

Dopo la pandemia: l'equilibrio tra formazione on demand e in presenza



Il futuro della formazione sarà caratterizzato da un'integrazione sempre più stretta tra modalità online e in presenza. La pandemia ha accelerato questa transizione, ma c'è ancora molto da fare per perfezionare l'equilibrio tra queste due modalità.

La formazione on demand ha avuto un boom dopo la pandemia, grazie ai numerosi vantaggi che offre: fruibilità da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, riduzione dei costi associati alle trasferte, percorsi di apprendimento personalizzati e interattività migliorata grazie alla tecnologia avanzata e all'Intelligenza Artificiale.

Nonostante i benefici, la formazione on demand non può però sostituire completamente quella in presenza, soprattutto per le soft skill come la comunicazione efficace e il public speaking. Per questo, è essenziale perfezionare la connessione e la continuità tra le due modalità formative.

Tra i vantaggi della formazione on demand c'è di sicuro la possibilità di:

- imparare all'occorrenza. Per esempio, una persona può preparare un discorso grazie ai suggerimenti contenuti in una video pillola di dieci minuti senza aspettare un corso di public speaking in presenza;
- studiare la teoria prima dell'aula in presenza. Arrivare preparati sulla teoria permette di dedicare l'80% del tempo in presenza alla pratica, aumentando l'efficacia dell'apprendimento. Certo, ciò comporta una sfida per gli HR che devono sempre più sensibilizzare la popolazione aziendale sui vantaggi della formazione on demand e incoraggiare l'uso di questa modalità per prepararsi alla formazione in presenza.

Inoltre, nel modello di formazione ibrido, il trainer deve diventare un facilitatore, stimolando l'apprendimento, la consapevolezza e il confronto attivo tra i partecipanti. Questo ruolo richiede competenze specifiche che vanno oltre la semplice conoscenza della materia. Un'altra

sfida per gli HR di oggi consiste nel trovare trainer che siano capaci non solo di trasmettere nozioni, ma anche di assumere con agilità il ruolo di facilitatori.

In un contesto di questo tipo, le aziende devono diventare sempre più proattive. Per rendere i percorsi formativi più coinvolgenti e continuativi, devono investire costantemente in tecnologie e integrare strumenti come forum di discussione, lavori di gruppo virtuali e sessioni di tutoraggio. Questi strumenti favoriscono l'apprendimento continuo e il senso di appartenenza.

Per migliorare sempre di più l'integrazione tra formazione online e formazione in presenza è necessario che gli HR si contaminino tra di loro, per scambiarsi opinioni ed esperienze su best practice testate o ancora da testare. In un contesto in costante cambiamento e altamente competitivo come quello odierno, le aziende devono fare rete.

Il futuro della formazione è ibrido. Le aziende che investono in questa direzione hanno e avranno sempre più un vantaggio nella retention e nell'employer branding.