



tà con un gruppo di divisioni specializzate in modo verticale negli ambiti bancario-assicurativo, manageriale, linguistico, informatico e sicurezza nei luoghi di lavoro e **Stefano Scudiero, Direttore Operativo di Humanform**, società del Gruppo SGB Humangest specializzata nella realizzazione di percorsi di formazione su misura.

### In difesa dell'aula

“L'aula non è morta”, esordisce senza mezzi termini Guerra. “Mi occupo di formazione da 27 anni e, negli ultimi cinque, è cambiato molto il tipo di richiesta che riceviamo dalle aziende nella direzione di security e safety. Ma continuiamo a lavorare su conoscenze e competenze con i tradizionali corsi in aula: le aziende ce li chiedono ancora”. Il concetto di formazione in presenza, però, ha subito un'evoluzione: “Non è più solo l'aula frontale, ma una più interattiva, molto pratica ed esperienziale. Cerchiamo di fare formazione in sale più piccole, dove è possibile interagire molto”.



Paola Guerra,  
Fondatrice e  
Direttrice della Scuola  
Internazionale Etica &  
Sicurezza

Una presa di posizione tutt'altro che impopolare tra i formatori. “Anche per noi la formazione è cambiata: l'aula, intesa come il luogo fisico in cui fare la formazione, ha ceduto il passo alla dematerializzazione con l'introduzione di nuove tecnologie che permettono una formazione più flessibile e una riduzione dei tempi, soprattutto dal punto di vista organizzativo”, aggiunge Biccirè, che specifica come l'attività formativa di

Ifoa venga fatta ancora –per il 70%– con la metodologia d'aula, il resto con l'elearning. “Soprattutto per la formazione manageriale, le nostre imprese sono ancora orientate alla formazione d'aula, ma più destrutturata e interattiva rispetto a qualche anno fa”. È così che nella formazione tradizionale entrano lo storytelling, le metodologie esperienziali, come il team building o l'outdoor training, e l'utilizzo dei Lego per sviluppare il pensiero creativo.

La formazione classica gode di così tanta popolarità che molte società del settore che ancora oggi la utilizzano come metodologia esclusiva. “Per scelta, da 20 anni non ci occupiamo né di elearning né di formazione in pillole. Il nostro metodo è l'approccio tradizionale: facciamo training, interventi di coaching e consulenze incontrando e parlando con le persone, sia nei setting d'aula sia nel *one to one*”, rivela Santarelli.

### L'aula del nuovo millennio

La formazione tradizionale sopravvive, ma cambia natura e si contamina con il nuovo. “A. D. Global

Solution è un'azienda degli Anni 90 che ha iniziato con la formazione d'aula. Oggi siamo nel 2019 e il mondo della comunicazione e della formazione è totalmente cambiato. Anche noi ci siamo innovati: utilizziamo piattaforme, elearning, formazione a distanza, webinar. Le tecnologie ci consentono di fare dei corsi più evoluti, senza tralasciare la formazione più tradizionale in aula, ma con la possibilità di creare dei percorsi formativi più dinamici, con *role play* e simulazioni per rendere più concreto il corso”, racconta Poerio. Il formatore sottolinea che, anche se c'è una forte crescita della formazione multimediale, soprattutto nell'ambito della formazione obbligatoria, la metodologia più richiesta è ancora quella d'aula.



Davide Poerio,  
direttore commerciale  
di A. D. Global Solution

“Ci stiamo innovando sia negli strumenti sia nei contenuti. Abbiamo fuso le attività di formazione più tradizionale sulle competenze verticali con le attività di gruppo e individuali volte a lavorare sulle abilità delle persone e a sostenerle nel gestire compiti stressanti”, illustra Guerra. In questo contesto sono sempre più richieste le sessioni di mindfulness, ma la formazione non è l'unico servizio cercato dalle aziende. “Specialmente se c'è un cambio di direzione o un nuovo responsabile, la prima cosa che ci chiedono è un momento aggregativo proficuo con dei *follow up*”. Per questo, la Scuola Internazionale Etica & Sicurezza organizza anche eventi formativi di team building aziendale, in cui la logica è far conoscere le persone, farle comunicare al meglio e far sì che imparino a relazionarsi in modo più utile ed efficace, anche con le altre funzioni aziendali.

### Lavorare sui comportamenti delle persone

Le società di formazione che lavorano sui comportamenti delle persone sono concordi nel considerare estremamente difficile fare questa attività, usando esclusivamente metodologie digitali. “Per far ragionare le persone sul loro livello di esecuzione di alcuni comportamenti e su cosa potrebbero fare per migliorare, sono necessari la presenza e il confronto, non lo si può fare lavorando solo a distanza”, spiega Mancini. Santarelli crede il dialogo e l'incontro fisico siano elementi necessari per l'efficacia della formazione chiamata a intervenire sui comportamenti. “Eureka! Servizi sviluppa percorsi per il management delle organizzazioni: lavoriamo solo in modo sartoriale e facciamo solo interventi verticali”. Prima di sviluppare un progetto, infatti, l'azienda svolge un'analisi della cultura dell'organizzazione e del background dei suoi dipendenti. In questo modo, riesce a ideare un percorso che legghi le persone a