

Osservatorio Formazione



Occupazione Il collegamento tra Università e mondo del lavoro resta debole (ma non per tutti). Servono certificazioni di qualità e percorsi innovativi

Economia 2.0 Dove la carriera digitale è più spedita

Esperti nella gestione dei rischi, nel marketing e nell'elaborazione di previsioni: ecco le figure più ricercate dalle aziende

DI BARBARA MILLUCCI

In Italia si fa ancora troppa poca formazione digitale: solo il 30% delle aziende organizza da 5 a 10 giornate di formazione tecnologica per dipendente l'anno, mentre il 40% non va oltre le 3 giornate. In media, sono 6,2 le giornate annue pro-capite dedicate alla formazione tecnologica nelle aziende nel settore dell'Information e communication technology, 3 negli altri comparti e 4 nella pubblica amministrazione.

È quanto emerge dall'Osservatorio delle competenze digitali, condotto dalle associazioni Ict (Aica, Assinform, Assintel e Assinter Italia), promosso da AgID (Agenzia per l'Italia Digitale), realizzato da NetConsultingcube. Secondo la survey, che ha interpellato per lo più società informatiche del Nord Italia, i settori in cui maggiormente investono le pmi sono il cloud computing e la digitalizzazione di flussi e processi (80%), Mobile Applications e Analytics (75%), Big Data (50%), e-commerce e Mobile Payment (circa 40%), solo il 20% in domotica. I profili più ricercati nelle aziende ad alto contenuto tecnologico sono il Security Specialist, ovvero chi assicura l'implementazione della politica di sicurezza aziendale, e l'Enterprise Archi-



tect, che progetta e mantiene l'architettura It, trovando l'equilibrio tra le opportunità tecnologiche e i requisiti di business. In particolare, «gli ambiti più critici dove non si trovano professionisti sono: l'area della gestione del rischio/sviluppo delle previsioni (46%), innovazione/sviluppo business plan (42%), ingegneria dei sistemi/marketing digitale (37%) ed esperti nel supporto al cambiamento (32%)» dichiara Giancarlo Capitani, presidente della società di

consulenza Netconsulting cube. **Troppa distanza** Ancora una volta il sistema universitario, con i suoi percorsi formativi non soddisfa appieno le esigenze delle aziende Ict (43%). Non è di certo una novità che le lauree più accreditate per trovar lavoro siano Informatica, unitamente ad altri indirizzi di Ingegneria, ma le aziende vorrebbero che i dottori fossero maggiormente certificati. L'80% chiede infatti «un sistema di cer-

tificazione delle competenze tecniche, soprattutto per soddisfare requisiti tecnici e di compliance, sempre più stringenti nella partecipazione a gare pubbliche o private — prosegue Capitani —. Oltre alle certificazioni, è necessario realizzare una piattaforma nazionale dei contenuti didattici digitali, introdurre innovativi percorsi di formazione accademici, promuovere attività di tutoraggio extra curricolari». Dolente il capitolo retribuzioni. Nel settore Ict, le busta paga

sono più basse rispetto alla media generale, soprattutto per i dirigenti (-1,2%) e quadri (-2,9%), mentre sembra andar meglio per gli impiegati (+3,6%). Nel passaggio scuola-lavoro, emerge invece che il 60% delle aziende instaura rapporti continuativi con il mondo accademico, finalizzati prevalentemente ad assorbire risorse già formate per attività di stage, nonché di supporto a tesi di laurea sperimentali ed il 57% partecipa a Career Day.

Il reclutamento Alle pmi servono dunque esperti digitali, ma dove li trovano? Circa il 70% delle aziende Ict interpellate dichiara di affidarsi al network personale-professionale, mentre il 50% accede alle banche dati delle università. Ci sono poi i canali digitali di recruitment sempre più usati dai direttori del personale. Oltre il 50% pubblica le vacancy sul proprio sito aziendale, il 40% dichiara di utilizzare LinkedIn e il 40% pubblica annunci di ricerca personale su stampa o web. Ancora limitato (meno del 30%) il ricorso al job posting, la pubblicazione di annunci internamente all'azienda finalizzati a reclutare risorse già presenti per ricoprire ruoli vacanti. Ma una volta assunto un laureato l'azienda hardware o software come lo aggiorna? «L'87% tramite il training on the job (affiancamento) l'81% attraverso percorsi formativi interni ed oltre il 50% si rivolge al coaching, finalizzato a migliorare le potenzialità del singolo per raggiungere obiettivi manageriali e del team», continua Capitani. Infine, per coprire i costi per l'aggiornamento il 54% delle pmi ad alta tecnologia ricorre a fondi interprofessionali, mentre il 7% a finanziamenti pubblici.

Hi-tech Le opportunità formative della realtà aumentata

L'aula di scuola? È virtuale Ma l'aggiornamento è reale

Immaginate di indossare un Oculus rift (il caschetto per la realtà virtuale) ed entrare come per incanto in un'aula d'ateneo per seguire una lezione. Il futuro della formazione sembra configurarsi sempre più come un'esperienza sensoriale a 360° con laboratori virtuali costruiti con realtà aumentate dove poter mettere in pratica quanto appena appreso sui libri di testo. Sul mercato, c'è grande attesa per l'arrivo, entro marzo, del nuovo visore HoloLens di Microsoft «che offrirà numerose possibilità d'utilizzo proprio nell'ambito dell'istruzione e dell'insegnamento — spiega Fabio Santini, direttore della divisione Developer Experience di Microsoft —. Abbiamo in previsione per il 2016, numerosi corsi che organizzeremo nelle aule Microsoft a Milano in «Mobility», «Cloud», «Gaming», «App» oltre che sulle nuove applicazioni della realtà aumentata, mentre ad aprile organizzeremo un grande evento sulla formazione a Milano».



Microsoft Fabio Santini

zione tecnica e quelle sulla sicurezza sono quelle dove maggiormente si sperimenta la virtual room», sottolinea Franco Amicucci, esperto in didattica. Proprio sul tema della sicurezza, Cisita Parma, ente di formazione di Unione parmense degli industriali (Confindustria) sta sperimentando nuove forme di apprendimento sul tema della sicurezza in azienda, proprio tramite visori. A partire da febbraio 2016, con il Gruppo imprese artigiane, lancerà la prima virtual training room basata sui visori Oculus Rift focalizzata sulla formazione professionale e i suoi possibili impieghi industriali. Nelle postazioni, dislocate all'interno delle aule didattiche a Parma, sarà possibile fruire di tre simulazioni relative al mondo produttivo, la prima dedicata alla sicurezza in magazzino, la seconda sull'evacuazione in caso di incendio, la terza sulle problematiche dei lavori in quota. «È un servizio pensato per il training aziendale — spiega Alessandro Rigolli, responsabile

marketing — e per addestrare al meglio gli operai nei cantieri edili. Indossando il visore, il lavoratore potrà interagire con l'ambiente, con oggetti e persone come fosse realmente lì. Potrà svolgere compiti assegnati da un tutor virtuale ed altro ancora. Le aziende potranno invece aggiornare le competenze dei propri collaboratori in maniera flessibile e personalizzata». Di queste nuove applicazioni tecnologiche per il settore dell'education, del distant learning e molto altro ancora si parlerà il 12-13 marzo al Global Education Skills Forum di Dubai. Attesi oltre 50 ministri dell'Istruzione da tutto il mondo oltre a Jordan Shapiro, il celebre docente della Temple University e giornalista di Forbes, specializzato in edTech e game-based learning (imparare giocando).

Proprio sulla realtà aumentata, Microsoft research ha annunciato premi per 100 mila dollari per progetti di ricerca universitaria. «Si tratta di un'interazione ibrida, nel senso che i nostri visori non sono virtuali al 100% — prosegue Santini —. Il nostro Oculus permette di vedere quello che effettivamente esiste ma con possibilità di sovrapporre altri oggetti, o nozioni come ad esempio materiale didattico, per agevolare l'apprendimento didattico». Le applicazioni nei tutorial di apprendimento sono svariate. Si va dalla formazione sulla sicurezza a quella medica. Gli studenti di medicina possono ad esempio dissezionare un corpo virtuale per studiarne il sistema osseo, senza aver bisogno di un vero cadavere, «con la possibilità di poter girare intorno al corpo, inoltre, le informazioni cambiano sempre in base alla prospettiva». Al momento, le aree dedicate alla forma-

E-learning IFOAP

Piattaforma e-learning dedicata
personalizzabile per ogni ambito formativo

Ampio catalogo di corsi per il settore assicurativo e bancario (IVASS e OAM)

Docenti altamente qualificati

Coaching
Formazione in aula e online

Per maggiori informazioni: info@ifoap.it 06 4520701 www.ifoap.it

Tendenze

La formazione è sempre più mobile

Il 72% dei direttori delle risorse umane (Hr) intende usare il mobile learning come principale strumento di apprendimento tecnologico, il 66% l'adaptive learning (la metodologia formativa che coniuga algoritmi, big data, intelligenza artificiale per creare percorsi personalizzati) e la gamification (l'apprendimento con i giochi). Appena il 38% del campione è attratto dalla metodologia flipped classroom (l'insegnamento capovolto) in cui il docente non è l'unico dispensatore del sapere ed il 34% dalla realtà aumentata. È quanto emerge da una ricerca condotta su oltre 20 mila direttori e responsabili della formazione delle principali aziende italiane, realizzata da Business International per conto di Skilla-Amicucci Formazione, società specializzata in formazione a distanza. «L'86% degli intervistati ha dichiarato di avere partecipato negli ultimi 2 anni a corsi in modalità e-learning — afferma il fondatore Franco Amicucci —. Chi ne ha usufruito, ha seguito in media 8,6 corsi e ben il 28% ne ha frequentati più di 10». Vantaggi? «La riduzione dei tempi e dei costi e la condivisione con i colleghi lontani». Limiti? «La mancanza del contatto diretto con il docente e la classe, il rischio del calo dell'attenzione ed il vincolo delle infrastrutture tecnologiche».