

Microlearning strategico

Soluzioni formative contemporanee per
le piccole e medie imprese europee

WHITEPAPER PER FORMATORI E POLICYMAKER



#logv

Riconoscimenti



#businessgoesviral

Fornire alle PMI gli strumenti necessari per attuare la trasformazione digitale attraverso la formazione di giovani collaboratori

Coordinamento del progetto

Room466 di WKO Steiermark

Organizzazioni collaboratrici del progetto

SirPauls Digital Agency, Austria
Fondazione Politecnico di Milano, Italy
CIAPE – Centro italiano per l'Apprendimento Permanente, Italy
PRIGODA, Croatia
eWyse eLearning Agency, Croatia

REALIZZATO DA
eWyse, FPM

REALIZZATO PER
#bgv



Microlearning strategico. Soluzioni formative contemporanee per le piccole e medie imprese europee. whitepaper per formatori e policymaker 2025 © eWyse, FPM è concesso in licenza sotto CC BY-NC 4.0. È possibile consultare una copia della licenza su: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Dichiarazione di non responsabilità: Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni.

Sintesi

Questo documento è rivolto a fornitori di formazione e ai decisori politici (policymakers), con l'intento di condividere esperienze, conoscenze e approfondimenti derivanti dalla ricerca e dall'implementazione del progetto #BGV.

Indice

III	Indice delle figure
06	Introduzione: L'istruzione nel mercato di oggi
09	La posizione dei decisori politici e dei fornitori di formazione
16	Il caso Business Goes Viral
21	Comprendere il microlearning e le microcredenziali
27	Implementazione e utilizzo del microlearning
36	Sfide
42	Conclusioni
43	Bibliografia

Indice delle figure

01	"Pensate che la vostra presenza online sia migliorata dopo che il vostro dipendente ha completato il corso di #bgv ed ha applicato le conoscenze di marketing?"	14
02	Homepage della piattaforma Business Goes Viral (businessgoesviral.eu)	16
03	Menu principale del microcorso #bgv "Guida al successo nel social media marketing"	18
04	Pagina dello studente con i moduli del microcorso #bgv	19
05	Il badge Social Media Hero, conseguito al termine del corso	19
06	"Raccomanderei senza dubbio questo corso di eLearning"	24
07	"Indicate quanto siete d'accordo con le seguenti affermazioni"	25
08	"Ritieni di aver potenziato la tua abilità nell'applicare i seguenti strumenti di marketing dopo aver concluso il corso di eLearning?"	26
08	Feedback dei partecipanti riguardo al corso, alla piattaforma e alle funzionalità di supporto	40

Introduzione

L'istruzione nel mercato di oggi

Come l'istruzione si sta trasformando nel nostro panorama frenetico

Nell'attuale economia globale in rapida evoluzione, i modelli educativi tradizionali sono sempre più messi alla prova dal ritmo dei cambiamenti tecnologici, industriali e sociali. L'ascesa dell'automazione, della trasformazione digitale, e di un'economia basata sulla conoscenza ha intensificato la richiesta di un costante aggiornamento delle competenze, imponendo sia agli individui che ai datori di lavoro la necessità di adattarsi.

Come evidenziato da Shizuka Kato (2024) nella sua presentazione EPALE, i sistemi di apprendimento globali stanno evolvendo verso formati più modulari e adattabili, che facilitano l'acquisizione e il riconoscimento tempestivo delle competenze (Kato, Global Shifts in Learning – Navigating the Rise of Micro-Credentials in OECD Countries). Secondo Kato, l'84% delle politiche di apprendimento degli adulti nei paesi OCSE include ora riferimenti a percorsi di apprendimento flessibili e credenziali alternative, per rispondere alle esigenze formative di un mercato del lavoro sempre più dinamico e frammentato (Unboxing Micro-Credentials; Increasing Economic Opportunity and Competitiveness in the EU). Un esempio è il quadro nazionale irlandese per le microcredenziali, attuato attraverso il National Micro-Credentials Pilot: un caso che dimostra come le istituzioni di istruzione superiore e l'industria possano collaborare per offrire corsi brevi e cumulabili, in linea con le esigenze del mercato del lavoro (Increasing Economic Opportunity and Competitiveness in the EU).

Introduzione

Quali bisogni dovremmo soddisfare con le nostre soluzioni di apprendimento?

I lavoratori odierni non sono più definiti esclusivamente dalla loro formazione iniziale: la loro occupabilità e progressione di carriera sono sempre più influenzate dalla capacità di impegnarsi nell'**apprendimento permanente**. Il Resource Kit di EPALE "*Empower Workforce with the Right Skills and Micro-Credentials for Lifelong Learning and Employability*" evidenzia una crescente enfasi sull'apprendimento autonomo e flessibile, adattabile agli obiettivi personali e professionali. Tuttavia, secondo le interviste agli stakeholder di MicroHE D3.1, oltre **il 70% dei decisori** intervistati negli istituti di istruzione superiore europei ha riconosciuto che **i corsi di laurea tradizionali risultano troppo rigidi** per rispondere alla rapida evoluzione della domanda di competenze.

Formati multimediali, piattaforme ottimizzate per dispositivi mobili e contenuti di dimensioni ridotte stanno trasformando il modo in cui gli studenti interagiscono con il materiale didattico (Oxford Learning, 2025). Questi formati offrono la flessibilità necessaria a studenti adulti e professionisti, in particolare nelle piccole e medie imprese (PMI), dove tempo e risorse per la formazione possono risultare frequentemente limitati. Infatti, secondo un'indagine sulle aziende europee del 2019 (Cedefop, 2019), solo il 23% delle PMI offre formazione continua al proprio personale, rispetto al 43% delle grandi aziende, evidenziando la necessità di soluzioni di apprendimento più accessibili.

Le soluzioni di apprendimento contemporanee devono affrontare queste sfide, risultando **adattabili, accessibili e personalizzate in base ai vari contesti di apprendimento**.

Da una prospettiva aziendale, in particolare per le PMI, sussiste un'urgente necessità di **esperienze di apprendimento brevi, mirate e verificabili** che consentano ai dipendenti di migliorare o riqualificare le proprie competenze in modo efficiente. L'OCSE e Cedefop evidenziano che le soluzioni di apprendimento non dovrebbero limitarsi a sviluppare competenze tecniche, ma anche **promuovere competenze trasferibili** come adattabilità, comunicazione e problem-solving. Ciò richiede un cambiamento nel modo in cui progettiamo e riconosciamo l'apprendimento: da credenziali standardizzate a **qualifiche agili e cumulabili**, utili sia per gli studenti sia per le strategie organizzative.

Introduzione

Un approccio innovativo all'apprendimento autonomo: il caso del microlearning

*Il **microlearning** è la pratica di offrire contenuti in brevi segmenti mirati, ed è in fase di affermazione come un formato particolarmente efficace per l'apprendimento autonomo.*

Come evidenziato da Oxford Learning (2025) e IACET (2024), il **microlearning promuove una memorizzazione più efficace, si adatta a brevi soglie di attenzione e si integra agevolmente nelle routine quotidiane.** Queste qualità lo rendono un approccio educativo ideale per le PMI che desiderano potenziare le competenze della forza lavoro senza interrompere le operazioni quotidiane.

IACET osserva che il **microlearning può migliorare la conservazione delle conoscenze a lungo termine fino all'80%** quando vengono applicate tecniche di ripetizione dilazionata. Queste caratteristiche lo rendono un approccio pedagogico ideale per le PMI che desiderano sviluppare le competenze della forza lavoro senza interrompere le operazioni. Le interviste di MicroHE con gli stakeholder citano l'esempio positivo di una PMI olandese nel settore logistico: con l'implementazione di un'app di microlearning per la formazione sulla sicurezza dei carrelli elevatori, gli incidenti in azienda sono stati ridotti del 30% in sei mesi.

Se integrato con piattaforme digitali e microcredenziali, il microlearning permette ai dipendenti di partecipare a un apprendimento continuo, consentendo ai datori di lavoro di **monitorare e convalidare i loro progressi.**



80%

MIGLIORAMENTO NELLA
CONSERVAZIONE DELLE CONOSCENZE

La *Guida alla progettazione, al rilascio e al riconoscimento delle micro-credenziali* raccomanda inoltre l'adozione di **badge digitali corredati di metadati** per garantire la trasparenza e la portabilità di tali competenze tra piattaforme e datori di lavoro. Questo approccio si allinea con la più ampia transizione verso un'istruzione e un riconoscimento delle competenze flessibili e centrati sullo studente, che sta guadagnando terreno in Europa e nell'area OCSE.

La posizione dei decisori politici e dei fornitori di formazione

Introduzione

L'indagine condotta nel 2019 sulle aziende europee, realizzata dalle agenzie UE Cedefop ed Eurofound, ha analizzato le strategie delle PMI europee per soddisfare il proprio fabbisogno di competenze, con particolare attenzione all'impatto della digitalizzazione. I risultati evidenziano che **quasi tutti i manager intervistati (96%) riconoscono l'importanza della formazione per i dipendenti** al fine di svolgere efficacemente il proprio lavoro.

Dirigenti aziendali, enti pubblici e decisori politici sono sempre più consapevoli della necessità di una formazione continua della forza lavoro. Tuttavia, **tale formazione è completa solo nel 9% dei casi**, con incongruenze soprattutto tra le piccole e medie imprese. Infatti, la ricerca ha rivelato che **solo il 23% delle PMI offre formazione continua ai propri dipendenti**, rispetto al 43% delle grandi imprese (Cedefop, 2019). Allo stesso tempo, l'indagine ha identificato esempi di successo in tutti i tipi di aziende, indipendentemente da paese, dimensioni, settore e competitività, suggerendo che una formazione efficiente e scalabile possa essere implementata praticamente da tutte le tipologie di imprese.

96%

DEI MANAGER CONCORDANO
SULL'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

9%

AZIENDE CON
FORMAZIONE
INTEGRATA

23%

PMI CHE FORNISCONO
FORMAZIONE CONTINUA
AI DIPENDENTI

La posizione dei decisori politici e dei fornitori di formazione

I decisori politici e le parti sociali possono rivestire un ruolo cruciale nel sostenere le aziende nel perfezionamento delle loro pratiche aziendali. Entità come le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati possono essere determinanti per le politiche finalizzate a ottimizzare l'utilizzo delle competenze, l'autonomia dei dipendenti e il coinvolgimento sul posto di lavoro. Inoltre, i decisori politici possono collaborare con le business school e le associazioni di risorse umane per promuovere le competenze e le conoscenze dei manager, essenziali per implementare tali cambiamenti.

Questa sezione mette in evidenza le principali prospettive dei decisori politici e dei fornitori di formazione riguardo al microlearning e alle microcredenziali, incluse le loro principali preoccupazioni e i benefici derivanti dall'adozione di tali approcci formativi. I modelli di formazione tradizionali spesso non si allineano con le esigenze operative quotidiane delle PMI. Come evidenziato nel *Rapporto sulle Buone Pratiche* dell'OCSE (2024), sia i decisori politici che i datori di lavoro riconoscono i limiti della formazione in aula, standardizzata e universale, e sono alla ricerca di approcci più flessibili ed economicamente vantaggiosi.

I decisori politici

Nel contesto della formazione della forza lavoro, ogni ruolo che influisce sulla definizione degli standard, sull'erogazione dei finanziamenti e sulla garanzia dell'allineamento tra i sistemi educativi e le esigenze del mercato del lavoro può essere incluso nella definizione di policymaker:

- **governi nazionali e regionali**
- **ministero del lavoro**
- **servizi pubblici per l'occupazione e istituzioni europee (come il Cedefop)**
- **enti regolatori che supervisionano l'istruzione**
- **sistemi di formazione professionale.**

I decisori politici si trovano in una posizione privilegiata per modellare ecosistemi abilitanti che rendano l'apprendimento accessibile e affidabile. Ciò comprende iniziative di finanziamento, la definizione di framework per la garanzia della qualità e la promozione della collaborazione tra istituti di istruzione, imprese e parti sociali (*Raccomandazioni a livello politico; Sviluppo di quadri e normative abilitanti*). Ne va da sé che il tema del microlearning e delle microcredenziali potrebbe suscitare un notevole interesse tra i decisori politici, sebbene non sia privo di preoccupazioni.

La posizione dei decisori politici e dei fornitori di formazione

I responsabili politici e il microlearning

Preoccupazioni

Le microcredenziali stanno distogliendo gli studenti dai percorsi di studio tradizionali.

Questo tipo di formazione rende la conoscenza più accessibile, aperta anche a coloro che non hanno l'opportunità di iscriversi a un percorso di istruzione formale, come l'università.

I programmi di microlearning e microcredenziali possono risultare frammentati e incoerenti tra i vari fornitori e le diverse aree geografiche.

Non si tratta di un dubbio infondato: secondo le Linee guida dell'ETF per la progettazione, il rilascio e il riconoscimento delle microcredenziali, in assenza di quadri di qualità comuni e accordi di riconoscimento reciproco, le microcredenziali possono risultare isolate e difficili da integrare in sistemi di qualificazione più ampi.

Benefici

Il microlearning può favorire il conseguimento di **obiettivi sociali ed economici più ampi**, come l'incremento dell'**adattabilità della forza lavoro** di fronte alla digitalizzazione e alle transizioni ambientali. Ad esempio, il Piano d'azione per l'istruzione digitale della Commissione europea (2021–2027) sostiene le microcredenziali come parte di una **risposta sistematica al divario di competenze digitali** (EPALE Resource Kit – Skills Revolution).

La posizione dei decisori politici e dei fornitori di formazione

Fornitori di formazione professionale

“Fornitori di formazione” è un termine che racchiude un ampio ecosistema comprendente:

- centri pubblici di istruzione e formazione professionale (IFP)
- università
- istituti di formazione permanente
- aziende private nel settore della tecnologia educativa
- camere di commercio
- enti di formazione specializzati.

Inoltre, nuovi attori come **piattaforme digitali** e **specialisti del microlearning** stanno emergendo nel settore per rispondere alle crescenti esigenze della forza lavoro.

Oggi, gli enti formativi si stanno adeguando alle nuove aspettative degli studenti. Il loro successo nell'ambito del microlearning sul posto di lavoro dipenderà dalla capacità di offrire competenze di alta qualità, pertinenti e trasferibili.



La posizione dei decisori politici e dei fornitori di formazione



Fornitori di formazione e microlearning

Preoccupazioni

Garantire il riconoscimento e la validità della formazione attraverso il microlearning.

Come evidenziato in *Unboxing Micro-Credential*, molti fornitori faticano a definire in modo chiaro i risultati di apprendimento, mantenere gli standard di valutazione e dimostrare il valore delle micro-credenziali ai datori di lavoro. Piattaforme come OpenClassrooms e Coursera stanno già collaborando con università e datori di lavoro per offrire microlearning accreditato, che può essere integrato con titoli di studio o fungere da qualifiche autonome.

Costi per lo sviluppo e la manutenzione di percorsi di microlearning di alta qualità.

Soprattutto con i formati digitali e interattivi, possono costituire un impedimento per le organizzazioni di dimensioni più contenute.

Rilevanza, flessibilità ed effetto duraturo della formazione.

Si tratta di una preoccupazione persistente nel contesto delle rapide transizioni digitali e sostenibili.

Benefici

Molte organizzazioni vedono nel microlearning un'opportunità strategica per convalidare e certificare l'apprendimento informale, ottenendo così un riconoscimento.

Le microcredenziali favoriscono la partecipazione degli adulti, in particolare tra individui con qualifiche limitate o sottoccupati, abbattendo le barriere all'ingresso e fornendo contenuti personalizzati e rilevanti per il lavoro.

La natura orientata allo studente del microlearning incrementa il coinvolgimento e i tassi di completamento, portando a una maggiore soddisfazione degli studenti e un monitoraggio dei progressi più efficace. Questo approccio agevola le **decisioni basate sui dati**, poiché le piattaforme di microlearning digitale offrono analitiche che contribuiscono ad allineare più efficacemente i contenuti alle esigenze del contesto lavorativo (Articulate Community Team, 2025).

Il microlearning rappresenta una risposta tempestiva per settori in rapida evoluzione come l'ICT, l'assistenza sanitaria, la logistica e le industrie verdi, permettendo aggiornamenti più rapidi per soddisfare le nuove esigenze di competenze.

Rappresenta un'alternativa accessibile ed economicamente vantaggiosa all'istruzione formale, democratizzando la conoscenza e abbattendo le barriere, come la necessità di spostarsi per partecipare a corsi in presenza.

La posizione dei decisori politici e degli organismi di formazione

Approfondimenti dalla fase pilota di #bgv

Qual è la nostra esperienza con i fornitori di formazione?



K., Croazia

I corsi online #bgv si sono rivelati estremamente utili per noi di Hartera Robotics. Ci hanno permesso di comprendere meglio come strutturare la comunicazione sui social network e a mettere in risalto i messaggi chiave relativi al nostro prodotto: il robot Carpathia.

Grazie ai suggerimenti ricevuti durante i corsi, **abbiamo potenziato la nostra presenza su Facebook** e accresciuto l'interesse per il nostro operato. La qualità dei nostri post e la nostra presentazione sono notevolmente migliorate, il che si traduce anche in **un incremento del traffico sul sito web**. Noi [...] raccomanderei senza dubbio i corsi ad altri giovani imprenditori.

Profili delle imprese: In entrambi i questionari, la maggior parte delle imprese partecipanti consistevano di piccole imprese con 0-9 dipendenti, soprattutto della fascia d'età fra i 26 e i 34 anni. Sebbene la distribuzione per età dei dipendenti fornisca informazioni contestuali sulla composizione demografica dell'azienda, è importante notare che essa non riflette necessariamente l'età delle persone che hanno partecipato alla formazione.

Miglioramento percepito della presenza online: **15 aziende su 19 hanno confermato che la loro presenza online è migliorata** dopo che un dipendente ha applicato le conoscenze di marketing acquisite durante il corso. Solo un numero esiguo (2 ciascuna) ha riportato un impatto "medio" o "nessun impatto".

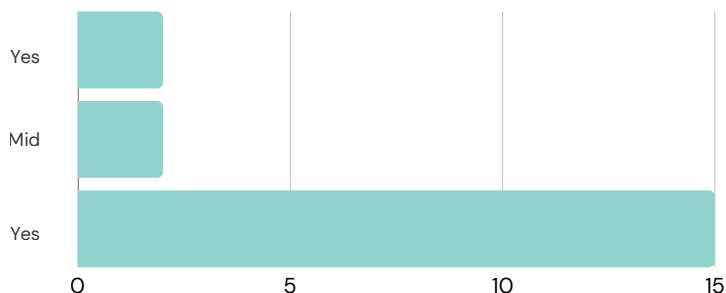


Figura 1: "Pensate che la vostra presenza online sia migliorata dopo che il vostro dipendente ha completato il corso di #bgv ed ha applicato le conoscenze di marketing?"

La posizione dei decisori politici e degli organismi di formazione

Impatto più ampio sulle attività di marketing: alla domanda su quale fosse stato esattamente l'impatto del corso sulla loro organizzazione:

- la maggior parte delle aziende (11) ha risposto che ha contribuito a **semplificare le loro attività di marketing e ad allinearle alle tendenze attuali**, indicando un vantaggio strategico che andava oltre le competenze individuali.
- Alcune aziende hanno osservato che aveva **migliorato la loro strategia di marketing e il coinvolgimento dei clienti** (3), mentre una società ha segnalato un notevole aumento delle vendite e della consapevolezza del marchio.
- Quattro aziende (21%) hanno indicato che il corso ha avuto un impatto minimo o nullo, riflettendo una posizione più neutrale.

È importante notare che si trattava di domande a risposta chiusa (a scelta multipla), che non lasciavano spazio ai partecipanti per fornire ulteriori contestualizzazioni o spiegazioni. Tuttavia, sebbene non sia possibile interpretare appieno i motivi specifici alla base dei feedback meno positivi, la tendenza generale rimane chiaramente positiva: **quasi l'80% delle aziende ha segnalato miglioramenti tangibili**. Ciò è in linea con i risultati del questionario dei partecipanti, in cui una percentuale simile di individui ha indicato significativi progressi nell'apprendimento e una maggiore fiducia nell'uso degli strumenti di marketing digitale.



D., Croazia

L'azienda dispone di un sito web e di una pagina Facebook. Al termine del modulo, i dipendenti e la direzione dell'azienda hanno acquisito ulteriori competenze che li supporteranno nella **conduzione di campagne su Facebook**. Inoltre, le competenze acquisite nel marketing digitale li hanno assistiti nella creazione di un **catalogo prodotti** di alta qualità, successivamente pubblicato con successo sul loro sito web.

Prima del modulo, l'ultimo post su Facebook risaliva a un anno e mezzo fa; tuttavia, grazie alle nuove conoscenze acquisite, **i post saranno più frequenti e analiticamente allineati** con le esigenze del gruppo target.

Il caso Business Goes Viral

Un corso di microlearning sulle competenze di marketing digitale

Il progetto

Business Goes Viral (#bgv) è un'iniziativa cofinanziata dal programma Erasmus+, concepita per ridurre il divario di competenze digitali tra le piccole e medie imprese (PMI) europee e i giovani professionisti desiderosi di applicare le proprie abilità di marketing digitale in un contesto pratico. Attraverso la formazione dei giovani lavoratori, BGV si propone di assistere le imprese di tutta Europa nella loro trasformazione digitale, rispondendo alla crescente necessità di una formazione agile e accessibile nel campo del marketing digitale.

Il progetto ha unito sei organizzazioni provenienti da Austria, Italia e Croazia, ciascuna con competenze complementari:

- **Room466 (Austria, gestione del progetto);**
- **SirPauls Digital Agency (Austria);**
- **Fondazione Politecnico di Milano (Italia);**
- **CIAPE (Italia);**
- **PRIGODA (Croazia);**
- **eWyse (Croazia).**



Figura 2: Homepage della piattaforma Business Goes Viral (businessgoesviral.eu)

Il caso Business Goes Viral

La collaborazione ha portato alla creazione di un **corso di microlearning focalizzato sullo studente e sulle competenze di marketing digitale**, progettato su misura per i professionisti che frequentemente non hanno accesso all'istruzione formale o a opportunità di sviluppo professionale.

La logica alla base di BGV si fonda sui dati esistenti, forniti dal nostro rapporto di ricerca **"Competenze sui social media dei giovani adulti nati tra il 1991 e il 2003"**. Il rapporto completo è [disponibile sul sito web di BGV](#).

Nella ricerca, sono stati intervistati 300 giovani adulti nati tra il 1991 e il 2023 e residenti in Austria, Croazia e Italia, al fine di esplorare il loro utilizzo e le loro competenze sui social media. L'obiettivo era acquisire informazioni sulle loro competenze digitali e sul potenziale gap di competenze necessario per svolgere attività di social media marketing a livello aziendale.

La ricerca ha confermato che i giovani adulti sono significativi utenti dei social media e mostrano un crescente interesse nel sfruttarli per scopi professionali. Tuttavia, le loro competenze nella creazione di contenuti e nel marketing rimangono limitate, in linea con risultati precedenti come l'indice DESI.

I nativi digitali trascorrono un tempo considerevole online: i giovani di età compresa tra 16 e 25 anni hanno incrementato il loro utilizzo quotidiano dei social media da due ore nel 2019 a tre ore nel 2021 (Commissione Europea, 2023)

Inoltre, i dati Eurostat indicano che **l'80% dei giovani dell'UE in questa fascia d'età possiede competenze digitali di base o superiori** (Commissione Europea, 2020).

Tali competenze possono contribuire in modo significativo alla crescita economica se associate a opportunità professionali nei settori IT e marketing: il *Future of Jobs Report* (WEF, 2020) classifica il marketing digitale tra le professioni più richieste.

Tuttavia, mentre il 64% della Generazione Z afferma di possedere competenze avanzate sui social media, **solo il 31% si sente sicuro delle proprie competenze lavorative più ampie** (OC&C, 2019), evidenziando la necessità di una formazione specifica.

I risultati del sondaggio confermano questo divario: il 42% degli intervistati utilizzava già i social media a livello professionale e il 77% ha dichiarato di essere disposto a gestire la presenza sui social media del proprio datore di lavoro, ma molti non nutrono fiducia in compiti essenziali.

COMPETENZE DIGITALI E
COMPETENZE PROFESSIONALI

Il caso Business Goes Viral

Mentre ruoli come Social Media Assistant e Coordinator stanno emergendo come fondamentali nell'economia dei contenuti (WEF, 2020), **la maggior parte dei giovani adulti non ha accesso a materiali di apprendimento strutturati** che permettano loro di transitare dall'uso personale a quello professionale delle piattaforme social.

64%

GENZ CON COMPETENZE
ELEVATE NEI SOCIAL MEDIA

31%

GENZ SICURI DELLE PROPRIE
COMPETENZE PROFESSIONALI

Gli intervistati hanno segnalato competenze di base nella definizione di obiettivi, nella creazione di gruppi target e nel monitoraggio delle prestazioni (circa un terzo), ma si sono mostrati molto meno sicuri in ambiti come l'analisi dei dati, la conformità al GDPR o l'utilizzo di strumenti professionali.

Alla domanda su quale formazione necessitassero, i partecipanti hanno dato priorità alla **social media strategy** (56%), al **copywriting** (50%) e alla **produzione di contenuti per gruppi target** (47%).

L'elevato interesse in tutte le categorie riflette una profonda consapevolezza del proprio divario di competenze e la **volontà di migliorarle** se supportati da una formazione strutturata e accessibile. Ecco perché iniziative come #businessgoesviral possono rivelarsi utili per i giovani dipendenti nel sviluppare competenze spendibili, accrescendo la loro motivazione e il loro valore nelle PMI.

Il caso Business Goes Viral

Il Corso

Il corso online #BGV "**Guida al successo nel social media marketing**" è strutturato in lezioni modulari (unità) fruibili in modo autonomo, fondato sui principi del microlearning. Grazie al suo **formato flessibile** (ogni unità ha una durata inferiore ai 10 minuti), permette agli utenti di apprendere secondo il proprio ritmo. Il corso è completamente **gratuito e accessibile on-demand** tramite desktop, tablet o dispositivo mobile, consentendo ai giovani professionisti di integrare facilmente l'apprendimento nei loro impegni.

Il microcorso online si propone di fornire a imprese e giovani professionisti le competenze e le conoscenze indispensabili per avere successo nell'era digitale. I contenuti sono strutturati per **soddisfare ogni livello**, dai principianti a coloro che possiedono già una certa esperienza. Suddiviso in **6 moduli tematici**, il corso inizia con concetti fondamentali e si evolve progressivamente verso argomenti più avanzati:

- Sviluppo della strategia
- Definizione dell'obiettivo
- Gruppo target
- Diritto d'autore sui social media
- Obblighi giuridici
- Protezione dei dati personali
- Pianificazione dei contenuti
- Generazione di concetti
- Produzione di contenuti
- Approfondimenti sul design
- Meta Business Manager
- Campagne
- Analisi delle performance
- Benchmarking
- Termini fondamentali dei social media

Guide to Social Media Marketing Success

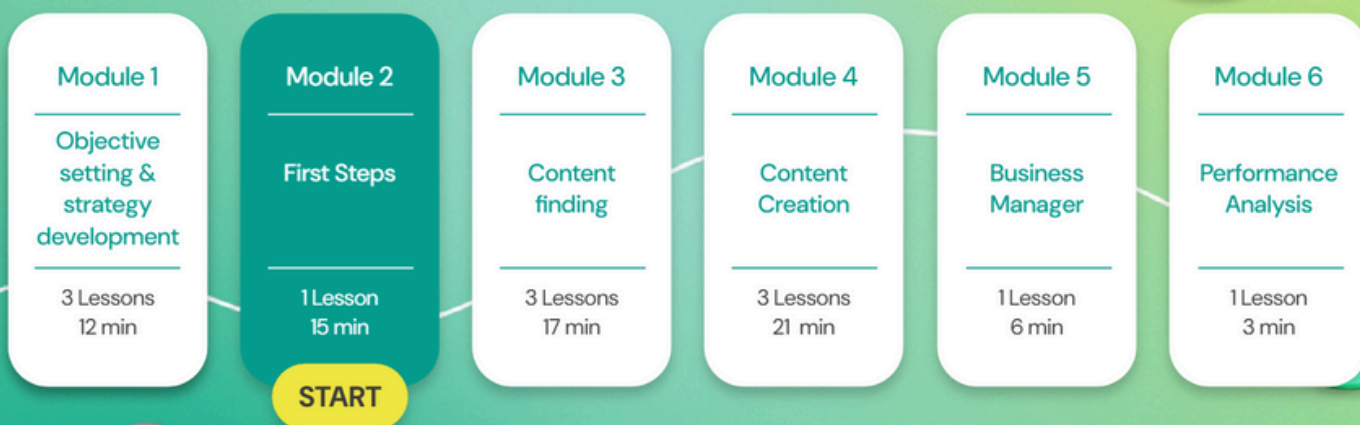


Figura 3: Menu principale del microcorso #bgv "Guida al successo nel social media marketing"

Il caso Business Goes Viral

Moduli

I moduli del corso presentano le seguenti competenze nel marketing digitale:

- Definire l'identità del brand
- Creare e gestire una strategia per i social media
- Sviluppare contenuti visivi di alta qualità
- Sfruttare la narrazione per l'engagement
- Comprendere le tendenze del digitale

Il microcorso online è stato concepito per essere coinvolgente e flessibile: ogni unità include materiali interattivi della durata di 5-10 minuti, con testo doppiato, brevi video, un quiz e almeno due suggerimenti per un apprendimento supplementare.

Gli studenti che completano il corso ricevono il badge "Social Media Hero", una microcredenziale che attesta le competenze acquisite, in conformità con le raccomandazioni dell'UE sull'apprendimento permanente (Microcredentials.eu, 2025). Il badge include metadati sui risultati ottenuti dallo studente ed è predisposto per essere condiviso su CV e profili social come LinkedIn. Agli studenti vengono assegnati compiti pratici, denominati Transfer Task, da realizzare nella propria azienda. Ad esempio, la creazione di un account Instagram per l'azienda o lo sviluppo di un piano di marketing online. Sebbene i Transfer Task non siano obbligatori per conseguire il badge, costituiscono un eccellente strumento per testare e applicare le nuove competenze.

Dopo aver caricato il proprio lavoro, gli studenti ricevono un feedback da un tutor #bgv.

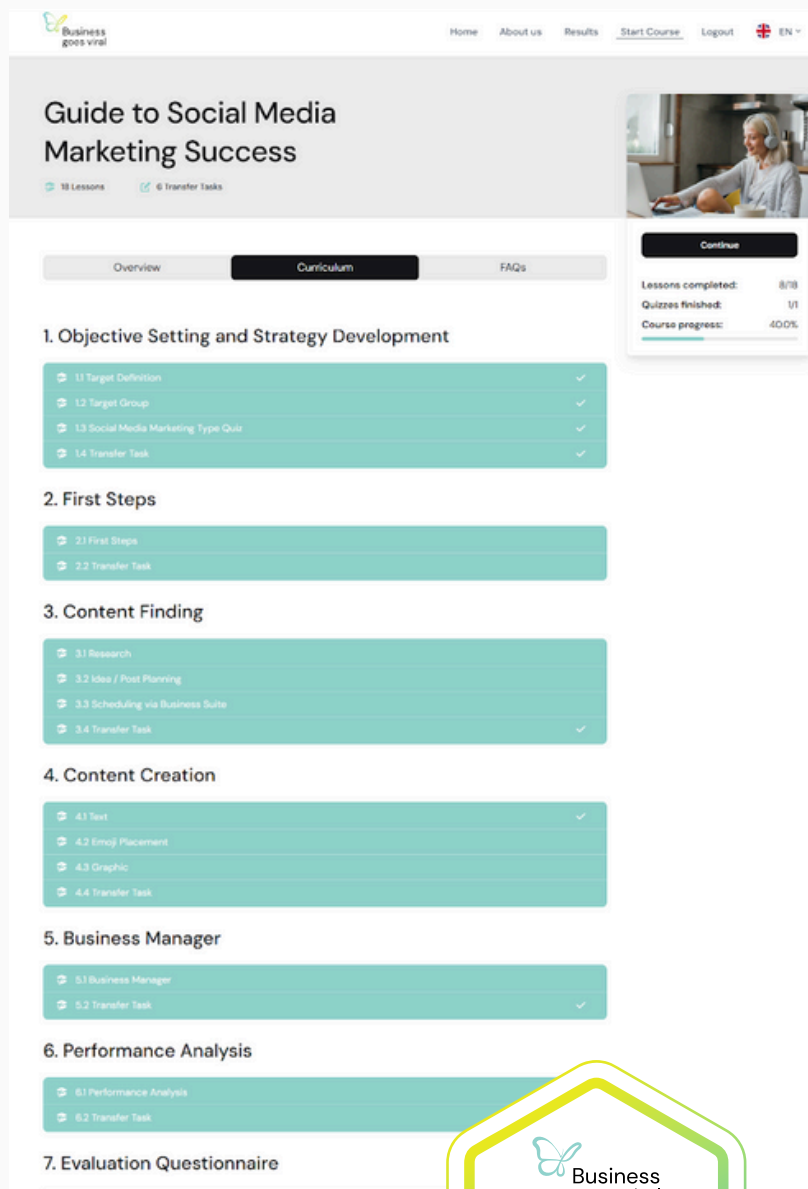


Figura 4 (in alto): Pagina dello studente con i moduli del microcorso #bgv

Figura 5 (a destra): Il badge Social Media Hero, conseguito al termine del corso.

Il caso Business Goes Viral

La fase pilota

È stata condotta una fase pilota per valutare il Corso Online con un minimo di 30 dipendenti della Generazione Z provenienti dai paesi partner (Austria, Croazia e Italia). Pertanto, il gruppo target comprendeva le PMI con almeno 1-3 dipendenti della Generazione Z. Di seguito, una sintesi delle fasi intraprese:

- 1 Divulgazione:** è stata realizzata una pagina del progetto, successivamente distribuita alle aziende e ai dipendenti più promettenti attraverso social media, e-mail e contatti telefonici.
- 2 Valutazione iniziale:** è stato distribuito un questionario anonimo tramite posta ai principali rappresentanti delle aziende per valutare l'utilizzo, la presenza e l'efficacia dei social media da parte delle stesse.
- 3 Onboarding:** ai partecipanti è stata inviata un'e-mail di benvenuto contenente i dettagli per accedere al corso, i passaggi da seguire e i contatti utili. Le informazioni sono state inoltre rese disponibili in un documento di onboarding completo, tradotto nelle lingue dei paesi partner.
- 4 Valutazione iniziale per i partecipanti:** contemporaneamente, è stato inviato ai partecipanti tramite posta un questionario anonimo per i dipendenti, con l'obiettivo di misurare le loro competenze sui social media e il loro interesse a svilupparle e applicarle professionalmente nei loro ambienti lavorativi.
- 5 Accesso al corso:** prima dell'avvio del pilot, la piattaforma #bgv è stata sottoposta a test e ottimizzazione. All'inizio del pilot, i partecipanti hanno ricevuto le credenziali per accedere in esclusiva al corso.
- 6 Coaching:** i partecipanti hanno ricevuto supporto durante l'intera fase pilota, con un coach dedicato per ciascun Paese, pronto ad assisterli tramite e-mail e/o telefono. Durante il pilot, sono state inviate e-mail di follow-up a tutti i partecipanti per ricordare loro il corso e monitorare i loro progressi.
- 7 Valutazione finale:** al termine della fase pilota, i partecipanti hanno completato un secondo sondaggio focalizzato sulle loro opinioni riguardo al corso, al loro apprendimento e all'efficacia percepita della formazione.
- 8 Conclusione della fase pilota:** sono stati raccolti e analizzati i risultati provenienti dai tre Paesi.
- 9 Misurazione dell'impatto:** dopo alcuni mesi, è stato somministrato un secondo sondaggio alle aziende per valutare l'effetto del corso sulla loro presenza sui social media.

Comprendere il microlearning e le microcredenziali

Definizioni

Il **microlearning** consiste nell'erogazione di conoscenze in **unità brevi e specifiche**, progettate per raggiungere obiettivi di apprendimento definiti. È caratterizzato da **accessibilità e modularità**, che ne facilitano l'integrazione nelle routine quotidiane e nei contesti lavorativi. Si distingue per flessibilità, accessibilità e una migliore memorizzazione, rendendolo particolarmente adatto alla formazione sul posto di lavoro e all'apprendimento continuo (Oxford Learning, 2025; IACET, 2024). L'International Association for Continuing Education and Training (IACET, 2024) evidenzia che il microlearning è particolarmente efficace negli ambienti digitali, dove può combinare formati multimediali con la formazione just-in-time.

Le **microcredenziali** sono un tipo di certificazione che riconosce formalmente **competenze o abilità specifiche** acquisite attraverso esperienze di apprendimento brevi e mirate. Queste sono valutate, garantite in termini di qualità e progettate per essere **trasferibili, cumulabili e combinabili**, facilitando il loro riconoscimento da parte dei datori di lavoro e dei sistemi educativi (Guide to Design, Issue and Recognise Micro-Credentials). Tale riconoscimento è assicurato rendendo le microcredenziali trasparenti, incentrate sullo studente e integrate in framework di qualificazione esistenti. Le microcredenziali sono sempre più considerate uno strumento politico per promuovere l'apprendimento permanente e l'adattabilità della forza lavoro.

Opportunità

L'adattabilità e l'accessibilità dei corsi di microlearning li rendono soluzioni ideali per la formazione aziendale. [L'indagine del 2019 sulle Imprese](#) condotta dalle agenzie UE Cedefop ed Eurofound ha esaminato le strategie delle PMI europee per soddisfare le proprie esigenze di competenze, con particolare attenzione all'impatto della digitalizzazione. I risultati hanno evidenziato che **le aziende che attribuiscono importanza alla formazione conseguono i migliori risultati** in termini di performance e benessere sul luogo di lavoro.

L'indagine ha inoltre rivelato che la condivisione della responsabilità per lo sviluppo delle competenze tra datori di lavoro e dipendenti offre significativi vantaggi alle aziende.

Comprendere il microlearning e le microcredenziali

Questo è attribuibile al fatto che le aziende altamente digitalizzate tendono a conseguire risultati superiori, promuovendo l'innovazione e la crescita delle competenze. Parallelamente, le aziende che forniscono una formazione completa hanno maggiori probabilità di essere digitalizzate e innovative.

Il microlearning rappresenta una strategia di apprendimento estremamente efficiente ed efficace, caratterizzata dalla trasmissione di informazioni in formati concisi, coinvolgenti e inclusivi, che ne facilitano l'assimilazione e l'accessibilità. Questa metodologia affronta la crescente sfida della ridotta capacità di attenzione degli studenti contemporanei. Le sezioni successive analizzano i principali vantaggi del microlearning.

Migliore coinvolgimento e ritenzione

Il microlearning è progettato strategicamente per affrontare il calo nelle soglie di attenzione: la ricerca indica che gli studenti digitali perdono la concentrazione entro 2-10 minuti e che l'attenzione media è di soli 8,25 secondi (IACET). Offrendo contenuti in moduli di 2-10 minuti, si adatta ai limiti cognitivi e incrementa il coinvolgimento (IACET, Oxford Learning). Gli studi dimostrano inoltre che il microlearning basato su video, integrato con la gamification, aumenta la ritenzione a lungo termine dal 21% al 95% dopo 31 giorni (IACET). Questo approccio previene il sovraccarico cognitivo suddividendo le informazioni in piccole parti ripetibili, consentendo una migliore elaborazione e memorizzazione (Oxford Learning).

Comodità e flessibilità (apprendimento on-demand)

I moduli di microlearning sono particolarmente adatti per coloro che hanno impegni intensi, poiché possono essere seguiti in qualsiasi momento e luogo, richiedendo meno tempo e impegno rispetto ai corsi più estesi. Questo accesso on-demand, soprattutto tramite dispositivi mobili, rende l'apprendimento accessibile a tutti, indipendentemente dalla posizione o dai turni di lavoro, permettendo di integrare l'apprendimento nella routine quotidiana in modo fluido. Non è influenzato dalla disponibilità dei formatori o dalla popolarità dell'argomento, rendendo questo formato ideale per tematiche di nicchia.

Efficienza e aggiornamento tempestivo delle competenze

L'indagine di Cedefop "Carenze e lacune di competenze nelle imprese europee" ha messo in luce il ruolo cruciale delle organizzazioni nel promuovere la capacità dei propri dipendenti di aggiornare le competenze. In questo contesto, il microlearning si rivela una strategia efficace. Permette alle aziende di formare i dipendenti su nuove competenze o di rinnovare le conoscenze esistenti in modo efficiente, facilitando un rapido adeguamento in ambienti professionali dinamici e settori in continua evoluzione. I moduli si focalizzano su concetti specifici, consentendo agli studenti di acquisire conoscenze pratiche in tempi ridotti e di allinearsi alle tendenze del mercato.

Comprendere il microlearning e le microcredenziali

Riduzione dei costi

Questa strategia di apprendimento può contribuire a ridurre i costi di formazione, poiché gli individui devono sostenere spese solo per i contenuti specifici di cui necessitano, anziché per un intero corso di lunga durata. Inoltre, può aiutare a evitare costi e tempi superflui associati ai metodi di formazione tradizionali, come i viaggi per la formazione in presenza. La ricerca indica che il microlearning porta a un miglioramento del 17% nel trattenimento delle conoscenze rispetto ai metodi tradizionali, riducendo al contempo i costi di formazione fino al 40% e incrementando la produttività complessiva dei dipendenti del 15% (Cook). Questo approccio si rivela particolarmente efficace per colmare rapidamente le lacune di competenze, poiché si concentra su una specifica competenza, attività o concetto alla volta, consentendo ai dipendenti di affrontare le lacune di performance in modo molto più rapido rispetto ai metodi convenzionali.

Migliore spendibilità

I moduli di microlearning possono essere facilmente aggregati e commercializzati, creando nuove opportunità per i team di apprendimento e sviluppo (L&D) di fornire corsi sia internamente che esternamente ad altri stakeholder.

Il valore degli strumenti di apprendimento informale nel mercato.

Secondo la normativa dell'UE, le microcredenziali dovrebbero essere rilasciate ufficialmente; tuttavia, nel nostro caso si tratta di un'emissione non ufficiale che certifica le competenze aggiuntive di uno studente. Il microlearning rappresenta un'opportunità e una validazione per attestare l'apprendimento informale, il quale è valutato positivamente nel mercato.

Comprendere il microlearning e le microcredenziali

Cos'hanno riferito i partecipanti del pilot riguardo al microcorso? Alcune testimonianze del pilot #bgv

- **La maggior parte dei partecipanti al nostro progetto pilota è impiegata in PMI**, in particolare nella fascia di età compresa tra 0 e 49 dipendenti. Alcuni sono attivi in organizzazioni di dimensioni maggiori (oltre 250 dipendenti), principalmente in Austria e Croazia.
- **Numerosi partecipanti possedevano competenze limitate in ambiti fondamentali del marketing digitale**, quali la gestione della comunità, le campagne online, l'analisi delle performance e la formulazione di una strategia per i social media.



Petra, Croazia

“Onestamente, ritengo che sia ben realizzato, in particolare le applicazioni che risultano davvero utili. L'inizio è su conoscenze più generali, che credo la maggior parte delle persone abbia, ma è estremamente vantaggioso per coloro che non sono cresciuti nell'era di Instagram e di altre piattaforme. I video non sono eccessivamente lunghi e risultano coinvolgenti, perciò li ho apprezzati molto”.

Il corso ha ottenuto un riscontro estremamente favorevole da parte di tutti e tre i paesi partecipanti (Austria, Italia e Croazia). La quasi totalità dei partecipanti ha riportato **notevoli progressi nell'apprendimento e un incremento della fiducia** negli strumenti di marketing digitale. La maggior parte di essi ha dichiarato di essere “pienamente d'accordo” sul fatto che i moduli di apprendimento fossero ben organizzati, le funzionalità interattive utili e le spiegazioni facilmente comprensibili. Inoltre, l'80% dei partecipanti ha affermato di essere d'accordo o completamente d'accordo nel raccomandare il corso ad altri.

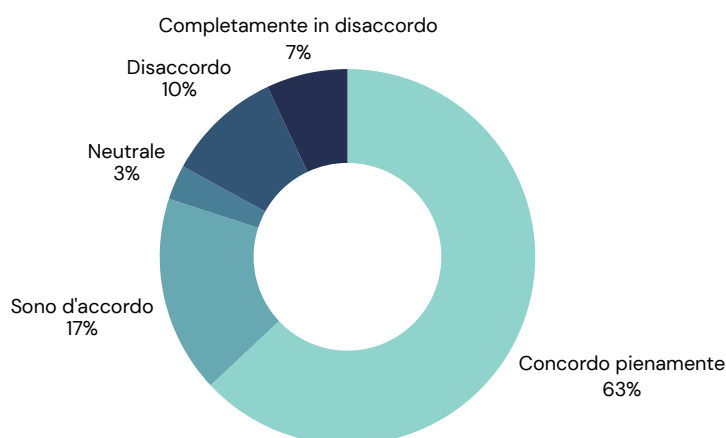


Figura 6: “Raccomanderei senza dubbio questo corso di eLearning”

Comprendere il microlearning e le microcredenziali

penso che sia stato uno dei migliori corsi online che ho fatto, poi mi spiace non averci dedicato il tempo che avrei voluto

18:19

è interattivo, interessante, simpatico e non tedioso

18:20



Matteo, Italia

- **Gli studenti possono gestire in modo indipendente e flessibile il tempo dedicato al corso**, che ha una durata complessiva stimata di circa 3 ore.
- **I partecipanti hanno apprezzato l'approccio modulare**, trovandolo utile e facile da seguire secondo i propri ritmi. Uno dei partecipanti ha osservato: "I video non sono troppo lunghi e sono coinvolgenti, quindi mi sono piaciuti molto".
- Il design ha ricevuto feedback positivi per essere "**chiaro, funzionale e visivamente accattivante**", favorendo la navigazione e l'apprendimento autonomi.

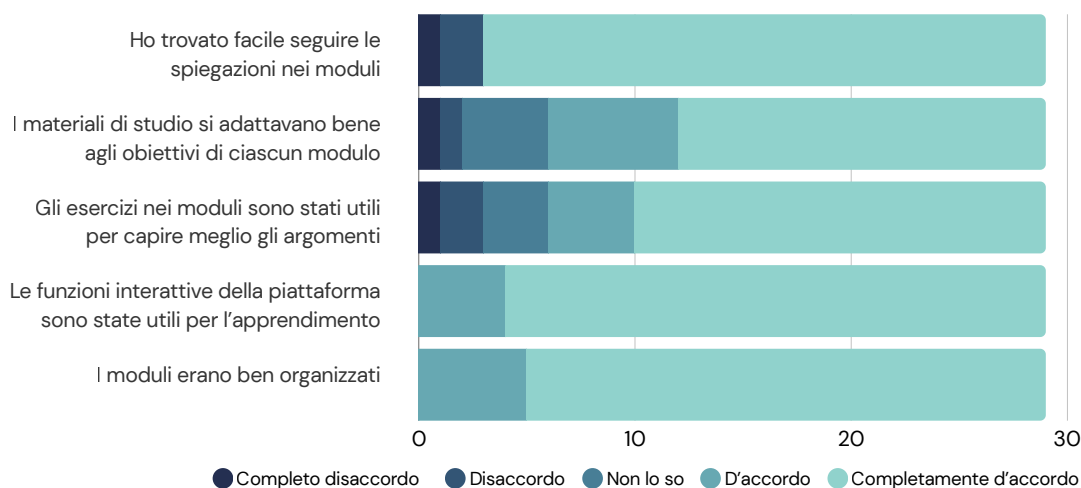


Figura 7: "Indicate quanto siete d'accordo con le seguenti affermazioni"

Comprendere il microlearning e le microcredenziali

Dopo aver completato il corso #bgv, i partecipanti hanno generalmente riportato **un aumento della capacità di utilizzare vari strumenti di marketing digitale, in particolare Canva, Meta Ads Manager e Meta Business Suite**. Una minoranza ha invece manifestato incertezze, soprattutto riguardo a strumenti come Facebook per il monitoraggio della concorrenza e Google Keyword Planner.

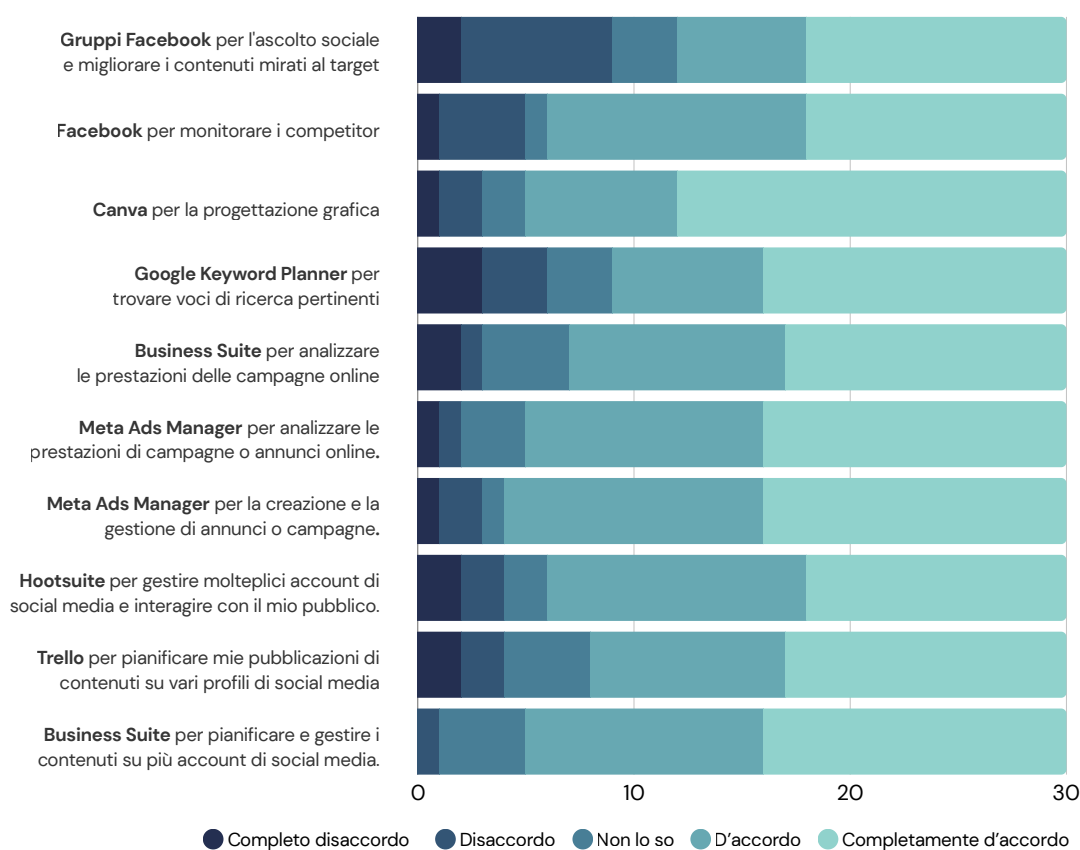


Figura 8: "Ritieni di aver potenziato la tua abilità nell'applicare i seguenti strumenti di marketing dopo aver concluso il corso di eLearning?"

- In un'altra domanda aperta, i partecipanti hanno indicato vari strumenti che prevedevano di iniziare a utilizzare a seguito del corso. Queste risposte sono coerenti con gli strumenti che hanno ottenuto i livelli di consenso più elevati nella tabella, evidenziando **l'impatto positivo del corso sulla preparazione all'uso pratico degli strumenti**.
- I partecipanti hanno evidenziato il **valore aggiunto del corso, sia per i principianti che per coloro che possiedono già esperienza**. Alcuni hanno apprezzato la capacità del corso di rendere accessibili argomenti complessi, mentre altri hanno osservato che li ha supportati nell'approfondire e ampliare le competenze già acquisite.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Come impiegare il microlearning

La formazione aziendale tradizionale prevede frequentemente lunghe sessioni e workshop di gruppo che richiedono un notevole investimento di tempo, interrompendo il lavoro e la produttività. La flessibilità del microlearning consente al personale di integrare la formazione breve durante le pause naturali, rendendo l'acquisizione di competenze più agevole e meno gravosa.

Nello sviluppo e nell'implementazione dell'eLearning, le aziende devono tenere in considerazione **fattori chiave per assicurare l'allineamento con i propri obiettivi strategici**. Di seguito è riportato un elenco di questi elementi fondamentali.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Creazione di contenuti interna o esterna?

La scelta tra lo sviluppo di eLearning interno ed esterno può fare la differenza, a seconda delle dimensioni e degli obiettivi strategici dell'azienda. Di seguito, una breve guida su come effettuare questa scelta.

Sviluppo interno

Ideale per:

Organizzazioni che richiedono un flusso continuo di corsi di eLearning su misura.

Pro:

Costi potenzialmente inferiori se un reparto di Formazione e Sviluppo (L&D) esistente è in grado di gestirli, con costi di manutenzione ridotti. I team interni possiedono competenze intrinseche e dettagliate per l'analisi delle esigenze.

Sviluppo tramite agenzia

Ideale per:

Organizzazioni che non dispongono di un flusso di contenuti costante o che non hanno un team interno dedicato all'eLearning.

Pro:

Completamento del progetto generalmente più celere grazie al pieno impegno. Fornisce una prospettiva oggettiva per l'analisi delle esigenze, potenzialmente in grado di identificare nuove problematiche o soluzioni. Le agenzie spesso possiedono processi di sviluppo più consolidati e "a prova di errore" e una gamma più ampia di strumenti collaudati. Possono integrare le competenze di Learning Architect e Instructional Designer.

Fattori decisionali fondamentali da considerare:

- **Costo:** la gestione interna è spesso più conveniente quando sono disponibili risorse interne.
- **Tempo:** le agenzie di solito completano i progetti in modo più tempestivo.
- **Analisi delle esigenze:** la gestione interna trae vantaggio dalle conoscenze interne già esistenti; le agenzie offrono una prospettiva esterna oggettiva.
- **Processo e strumenti di sviluppo:** le agenzie generalmente possiedono processi più sofisticati e una gamma più ampia di strumenti.
- **Preparazione organizzativa:** è essenziale analizzare le proprie esigenze formative specifiche, le risorse disponibili (budget, tempo, conoscenze, competenze) e verificare se è in corso un processo di gestione del progetto.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Come integrare il microlearning nella tua azienda

L'implementazione può variare in base alle dimensioni e al modello aziendale. Tuttavia, il seguente processo in cinque fasi può servire da guida per integrare il microlearning in un'azienda. Dovrebbe essere considerato come facoltativo e informativo, piuttosto che prescrittivo.

- 1 Sviluppare obiettivi formativi:** identificare problemi specifici da affrontare e comportamenti da implementare. Definire gli obiettivi di apprendimento (Cosa devono sapere gli studenti?) e i risultati attesi (Cosa dovrebbero essere in grado di realizzare gli studenti al termine della formazione?).
- 2 Creare corsi completi:** progettare moduli di apprendimento (interni o esternalizzati) che trattino concetti esaustivi con obiettivi di apprendimento specifici per ciascuno di essi.
- 3 Incoraggiare un uso costante:** adottare tecniche di pratica attraverso ripetizione e recupero.
- 4 Garantire un accesso agevole:** ottimizzare i contenuti per i dispositivi mobili e renderli fruibili in qualsiasi momento.
- 5 Valutare i risultati:** osservare i progressi degli studenti e ottimizzare i contenuti in base ai dati relativi alle prestazioni.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Principi di coinvolgimento

Il coinvolgimento (engagement) nell'apprendimento è la partecipazione attiva dello studente, alimentata da una connessione emotiva e dalla curiosità, che incoraggia un'esplorazione costante.

Esistono quattro tipologie di coinvolgimento e comprenderle aiuta i creatori a realizzare narrazioni avvincenti e coinvolgenti:

- **emotivo;**
- **cognitivo;**
- **comportamentale;**
- **sociale.**

Un principio fondamentale è **non sottovalutare mai gli studenti**. I contenuti devono essere stimolanti, presentare enigmi e quiz e promuovere l'applicazione pratica. L'apprendimento impegnativo attiva diverse aree cerebrali, migliorando la memorizzazione e generando esperienze memorabili.

Il coinvolgimento nei programmi di eLearning deve essere distinto dall'interattività.

Mentre l'interattività nell'eLearning implica azioni e reazioni (lo studente compie un'azione e il corso fornisce una risposta – ad esempio, lo studente seleziona un elemento sullo schermo e il corso mostra contenuti aggiuntivi), il coinvolgimento può essere ottenuto anche in assenza di interattività, qualora il contenuto sia realmente pertinente per lo studente.

La durata del corso rappresenta un aspetto cruciale da considerare. Comprendere la capacità di attenzione degli studenti contemporanei consente ai formatori di ottenere un coinvolgimento ottimale. La ricerca indica che **l'attenzione diminuisce drasticamente entro 2-10 minuti, con una media di 8 secondi** (IACET). I moduli brevi del microlearning si allineano a questi limiti cognitivi, mantenendo gli studenti attivamente coinvolti (IACET, Oxford Learning). I moduli prolungati provocano un calo di concentrazione, non a causa di contenuti poco interessanti, ma perché l'attenzione tende a ridursi naturalmente nel tempo.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Livelli di interazione

Nello sviluppo dell'eLearning, lo standard di settore identifica **quattro livelli di interattività**. Seppure numerosi fornitori di eLearning impieghino una terminologia differente per descrivere tali livelli, e possano esistere lievi variazioni nelle sfumature, il quadro complessivo rimane condiviso e riconosciuto a livello globale. La nomenclatura proposta di seguito è estratta dall'articolo della comunità di instructional designer, e-Learning Heroes Community, *"Get to Know The 4 Levels of E-Learning"*:

- 1 Interattività passiva:** il Livello 1 richiede un coinvolgimento minimo da parte dell'allievo, che accede alle informazioni principalmente tramite la lettura e una navigazione semplice. Questo approccio "seleziona successivo" impiega testo e immagini statiche, accompagnati da semplici test a risposta multipla. Pur essendo fondamentale, il Livello 1 trasmette in modo efficace regole o procedure elementari.
- 2 Interattività limitata:** il Livello 2 presenta elementi multimediali, tra cui audio, video, animazioni di base e interazioni "seleziona e rivela". I metodi di valutazione comprendono attività di trascinamento e rilascio (drag-and-drop) ed esercizi di abbinamento. Questo livello equilibra esperienze di apprendimento arricchite con tempi di sviluppo sostenibili.
- 3 Interattività complessa:** il Livello 3 accresce la complessità con una vasta gamma di contenuti multimediali e valutazioni avanzate, con domande ramificate basate su scenari che permettono percorsi multipli e feedback diversificati. Questo livello si rivela efficace per l'insegnamento di competenze complesse, come la formazione professionale specialistica.
- 4 Full Immersion:** il Livello 4 integra tutti i componenti precedenti con elementi avanzati di gamification e simulazione, utilizzando immagini a 360°, giochi complessi, scenari interattivi e contenuti dinamici che si adattano alle scelte degli studenti. Questo approccio immersivo si distingue per la sua efficacia nello sviluppo delle capacità decisionali in tempo reale, sebbene richieda significative risorse di sviluppo.

Ogni livello presenta obiettivi specifici, permettendo alle organizzazioni di scegliere l'interattività più adatta in relazione agli obiettivi di apprendimento e alle risorse disponibili.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Come progettare un microcorso

Lo sviluppo efficace del microlearning inizia con una chiara comprensione delle conoscenze pregresse degli studenti target e delle specifiche lacune da colmare. Progettare microcorsi efficaci richiede non solo un'analisi attenta delle esigenze degli studenti, ma anche l'applicazione ponderata di competenze tecniche e andragogiche. La sezione seguente esplora un processo dettagliato per la creazione di microcorsi efficaci.

1 Eseguire un'analisi dei bisogni

Come per qualsiasi iniziativa formativa, un'analisi dettagliata dei bisogni formativi rappresenta il primo passo cruciale nello sviluppo di un microcorso. Questa analisi esamina le specifiche carenze di conoscenze e competenze all'interno dell'organizzazione, identificando come tali lacune influenzino le prestazioni dei dipendenti e quali risultati la formazione dovrebbe realisticamente conseguire.

Un'analisi approfondita dei bisogni considera anche la consapevolezza attuale degli studenti, le competenze esistenti e le sfide organizzative più ampie. Chiarendo queste questioni fondamentali, le organizzazioni possono assicurare che il microlearning progettato soddisfi le effettive esigenze di performance.

2 Avviare il progetto

Prima di sviluppare i contenuti, è fondamentale definire una visione operativa chiara del progetto. Di seguito, delineiamo brevemente i componenti chiave necessari affinché il progetto possa iniziare con successo:

- Definizione precisa delle **fasi fondamentali dello sviluppo e dei risultati previsti**;
- Identificazione e coinvolgimento di tutti gli **stakeholder** pertinenti sin dalle fasi iniziali del processo;
- Concordare le **modalità di comunicazione**;
- Procedure semplificate per la **gestione di file ed e-mail**, al fine di minimizzare la confusione e gli errori di versione;
- Un **ambito di progetto** ben definito e documentato per stabilire i confini e gestire le aspettative.
- Accordo su una **tempistica** realistica che consideri sia le fasi di sviluppo sia quelle di feedback delle parti interessate.

Un onboarding di progetto ben strutturato assicura l'allineamento di tutte le parti coinvolte, minimizza i rischi e stabilisce un tono professionale per l'intero processo.

3 Sviluppare i contenuti

Una volta completata l'analisi dei bisogni, si può avviare lo sviluppo dei contenuti. Le organizzazioni dovrebbero determinare se produrre i contenuti internamente o in collaborazione con uno specialista esterno nel campo dell'eLearning. Durante la creazione dei contenuti, i professionisti raccolgono informazioni sul profilo del pubblico, sul livello di interattività desiderato, sulle linee guida del marchio e sul tono di voce, garantendo che ogni microcorso sia coinvolgente e culturalmente pertinente. Anche quando gestito dall'interno, è opportuno riconfermare questi elementi prima dell'inizio dello sviluppo per assicurare che tutte le prospettive siano considerate.

Implementazione e utilizzo del microlearning

4 Multimedia

Gli elementi multimediali, quali video, animazioni e audio, rivestono un'importanza fondamentale nel rendere il microlearning coinvolgente e memorabile. Le migliori pratiche suggeriscono l'impiego di risorse visive e interattive concise e di alta qualità per ottimizzare la comprensione e la memorizzazione, assicurando che ogni componente multimediale sia coerente con l'obiettivo di apprendimento specifico. A partire dal 2026, l'adesione all'[Atto UE sull'intelligenza artificiale \(IA\)](#) sarà obbligatoria per tutte le soluzioni di eLearning. Qualora un corso utilizzi contenuti multimediali generati dall'IA (come avatar, voci create dall'IA o contenuti video automatizzati dall'IA), all'inizio della formazione dovrà essere fornita un'informativa chiara, che metta a parte gli studenti sul coinvolgimento dell'IA e garantisca la trasparenza.

5 Accessibilità

È fondamentale evidenziare che i microcorsi progettati per un utilizzo pubblico più ampio e nel contesto del settore pubblico devono rispettare la [legislazione europea in materia di accessibilità](#). Gli strumenti di creazione avanzati spesso incorporano funzionalità di accessibilità integrate e generalmente aderiscono di default agli standard di accessibilità fondamentali. Tuttavia, è cruciale prestare particolare attenzione alla conformità, poiché fare affidamento esclusivamente su questi componenti integrati potrebbe non garantire il rispetto completo di tutti i requisiti pertinenti.

6 Fornire e attuare il feedback

Il feedback risulta più efficace quando è ben strutturato e le responsabilità sono chiaramente definite. Come menzionato al punto 2, è fondamentale avviare il progetto, delineare le fasi formali del feedback e designare un singolo stakeholder o rappresentante per comunicare il feedback consolidato. Ciò semplifica i cicli di revisione e previene incomprensioni, agevolando iterazioni più rapide ed efficaci.

7 Selezionare la piattaforma di apprendimento

Il lancio di microcorsi richiede una piattaforma adeguata; pertanto, è consigliabile garantire un fornitore di LMS (Learning Management System) se non se ne dispone già uno durante lo sviluppo del corso. I microcorsi vengono distribuiti attraverso tali sistemi, che permettono il monitoraggio dei progressi e l'accreditamento.

7 Controllo di qualità

Durante lo sviluppo, i corsi devono essere sottoposti a un'accurata verifica della qualità da parte del team di sviluppo o dell'organizzazione. È altresì consigliabile condurre dei beta test con un gruppo selezionato di individui appartenenti al pubblico di riferimento, per assicurare che tutte le funzioni funzionino correttamente e che i contenuti siano presentati in modo efficace e pertinente per il target.

Implementazione e utilizzo del microlearning

Come generare microcredenziali:

strumenti, opportunità, buone pratiche

Le microcredenziali sono attestati dei risultati di apprendimento ottenuti da uno studente al termine di un breve periodo formativo. Tali risultati devono essere valutati secondo criteri trasparenti e ben definiti, come il **Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)**, che stabilisce uno standard per rendere le qualifiche nazionali più comprensibili in tutta Europa.

Per garantire la qualità delle microcredenziali, è fondamentale seguire standard concordati, come il **Quadro Comune Europeo per i Microcredenziali (CMF)**. I corsi che si conformano a questo quadro devono:

- Avere un tempo di studio totale tra 100 e 150 ore (4-6 ECTS*), incluso il completamento della valutazione finale.
- Posizionarsi ai livelli 6-8 dell'EQF o ai livelli equivalenti nel quadro nazionale delle qualifiche universitarie (laurea triennale, laurea magistrale e terzo ciclo); in alternativa, sono disponibili opzioni per il posizionamento del corso ai livelli 4-5 (in combinazione con ECTS).

Implementazione e utilizzo del microlearning

Open Badge: cosa sono?

Gli Open Badge sono **strumenti digitali usati per il rilascio di microcredenziali**: sono personali, sicuri, esportabili e leggibili da piattaforme specializzate. La tecnologia Open Badge non è soggetta al controllo di alcuna organizzazione ed è gratuita e open source, accessibile a tutti. Ciò implica, naturalmente, che la reputazione e l'affidabilità dell'emittente (chi rilascia i badge) sono fondamentali per garantire la spendibilità e l'utilità del badge. I badge sono generalmente immagini (PNG o SVG) con metadati codificati al loro interno, che specificano chi, perché e per cosa è stato rilasciato il badge. Si tratta quindi di un metodo basato su evidenze per l'assegnazione dei risultati di apprendimento. I metadati comprendono:

- Nome del badge
- URL del badge (o URL di identificazione)
- Criteri del badge (descrizione del badge, criteri di valutazione e allineamento con i quadri di apprendimento esistenti)
- Immagine del badge
- Emittente (dati relativi all'emittente e alla piattaforma di hosting)
- Destinatario (lo studente)
- Data di conseguimento
- Tag
- Allineamento agli standard
- Data di scadenza (se applicabile)
- URL

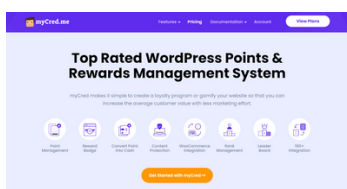
Gli Open Badge sono cumulabili, anche tra sistemi di diverse organizzazioni, consentendo la creazione di un ecosistema ricco che gli individui possono sfruttare per costruire la narrazione delle proprie competenze, conoscenze ed esperienze. Ad esempio, è possibile esibire i propri badge in un portfolio, un CV o uno zaino virtuale. Gli Open Badge sono trasferibili tra vari ambienti e piattaforme di apprendimento e possono essere archiviati ovunque, inclusi i dispositivi personali. Di conseguenza, gli utenti detengono il controllo completo sulla loro condivisione.

**ECTS è l'acronimo di European Credit Transfer and Accumulation System, un'unità standardizzata impiegata nell'Area Europea dell'Istruzione superiore per quantificare il carico di lavoro medio di programmi di studio, moduli e corsi.*

Implementazione e utilizzo del microlearning

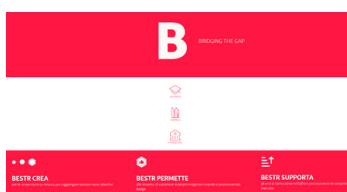
Strumenti per le microcredenziali

Rilascio



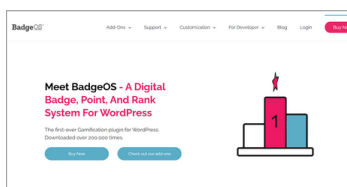
[MyCred.me](#)

Un plug-in per WordPress che ricompensa gli utenti con punti o badge in base a specifiche azioni (registrazione, visite al corso, risultati, completamento di un argomento, superamento di un quiz...). Combinato con LearnDash LMS, può essere impiegato per ospitare un corso di microlearning su un sito web.



[Bestr](#)

Una piattaforma proprietaria per l'emissione di badge sviluppata da CINECA. Rappresenta il punto di riferimento italiano per gli Open Badge, poiché integra la connessione a risorse didattiche e l'approvazione da parte dei datori di lavoro. Gratuito per gli studenti, il servizio è disponibile per datori di lavoro e centri di formazione per la progettazione e l'emissione di Open Badge.



[BadgeOS](#)

Un sistema operativo per incentivare il coinvolgimento e riconoscere i risultati. Disponibile come un potente plugin gratuito per WordPress, permette di creare, organizzare e valutare con facilità le attività, premiare i risultati e assegnare badge ai partecipanti che conseguono il successo.

Convalida

[Openbadgesvalidator](#), [Badgecheck.io](#) e [Myopenbadge.com](#) sono piattaforme utilizzabili per la convalida degli Open Badge, al fine di accertare che rispettino tutti i criteri tecnici e per accedere ai metadati in essi contenuti.

Condivisione

Gli zaini Open Badge rappresentano piattaforme in cui gli studenti possono caricare e collezionare i propri badge digitali, come [Badgr.io](#). I badge possono essere condivisi anche sui social media, in particolare su [LinkedIn](#), che dispone di una sezione del profilo dedicata alla raccolta di licenze e certificazioni.

Sfide

Sebbene il microlearning e le microcredenziali possano costituire soluzioni ideali per la formazione aziendale, la loro attuazione può comportare diverse sfide. Questa sezione si concentra sulle problematiche più frequenti e delinea alcune strategie efficaci per affrontarle.

Motivazione

La principale sfida nell'impiego del microlearning online è la **motivazione degli studenti**: poiché hanno la possibilità di accedere liberamente ai contenuti, molti dipendenti iniziano i corsi ma non li completano. La ricerca evidenzia che una delle cause principali dell'abbandono della formazione online è il disimpegno e la scarsa percezione della rilevanza del materiale (IACET, 2024; Oxford Learning, 2025). Questo è particolarmente vero per le PMI, dove i dipendenti spesso si destreggiano tra molteplici responsabilità, rendendo la motivazione un fattore critico per sostenere l'apprendimento.

Strategie per incentivare la motivazione

- **Promuovere una cultura di apprendimento continuo.** Integrare l'apprendimento come elemento centrale dei valori organizzativi, sostenuto dalla leadership.
- **Comunicare vantaggi concreti.** Sottolineare la rilevanza dei moduli in relazione alle esigenze del settore: integrazione per i nuovi assunti, strategie di visibilità a basso costo per le startup o ottimizzazione dei processi per le piccole imprese manifatturiere.
- **Mantenere una comunicazione attiva con gli studenti.** Sfruttare promemoria, discussioni tra pari o comunità di apprendimento sociale per preservare lo slancio.
- **Creare ambienti strutturati per la condivisione.** Incentivare i dipendenti a scambiare buone pratiche o lezioni apprese, trasformando la formazione in un'esperienza collaborativa. Raccogliere il feedback dei partecipanti rappresenta un metodo per valutare costantemente i moduli e garantire che rimangano pertinenti e coinvolgenti (Guida alla progettazione, al rilascio e al riconoscimento delle micro-credenziali).
- **Promuovere la motivazione intrinseca.** Collegare l'apprendimento alla crescita personale e alle opportunità di evidenziare ulteriori competenze dei dipendenti. Questo contribuisce a generare sia la soddisfazione dei dipendenti che il valore aziendale (Oxford Learning, 2025).

Riconoscimento e validazione dell'apprendimento

Una preoccupazione è che il microlearning, se non inserito in un quadro di riferimento per le microcredenziali, possa risultare privo di riconoscimento formale. In assenza di una valutazione standardizzata e di metadati trasparenti, gli sforzi dei dipendenti rischiano di rimanere invisibili ai datori di lavoro e agli stakeholder esterni. Ciò disincentiva la partecipazione, poiché gli studenti potrebbero non percepire chiaramente i benefici professionali.

Strategie per il riconoscimento e la validazione

- **Definire risultati quantificabili.** Utilizzare framework come la *"Checklist per la Progettazione di Micro-Credenziali"* per garantire chiarezza su ciò che ogni modulo dovrebbe conseguire.
- **Allineare i moduli di microlearning con framework consolidati.** Integrando brevi unità di apprendimento in un sistema di credenziali che includa metadati trasparenti (come i framework di microcredenziali) e il riconoscimento da parte di stakeholder esterni, i dipendenti ottengono una prova trasferibile delle proprie competenze, accrescendo il valore percepito della formazione.

Garanzia di qualità e uniformità

Le Linee Guida dell'ETF evidenziano che approcci disomogenei e incoerenti nella progettazione di moduli di microlearning possono compromettere la fiducia nella loro qualità. In assenza di standard condivisi (risultati di apprendimento definiti, valutazione, portabilità), il microlearning potrebbe continuare a essere sottovalutato rispetto ai formati di formazione tradizionali.

Strategie per garantire la qualità e la coerenza

- **Rispettare standard di progettazione definiti.** Le linee guida dell'ETF suggeriscono un approccio basato su checklist: ogni modulo dovrebbe specificare i risultati di apprendimento, i criteri di valutazione, il carico di lavoro e le evidenze di competenza.
- **Utilizzare la peer review.** La revisione tra pari tra i fornitori di formazione e il riferimento ai framework esistenti possono ulteriormente garantire la qualità. La coerenza non solo rafforza la fiducia degli studenti, ma rassicura anche i datori di lavoro riguardo al fatto che gli investimenti nel microlearning generino risultati affidabili.

Integrazione nei processi e nella pianificazione aziendale

Il microlearning può essere percepito come "superfluo" se non è strettamente connesso alle attività lavorative. Il report *Learner-Centred Micro-Credentials* evidenzia l'importanza di integrare l'apprendimento nel flusso di lavoro, ad esempio collegando i moduli a metriche di performance quotidiane, obiettivi di progetto o opportunità di avanzamento professionale. Anche con moduli di formazione brevi, le PMI spesso incontrano difficoltà nel dedicare il tempo necessario ai dipendenti a causa di scadenze di produzione serrate e risorse limitate.

Strategie per garantire l'integrazione

- **Integrare il microlearning nei processi organizzativi.** Per evitare che venga percepito come irrilevante, è consigliabile collegare i moduli alle checklist di onboarding, ai requisiti di conformità o alle valutazioni delle prestazioni. Inoltre, allineando la formazione agli obiettivi strategici dell'azienda, le PMI possono evidenziare un'immediata rilevanza sul posto di lavoro.
- **Progettare moduli just-in-time.** Per superare le restrizioni temporali, è essenziale sviluppare moduli tempestivi e di dimensioni contenute, che si integrino perfettamente nella routine quotidiana. L'indagine condotta sulle aziende europee nel 2019 mette in evidenza che le PMI ottengono i maggiori vantaggi quando la formazione è direttamente rilevante e può essere completata in meno di 10 minuti. Questo approccio agevola le micro-pause dedicate all'apprendimento all'interno del normale flusso di lavoro, assicurando che la partecipazione non comprometta la produttività.
- **Collega l'apprendimento agli indicatori chiave di prestazione aziendali.** Per le PMI, ciò potrebbe tradursi in tempi di onboarding più brevi, vendite incrementate o una riduzione degli errori sul posto di lavoro.

Divario digitale e accessibilità

Sebbene i giovani professionisti siano generalmente a loro agio con gli strumenti digitali, non tutti i dipendenti possiedono lo stesso grado di alfabetizzazione digitale; i lavoratori più anziani o quelli provenienti da settori tradizionali potrebbero affrontare ostacoli nell'accesso e nell'interazione con le piattaforme di microlearning. Pertanto, le PMI devono garantire l'inclusività nella progettazione e nell'erogazione.

Strategie per l'accessibilità

- **Adottare un approccio di design universale.** Ciò implica fornire contenuti in diversi formati (video, testo, audio), assicurare la compatibilità con i dispositivi mobili e offrire supporto all'inserimento per i dipendenti con minori competenze digitali (EPALE Resource Kit – Skills Revolution).
- **Optare per soluzioni ibride.** Integrare il microlearning con sessioni occasionali in presenza può abbattere le barriere per chi ha meno familiarità con le piattaforme online, garantendo l'inclusività nell'intera forza lavoro. Un approccio ibrido alternativo combina moduli di eLearning con chat basate sull'IA. Questa tecnologia offre supporto all'apprendimento in tempo reale e può costituire una soluzione più efficace e immediata.

Valutare l'impatto di un corso di microlearning.

Per affrontare lo scetticismo riguardo all'efficacia, le organizzazioni dovrebbero adottare approcci sistematici per valutare l'impatto:

- **Definire risultati quantificabili.** Utilizzare framework come la *Checklist per la progettazione di micro-credenziali* per garantire chiarezza su ciò che ogni modulo dovrebbe conseguire.
- **Applicare analitiche di prestazione.** Le piattaforme digitali permettono di monitorare in tempo reale il coinvolgimento degli studenti, il completamento delle lezioni e i risultati delle valutazioni.
- **Collegare l'apprendimento agli indicatori chiave di prestazione aziendali.** Per le PMI, ciò potrebbe tradursi in tempi di onboarding più brevi, vendite incrementate o una riduzione degli errori sul posto di lavoro.
- **Raccogliere il feedback degli studenti.** La valutazione continua assicura che i moduli rimangano pertinenti e coinvolgenti.
- **Riconoscere i risultati.** L'assegnazione di micro-credenziali o badge digitali potenzia la motivazione, rendendo i progressi evidenti e trasferibili.

Sfide e suggerimenti per il miglioramento: approfondimenti dal progetto pilota #BGV

Le aree del microcorso #bgv che hanno ricevuto feedback più variegati sono state la **community di Facebook** e il **servizio di tutoraggio**. Mentre alcuni partecipanti hanno ritenuto utili questi due aspetti, in particolare il tutoraggio, molti hanno sottolineato la necessità di miglioramenti e di chiarire ulteriormente la loro utilità.

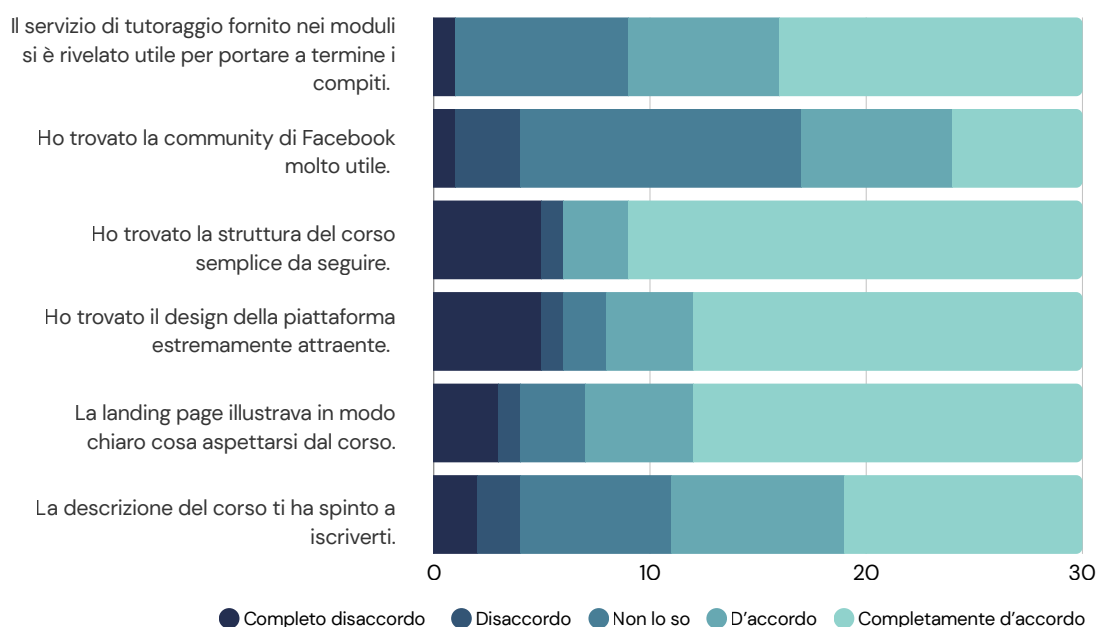


Figura 9: Feedback dei partecipanti riguardo al corso, alla piattaforma e alle funzionalità di supporto

- Alcuni partecipanti hanno fornito suggerimenti costruttivi per migliorare ulteriormente il corso e la piattaforma, focalizzandosi principalmente sull'ampliamento dei contenuti. Hanno manifestato interesse nell'integrare ulteriori argomenti al corso, tra cui Google Ads Manager (in maggiore dettaglio), Asana, TikTok Ads, Copywriting, Instagram per scopi commerciali e quale tipologia di contenuto risulti più efficace per ciascuna piattaforma.
- Inoltre, un partecipante ha manifestato il desiderio di esempi più dettagliati, affermando: **"Vorrei osservare casi di studio e ulteriori informazioni sui tipi di contenuto e sulla loro efficacia"**.

- Durante la fase pilota, sono emerse alcune difficoltà nel **contattare le aziende** e nel coinvolgerle attivamente nel progetto. In particolare, nelle aziende di maggiori dimensioni, diversi dipendenti non avevano facilmente contatti diretti con i propri manager.
- Nel nostro caso, scegliere una **comunicazione diretta**, come una telefonata o una videochiamata (preceduta da email introduttive), ha comportato un maggiore coinvolgimento dei manager aziendali, poiché ha consentito loro di chiarire meglio la natura del corso e di evidenziarne i potenziali benefici per l'azienda. La comunicazione in tempo reale è stata successivamente seguita da **email di follow-up** per fornire ai manager materiali digitali, link e tutte le informazioni pertinenti di cui potessero necessitare.
- Sono state impiegate anche **e-mail** per mantenere informati sia gli studenti che i manager aziendali riguardo alla fase pilota e come promemoria per completare il corso o i questionari di valutazione. Quando possibile, sono stati utilizzati **canali più informali**, come le app di messaggistica, per chiarire eventuali dubbi dei partecipanti e monitorare i loro progressi nel corso. Tuttavia, riconosciamo che questa modalità **non è sempre praticabile**, ad esempio nelle aziende di dimensioni maggiori.
- In generale, mantenere un **flusso di comunicazione diretto e costante** sia con le aziende che con i dipendenti, e rendersi **disponibili a rispondere alle loro domande e ai loro dubbi**, conduce a una maggiore partecipazione e a un tasso di successo più elevato di un microcorso.

Conclusioni

Il **microlearning e le microcredenziali** offrono a piccole e medie imprese, decisori politici e fornitori di formazione un metodo pratico per adattarsi ai rapidi cambiamenti tecnologici ed economici. Il microlearning propone unità di apprendimento brevi e flessibili, integrate nella routine lavorativa quotidiana, mentre le microcredenziali forniscono un riconoscimento formale delle competenze acquisite, assicurandone l'affidabilità, la visibilità e la trasferibilità in tutti i settori.

Per i **decisori politici**, tali strumenti colmano il divario tra i sistemi educativi e quelli occupazionali, sostenendo l'apprendimento continuo e l'adattabilità al mercato del lavoro. Integrando le microcredenziali nei quadri normativi nazionali ed europei e promuovendo accordi di riconoscimento reciproco, essi possono ampliare le opportunità per gli studenti, migliorando al contempo la competitività delle PMI.

Per i **fornitori di formazione**, il microlearning offre nuove opportunità per il coinvolgimento e l'innovazione. Gli enti fornitori possono sviluppare corsi interattivi, modulari e contestualmente rilevanti, rilasciando al contempo microcredenziali che accrescono la motivazione e il riconoscimento degli studenti.

Il **progetto pilota #businessgoesviral** ha confermato questo potenziale: i partecipanti hanno riportato una maggiore fiducia nella gestione professionale dei social media, una visibilità accresciuta per le proprie attività e la disponibilità ad assumere nuove responsabilità digitali. Allo stesso tempo, ha messo in luce l'importanza di esempi concreti, risorse meglio integrate e scambi tra pari.

Insieme, il microlearning e le microcredenziali potenziano la cultura europea dell'apprendimento permanente, permettendo alle PMI di affrontare le sfide future con **flessibilità, inclusività e fiducia**.

Bibliografia

- 01 Articulate Community Team. (2025). *Get to know the 4 levels of e-learning*. Articulate Community. Retrieved June 17, 2025, from <https://community.articulate.com/blog/articles/get-to-know-the-4-levels-of-e-learning/1081372>
- 02 Cook, I. (2025). *Microlearning vs. traditional learning: The complete 2025 guide*. Vouch. Retrieved June 16, 2025, from <https://vouchfor.com/blog/microlearning-vs-traditional-learning>
- 03 Cedefop. (2019). *European Company Survey 2019*. European Centre for the Development of Vocational Training. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-company-survey>.
- 04 ETF (European Training Foundation). (n.d.). *ETF guidelines for designing, issuing and recognising micro-credentials*.
- 05 European Commission. (n.d.). *EPALE resource kit – Empower. Workforce with the right skills*.
- 06 European Commission. (n.d.). *EPALE resource kit – Skills revolution: An overview of the main policies and initiatives on skills in Europe in recent years*.
- 07 European Commission. (n.d.). *Guide to design, issue and recognise micro-credentials*.
- 08 European Commission. (n.d.). *Learner-centred micro-credentials*.
- 09 European Commission. (n.d.). *Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities*.
- 10 European Commission. (n.d.). *Microcredentials for labour market education and training*.
- 11 European Commission. (n.d.). *Microcredentials to enhance participation and performance in adult learning*.
- 12 European Commission. (n.d.). *Policy-level recommendations: Evidence-based initiatives to enhance the design, issuing and recognition of micro-credentials*.
- 13 European Commission. (n.d.). *Recognition of micro-credentials for education and training*.
- 14 European Commission. (n.d.). *Recognition of micro-credentials for employment*.
- 15 European Commission. (n.d.). *A micro-credential design checklist*.
- 16 European Commission. (n.d.). *Develop enabling frameworks and legislation for micro-credentials*.

Bibliografia

- 17 International Association for Continuing Education and Training. (2024). *Short attention spans and long-term retention: The evolution of learning in the digital space*. IACET Blog. Retrieved June 16, 2025, from <http://iacet.org/events/iacet-blog/blog-articles/short-attention-spans-and-long-term-retention-the-evolution-of-learning-in-the-digital-space/>
- 18 Kato, S. (n.d.). Global shifts in learning – *Navigating the rise of micro-credentials in OECD countries*. OECD.
- 19 Læring i Nord. (2024). Micro-credentials – *The future of skills recognition?*
- 20 MicroCredX Project. (n.d.). Project outputs. Retrieved from <https://microcredx.microcredentials.eu/project-outputs/>
- 21 MicroHE Project. (2021a). *Future impacts of micro-credentialling on European higher education (D2.2)*. Retrieved from <https://microhe.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2021/01/D2.2.Future-Impacts-of-Micro-Credentialling-on-European-Higher-Education.pdf>
- 22 MicroHE Project. (2021b). *Interviews with key stakeholders and decision makers: Overall summary report (D3.1)*. Retrieved from <https://microhe.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2021/05/D3.1-Interviews-with-Key-Stakeholders-Decision-Makers-Overall-Summary-Report.pdf>
- 23 MicroHE Project. (n.d.). *Digital learning validation system (DLVS)*. Retrieved from <https://microhe.microcredentials.eu/home/microhe-dlvs/>
- 24 Microcredentials.eu. (n.d.). *Microcredentials.eu: Expert resources on micro-credentials*. Retrieved from <https://microcredentials.eu/>
- 25 OECD. (n.d.). *Good practices in Europe for supporting employers to promote skills development: Latvia*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Retrieved from <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/dg-reform/latvia/Good-practices-in-Europe-for-supporting-employers-to-promote-skills-development.pdf>
- 26 Oxford Learning. (2025). *The power of microlearning*. Retrieved June 16, 2025, from <https://oxfordlearning.com/the-power-of-microlearning/>
- 27 Shizuka, K. (n.d.). *Global shifts in learning – Navigating the rise of micro-credentials in OECD countries*. OECD.
- 28 Unboxing micro-credentials: An inside, upside and downside view. (n.d.). *Descifrando las microcredenciales: En qué consisten, ventajas e inconvenientes*.

Contatti



Se avete domande o desiderate
approfondire le nostre scoperte, non
esitate a contattarci.



[Website](#)



[Instagram](#)



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)