



OVS

Modelli di apprendimento e cultura digitale OVS Store Management School

Cristina Cocchetto

Responsabile Formazione Sviluppo Manageriale e Comunicazione Interna
OVSspa

OVS



OVS



OVS
KIDS

BluKIDS
A PROVA DI BAMBINI



Shaka
INNOVATIVE BEAUTY

1

Fashion retail in
Italia per fatturato

7,6%

Market share

15

Più di 15 milioni di
clienti ogni anno in
Italia

1 su 2

1 su 2 ragazzi italiani
indossa
abbigliamento OVS

Oltre 1500

Store in Italia e
all'estero

Più di 8000

collaboratori

0. Engagement e Social Learning – la premessa

WELCOME TO **Weshare**
DESIGNED FOR US

**SEMPRE A TUA
DISPOSIZIONE**
PER ESSERE
PROTAGONISTA
IN AZIENDA

**ACCESSIBILE
OVUNQUE**
DALLO STORE
DA CASA E
DA MOBILE

**APERTO
QUANDO VUOI**
OGNI GIORNO
OGNI ORA



OVS

**Dare a tutti la possibilita'
di accedere**



La BASE di riferimento: Analisi internazionali sui metodi di studio

PREMESSA

Ogni anno assumiamo più di **150 giovani neo laureati** che seguono un percorso formativo per diventare Store Manager

LA SFIDA

→ Formare in tempi sempre più rapidi, considerare la centralità dell'esperienza sul campo e l'impatto delle nuove tecnologie; questi i "drivers" del cambiamento del percorso formativo che ha visto il riconoscimento delle competenze acquisite con un attestato digitale.



Il **72%** delle persone, nel cercare un nuovo impiego, considera l'Apprendimento e il Development fattori importanti tanto quanto il Compenso.

Fonte: Global Knowledge, Febbraio, 2011



Per i **Millennials**, il Training e il Development costituiscono il benefit principale che cercano nel loro lavoro.

Fonte: PWC survey 2009 Managing tomorrow's people. Millennials at work

La BASE di riferimento: Analisi internazionali sui metodi di studio



- * Il Training Formale da solo NON Basta (il 50% finisce in “scrap” learning)
- * L’impatto sulla performance viene dallo **sviluppo di nuove modalità di apprendimento** da applicare nel lavoro quotidiano.

Il **modello 70:20:10** è il più efficace per l’apprendimento.



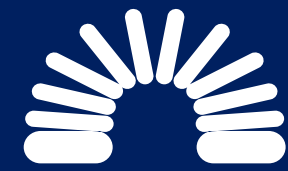
Source: CEB analysis.

Come impariamo?

Da CHE COSA imparare
a COME impariamo

- 70-20-10 – circa il 70% è learning on-the-job
- Se ben fatto, il learning on- the-job ha impatti sulla performance **3 volte maggiori rispetto** al training formale

**Fare
Pratica**



Quanto ti dedichi ad esercitarti per ottenere delle performance soddisfacenti?

**Riflettere
Osservare**



Ti fermi a pensare cosa è andato bene e cosa vorresti cambiare?

**Ottenere
Feedback**



**Chiedi feedback sulla tua performance e sul suo impatto?
Ti confronti con gli altri?**

Come formiamo ?

70 % on the job training strutturato con attività e-learning che accompagnano il percorso



20 % Webinar – Workshop in presenza progettati sulla base del gap specifico di conoscenza rilevato dai test di apprendimento
aula diventa approfondimento su casi pratici (la docenza si trasforma in diventa consulenza)
Socializzazione delle esperienze e confronto

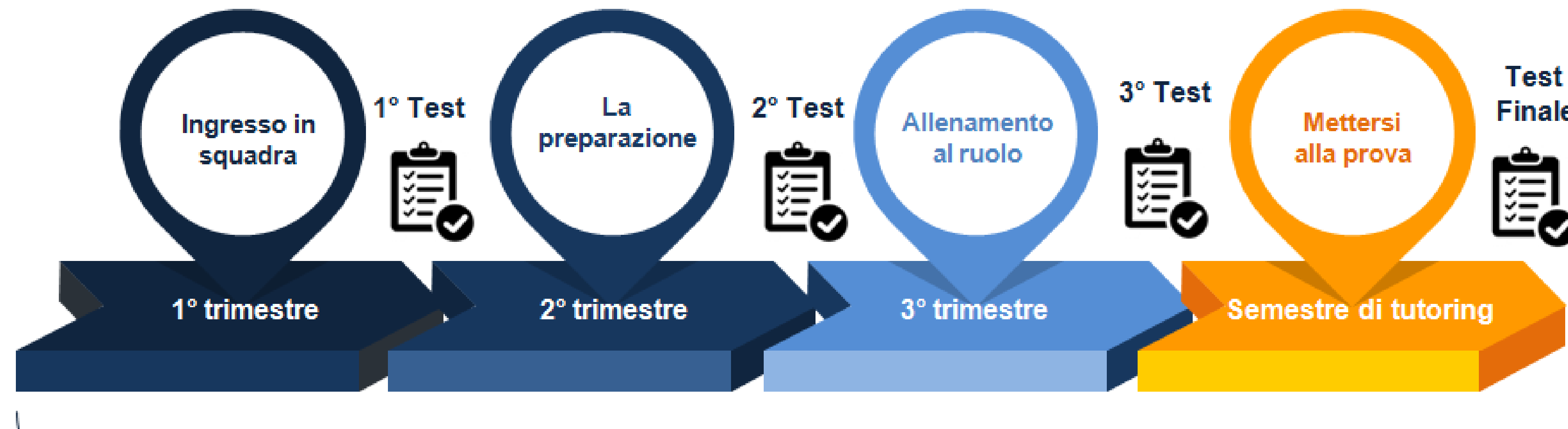
10 % Aula tradizionale

	Formazione			TUTORING
	Ingresso in squadra	La preparazione	Allenamento al ruolo	Mettersi alla prova
Durata	3 mesi	3 mesi	3 mesi	6 mesi
Modalità formativa	Negozi On boarding: Un giorno in Sede	Aula – webinar E learning Un giorno da Store Manager		Esercitazioni su casi pratici Prova e sperimentazione (<i>esperienza all'estero</i>)
Soggetti coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Store Manager Formatore • Faculty OVS (formatori aziendali resp. di funzione) • Formatori esterni 			<ul style="list-style-type: none"> • Store Manager formatore • Faculty OVS

Cosa formiamo?

PROFESSIONAL SKILLS	MANAGERIAL SKILLS		APPROFONDIMENTI
104 argomenti	32 argomenti		28 argomenti
Tempi e modalità definite per "on the job" ed "e-learning"			Tempi e modalità libere on demand

OPEN BADGE
diploma in formato digitale



15 mesi (9 on job training + 6 tutoring)



La SFIDA: Innovare e integrare le metodologie formative

Il miglior approccio
tradizionale

Incorpora nuove
tecnologie e
opportunità

Virtual learning

Smart@training
Easy@training



Aula
Workshop
Esperienziale



On the job

Intranet
Comunicazione Interna
Tutoring – Coaching
Idee di miglioramento



Auto apprendimento

Action Learning
Project Work
Piani di autosviluppo



Blended learning



Verso una cultura di sharing

UN SUBJECT PER STORE MANAGER TRAINEE

- Hanno accesso tutti i trainees fino alla nomina a Store Manager
- HR partecipa alle le attivìa della community come tutor a distanza



UN SUBJECT PER STORE MANAGER TRAINER

- Hanno accesso tutti i trainers
- Convidono le esperienze di training e loro efficacia.
- Suggestiscono integrazioni e aggiornamenti su argomenti
- HR partecipa al confronto



Verso una cultura di codesign - Learning Management System

PER IL TRAINEE

- Chiarezza dei programmi
- Materiali di studio
- Materiali di approfondimento
- Valutazioni del trainer
- **SEMPRE ACCESSIBILE** da qualsiasi device
- **TEST DI VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO**

PER IL TRAINER

- Chiarezza dei programmi
- Avanzamento delle attività
- Valutazioni dell'apprendimento intermedie
- Trasparenza delle valutazioni degli altri trainer
- Condivisione esperienze di training e loro efficacia.
- Suggerimenti o integrazioni e aggiornamenti su argomenti
- HR partecipa al confronto

PER HUMAN RESOURCE

- Progress costante delle attività
- Valutazioni dell'apprendimento
- Base per la raccolta dei fabbisogni di approfondimento

PER I CAPI

- Progress delle competenze necessarie al ruolo
- Punto di riferimento per i tempi di copertura delle posizioni organizzative

**LA CO PROGETTAZIONE DELLA TECNOLOGIA ALLA BASE DEL SISTEMA
CONSENTE INTEGRAZIONE TRA I SOGGETTI - TRASPARENZA - RAPIDITA' DI RISPOSTA**

9. OVS Una nuova leva importante il Gaming



“Training Games”

Dove l'apprendimento si integra con la sfida e il gioco

Un modo per confrontarsi su un linguaggio comune e apprendere attraverso la sfida

SAI GESTIRE AL MEGLIO IL TUO TEMPO?

Pensi di essere padrone della tua giornata o a volte si sembra che sia il tempo stesso a comandarti? Per saperne di più sulle tue capacità di gestione del tempo e scoprire come migliorarle mettiti alla prova rispondendo a queste 12 domande.



“Skills Selfie”

come stimolare il social learning

Utilizzo di un linguaggio “**social**” per catturare l’attenzione.

Sana competizione!

Per far condividere le esperienze i segreti del successo.

10. OVS Lesson learnt ... continuous learning

- L'utilizzo della tecnologia sarà sempre più una condizione abilitante ineludibile.
 - Comprendere cosa significa digitalizzazione e competenze digitali e riuscire a focalizzarsi sulle reali priorità.
 - Accompagnare le persone ad “essere digitali”
- Modelli di teaching coerenti con i modelli di learning
 - Lavorare dando continuità con il passato perseguendo nuove linee di azione implementando continuamente soluzioni blended e-learning
- Modelli capaci di coinvolgere mobilitare energie e fare leva su processi di collaborazione digitale necessari per innovare per rappresentare il cambiamento e affrontare il problem solving.
 - Non è sempre facile ingaggiare le persone, ma legare i processi formativi a delle dinamiche di gioco può aiutare nell'obiettivo

10. OVS Lesson learnt ... continuous learning

- Cresce la responsabilizzazione diretta delle persone verso il loro sviluppo e formazione. L'offerta formativa dovrà essere sempre più "ondemand" sfruttando sistemi e soluzioni digitali.
 - L'apprendimento avviene da fonti spesso frammentate e informali come internet, social learning o webinar. L'obiettivo della formazione in un contesto sempre più "digital" diventa quello di stimolare la curiosità e la passione fornendo percorsi sia strutturati sia destrutturati e di libera esplorazione (mooc).
- La "training chain" ha sempre più attori protagonisti: Human Resources; Information Technology; Formatori interni ed esterni; Partner Tecnologici
 - La qualità del servizio e le attese di miglioramento si concentrano su innovatività e qualità dell'offerta, capacità di codesign e progettazione di soluzioni a distanza che sfruttino la tecnologia.

ESSERE DIGITALE

significa sapersi connettere
per raggiungere il proprio obiettivo con gli altri!
per innovare, per mettersi in discussione,
per arrivare a fornire servizi di valore,
per alimentare iniziative e abilitare nuove soluzioni.

Connettere tecnologia e persone,
idee ed emozioni, pensieri e comportamenti.