tratta nello specifico?

reskilling

si apprendono nuove competenze che possono essere utili per svolgere un nuovo lavoro

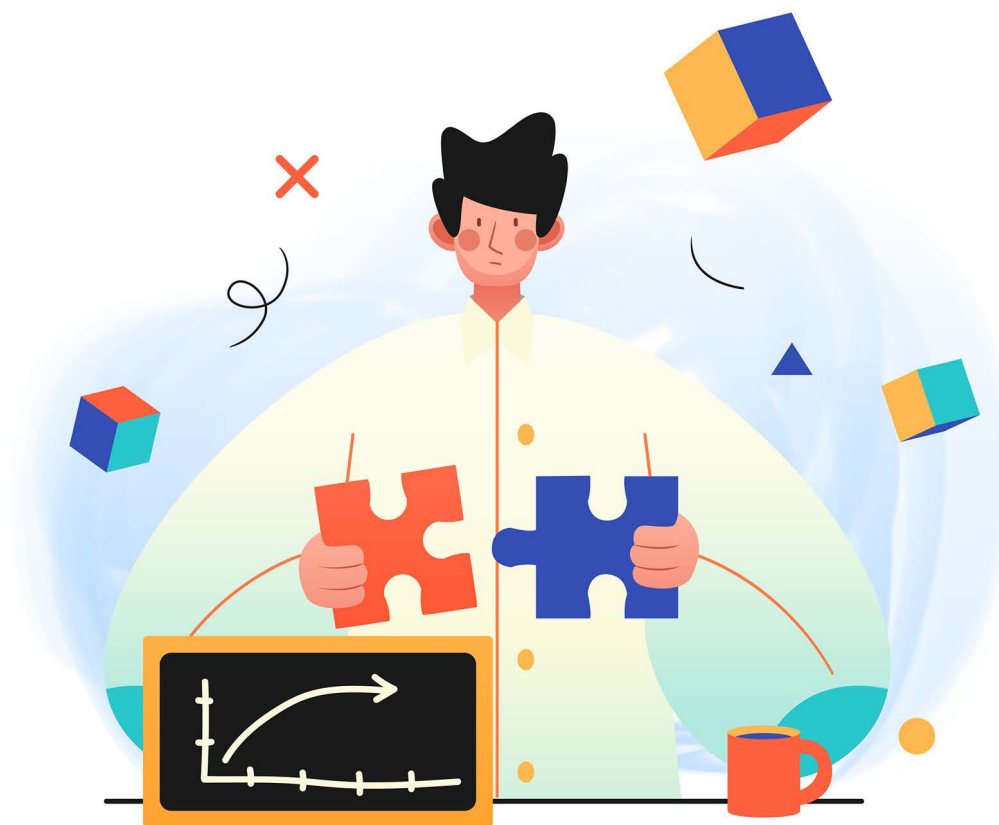
upskilling

si acquisiscono delle skill per migliorare le performance nella posizione attuale

Assumere nuovi dipendenti può essere una risposta allo skill gap, ma non sempre si rivela la scelta più conveniente. Assumere nuovo personale richiede tempo per il recruiting e per la formazione della nuova risorsa⁵, mentre upskilling e reskilling ti permettono di sviluppare un pool di talenti interno da cui attingere.

Anche Josh Bersin pone l'attenzione su questo fatto in un suo recente articolo⁶: "Il punto per i datori di lavoro è questo: non pensare che le assunzioni siano l'unico modo per far crescere l'azienda. Sicuramente è ancora un fattore molto importante, ma la crescita deriva anche dall'upskilling e da nuovi percorsi professionali per i dipendenti".

I nuovi assunti sono un bene per le aziende, ma anche i dipendenti già presenti nell'organico hanno un ruolo decisivo⁷, per questo sviluppare un pool di talenti interno deve diventare un obiettivo strategico. Considerando l'investimento di tempo e denaro per il recruiting, le attività di upskilling ti permettono di ottimizzare i costi. Inoltre, la formazione è una dimostrazione di attenzione verso il personale dell'azienda che contribuisce a ridurre il possibile turnover.



I PRINCIPALI BENEFICI DELL'UPSKILLING

Mantenere le competenze dei dipendenti aggiornate è una sfida per i dipartimenti L&D⁸, per questo sempre più professionisti stanno pianificando in anticipo delle attività di upskilling mirate.

Ecco perchè le attività di upskilling sono così vantaggiose:

- 1 Migliorano il livello di occupabilità dei dipendenti
- 2 Promuovono la cultura dell'apprendimento continuo
- 3 Facilitano i cambiamenti in azienda
- 4 Preparano i futuri leader e manager
- 5 Permettono alle aziende di sfruttare al meglio le nuove tecnologie
- 6 Riducono i costi legati al recruiting

Anche i dipendenti chiedono opportunità di upskilling. Secondo i dati Glassdoor, i millennials considerano le possibilità di formazione e crescita come uno dei driver principali nella scelta di un lavoro. Considerando che entro il 2029 il 75% della forza lavoro sarà composta proprio dai millennials, le aziende non possono tralasciare questo fattore.

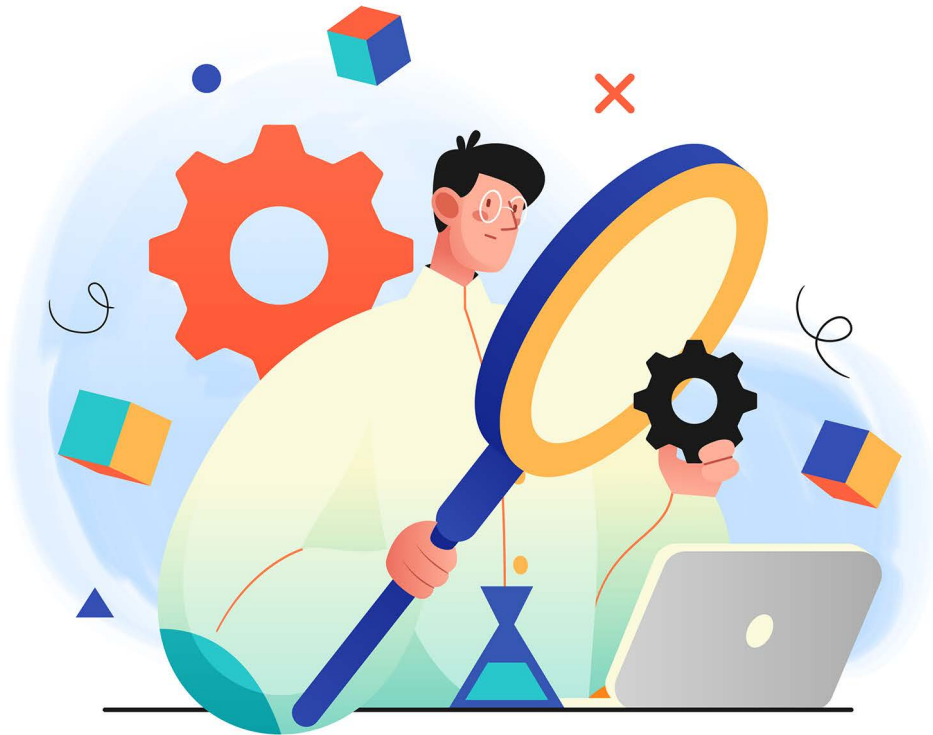
Nei prossimi capitoli, troverai una guida in **6 step per pianificare una strategia di upskilling efficace**.

- STEP 1: Identifica lo skill gap
- STEP 2: Stabilisci gli obiettivi di upskilling
- STEP 3: Massimizza l'efficacia di LMS/LXP con le integrazioni
- STEP 4: Integra diverse tipologie di training
- STEP 5: Assicurati che gli studenti siano ingaggiati
- STEP 6: Valuta i risultati



STEP 1:

Identifica lo skill gap



Secondo una recente survey condotta da Gartner, il 53% degli intervistati ha dichiarato che le difficoltà a identificare le competenze su cui lavorare sono il principale ostacolo per lo sviluppo dell'azienda.⁹ Per questo motivo il primo step per pianificare il tuo programma di upskilling deve essere un assessment delle competenze attualmente in possesso dei dipendenti così da poter definire quali sono le skill necessarie per i prossimi 3-5 anni.

La domanda principale che devi porti è questa:

quali sono le competenze di cui avranno bisogno i miei collaboratori in futuro?

In questo modo dipendenti e dipartimenti L&D potranno allinearsi e intraprendere un percorso condiviso.

Per identificare le skill da sviluppare, prendi in considerazione questi 4 punti:

- 1 Determina gli obiettivi dell'azienda
- 2 Identifica le skill già in possesso dei tuoi dipendenti
- 3 Identifica lo skill gap
- 4 Determina le competenze target



Solo il 12% dei dipendenti applica nel proprio lavoro le conoscenze apprese durante il training. Il 67% delle aziende dichiara di non essere riuscita a implementare una strategia formativa efficace.

STEP 1:

Identifica lo skill gap

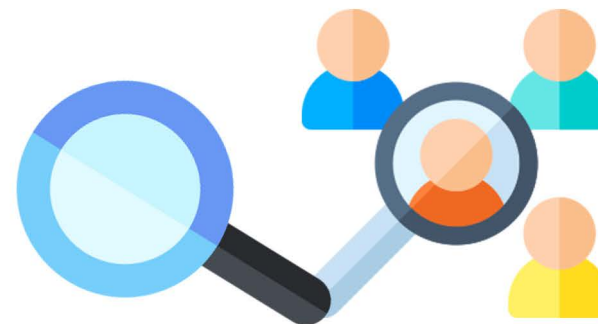
1. Determina gli obiettivi dell'azienda

Prima di tutto, è importante considerare gli obiettivi di business dell'azienda. Avendo in mente verso quale direzione si sta muovendo la tua organizzazione sarà più facile identificare le skill necessarie per raggiungere la meta.

Per esempio, per un'azienda di consulenza le cui principali attività consistono nell'interazione con i clienti, sviluppare competenze comunicative e linguistiche sarà vantaggioso per far crescere il business; invece per una realtà di ambito tech sarà importante lavorare sulla digital fluency.

All'interno della stessa azienda, le competenze possono variare anche in base alla mansione. Per esempio, una figura commerciale dovrà lavorare sulle negoziazioni, mentre un impiegato dell'ufficio legal dovrà tenersi aggiornato sulle ultime normative.

Allineando la formazione agli obiettivi aziendali è più facile individuare le skill necessarie e monitorare il loro incremento.



2. Identifica le skill già in possesso dei tuoi dipendenti

Lo step successivo è quello di valutare le skill già in possesso dei collaboratori e capire come possono essere migliorate per accrescere la loro produttività. L'assessment delle competenze serve a stabilire un livello di base di padronanza per poi valutare i progressi ottenuti dai dipendenti.

Le necessità di upskilling di un dipendente dipendono da diversi fattori: le competenze già in suo possesso, le sue attività e responsabilità, il suo ruolo in azienda e come cambierà nel prossimo futuro e altre variabili che possono incidere sulla sua professione. Per questo motivo il percorso di upskilling deve tenere conto delle esigenze dei singoli collaboratori.

STEP 1:

Identifica lo skill gap

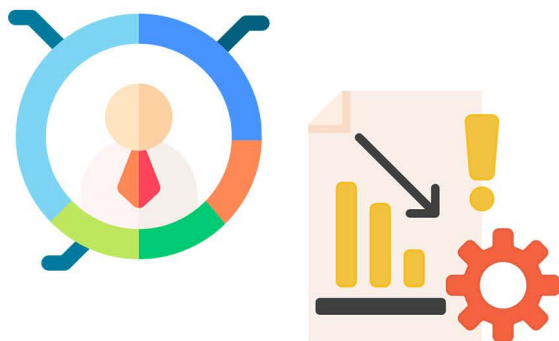
3. Identifica lo skill gap

Il mondo del lavoro si evolve in continuazione e richiede lo sviluppo costante di nuove conoscenze e competenze. Per questo il terzo step consiste nell'identificare lo skill gap dell'azienda.¹⁰

Conduci un'analisi del fabbisogno per analizzare le performance dei dipendenti rispetto agli obiettivi di business aziendali.

I tuoi collaboratori possiedono le conoscenze e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'azienda? Se la risposta è no, cosa manca e cosa può essere migliorato?

Per individuare punti di forza e debolezze prepara dei test per valutare le singole competenze richieste ai dipendenti. Con questi dati a disposizione potrai progettare dei percorsi realmente efficaci e rivolti a colmare le lacune.



4. Determina le competenze target

Una volta definite le conoscenze in possesso dei dipendenti e individuato lo skill gap presente in azienda, determina le competenze che i dipendenti devono acquisire con il percorso formativo.

Puoi determinare queste competenze attraverso:

- **Identificatori di performance** per individuare il divario delle competenze e i trend sulle performance
- **Assessment** come test, quiz, valutazioni pratiche e attività di role-play
- **Review a 360 gradi** che comprendono anche i feedback di manager, colleghi, clienti e dello stesso collaboratore.
- **Osservazioni** per avere maggiori dati sulla situazione reale
- **Benchmark** per capire chi tra i dipendenti registra le performance migliori e prendere i collaboratori più attivi come punto di riferimento per i colleghi

Progettare iniziative di upskilling

Obiettivo	Chi si occupa del processo?	Quali sono le sue responsabilità?
Livello individuale	Team leader/manager	<ul style="list-style-type: none">✓ Determinare le competenze già in possesso✓ Aiutare a identificare lo skill gap
Livello di Team/ Azienda	Professionisti L&D/HR	<ul style="list-style-type: none">✓ Costruire una learning academy che lavori sullo skill gap

STEP 1

Identifica lo skill gap

Ti suggeriamo di considerare anche quelle conoscenze che vanno oltre alla mansione specifica, ma che sono utili in qualsiasi settore e ruolo per riuscire ad adattarsi ai cambiamenti.

Ci stiamo riferendo alle **soft skills**, fondamentali per interagire con clienti e colleghi, affrontare sfide e problematiche e gestire con efficacia le proprie attività lavorative. Molti esperti ritengono che lavorare sulle soft skills è vantaggioso per mantenersi competitivi.

Le 5 competenze più utili da sviluppare sono:



Change management



Growth Mindset



Digital fluency



Story Telling



Comunicazione



WINDTRE ha identificato lo skill gap a 2 livelli

1 Livello strategico
Analizzato dal management

Andare a lavorare a livello aziendale sul gap creato dall'influenza delle trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro.

2 Livello individuale
Analizzato dal dipartimento L&D

Individuare i bisogni dei singoli lavoratori attraverso una survey a cui ha partecipato il 90% del personale.



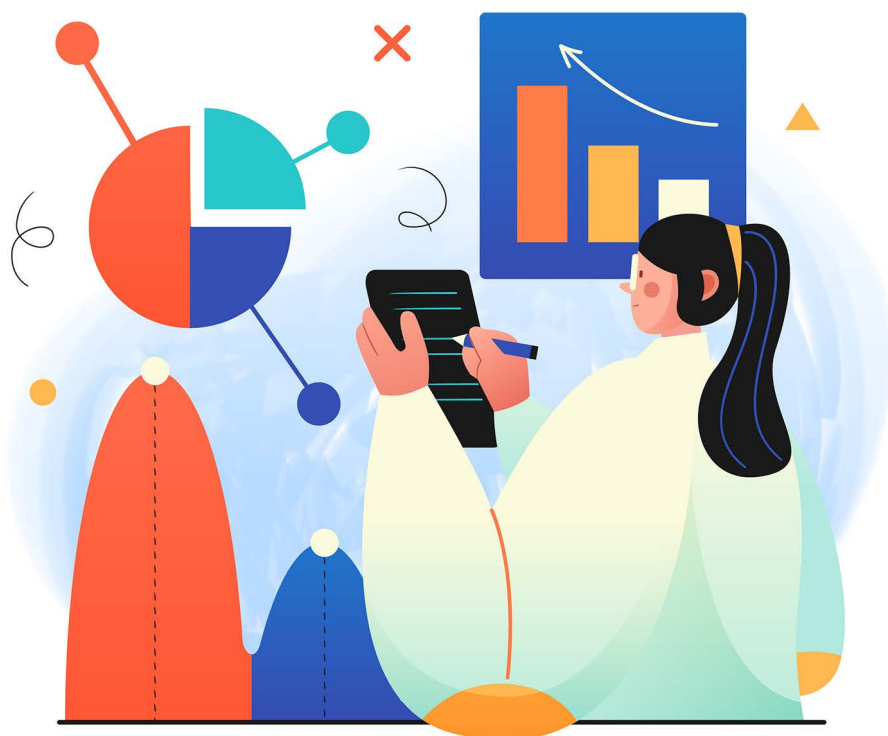
Elisa Fumagalli, Head of L&D
WINDTRE

STEP 2

Stabilisci gli obiettivi di upskilling

Una volta identificato il livello di competenze dei dipendenti e lo skill gap puoi stabilire gli obiettivi formativi. Stabilire degli obiettivi ti aiuterà a progettare un percorso di upskilling coerente e a valutarne l'efficacia.

In fase di definizione degli obiettivi formativi, tieni conto anche degli interessi e dei bisogni dei singoli individui e assicurati che il percorso sia allineato con il loro sviluppo professionale.



Durante questo step assicurati di:

- 1 **Dare la priorità ai bisogni dei singoli dipendenti.**
L'upskilling non va inteso come un unico percorso per tutta l'azienda. Il nostro suggerimento è quello di individuare un set specifico di competenze che ciascun dipendente deve sviluppare in base al proprio ruolo e agli obiettivi di carriera.

Aiuta i dipendenti a identificare le skill più utili su cui lavorare in base ai risultati dell'assessment e alle sue performance. Vorrebbe diventare team leader? Suggestisci di lavorare sulle competenze di leadership. Vuole migliorare le vendite? Allora la negoziazione è il percorso più adatto.

- 2 **Allineare la formazione agli obiettivi di business**
Anche se i dipendenti hanno obiettivi personali, devono comunque essere in linea con la direzione presa dall'azienda. Se, per esempio, l'obiettivo aziendale è quello di espandersi a livello internazionale, le competenze linguistiche e la capacità di collaborare con persone di altre culture non possono essere trascurate.

Senza un filo conduttore comune, i dipendenti potrebbero focalizzarsi solo sulle competenze necessarie per le loro task quotidiane, mentre il progetto di upskilling deve dare risultati a livello aziendale.

- 3 **Definire dei KPI.**
Grazie all'analisi del fabbisogno precedentemente condotta puoi stabilire degli obiettivi SMART. Con dei KPI misurabili è più facile valutare l'efficacia del training e misurare il ROI. Oltre agli obiettivi misurabili è importante anche definire gli HEART per valutare risultati non quantificabili, ma che comunque influenzano positivamente le performance.

SMART

Specifico, Misurabile, Realizzabile (Actionable), Rilevante, in un periodo di Tempo determinato

Per esempio: migliorare le vendite del 50% entro la fine dell'anno

HEART

Abituale (Habit-forming), Emozionale, Realizzabile (Actionable), Realistico, in un periodo di Tempo determinato

Per esempio: completare una lezione di lingua a settimana per migliorare lo speaking.



STEP 3

Massimizza l'efficacia dell'LMS/LXP con le integrazioni

L'impiego del digital learning ha permesso alle aziende di facilitare l'accesso alla formazione ai dipendenti riducendo i limiti legati al F2F. Alcuni degli strumenti più utilizzati sono LMS e LXP in quanto permettono ai dipartimenti L&D di estendere la formazione a tutto il personale dell'organizzazione in modo molto semplice e veloce. All'interno di queste piattaforme è possibile integrare percorsi di upskilling e reskilling e rispondere alle richieste di formazione dei dipendenti.

Nel caso specifico di goFLUENT, la soluzione Corporate License permette di estendere la formazione linguistica a tutti i dipendenti. Inoltre, è possibile integrare la piattaforma all'interno dell'LMS/LXP aziendale per rendere l'accesso al training ancora più veloce e dare un senso di continuità con gli altri progetti formativi dell'azienda.

What do you want to learn today?

Latest Videos [Browse all videos](#)

- The Explainer: Managing multicultural teams
level 5, level 6 Management
- The ripple effect of a great work culture
level 3, level 4 Work Culture
- Can you entrust the decision to a robot?
level 5, level 6 Technology, Finance

Latest Articles [Browse all articles](#)

- Alibaba's profits increased
level 2
- How the best managers identify and develop talent
level 5 level 6
- A Tesla factory in China
level 2

Improve your grammar [Browse all grammar courses](#)

- Verbs Verb tenses: A review
level 5
- Confusing words IF vs. WHETHER
level 3 level 4
- Adjectives Uses of NO and NOT
level 2

Grow your vocabulary [Browse all vocabulary courses](#)

- Business Parts of a Terminal Aerodrome Forecast
level 6 level 5
- Business Flight hazards, incidents and warnings
level 3 level 4
- Business Runway safety issues
level 3 level 4

STEP 3

Massimizza l'efficacia dell'LMS/LXP con le integrazioni

Nell'ambito del digital learning, gli LMS (acronimo di Learning Management System) stanno diventando la soluzione più diffusa per offrire ai dipendenti corsi di formazione in un ambiente digitale. Anche gli LXP (Learning Experience Platform) stanno acquistando popolarità e sono considerati un'evoluzione degli LMS.

Ciò che rende gli LXP accattivanti è la libertà offerta agli studenti che assumono un ruolo attivo nel proprio percorso di sviluppo. Mentre gli LMS si rivelano più adatti quando le aziende devono assegnare dei training più strutturati a dei gruppi specifici di dipendenti, come potrebbe essere per onboarding, compliance, o formazione tecnica relativa alle diverse mansioni.

Potresti pensare che gli LXP sono la scelta migliore...

In realtà entrambi hanno i loro lati positivi e combinare entrambi è sicuramente vantaggioso per potenziare la strategia formativa dell'azienda. Grazie alla libertà offerta agli studenti, gli LXP possono arricchire l'offerta di corsi strutturati presenti sull'LMS aziendale.

Ecco un confronto tra i due sistemi e per quale motivo sono vantaggiosi per la strategia L&D della tua azienda.

LXP	LMS
<ul style="list-style-type: none">• Ideale per lo sviluppo professionale	<ul style="list-style-type: none">• Particolarmente utile per la formazione obbligatoria
<ul style="list-style-type: none">• Approccio learner-centric che dà agli utenti la libertà di scegliere i contenuti e persino di generarli (UGC).	<ul style="list-style-type: none">• Gestito con utenze da amministratore assegnate dall'azienda che ha il controllo dei contenuti
<ul style="list-style-type: none">• Offre un percorso formativo personalizzato grazie all'impiego di AI e machine learning, avvicinando l'esperienza di apprendimento all'uso di Netflix.	<ul style="list-style-type: none">• I percorsi didattici vengono implementati dagli amministratori
<ul style="list-style-type: none">• Mette a disposizione degli studenti una libreria illimitata di risorse	<ul style="list-style-type: none">• Gli studenti possono seguire i corsi presenti in piattaforma

STEP 3

Massimizza l'efficacia dell'LMS/LXP con le integrazioni

Combinando lo stile di apprendimento collaborativo tipico degli LXP con dei corsi più formali come quelli presenti sugli LMS è possibile arricchire le iniziative di upskilling e reskilling offerte ai dipendenti. Ecco perché il nostro consiglio è quello di valutare entrambe le piattaforme per potenziare la strategia L&D aziendale.

Poter contare su entrambe le piattaforme significa offrire maggiori opportunità di apprendimento ai dipendenti: dai corsi su competenze tecniche necessarie per mansioni specifiche alla formazione libera per lavorare sulle **soft skills** utili in un ambiente di lavoro in continua evoluzione.



Negli anni goFLUENT ha realizzato con successo numerose integrazioni con LMS, LXP e intranet delle aziende clienti.

"L'integrazione con goFLUENT ci permette di fornire facilmente un corso di lingue di altissima qualità a tutti i nostri dipendenti. Grazie per aver semplificato il processo e averci aiutato durante la fase iniziale di integrazione!"

La qualità delle soluzioni goFLUENT integrate nella nostra piattaforma ha suscitato l'interesse dei partecipanti aumentando il numero di accessi ai contenuti formativi."



Carlos de Alejandro García,
Corporate University Coordinator, EULEN



I benefici delle integrazioni

1. Accesso semplificato tramite Single Sign-On

Le integrazioni permettono agli studenti di accedere ai corsi presenti su LMS/LXP senza bisogno di inserire nuove credenziali. Ciò è possibile grazie alla tecnologia single sign-on.

Per esempio, se i corsi goFLUENT sono integrati nella tua piattaforma aziendale, uno studente deve semplicemente accedere all'LMS/LXP per poi entrare nella piattaforma goFLUENT senza bisogno di ulteriori login. Bastano pochi click.

2. Registrazione istantanea

Con la creazione del profilo on the fly (OTF), i training manager non devono più fornire lunghe liste di dipendenti da registrare. Lo studente potrà iscriversi autonomamente e in pochi secondi verrà creato un profilo per accedere al corso.

Altri vantaggi del sistema OTF:

- Lo studente non deve aspettare i tempi di registrazione manuale per poter accedere al training
- Non c'è bisogno di condividere i dati personali degli studenti via email

3. Aumenta il traffico nell'LMS/LXP

Attraverso le integrazioni, gli studenti accedono ai corsi disponibili direttamente dall'LMS/LXP, aumentando le connessioni nel tuo sistema aziendale.

Il numero di connessioni viene spesso monitorato come KPI dai training manager come uno degli indicatori per valutare l'efficacia dell'offerta formativa. Aumentare il traffico nell'LMS/LXP è sicuramente un dato utile per le attività di learning analytics.

4. Report automatici

Le integrazioni semplificano anche le attività di monitoraggio. Infatti, è possibile scaricare report aggiornati sull'andamento dei corsi direttamente dall'LMS/LXP aziendale.

Per esempio, integrando le soluzioni goFLUENT nell'LMS/LXP avrai accesso direttamente dal tuo sistema a tutti i dati sulle attività completate in piattaforma e sui progressi fatti dai singoli studenti.

5. Gestione semplificata dei dati dal portale HR

Visto che tutti i dati relativi ai training vengono inviati all'LMS/LXP, è più facile per i training manager creare report e dashboard personalizzati per monitorare i risultati della formazione.

goFLUENT, per esempio, usa un data feed per condividere i dati con i clienti in base alle loro specifiche richieste. In questo modo il monitoraggio dei corsi diventa più efficiente e permette di ottimizzare il tempo dedicato a questa attività.



L'impatto delle integrazioni goFLUENT

sage

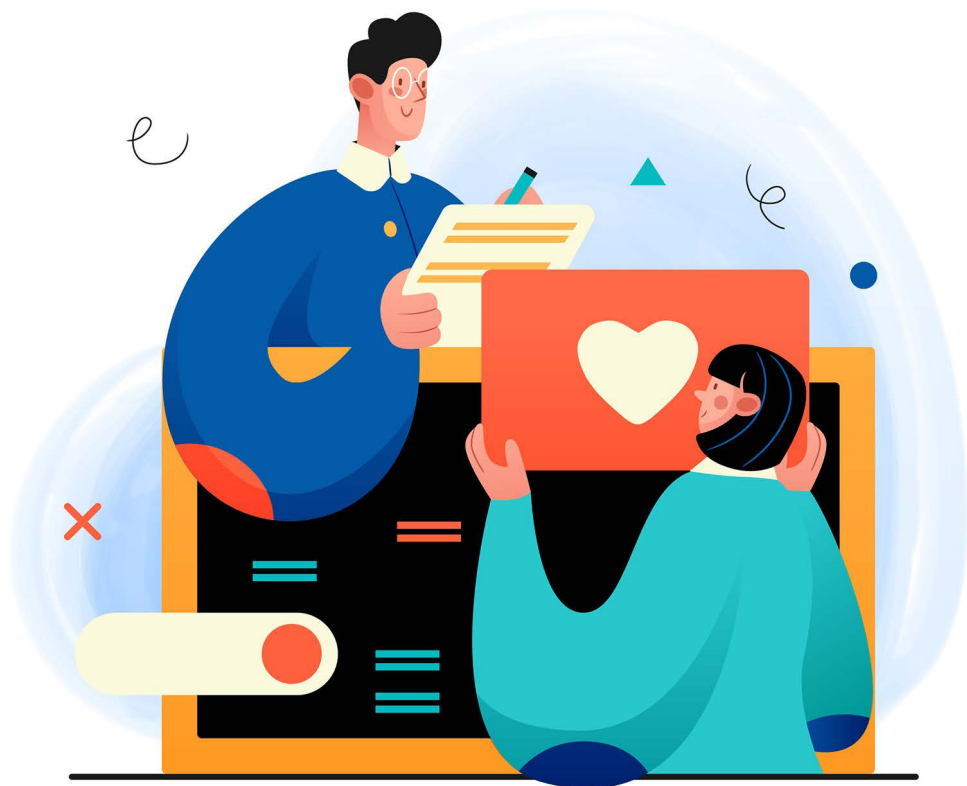
Nel 2015 Sage ha integrato la piattaforma goFLUENT nella propria intranet ottenendo:

1.200% registrazioni **365%** uso della piattaforma

THALES

Nel 2013 le soluzioni goFLUENT sono state integrate nell'LMS di Thales che ha registrato:

1.500% iscrizioni e uso della piattaforma



STEP 4

Integra diverse tipologie di training

La personalizzazione del training è ormai diventato uno standard per le strategie L&D. Dare la possibilità agli studenti di seguire il training secondo il proprio ritmo e stile di apprendimento è fondamentale per incrementare l'engagement e fornire un'esperienza formativa realmente rilevante.

Secondo una survey, il 56% dei dipendenti si sentirebbe più motivato a seguire dei corsi raccomandati dal proprio manager.¹¹ Stimolare la partecipazione alle attività di upskilling e reskilling dovrebbe essere importante non solo per i dipartimenti L&D, ma anche per i manager dell'azienda.

Per esempio, alcune persone preferiscono seguire dei training strutturati da completare in modo lineare, altri invece apprezzano maggiormente la possibilità di esplorare liberamente le risorse disponibili scegliendo quelle più rilevanti per il proprio percorso. Alcuni studenti prediligono i contenuti di microlearning da consultare quando devono rispondere a una necessità particolare, altri ancora trovano più utili gli articoli per approfondire un determinato argomento.

Per rispettare i diversi stili, ti suggeriamo di mettere a disposizione degli studenti diverse tipologie di risorse e adottare un approccio multi-modello per massimizzare l'efficacia delle iniziative di upskilling e reskilling.

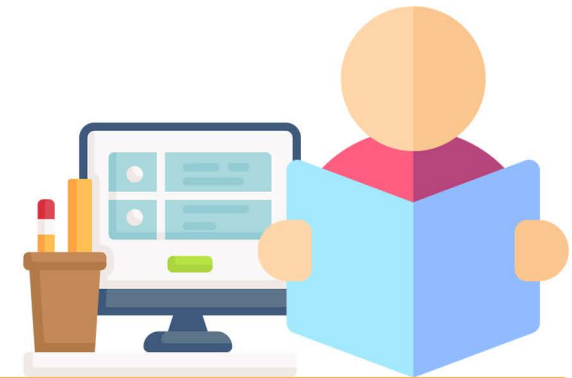
Integra diverse tipologie di training

Rendi lo studente protagonista attivo del training

L'**apprendimento autodiretto** è uno dei concetti che stanno alla base della formazione degli adulti.¹² Oltre il 40% dei millenials e GenZ e il 33% dei boomers preferiscono poter gestire con maggiore autonomia il proprio percorso formativo.

Per questo motivo, disporre di una vasta libreria di contenuti rilevanti per le diverse categorie di collaboratori è fondamentale per l'azienda. Così gli studenti possono scegliere le risorse più utili per i loro bisogni e obiettivi di upskilling e reskilling.

La ricchezza dei contenuti incentiva l'autoapprendimento.



"Il metodo formativo di Covéa incoraggia gli studenti ad essere indipendenti e responsabili. Crediamo che la formazione sia più efficace quando il dipendente diventa protagonista attivo del proprio percorso di sviluppo."



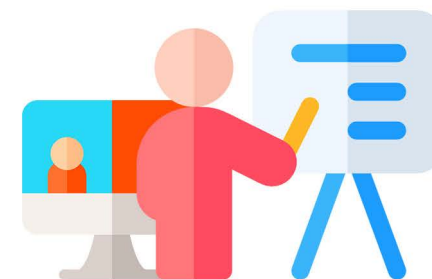
Mathias Lavenot, Head of Transformation and Digitalization of Training in Covéa

Integra diverse tipologie di training

Favorisci l'interazione tra lo studente e i coach

Per gli studenti che preferiscono un apprendimento più guidato è bene prevedere la presenza di un coach. Contrariamente a quanto si crede, il digital learning non trascura il live training, ma anzi permette di potenziare l'interazione umana grazie agli strumenti di video conference e live chat.

Il confronto tra studente e docente è garantito dalle aule virtuali. Il digital learning arricchisce l'esperienza di apprendimento della classe grazie agli strumenti interattivi come le lavagne virtuali e la possibilità di lavorare su documenti condivisi. Inoltre, le lezioni individuali focalizzate sui bisogni dei singoli studenti migliorano la **retention delle conoscenze del 25-60%**.



Ecco alcuni suggerimenti per pianificare un coaching virtuale efficace:

- 1 Le lezioni devono essere brevi e ingaggianti**
La durata ideale di una lezione va dai 20-30 minuti per gli argomenti più concisi, ai 60-90 minuti per delle sessioni di approfondimento. Gli argomenti devono essere realmente rilevanti per le necessità dello studente.¹³ Per esempio, se uno studente che si occupa di vendite sta seguendo un corso di lingue per migliorare l'attività sul mercato estero, le lezioni più utili saranno su negoziazioni, meeting e presentazioni.
- 2 Le interazioni devono essere significative**
Il fatto che le lezioni si svolgono in un'aula virtuale non significa che la qualità dell'interazione sia ridotta. I docenti abituati a lavorare con il digital sanno come coinvolgere lo studente e stimolano la sua partecipazione attiva anche attraverso gli strumenti interattivi a loro disposizione.
- 3 Attenzione ai contenuti**
Il coach ha anche il ruolo di suggerire allo studente i contenuti più rilevanti per il suo percorso didattico tenendo conto dei suoi interessi, bisogni e stile di apprendimento.

Integra diverse tipologie di training

Organizza delle classi virtuali per promuovere la collaborazione tra studenti



La digitalizzazione degli ambienti di lavoro ha cambiato il modo in cui collaboriamo con i nostri colleghi. Secondo UdeMY for Business, la necessità di lavorare sulle competenze comunicative è aumentata di oltre il 1000% da quando la maggior parte del lavoro si svolge da remoto.¹⁴

Le classi virtuali sono la risposta a una crescente necessità di migliorare la collaborazione tra team che lavorano da remoto. Nel contesto dell'aula virtuale, gli studenti possono lavorare insieme su un argomento condiviso senza le limitazioni legate alla presenza fisica.

Scopri le lezioni di gruppo



Le lezioni di gruppo goFLUENT ti permettono di organizzare delle classi omogenee per livello e necessità tra i collaboratori della tua azienda.

Per esempio, in una classe di gruppo è possibile fare pratica con l'uso della lingua e nello stesso tempo lavorare sulle competenze necessarie per collaborare con il proprio team.

Gli ambienti di apprendimento digitali:

- ✔ Promuovono l'applicazione delle conoscenze apprese grazie alle attività di role-playing
- ✔ Incoraggiano la partecipazione attiva degli studenti
- ✔ Stimolano la collaborazione per trovare soluzioni condivise
- ✔ Favoriscono l'apprendimento grazie ai feedback del docente



STEP 5

Assicurati che gli studenti siano ingaggiati

Oltre a garantire che i diversi stili di apprendimento degli studenti vengano rispettati, bisogna assicurarsi anche il loro engagement. La partecipazione attiva degli studenti è fondamentale per il successo del training.

Grazie alle possibilità offerte dal digital learning come l'apprendimento adattivo, la formazione personalizzata e i badge, upskilling e reskilling sono diventate attività ancora più interessanti per i dipendenti.

Puoi incrementare la partecipazione dei tuoi collaboratori in diversi modi.

Step 5

Assicurati che gli studenti siano ingaggiati

Microlearning

Ci sono più di **4.88 miliardi** di utenti mobile nel mondo

Fonte: BankMyCell, 2021

Il 54.8% del traffico web viene generato dagli smartphone

Fonte: Statista, 2021

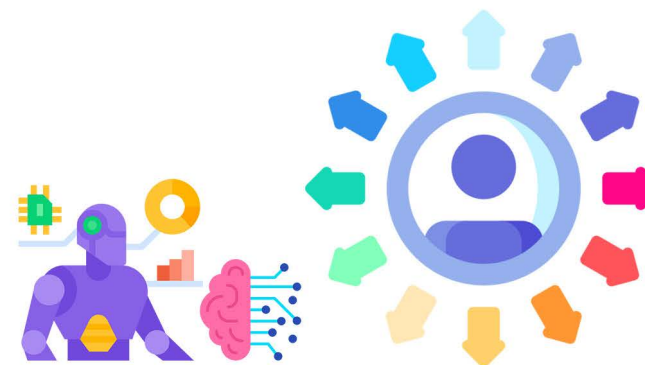
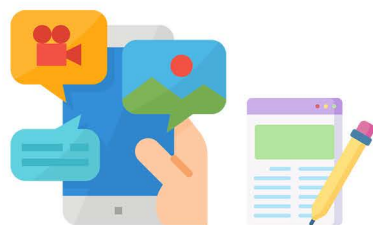
In media, abbiamo utilizzato le app per **4,2 ore al giorno** durante la pandemia

Fonte: TechCrunch, 2021

L'uso massivo degli smartphone può essere sfruttato per incrementare il consumo di formazione mettendo a disposizione contenuti di microlearning.

La nostra soglia di attenzione si è notevolmente ridotta. Rispetto a dei workshop intensivi da 90 minuti, gli studenti preferiscono fruire brevi contenuti in grado di rispondere alle loro curiosità immediate.¹⁵ Millennials e GenZ preferiscono il microlearning a tutti gli altri tipi di formazione.¹⁶ Contando che insieme compongono la fascia di lavoratori più numerosa, è un dato da tenere presente in fase di pianificazione del training.

Il microlearning è una soluzione efficace per rispondere alle necessità degli studenti e aumentare il numero di attività completate grazie alla velocità di fruizione di questo tipo di contenuto.



Adaptive Learning

L'adaptive learning sfrutta l'AI per fornire agli studenti un'esperienza di apprendimento quanto più rilevante e personalizzata grazie all'elaborazione dei dati sulla formazione.

In passato, la content curation veniva eseguita manualmente per garantire un apprendimento personalizzato. Questo processo manuale però non è applicabile a progetti su larga scala in quanto richiede troppo tempo ai responsabili della formazione.

Con l'evoluzione degli algoritmi di machine learning, viene applicato alla formazione un sistema simile a quello di Netflix, in grado di suggerire agli studenti i contenuti più adatti al loro profilo.

L'adaptive learning rende la formazione realmente rilevante per ciascun studente. La possibilità di studiare su contenuti utili per il proprio lavoro accresce la motivazione dello studente e promuove l'apprendimento continuo.

Step 5

Assicurati che gli studenti siano ingaggiati



Certificazioni e badge

L'uso dei badge in Visa

Karie Willyerd, Chief Learning Officer di Visa, spiega che il sistema di badge è molto utilizzato nella loro organizzazione. I dipendenti infatti possono ottenere circa 100 badge differenti seguendo i training disponibili.

Ecco come funzionano:

Per "aumentare di livello", uno studente deve accumulare un certo numero di punti attivando così anche un sistema di gamification. Per esempio, per ottenere il badge Sales, devi completare il percorso sulle vendite.

Come dicevamo, i badge e le certificazioni sono utili anche per costituire un mercato dei talenti interno. In base ai badge ottenuti, i dipartimenti HR possono segnalare a dipendenti specifici nuove opportunità di carriera o progetti ai quali partecipare grazie alle competenze acquisite.

La chiave è utilizzare i badge per far crescere i tuoi dipendenti e promuovere la mobilità interna.

Fonte: [4 trend emersi dalla tavola rotonda "Digital Learning is the New Reality"](#)



Con il digital learning si sta diffondendo anche il fenomeno dei badge. Si tratta di mini-certificati che attestano l'acquisizione di una nuova skill che possono essere usati sia per i percorsi di carriera interni all'azienda, sia condivisi con il proprio network di LinkedIn.

Per implementare i badge in azienda:

- 1 **Definisci delle linee guida** indicando, per esempio, quali sono le certificazioni richiedibili in azienda e quali possono essere fornite da un partner
- 2 **Determina obiettivi e tempistiche** per permettere agli studenti di completare il training e svolgere un test finale per certificare l'acquisizione della competenza
- 3 **Monitora i loro progressi e chiedi dei feedback** su come i badge abbiano influito sulla loro crescita professionale

Implementare un sistema di certificazioni è molto utile per creare un mercato di talenti interno qualificato che possa rispondere alle nuove esigenze di business. Con le giuste competenze, infatti, una persona può ambire a una promozione o persino ricoprire un nuovo ruolo in azienda.

Inoltre, badge e certificazioni rendono la formazione più stimolante in quando si ottiene un riconoscimento concreto per il corso terminato che può anche essere spendibile per nuovi corsi di carriera.

STEP 6

Valuta i risultati

Per qualsiasi programma formativo, è importante valutare se gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti. Verifica se il training sia riuscito a rispondere alle esigenze dei tuoi collaboratori e analizza in che modo i risultati ottenuti abbiano impattato sul business dell'azienda.

Ci sono diversi metodi che puoi usare per assicurarti che la valutazione del training sia accurata. Il digital learning mette anche a tua disposizione degli strumenti per aiutarti ad automatizzare la fase di estrazione dei dati e raccolta delle informazioni, così da lasciarti più tempo per l'analisi del programma.

WEBINAR ON DEMAND

Measure & Align Your Upskilling Investment

Come implementare una strategia basata sul ritorno delle aspettative (ROE)

In collaborazione con  

- ✓ Scopri come definire ruoli e responsabilità in un progetto di formazione linguistica su larga scala e come aumentare la partecipazione
- ✓ Conduci un'analisi del fabbisogno per individuare le competenze strategiche su cui lavorare
- ✓ Scopri l'approccio catena del valore: come riflettere la strategia e i valori aziendali nella formazione

[Guarda il webinar](#)



Valuta i risultati

Scegli gli strumenti di valutazione più appropriati

Tecniche per valutare il training

Dopo aver fissato i tuoi obiettivi di upskilling e determinato lo skill gap, devi valutare il training.

Uno dei modelli di valutazione più diffusi è il Metodo Kirkpatrick, ma ci sono anche altre tecniche che puoi seguire in base all'approccio adottato per il programma di upskilling e reskilling.¹⁷

Modello ROI di Philips

Questo modello è simile a quello di Kirkpatrick con l'aggiunta di un quinto step per misurare la differenza tra i costi della formazione e i risultati.

Questo metodo sottolinea **le aree che necessitano un miglioramento.**

I 5 livelli di valutazione di Kaufman

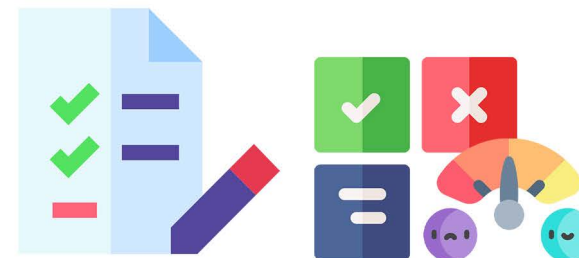
Il vantaggio di questo modello rispetto a Kirkpatrick è che valuta i benefici della formazione comparati alle risorse investite.

Questo metodo è utile quando devi **giustificare un incremento dell'investimento.**

Il metodo di valutazione di Anderson

Si tratta di uno dei modelli preferiti dai training manager perché pone l'attenzione sulla **strategia di business.**

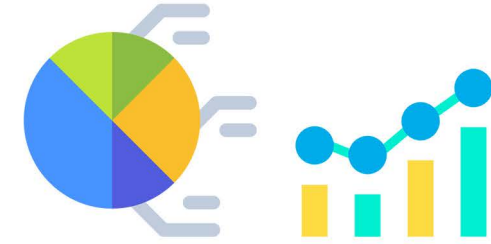
Per esempio, se la produttività è aumentata del 50% grazie alla formazione, potresti pensare che il training sia stato un successo. Però se la maggiore produttività non ha favorito le vendite, ma ha causato un aumento dei prodotti invenduti, allora devi ripensare al progetto formativo.



Strumenti di valutazione

Per raccogliere dati e informazioni utili a valutare i risultati delle attività di upskilling e reskilling hai alcuni strumenti a tua disposizione:

- 1 Tests**
Il classico metodo di valutazione. Per esempio, se vuoi valutare il livello di conoscenza di una lingua dei tuoi collaboratori, puoi preparare un test che esamini ascolto, comprensione, scrittura, grammatica e vocabolario.
- 2 Surveys**
Raccogliere i feedback degli studenti attraverso delle survey anonime o delle conversazioni individuali è molto utile per valutare l'efficacia della formazione. La survey scritta è semplice da inviare a tutti i collaboratori, mentre per approfondire eventuali punti è più efficace avere dei confronti con i singoli studenti.
- 3 Focus group**
Si tratta di un'ottima occasione di confronto tra gli studenti che possono discutere insieme i punti di forza e le aree di miglioramento della strategia L&D.
- 4 Performance record**
La formazione deve avere un impatto sul lavoro dei dipendenti, per questo raccogliere dei dati sulle performance è importante per valutare il training.



Valuta i risultati

Presentare i dati con dei report dettagliati

Una volta raccolti i dati sui risultati della formazione è importante saperli presentare.

Presentare dei dati in modo accattivante non è semplice, per questo ti suggeriamo di provare a creare delle data stories. Utilizzando tabelle, grafici e infografiche puoi rendere la fruizione dei dati più leggera e porre l'attenzione sui risultati positivi e sulle statistiche più interessanti.

Soprattutto per programmi che coinvolgono un vasto numero di collaboratori, dare una rappresentazione grafica dei dati facile da comprendere è molto importante. L'utilizzo di tool come Tableau facilitano le attività di learning analytics e il monitoraggio della formazione.

Seguendo l'andamento del training è possibile fare previsioni sui risultati e quindi intervenire per migliorare l'offerta formativa.

L'integrazione di goFLUENT con Tableau

La gestione consapevole dei dati sulla formazione è fondamentale per migliorare la strategia L&D e quindi per la crescita dell'azienda. In goFLUENT sappiamo che lavorare con i dati può non essere semplice.

Per questo motivo abbiamo deciso di integrare le nostre soluzioni con Tableau, una delle principali piattaforme di analytics del mercato. In questo modo i nostri clienti possono monitorare e presentare i dati relativi all'andamento dei corsi in modo semplice ed efficace.

Grazie a questa integrazione siamo in grado di aiutare le aziende globali a:

- ✓ Allineare il training con gli obiettivi formativi e il business dell'azienda
- ✓ Stabilire i KPI
- ✓ Fornire suggerimenti su come migliorare le iniziative formative
- ✓ Monitorare l'andamento dei corsi all'interno dell'organizzazione

Conclusioni

Il passo principale per creare un pool di talenti interno è quello di offrire ai tuoi dipendenti delle opportunità di upskilling e reskilling che possano realmente aiutarli a crescere professionalmente. Inoltre, tieni sempre presente quali sono i trend di settore in modo da poter anticipare le richieste del mercato del lavoro.

Abbiamo visto che la mobilità interna è una strategia vantaggiosa perché permette alla tua azienda di ridurre i costi e le tempistiche collegate alla talent acquisition. Le attività di upskilling e reskilling dei dipendenti avranno un impatto positivo non solo sulla loro crescita professionale, ma anche sul business dell'azienda.

Cosa aspetti?

Arricchisci subito la strategia L&D della tua azienda con iniziative di upskilling e reskilling.

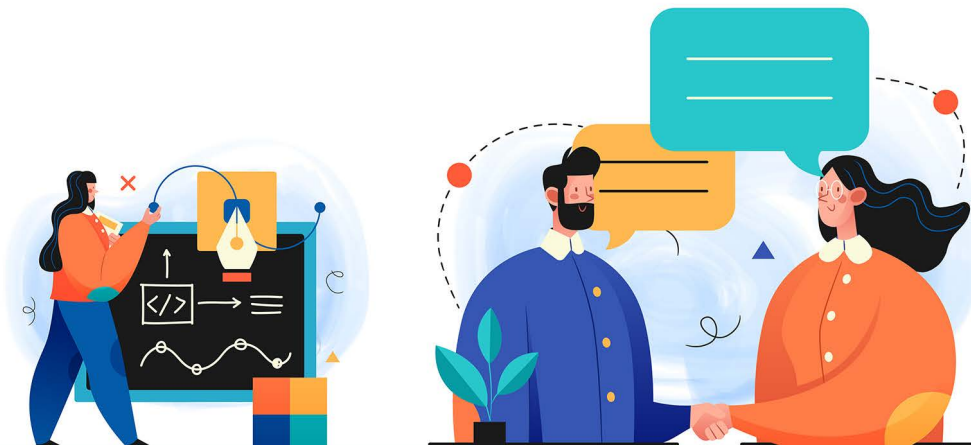
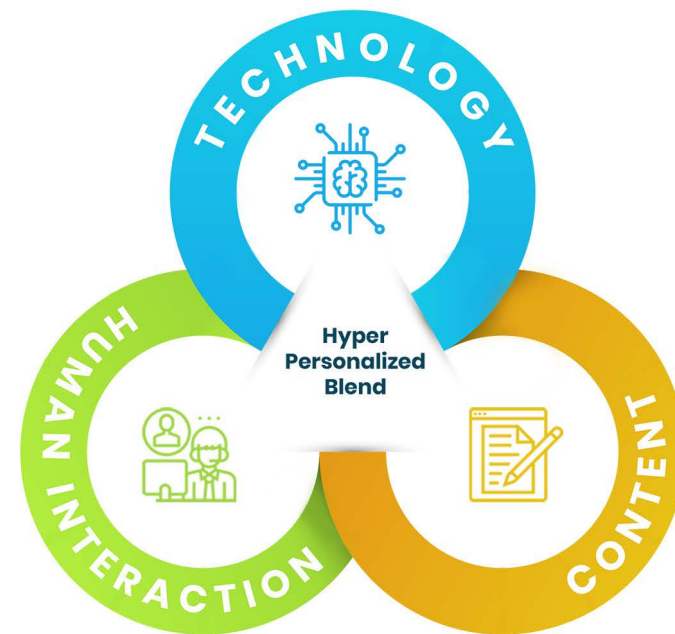


We are goFLUENT

goFLUENT potenzia l'apprendimento linguistico fornendo soluzioni iper-personalizzate che combinano tecnologie, contenuti e interazione umana, disponibili per qualsiasi device.

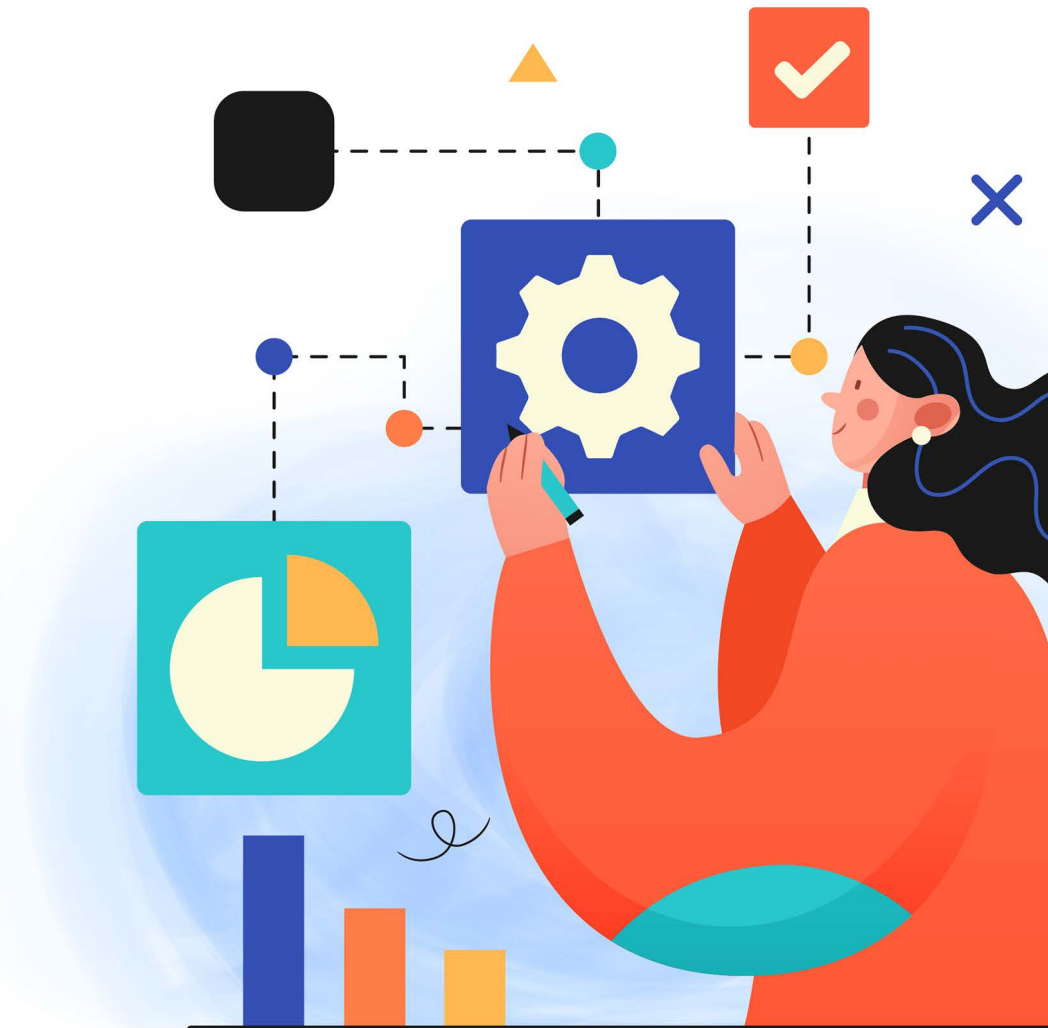
Più di 1.000 aziende da oltre 150 paesi si sono affidate a goFLUENT per implementare programmi di formazione linguistica che aiutino a instaurare una cultura inclusiva e promuovere la crescita professionale dei dipendenti.

Dalla sua fondazione, goFLUENT ha aiutato più di 2 milioni di professionisti di diversi settori ad esprimersi con maggiore sicurezza e cogliere nuove opportunità nel mercato globale. Per maggiori informazioni, visita il nostro sito: www.gofluent.com/it-it/



Fonti

- 1 Gartner 2020 CFO Survey
- 2 Deloitte, 2017 Global Human Capital Trends
- 3 PwC, Talent Trends 2019: Upskilling for a Digital World
- 4 World Economic Forum, Future of Jobs Report
- 5 SHRM, Human Capital Benchmarking Report
- 6 Josh Bersin, Not Enough Workers: Rethink Recruiting In The New Economy
- 7 Degreed, 7 Steps for Upskilling Your Workforce
- 8 Gloat, Upskilling, Reskilling and Preparing for the Future
- 9 Gartner, Lack of Skills Threatens Digital Transformation
- 10 How to identify and address skill gaps at work
- 11 Udemy for Business, The 2021 Workplace Learning Trends
- 12 E-Student, 100 Essential eLearning Statistics for 2021
- 13 Hindawi, Self-Directed Learning: A Core Concept in Adult Education
- 14 eLearning Industry, What Research Tells Us About Chunking Content
- 15 PwC, Workforce of the Future: The Competing Forces Shaping 2030
- 16 3+1 Brain-based Retention Techniques You Should Implement in VILT
- 17 TalentLMS, How to Evaluate a Training Program





Accelerate Language Learning

www.gofluent.com