

In azienda scocca l'ora del *blended learning*

“Non è la specie più forte né la più intelligente a sopravvivere, ma quella più veloce ad adattarsi al cambiamento.” Questo scriveva Charles Darwin nella sua ricerca sui fattori che facilitano la sopravvivenza. Ci sembra profetica la sua visione di un mondo che impone la flessibilità totale ad imprese e managers per la velocità con cui mutano gli scenari. Per questo motivo vedremo i dirigenti italiani tornare a scuola ed i percorsi formativi farsi più sofisticati e calibrati soprattutto per far crescere e stimolare l'auto-formazione. Ci sarà quindi un grande spazio per le varie metodologie formative “one to one”, *coaching*, *counselling*, *tutoring*, dove il manager sarà seguito come un atleta in allenamento e guidato nella focalizzazione di obiettivi sempre più ambiziosi allenando la mente al risultato.

L'e-learning potrebbe trovare il suo “Big Bang”. In ogni caso i computers non possono sostituire i trainers, ma possono migliorare i risultati di ciò che viene fatto in aula. Questo mix di metodologie si definisce *blended learning* una combinazione di tecnologie ed insegnamento. Verranno infatti richiesti corsi brevi e penetranti, costruiti su bisogni molto specifici della singola azienda con la possibilità di continuare il processo d'apprendimento in casa con mezzi digitali.

La TV digitale favorirà moltissimo l'e-learning anche se la figura del trainer non tramonta affatto, anzi si nobilita ancora di più.

Il DM. Del 10 Maggio 2006 apparso sulla Gazzetta Ufficiale 135/06 ha riversato nel 2006 sulle imprese italiane una pioggia di 143 milioni di euro destinati a piani formativi aziendali per adeguarci a quanto viene già fatto in altri Paesi d'Europa.

Per le aziende sarà importante arrivare a calcolare il ROI (return on investment) sugli investimenti in formazione. Si cercherà di legittimare in maniera quantitativa i progetti di crescita dei propri dipendenti. Ancora una volta spetterà al formatore vestire i panni del futurologo cercando di costruire modelli ideali per esaltare il capitale umano in azienda. Per esempio ci aspettiamo che la generazione di stranieri cresciuta in Italia, verrà ad arricchire il sistema economico. Queste persone saranno portatrici di culture diverse con codici di comunicazione diversi (*Diversity*, vedi pag. 58) ed abitudini che potrebbero costituire un ostacolo nell'inserimento in imprese poco inclini all'ascolto attivo dei propri dipendenti. La formazione esperenziale, quella fuori dalle aule, non sarà più solo privilegio delle grandi imprese, ma anche delle PMI che proporranno programmi di training con spazio a metodologie attive, centrate sul partecipante e sulla sua parte emozionale: sport, gioco, simulazione, teatro e team building avventurosi costruiranno metafore utili per l'apprendimento.

Leonardo Frontani