

6 Modi Per Rendere Più Interattivo L'E-learning

Se i partecipanti ai corsi di formazione non sono coinvolti, non apprendono. È dimostrato infatti che le persone sono continuamente distratte: alcune ricerche mostrano che queste sono interrotte ogni cinque minuti e che sbloccano i loro smartphone nove volte all'ora.¹ Dato che la loro attenzione si allontana dall'argomento, non memorizzeranno nuove informazioni. Allo stesso tempo, tuttavia grazie alla tecnologia, ci si aspetta che le persone prendano l'iniziativa di formarsi da soli e che siano più autonomi che mai. Se i partecipanti percepiscono che il contenuto della formazione è rilevante per loro, è molto più probabile che ne trarranno benefici. Di seguito riportiamo sei consigli per gli HR manager e per i professionisti responsabili della formazione che ambiscono a rendere più interessante e coinvolgente l'esperienza formativa:

1 Non perdere mai di vista gli obiettivi dell'apprendimento.

L'apprendimento in ambito aziendale è generalmente mirato alla risoluzione di un problema - verificate continuamente che ciò accada. Assicuratevi di formulare e rispondere alla domanda "Quale aspetto della formazione può interessarmi?" I partecipanti hanno bisogno di sapere il motivo per cui sono stati coinvolti nel processo formativo e quali saranno i benefici sia per loro che per l'azienda.

2 Evitare di sommergere i partecipanti con troppe informazioni.

Anziché annegarli sotto una cascata di informazioni, è più efficace fornire loro la giusta quantità di nozioni di cui hanno bisogno. Oggi, fornire la formazione in e-learning sui dispositivi mobili è la normalità, e dato che la soglia di attenzione degli studenti è più ridotta che mai, la cosa migliore da fare è spezzettare la formazione in piccole porzioni, consentendo alle persone di accedere a moduli di piccole dimensioni mentre sono in movimento.

Alcune ricerche mostrano che le persone sono interrotte ogni cinque minuti.¹ Questo significa 12 volte all'ora!



3 **Non esiste un format unico.** Fate in modo che la profondità e la durata della formazione fornita corrispondano al problema che si intende risolvere. Se una persona desidera gestire meglio lo stress, è necessario tener conto del suo livello e della sua esperienza, valutare i corsi di formazione a cui ha partecipato in precedenza e considerare le specificità che lo stress riveste nel suo lavoro. Per alcune persone saranno sufficienti dei brevi video contenenti dei rimandi alle tecniche di gestione dello stress, per altre sarà più efficace un percorso approfondito contenente diversi corsi in e-learning sulla gestione dello stress, che diano l'opportunità di verificare le loro conoscenze e interagire con esercizi online.

4 **Utilizzare la tecnologia con saggezza.** Non è necessario sfruttare ogni nuova tecnologia di tendenza per coinvolgere i partecipanti. Per esempio, non erogate tutta la formazione in formato video. Le ricerche dimostrano che la combinazione di diverse modalità di apprendimento – letture di approfondimento, mini case study, verifiche della conoscenza - garantisce un miglior mantenimento delle informazioni rispetto ai soli video. Sfruttate il potere dello storytelling promuovendo l'integrazione delle conoscenze attraverso l'uso di metafore, case study, testimonial ed esempi reali. La chiave

L'apprendimento interattivo dà al partecipante l'opportunità di **vedere i contenuti formativi da prospettive diverse.**



è progettare i contenuti formativi partendo dal presupposto che sia necessario dare priorità all'interattività e al coinvolgimento.

5 Erogare la formazione. In funzione delle esigenze. Secondo gli esperti del settore della formazione, esistono generalmente Cinque Momenti dell'Apprendimento:

- **Novità:** Quando le persone imparano come fare qualcosa per la prima volta
- **Quantità:** Quando le persone espandono la portata e la profondità di ciò che hanno appreso
- **Pratica:** Quando mettono in atto ciò che hanno imparato, incluso pianificare ciò che faranno, ricordare ciò che possono aver dimenticato o adattare la loro prestazione a una determinata situazione.
- **Soluzione:** Quando si verificano dei problemi, qualcosa si rompe o non funziona come dovrebbe
- **Cambiamento:** Quando le persone hanno bisogno di imparare un nuovo modo di fare qualcosa, andando a modificare delle capacità che sono profondamente radicate nella pratica delle loro attività

Le prime due categorie richiedono la formazione formale, sia attraverso l'e-learning che in aula, e l'interattività dovrebbe essere allineata nell'apprendimento di una nuova capacità; ad esempio, mediante quiz o verifiche periodiche delle conoscenze. Dopo questi due primi livelli

i partecipanti potrebbero sentire il bisogno di verificare ciò che hanno appreso in precedenza per applicarlo sul lavoro. Gli ultimi tre momenti cardine dell'elenco sopra, richiedono una formazione on the job al fine di garantire il supporto della performance. Questa fase potrebbe avvenire mediante sessioni in e-learning supportate da coaching e tutoring. La possibilità di verificare le nuove capacità mediante scenari che si potrebbero incontrare nella vita reale di tutti i giorni potrebbe essere un buon modo di utilizzare l'interattività in riferimento alle fasi **Mettere in pratica, Risolvere e Cambiare.**

6 Rendere l'apprendimento divertente. Oggigiorno sono molte le distrazioni che competono per catturare l'attenzione delle persone, per questa ragione l'interattività può aggiungere alla formazione sia il divertimento sia l'emozione; questi due aspetti hanno un impatto positivo sulla motivazione di chi apprende, sulla riflessione, sull'impegno e il mantenimento delle conoscenze. La comunicazione e i feedback regolari sono importanti per far sì che le persone rimangano motivate. A volte potrebbe essere appropriato utilizzare delle tecniche di "gamification", in cui gli elementi del gioco come la competizione, le sfide, il raggiungimento di livelli diversi e l'ottenimento di ricompense possa aiutare a motivare i gruppi di partecipanti.

L'apprendimento interattivo dà l'opportunità al partecipante di analizzare il contenuto formativo da prospettive diverse, fornendo esempi e opportunità di applicare e verificare le conoscenze acquisite. L'apprendimento avviene in modo più rapido e con una maggiore interattività, in quanto gli studenti utilizzano abilità di riflessione più elevate come valutare, interpretare e riassumere le informazioni anziché semplicemente etichettarle, memorizzarle o descriverle.

Estratto dal whitepaper di Cegos "Engaging Today's Learners with Interactivity." [Scarica una copia gratuita del whitepaper qui.](#)

About Cegos Group

Sin dalla sua fondazione nel 1926, il Gruppo Cegos è diventato il protagonista principale in Europa e uno dei maggiori fornitori mondiali di formazione professionale. Attualmente, Cegos vanta 1.000 collaboratori e opera in oltre 50 paesi in tutto il mondo attraverso le sue filiali e i suoi distributori partner. cegos-channels-alliances.com