

A conceptual image representing digital education. It features a laptop computer with a glowing, golden book displayed on its screen. The book's pages are illuminated with a bright, golden light. Surrounding the laptop and the glowing book are numerous digital particles, including small white and yellow dots, larger white starburst shapes, and flowing, ethereal light trails in shades of white and grey. The background is a dark, almost black space, which makes the glowing elements stand out prominently. The overall aesthetic is futuristic and high-tech, symbolizing the integration of traditional learning (the book) with modern digital technology (the laptop and digital particles).

LA FORMAZIONE
ATTRAVERSO LA
DIGITALIZZAZIONE

FORMAZIONE



Le aziende, poste di fronte alle sfide della quarta rivoluzione industriale devono attuare un cambio culturale non da poco: occorre cambiare il sistema di relazione all'interno e all'esterno, e occorre altresì una radicale innovazione di pensiero, che coinvolga **l'imprenditore** in modo strategico nel passaggio da un **paradigma unidirezionale**, ormai superato, a una **comunicazione sempre più open**, dove, con clienti e fornitori si **scambiano informazioni reciproche** e si crea insieme il prodotto, il servizio: si fa, insomma, new business.

Agenda



01 Tipi di formazione



02 La formazione digitale



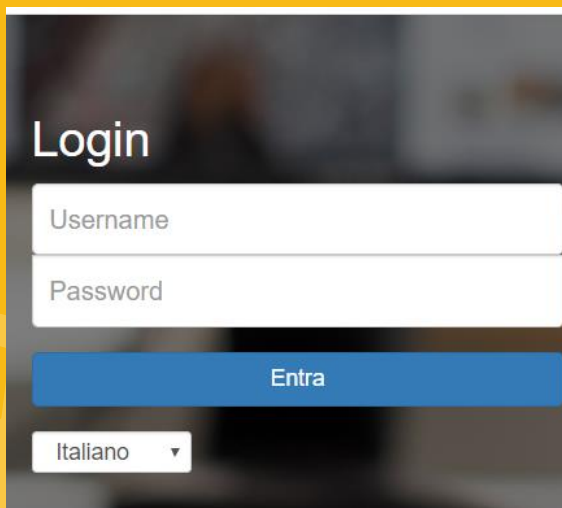
03 Vantaggi



04 Le nuove figure



Formazione a distanza



Login

Username

Password

Entra

Italiano ▾

La **rivoluzione digitale** è il passaggio dalla tecnologia meccanica ed elettronica analogica a quella elettronica digitale.

SISTEMI INTEGRATI

La formazione a distanza (**FAD**) è l'insieme delle attività didattiche svolte all'interno di un progetto educativo che prevede la non compresenza di docenti e discenti nello stesso luogo.

La formazione a distanza:

Supera i limiti posti dall'assenza di un luogo fisico come l'aula tradizionale;

Riduce i costi complessivi dell'intervento didattico a regime;

Razionalizza l'intervento del docente con la possibilità di distribuire on-line varie tipologie di documenti e materiali audiovisivi anche interattivi;

Permette una formazione didattica da parte dei discenti on-demand che semplifica la partecipazione ai corsi da parte di studenti, lavoratori, professionisti;

È svincolata dal tempo, dallo spazio e dai luoghi di fruizione dell'apprendimento.

Le tre generazioni della FAD

**Prima generazione:
la didattica per
corrispondenza
postale**

**Seconda generazione:
le tecnologie
audiovisive**



**Terza generazione:
le tecnologie
informatiche**

Evoluzione della didattica.

Prima generazione: la didattica per corrispondenza postale



- Fu generalmente erogata da enti privati.
- Non fu orientata esclusivamente al mercato del lavoro.
- Fu rivolta in prevalenza all'utenza adulta.

1800

Fu generalmente erogata da enti privati

Non fu orientata esclusivamente al mercato del lavoro

I corsi per corrispondenza erano composti da **materiale cartaceo** inviato per lettera, spesso corredato d'informazioni e istruzioni su come studiare; nelle fasi di verifica della formazione trasmessa venivano utilizzati test scritti, che il discente inviava per posta al docente dopo averli svolti. La prova di valutazione rappresentava quasi sempre l'unica modalità d'interazione tra docente e studente.

La città europea da cui partì il primo corso di formazione a distanza documentato fu Londra (1840).

Seconda generazione: le tecnologie audiovisive

1900

Agli inizi del XX secolo la didattica per corrispondenza esce, nel Vecchio Continente, dai ristretti ambiti della classe media per essere scoperta come strumento di formazione e istruzione più marcatamente **scolastico e professionale**, destinato per lo più ai giovani invece che dagli adulti, erogata sempre meno da singoli individui e sempre più da soggetti istituzionali o aziendali.

Un'altra tappa fondamentale fu la commercializzazione del **VHS** (Video Home System): le videocassette consentirono infatti di personalizzare i tempi di fruizione, favorendo la personalizzazione dell'offerta formativa.

A metà degli anni novanta si sviluppò la **teleconferenza**, usata in ambito didattico per la soluzioni di problemi logistici all'interno delle università. Le tecnologie audiovisive hanno potenziato una cultura dell'immagine, meno elitaria rispetto alla scrittura, e una maggiore personalizzazione dei tempi e modi di fruizione.



Terza generazione: le tecnologie informatiche

2000

L'utilizzo del personal computer nell'ambiente domestico rende possibile, il passaggio a una nuova generazione. La FAD di terza generazione si articola in due fasi:

- **Fase off-line**, basata sull'uso di strumenti che non si avvalgono del supporto delle reti (floppy disk, videodischi, CD-ROM);
- **Fase on-line**, caratterizzata dalla diffusione dell'uso delle reti (specialmente internet).

Con l'avvento della Formazione on-line, l'apprendimento da modalità individuale e di "autoapprendimento" passivo, diventa un processo complesso e dinamico che prevede il ruolo attivo del discente e dà grande importanza **all'apprendimento collaborativo e cooperativo**.



Modalità di erogazione della formazione

MODALITA'



AULA



E-learning



VideoConferenza



LA FORMAZIONE





DEFINIZIONI

- ✓ **L.M.S.:** è una piattaforma applicativa che semplifica la gestione, la distribuzione e l'analisi dei programmi di formazione online di un'organizzazione.
- ✓ **E-learning:** Apprendimento per mezzo di corsi multimediali fruibili soprattutto a distanza attraverso Internet tramite oggetti **SCORM** (Asincrona)
- ✓ **VideoConferenza:** Si definisce videoconferenza la combinazione di due tecnologie, dove si ha l'interazione sincrona in audio, video e dati fra due o più soggetti (Sincrona)

Digital Learning

si indica una piattaforma integrata di canali e strumenti a supporto dei programmi di formazione .

Formazione Digitale

Webinar

sono un sistema interattivo dove i partecipanti possono interagire tra loro e con il coordinatore (auditore) del seminario tramite gli strumenti disponibili dai sistemi di videoconferenza.

2020

Formazione Digitale

Tramite la formazione a distanza puoi gestire

● progetti finanziati e attività formative a catalogo

● corsi per occupati e non occupati

● corsi aziendali

● formazione sulla sicurezza, informatica, lingue

● corsi per apprendisti, tirocini e stage

● corsi di aggiornamento, seminari

● formazione 4.0

FORMAZIONE CONTINUA

L'USO DELLE PIATTAFORME TECNOLOGICHE HA FACILITATO LA FORMAZIONE CONTINUA

La **formazione continua** si fa qui riferimento al fenomeno spiegato dall'insieme di teorie, strategie, politiche e modelli organizzativi che tendono a interpretare, dirigere e gestire i processi formativi individuali e collettivi lungo tutto il corso dell'esistenza.

L'espressione è stata sviluppata solamente negli ultimi decenni del 20° secolo e la sua diffusione in Europa è legata in primo luogo al fatto che l'Unione Europea l'ha inserita, a partire dal 1994, tra gli obiettivi finanziati dal Fondo sociale europeo.

Tale adozione, essendo ufficialmente volta ad "agevolare l'adattamento dei lavoratori e delle lavoratrici ai mutamenti industriali e alle evoluzioni dei sistemi di produzione", ha portato a identificare l'espressione formazione continua con la formazione dei lavoratori dipendenti.



FORMAZIONE FAD

VANTAGGI



Seguire training on line dal proprio computer è sicuramente una comodità e un risparmio in termini di risorse economiche (spostamenti, benzina,...) e di tempo.

Sicuramente uno dei vantaggi principali è la **riduzione dei costi** legati alla formazione: dalla creazione di percorsi formativi, all'elaborazione di materiale didattico, fino alla razionalizzazione massima delle spese di trasferimento connesse alla fruizione in presenza di attività;

I PRO



Facile condivisione dei contenuti con persone situate a grandi distanze

Possibilità di apprendere secondo i propri ritmi di comprensione

Minori costi rispetto alla partecipazione a formazioni tradizionali (*nessun allontanamento del dipendente da istruire dal posto di lavoro quindi una forte crescita della produttività individuale*)

Facilità e tempestività d'aggiornamento dei contenuti



Vantaggi del Learning Management System



In un sistema LMS troviamo strumenti quali l'amministrazione di competenza, l'analisi di abilità, la pianificazione di successione, le certificazioni, i codici categoria virtuali e la ripartizione delle risorse (*sedi della riunione, stanze, anagrafica, ecc.*).



Tracciamento

Tracciamento delle ore di formazione in un unico gestionale.



Reportistica

Report e log di accesso integrato



Formatore

Qualificare il formatore in base alle proprie conoscenze.



Aule virtuali

Aule per aggregare i dati delle varie unità didattiche.



Controllo

Monitora la fruizione dei corsi controllando l'efficacia della formazione.



Anagrafica

Gestione delle anagrafica e iinvio delle credenziali.

LEARNING

E-LEARNING

Piattaforma e-learning **SCORM** (ASINCRONA)

Per apprendimento online (*noto anche come apprendimento in linea, teleapprendimento, teledidattica o con il termine inglese E-learning*) s'intende l'uso delle tecnologie multimediali e di Internet per migliorare la qualità dell'apprendimento facilitando l'accesso alle risorse e ai servizi, così come anche agli scambi in remoto e alla collaborazione a distanza.

I progetti educativi di molte istituzioni propongono l'e-learning non solo come complemento alla formazione in presenza, ma anche come percorso didattico rivolto ad utenti aventi difficoltà di frequenza in presenza.

Attraverso l'e-learning si facilita la **formazione continua** e quella **aziendale**, specialmente per le organizzazioni con una pluralità di sedi.



Lo **SCORM** definisce, nell'e-learning, le specifiche relative al riutilizzo, tracciamento e catalogazione degli oggetti didattici (learning object), i "mattoni elementari" con i quali vengono strutturati i corsi. La piattaforma di e-learning ha solo il compito di dialogare con l'oggetto, interpretando i messaggi che gli vengono passati.

E-LEARNING

Piattaforma e-learning **SCORM (ASINCRONA)**

Un fattore di distinzione dell'apprendimento e-learning rispetto alle altre forme di FAD offline è che nel E-learning prendono parte al processo formativo una serie di figure e di servizi che sono la spina dorsale della metodologia di insegnamento: il **tutor** e la comunità di pratica, che permettano un reale e fattivo processo di apprendimento.

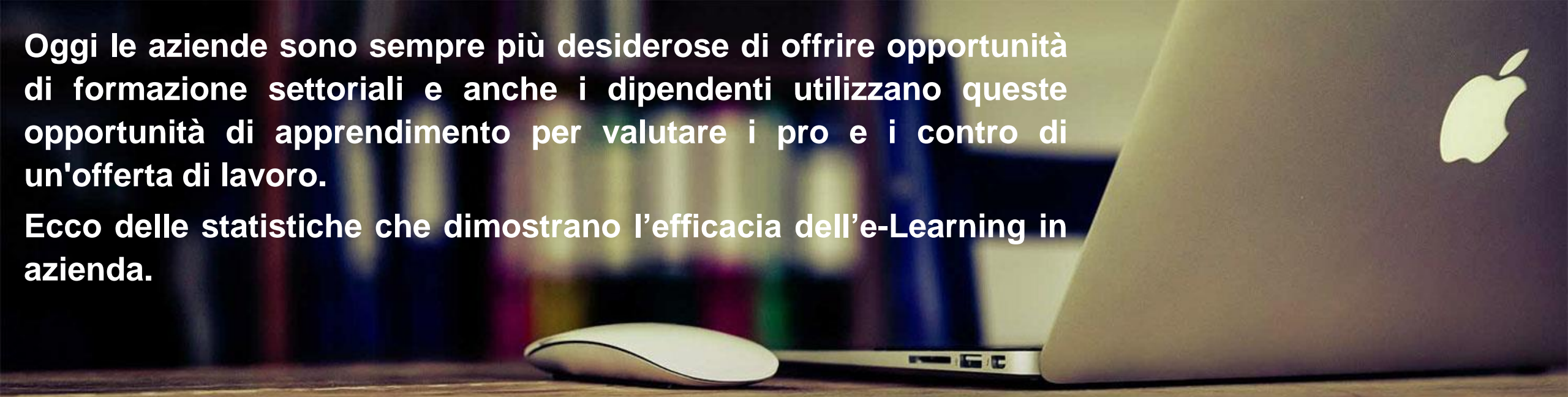
l'utilizzo della connessione in rete per la fruizione dei materiali didattici e lo sviluppo di attività formative basate su una tecnologia specifica.

l'impiego del personal computer (eventualmente integrato da altre interfacce e dispositivi) come strumento principale per la partecipazione al percorso di apprendimento

un alto grado di indipendenza del percorso didattico da vincoli di presenza fisica o di orario specifico

il monitoraggio continuo del livello di apprendimento, sia attraverso il tracciamento del percorso che attraverso frequenti momenti di valutazione e autovalutazione





Oggi le aziende sono sempre più desiderose di offrire opportunità di formazione settoriali e anche i dipendenti utilizzano queste opportunità di apprendimento per valutare i pro e i contro di un'offerta di lavoro.

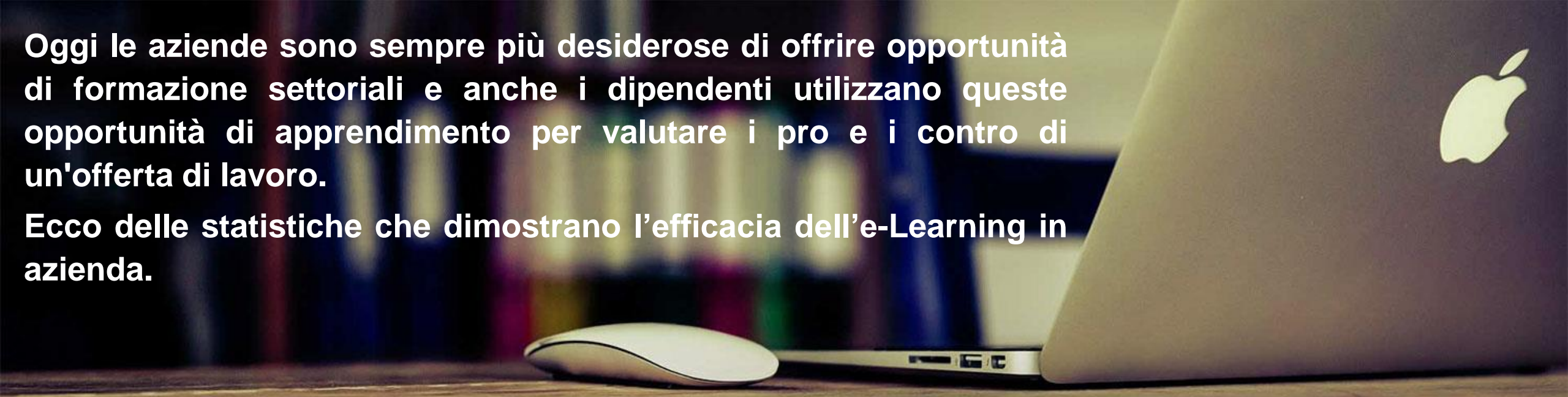
Ecco delle statistiche che dimostrano l'efficacia dell'e-Learning in azienda.

1

Il microlearning aumenta l'efficacia della formazione del 17%

I professionisti sono a favore della formazione in microlearning: si tratta di una formazione rapida e concentrata. Il **94%** degli studenti preferisce il microlearning soprattutto perché si presta meglio alle esigenze del proprio lavoro.

Un rapporto della **Software Advice** riporta che il microlearning crea il **50%** in più di coinvolgimento. Inoltre, i contenuti del microlearning sono abbastanza compatti da non sovraccaricare la mente dello studente.



Oggi le aziende sono sempre più desiderose di offrire opportunità di formazione settoriali e anche i dipendenti utilizzano queste opportunità di apprendimento per valutare i pro e i contro di un'offerta di lavoro.

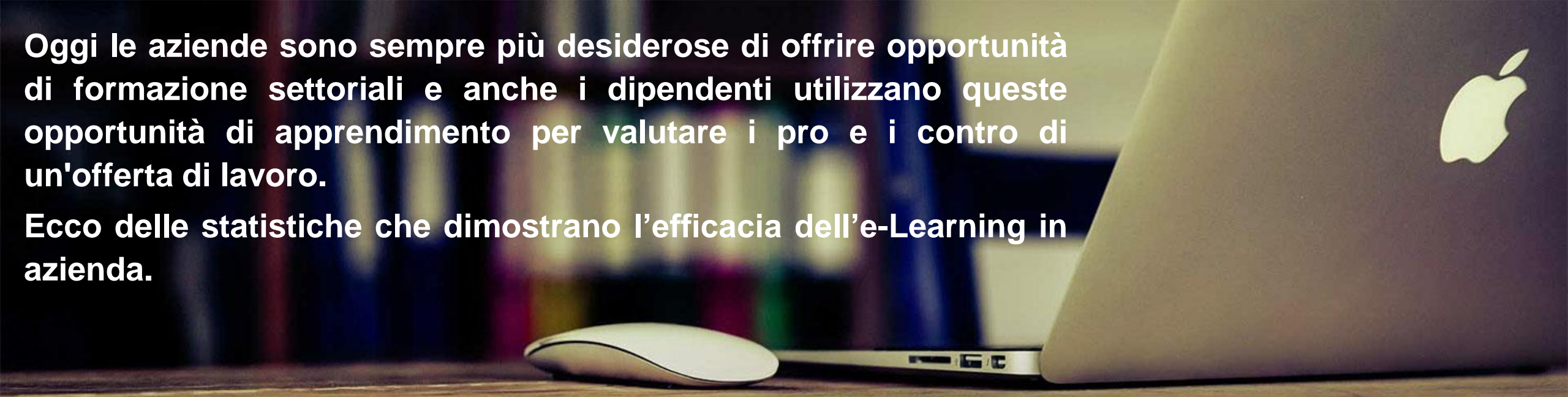
Ecco delle statistiche che dimostrano l'efficacia dell'e-Learning in azienda.

2

Il 65% dei Millennials affermano che la loro scelta lavorativa è dovuta alle opportunità di sviluppo personali e professionali

Entro il 2025, i Millennials costituiranno il 50% della forza lavoro. Il 66% prevede di rimanere nel posto di lavoro attuale per meno di cinque anni.

L'e-Learning e le opportunità tratte dai corsi digitali sul posto di lavoro sono fondamentali per attirare e trattenere i talenti.



Oggi le aziende sono sempre più desiderose di offrire opportunità di formazione settoriali e anche i dipendenti utilizzano queste opportunità di apprendimento per valutare i pro e i contro di un'offerta di lavoro.

Ecco delle statistiche che dimostrano l'efficacia dell'e-Learning in azienda.

3

Le opportunità e-Learning sono collegate alla felicità dei dipendenti

Se pensate che la soddisfazione lavorativa sia qualcosa che “non incide sulla produttività”, ripensateci.

Una forza lavoro "felice" significa una cultura più coesa. I dipendenti hanno una ragione, non solo per presentarsi al lavoro, ma per essere effettivamente presenti. Sanno che possono cercare e ottenere soddisfazione dalle opportunità di crescere sia professionalmente che personalmente. Il **51%** dei responsabili delle Risorse Umane ha affermato che l'e-Learning ha avuto un effetto diretto sul morale dei dipendenti.

Oggi le aziende sono sempre più desiderose di offrire opportunità di formazione settoriali e anche i dipendenti utilizzano queste opportunità di apprendimento per valutare i pro e i contro di un'offerta di lavoro.

Ecco delle statistiche che dimostrano l'efficacia dell'e-Learning in azienda.

4

Il supporto al rendimento può rispondere "istantaneamente" e creare opportunità di apprendimento.

Sul posto di lavoro ci sono opportunità per imparare dalla risoluzione dei problemi. Questo tipo di "supporto al rendimento" può essere formale o informale e sfrutta gli stimoli che l'e-Learning offre ai dipendenti.

Le valutazioni sul rendimento possono essere legate a nuove opportunità di sviluppo professionale e sono da intendersi, non come ricompensa, ma come risposta alle necessità o, in maniera più informale, i dipendenti possono accedere a una base di conoscenza "nel cloud" quando affrontano un problema su un particolare progetto.

L'e-Learning è destinato a cambiare il modo in cui i dipendenti vivono la loro esperienza lavorativa nel posto di lavoro, il quale diventa un'effervescente opportunità di crescita.

STATISTICHE



*Dati **Research and Markets** (il più grande archivio di ricerche di mercato del mondo)*

325

Mercato

Il mercato globale dell'eLearning raggiungerà i 325 miliardi di dollari entro il 2025

24%

Miglioramento

Investendo nella formazione dei dipendenti si ottengono miglioramenti nei margini di profitto del 24%

30\$

Investimento

Investire in e-learning aumenta concretamente la produttività. Per ogni dollaro speso, l'azienda ha visto un'aumento di produttività di 30\$

5

Efficacia

L'e-learning consente agli studenti di imparare 5 volte di più per ogni ora di formazione

90%

Ambiente

L'e-learning riduce il consumo energetico del 90% e riduce le emissioni di CO2 di oltre l'85%

Piattaforma Videoconferenza (SINCRONA)

VIDEOCONFERENZA

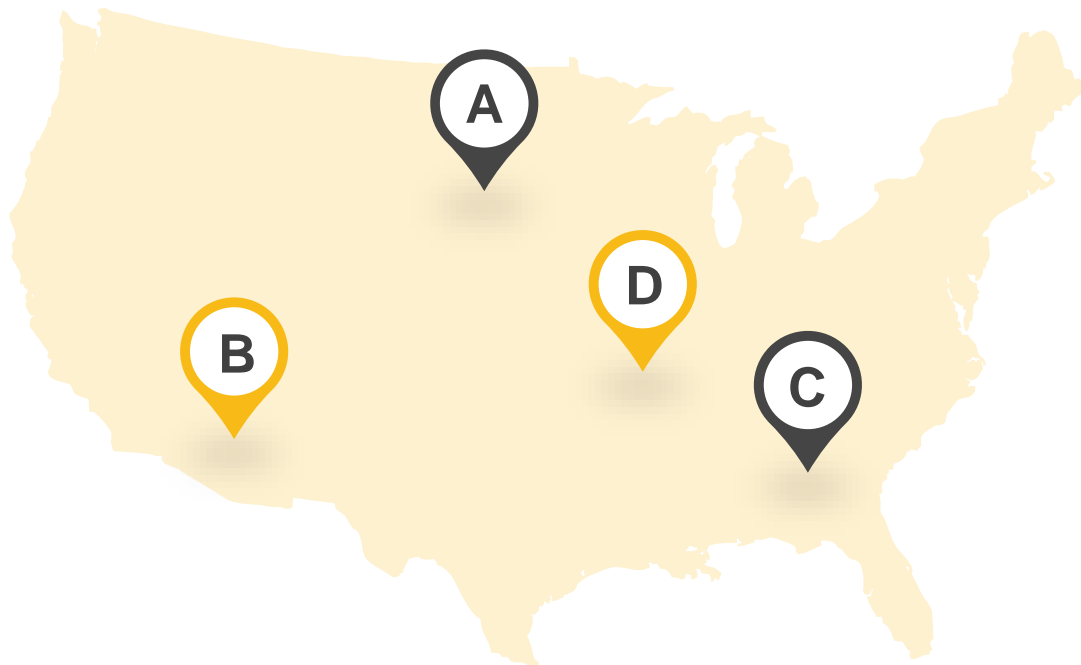


Videoconferenza

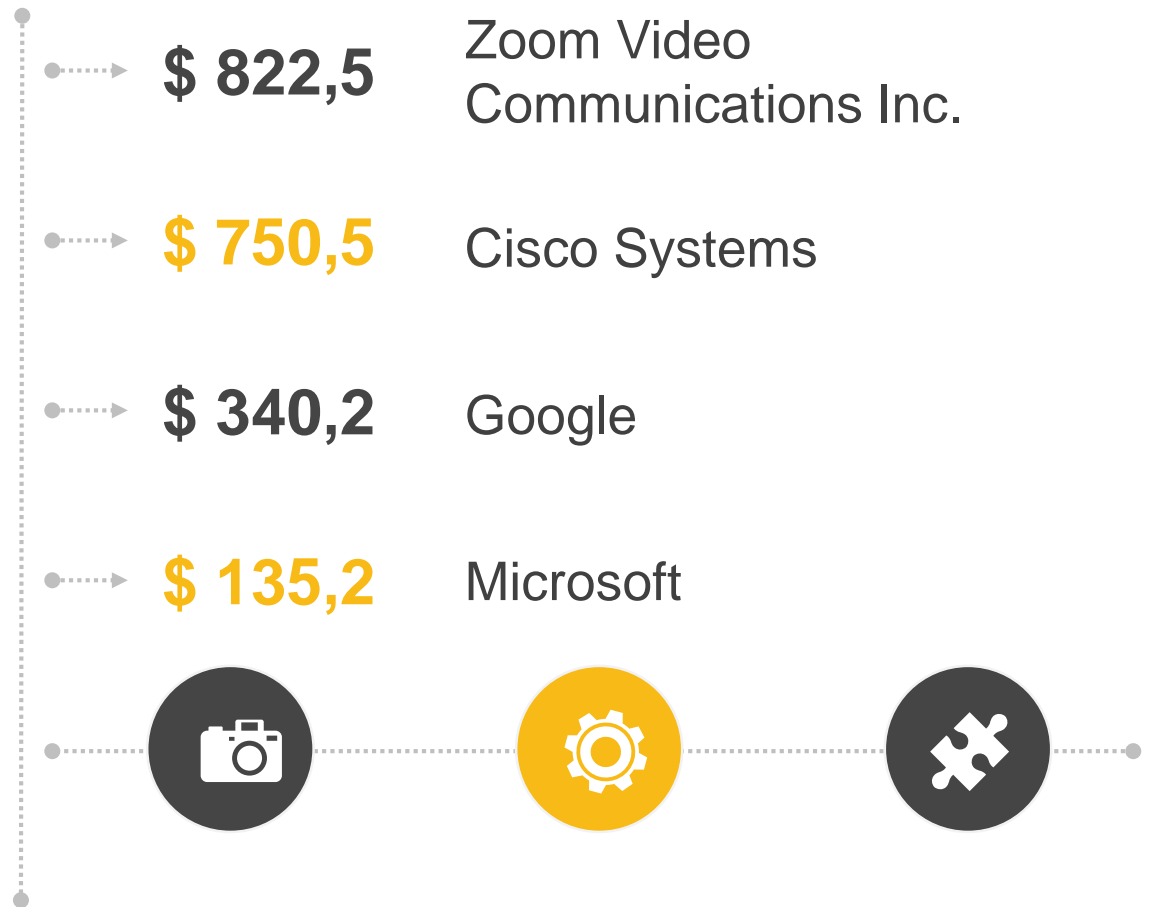
Sistema Software utilizzato per la presentazione e la formazione on-line con: conferenze audio e video, Disegno con lavagna collaborativa, Sistema di moderazione docente.

Fatturato 1° semestre 2020

Fatturato in milioni \$

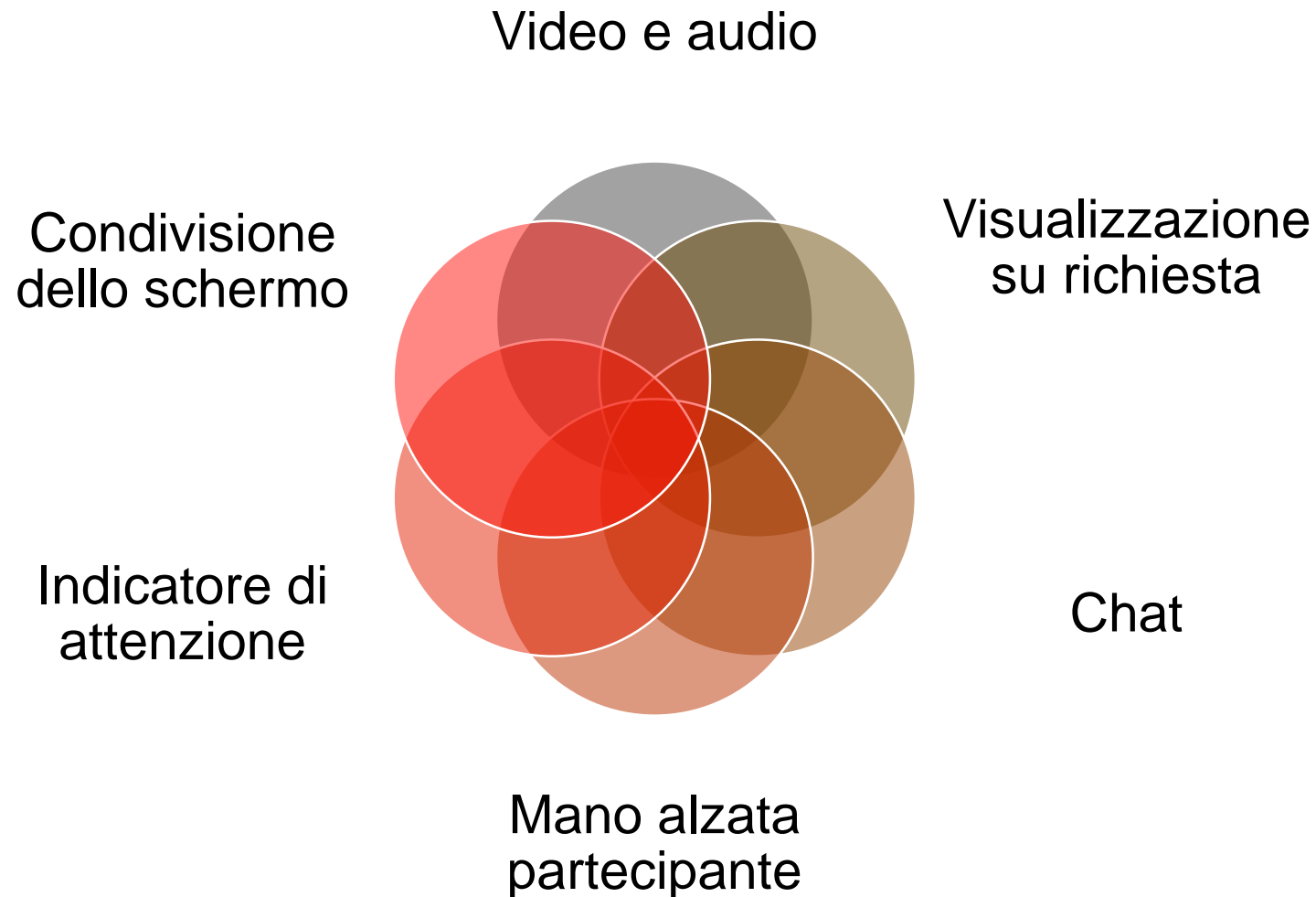


Tutte le società principali sono U.S.A.

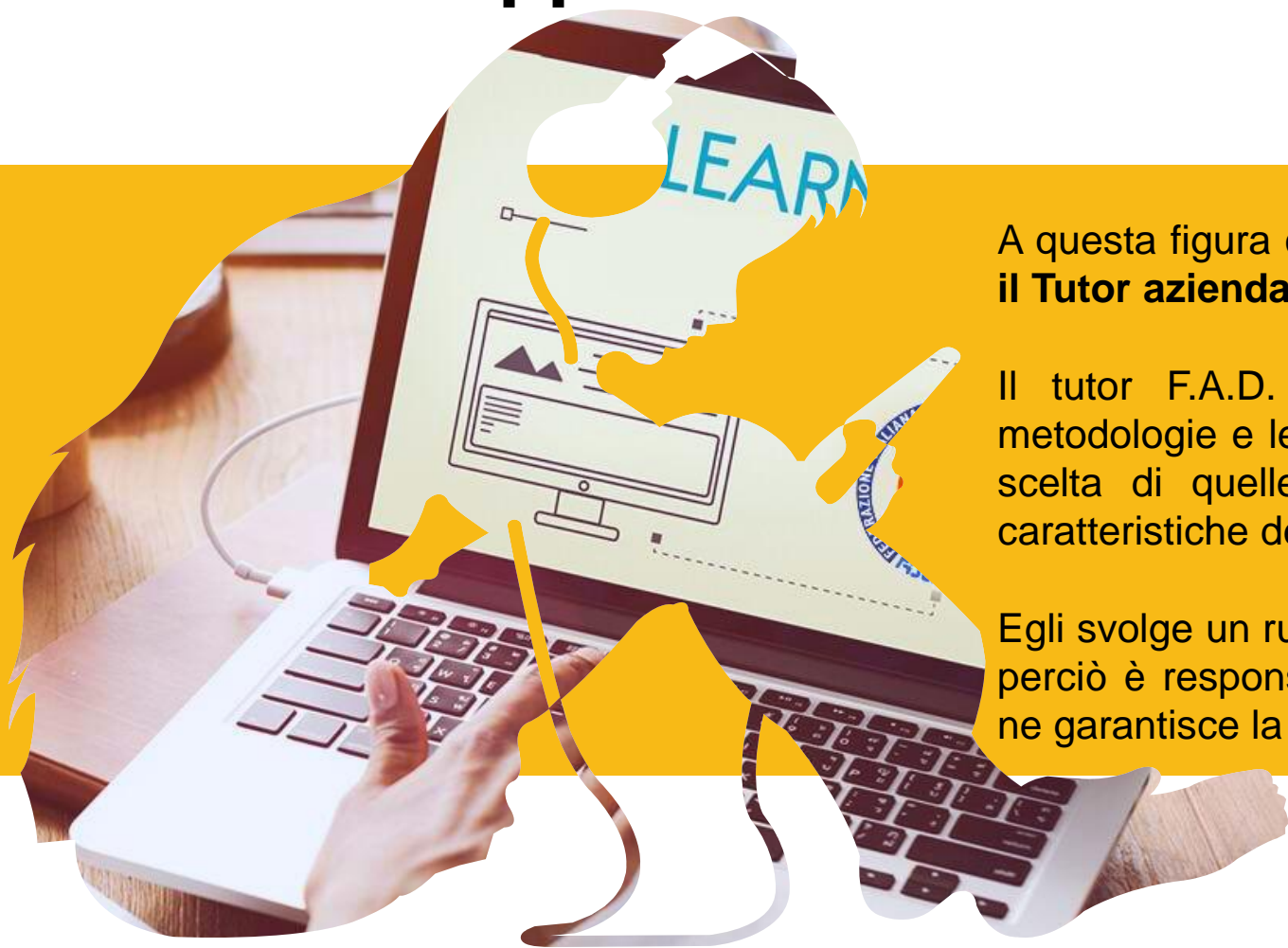


Dati Global Video Conferencing Systems Market Professional Survey
Il fatturato è relativo solo ai sistemi di videoconferenza

Funzioni principali Videoconferenza



Il **tutor** accompagna gli allievi di un corso di formazione nel processo di apprendimento



A questa figura corrispondono profili anche molto diversi: il **Tutor d'aula**, il **Tutor aziendale**, il **Tutor FAD** e il **Tutor dei Circoli di studio**.

Il tutor F.A.D. (E-tutor), dovrebbe anche saper padroneggiare le metodologie e le tecniche di apprendimento per aiutare il discente nella scelta di quelle che sono più adatte agli obiettivi formativi e alle caratteristiche delle persone in formazione.

Egli svolge un ruolo "cerniera" tra le esigenze degli allievi e delle aziende perciò è responsabile del buon andamento di un corso di formazione e ne garantisce la continuità.

Le nuove figure della formazione



ARNING

ERUDIO

E-LEARNING ASINCORNA
VIDEOCONFERENZA SINCRONA
AULA

SCOPRI DI PIU'



<https://www.demoinfotel.it/erudio/>