



# Dalla formazione in aula all'apprendimento digitale



# Indice

Dalla formazione in aula all'apprendimento digitale 02

---

## Capitolo 1

Perché passare dall'insegnamento in presenza all'e-learning? 03

---

## Capitolo 2

È possibile sostituire gli insegnanti nella formazione? 05

---

## Capitolo 3

Cinque motivi per passare all'apprendimento digitale 07

---

## Capitolo 4

Errori comuni da evitare 11

---

## Capitolo 5

Come migliorare la creazione dei tuoi corsi di e-learning 14

---

Conclusione 16

---

# Dalla formazione in aula all'apprendimento digitale

L'apprendimento digitale è una parte indispensabile delle moderne iniziative di formazione dei dipendenti e sta diventando sempre più importante con il passare del tempo. Questa tendenza verso l'apprendimento digitale, che allo stesso tempo prende le distanze dall'insegnamento in presenza, riguarda tutti i settori. Sta interessando anche la vendita al dettaglio, dove molti dipendenti non possono lavorare da casa, e il settore sanitario, composto da molti "lavoratori essenziali". Entrambi i settori hanno riscontrato improvvisamente l'esigenza sempre maggiore di ricorrere all'apprendimento virtuale.

Il passaggio dall'apprendimento in aula a una piattaforma digitale è diventato necessario per le aziende. Nel contesto della pandemia da COVID-19, che ha costretto un'ampia percentuale del personale a lavorare da casa fino a data da destinarsi, l'apprendimento digitale è pronto a sostituire la formazione tradizionale in aula. Molte aziende hanno già adottato protocolli di formazione virtuali ed e-learning autogestito per colmare le lacune create dalla pandemia. In precedenza le aziende dedicavano il 52% dei loro programmi di formazione all'e-learning virtuale, ora la percentuale è passata al 72%. L'aumento del 20% in meno di un anno sembra essere l'inizio di un progressivo cambiamento.

Quando si parla di e-learning, è utile confrontarlo con l'insegnamento in presenza (ILT) per avere un quadro più chiaro dell'apprendimento digitale nel suo complesso. L'ILT si svolge in presenza, mentre l'e-learning è online. Sebbene l'e-learning sia disponibile 24 ore su 24 e il suo unico requisito sia l'accesso a internet, l'ILT ha molte restrizioni, tra cui il tempo e lo spazio.

Diamo un'occhiata ad alcuni scenari che illustrano perché l'e-learning è diventato la scelta più ovvia per le aziende:

1. L'e-learning è sempre disponibile al contrario della formazione in aula, che richiede una maggiore pianificazione e programmazione.
2. Poiché gli insegnanti tengono i corsi di formazione in aula, hanno un programma più rigido da seguire per trasmettere più contenuti, e questo non è un prerequisito della formazione digitale, perché i contenuti possono essere modificati e adattati agli orari dei dipendenti.
3. L'e-learning è più modulare dell'ILT: le lunghe ore di lezione non sono efficaci quanto seguire autonomamente i moduli di apprendimento digitali.
4. La formazione in aula è limitata a un solo luogo ed è disponibile solo per dipendenti specifici in determinati momenti. Al contrario, l'e-learning è disponibile a livello globale, perciò è notevolmente più accessibile.
5. Il materiale del corso viene aggiornato istantaneamente nell'e-learning, mentre nell'insegnamento in presenza l'insegnante ha bisogno di tempo e gli aggiornamenti urgenti vengono rimandati.

## Capitolo 1

# Perché passare dall'insegnamento in presenza all'e-learning?

Prima di parlare del passaggio da insegnamento in presenza a e-learning, è necessario capire meglio perché questo cambiamento è fondamentale e come possiamo essere efficaci in questo nuovo settore dell'apprendimento digitale.

“L'apprendimento online non rivoluzionerà il futuro: sta già rivoluzionando il presente”.



Donna J. Abernathy

### Motivi per passare dall'ILT all'e-learning:

L'e-learning è flessibile, dinamico e facile da personalizzare, si adatta alle dimensioni del team, ai contenuti, ai dati demografici, ai metodi di erogazione, ecc. È possibile preparare, testare e modificare rapidamente i contenuti per soddisfare le esigenze dei dipendenti. I dipendenti possono progettare i propri corsi e imparare secondo il loro ritmo. Possono anche ripassare sezioni difficili o complicate che richiedono più tempo e impegno per essere completamente assimilate.

- E-learning significa apprendere in qualsiasi momento. I dipendenti possono accedere ai programmi di formazione comodamente da casa, da una caffetteria o persino da uno spazio di lavoro condiviso. Questi programmi funzionano su qualsiasi dispositivo. I dipendenti possono accedere in qualsiasi momento del giorno e della notte e consultare il materiale del corso ogni volta che serve. In sostanza, i dipendenti risparmiano tempo quando seguono la formazione online. Spesso, l'e-learning sintetizza i contenuti in modo da offrire più informazioni in periodi di tempo più brevi, consentendo ai dipendenti di risparmiare dal 40 al 60% del tempo dedicato alla formazione.
- Rispetto all'apprendimento in aula, questo tipo di formazione riduce i costi per insegnanti, aule, attrezzature, materiale di supporto e tempi di viaggio. Questo metodo è universale e raggiunge un pubblico più vasto rispetto all'ambito tipico della formazione in aula. Questo metodo rende l'apprendimento disponibile a tutti senza vincoli di viaggio o di budget.
- Gli studenti di e-learning si annoiano meno facilmente perché hanno il controllo del proprio ritmo di apprendimento. Questi programmi sono fruibili su qualsiasi dispositivo e si adattano allo stile degli studenti. Gli studenti possono utilizzare computer fissi, tablet, portatili o persino telefoni cellulari per accedere alla formazione digitale.
- I corsi online sono meno complicati. Si possono mescolare e abbinare ad altre lezioni, a seconda delle necessità. I corsi possono essere singoli o parte di un programma più completo.
- I corsi online sono il modo più conveniente per raggiungere un pubblico più ampio (escludendo l'investimento iniziale).



**In breve, i corsi online sono più coinvolgenti e offrono un'esperienza di apprendimento flessibile che aggiunge valore alla formazione complessiva del partecipante.**

## Processo di trasformazione da ILT a e-learning:

Una volta accettati e compresi i vantaggi del passaggio dalla formazione tradizionale in aula all'e-learning, il passo successivo è lo sviluppo del processo e dei protocolli di apprendimento. Esaminiamo i potenziali passaggi da seguire per questo cambiamento:

- 1.** Innanzitutto, i materiali esistenti devono essere riformattati per adattarsi all'ambiente digitale. I contenuti online sono completamente diversi dai contenuti di formazione in aula. I tuoi obiettivi di apprendimento online richiedono un'attenta valutazione, che includa riflessioni su metodi di erogazione, elementi di progettazione e altri fattori essenziali per un apprendimento online efficace.
- 2.** Una volta riformattati i contenuti, seleziona e definisci gli strumenti di apprendimento più adatti ai tuoi materiali di formazione. Sono disponibili molti sistemi di gestione dell'apprendimento per soddisfare le tue esigenze.
- 3.** Successivamente, dovresti rivolgerti a un esperto in materia per sviluppare i contenuti del programma di formazione. In questa fase il designer può prendere spunti dall'esperto in materia e creare un corso e-learning su misura.
- 4.** Mentre rinnovi i contenuti per renderli adatti a un programma di e-learning, potresti notare che non sono ben collegati tra loro o facili da capire. Questo è un passaggio obbligato che richiede pazienza e molti tentativi prima di trovare una soluzione ottimale per i nuovi contenuti.
- 5.** Poiché non ci sono persone a condurre le attività di formazione in aula, è fondamentale creare situazioni equivalenti che risultino divertenti, interattive e coinvolgenti nell'ambiente online. Fornire brevi informazioni e riferimenti visivi chiari consente ai dipendenti di apprendere rapidamente e di memorizzare le informazioni.
- 6.** Possiamo anche consentire ai dipendenti di scegliere e progettare i propri corsi, così saranno soddisfatti di questa esperienza personalizzata.
- 7.** Dopo aver seguito i passaggi descritti sopra, testa il tuo corso, raccogli feedback e apporta i miglioramenti necessari.

## Capitolo 2

# È possibile sostituire gli insegnanti nella formazione?

Siamo legati all'idea dell'insegnamento in presenza perché è stata la modalità di istruzione predefinita per tantissimo tempo. Questo attaccamento è dovuto principalmente al fatto che la formazione in presenza crea un'atmosfera sicura e formale in cui gli studenti possono interagire con gli insegnanti.

“L'apprendimento deve raggiungere le persone, non il contrario.



Elliott Masie

Per l'ILT, assumiamo e paghiamo appositamente dei formatori che contribuiscono alla formazione e allo sviluppo dei dipendenti. Tuttavia, il COVID-19 ha reso obbligatorio l'utilizzo dell'e-learning, mettendo da parte l'approccio dal vivo. Questo allontanamento dall'ILT per i dipendenti potrebbe tradursi nella mancata disponibilità dei formatori in aula, oltre all'impossibilità di porre domande dal vivo. Una combinazione di ILT e apprendimento digitale potrebbe essere una buona alternativa per le aziende che operano da casa.

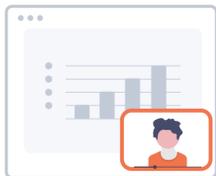
### Differenze tra ILT ed e-learning:

Nell'infografica di seguito, puoi avere un'idea delle differenze fondamentali tra ILT e apprendimento digitale.

Insegnamento in presenza 	E-learning 
Ampio materiale di formazione	Materiale breve e incisivo
Limiti di spazio	Formazione disponibile sempre e ovunque
Migliore per i materiali adatti all'uso in classe	Migliore per l'apprendimento da remoto
Limitato a un numero inferiore di dipendenti	Può soddisfare un pubblico più ampio
Orario e luogo programmati	Apprendimento autonomo, gli studenti possono ripassare gli argomenti in un secondo momento
Richiede molto tempo	Richiede il 40-60% di tempo in meno rispetto all'apprendimento in aula
Costoso rispetto al mezzo digitale	Risparmio di denaro

Un misto di formazione in aula e metodi di e-learning potrebbe essere lo scenario ideale a cui puntare per la formazione e lo sviluppo aziendali. Tuttavia, combinare metodi diversi e allo stesso tempo garantire risultati non è un'impresa facile. Esaminiamo alcuni punti di forza della formazione in aula per capire meglio come integrarli agevolmente con l'e-learning.

### Aggiungi il tocco umano alla formazione online:



Come già detto in precedenza, gli studenti non vedono i formatori dal vivo e in tempo reale nella formazione online. Interagiscono con i computer anziché con gli esseri umani, e questo a volte può rivelarsi stressante. Anche se non è esattamente la stessa cosa, la formazione con la simulazione video conferisce un tocco personale all'esperienza di e-learning.

### Mostra persone familiari nei video:



Ricordi gli esperti in materia? Includili, insieme ai colleghi competenti, in brevi video dai contenuti chiari. In questo modo condivideranno le loro competenze in materia, che possono aiutare i dipendenti ad affezionarsi al mezzo digitale e a rendere la formazione più piacevole e di valore. Unire gli esperti in materia nelle aule virtuali alla possibilità di porre domande, può avere un impatto profondo sulla qualità dell'esperienza di apprendimento.

### Crea sessioni interattive:



Gli strumenti di creazione di contenuti moderni sono dotati di potenti tecnologie per creare un ambiente simile al web su qualsiasi piattaforma. Questi strumenti possono produrre un design visivo accattivante abbinato ad animazioni, presentazioni, transizioni, elementi interattivi e gallerie di immagini. Questi elementi aggiuntivi migliorano ulteriormente l'esperienza dell'utente con l'e-learning. E non è tutto: altre funzionalità aggiuntive includono quiz, test, forum di discussione, simulazioni e strumenti di gioco, tutte volte a fidelizzare gli utenti e offrire sfide di apprendimento digitale uniche.

## Suggerimenti utili per la conversione da ILT a e-learning:

- Tieni conto del tempo necessario per la conversione da ILT a e-learning. Questo punto è fondamentale perché la conversione da ILT a e-learning può rivelarsi sorprendentemente dispendiosa in termini di tempo. Pianifica con attenzione.
- Poiché nell'apprendimento online non è disponibile un insegnante, è una buona idea colmare questo divario con dei video in cui siano presenti indicazioni personali per aggiungere quel tocco speciale.
- L'identificazione delle aree di miglioramento dovrebbe essere un processo continuo. Dovresti ricevere feedback sulla tua offerta di e-learning anche dopo il suo lancio. Tutto questo si chiama miglioramento incrementale.
- Crea un design accattivante per il corso. A differenza della formazione in aula, in cui gli insegnanti possono compensare un design scadente con carisma e capacità di esposizione, il design dell'e-learning ne determinerà il successo o l'insuccesso, perciò richiede un'attenta considerazione durante lo sviluppo.
- L'ultimo suggerimento, e il più importante, è quello di coinvolgere gli studenti con varie attività ed esercizi interattivi. L'apprendimento richiede diversi tentativi ed errori, anche se il mezzo di apprendimento è digitale.

## Capitolo 3

# Cinque motivi per passare all'apprendimento digitale

Secondo il Training Industry Report, oltre il 70% delle aziende sta passando all'apprendimento digitale. Quindi che cosa dovrebbero fare queste aziende per iniziare col piede giusto?

Il nostro piano (le cinque P dell'e-learning) include gli elementi essenziali per lo sviluppo di un programma di e-learning efficace. Questo piano aiuta le piccole e medie imprese che potrebbero non disporre di team di formazione e sviluppo/HR ben definiti ma che cercano delle linee guida per la transizione all'e-learning.



## Persone

È fondamentale ottenere il consenso degli stakeholder per qualsiasi cambiamento nelle pratiche di sviluppo o gestione dei talenti. Per le piccole e medie imprese, la sfida più urgente è affrontare i preconcetti sul metodo di apprendimento tradizionale, che potrebbero impedire all'e-learning di prendere piede. Come i team di gestione e i dipendenti, i principali stakeholder hanno bisogno di una dose di motivazione in più per completare il passaggio dalla formazione in aula all'apprendimento digitale.

### Guida introduttiva:

#### Dirigenti/imprenditori

Conquista questi principali stakeholder dimostrando come l'e-learning accelera la creazione e la distribuzione dei contenuti, riducendo allo stesso tempo i costi. E-learning significa anche avere una correlazione più immediata tra problemi aziendali e soluzioni di apprendimento. Atteniti ai vantaggi concreti e ai benefici a lungo termine per i loro profitti.

#### Dipendenti

I formati digitali sono molto più comodi e veloci da utilizzare, quindi il vantaggio per i dipendenti è avere a disposizione le informazioni quando serve. Con le soluzioni di e-learning collaborative, i dipendenti sono più coinvolti che mai perché contribuiscono alla creazione di contenuti formativi utili al raggiungimento degli obiettivi aziendali.



## Pedagogia

La pedagogia è la pratica dell'insegnamento. Sul luogo di lavoro, il team formazione e sviluppo utilizza vari modelli didattici, fondamentali per le strategie di formazione. Quando passi dall'apprendimento in aula a quello digitale, fai attenzione a scegliere il modello didattico giusto. Per ottenere i risultati migliori, seleziona un modello di apprendimento sociale, misto o mobile. È anche fondamentale considerare le preferenze comportamentali, sociali e tecnologiche dei dipendenti millennial.

### Guida introduttiva:

Prendiamo ispirazione da alcuni esempi di soluzioni di apprendimento digitale moderne:

- **Apprendimento mobile:** I dispositivi mobili hanno preso d'assalto il mondo aziendale. Di conseguenza, l'apprendimento compatibile con il modello BYOD è un requisito essenziale per la formazione e lo sviluppo moderni. Ciò significa creare contenuti e risorse didattiche accessibili e compatibili con i dispositivi mobili.
- **Apprendimento sociale - Apprendimento generato dai dipendenti:** La rapida condivisione sociale e la ricerca/risoluzione istantanee sono diventati la prassi per i dipendenti nativi digitali di oggi. Un modello di apprendimento che si integra naturalmente con questo comportamento sarà molto più efficace di una revisione massiccia e centralizzata del sistema di apprendimento. L'apprendimento generato dai dipendenti è un modello che incoraggia a condividere e a imparare a fare squadra, promuovendo l'abitudine di condividere le conoscenze tra colleghi e incoraggiando chiunque a creare contenuti relativi alle proprie aree di competenza. Ecco degli esempi condivisi da alcuni nostri utenti:
  - I team di leadership di prodotto hanno sviluppato contenuti didattici su nuovi modelli e servizi.
  - I team del servizio clienti hanno condiviso le migliori pratiche per ottimizzare i rapporti di lavoro con i clienti.
  - I call center hanno condiviso lezioni su come rispondere alle chiamate e risolvere i problemi in modo efficace.
  - I rappresentanti sul campo hanno creato corsi su come interagire con i clienti.
  - Il team di analisi ha creato contenuti su suggerimenti e trucchi sulle procedure di utilizzo degli strumenti di analisi.



## Prodotti

Tra la miriade di prodotti e piattaforme di e-learning esistenti, come fai a scegliere la soluzione giusta per la tua formazione digitale? Le aziende spesso cadono nella trappola di implementare un sistema di gestione dell'apprendimento (LMS), che è più uno strumento amministrativo per il monitoraggio e la gestione dei corsi per gli studenti.

### Guida introduttiva:

Quando si ha in programma di avviare un metodo di apprendimento digitale, sociale e collaborativo, ecco alcuni criteri da considerare:



#### SaaS:

Per semplificare le cose, scegli prodotti/piattaforme basati su cloud che non richiedono installazione.



#### Curva di apprendimento minima:

Scegli prodotti veloci da apprendere e facili da usare.



#### Supporto didattico:

Scegli prodotti con supporto didattico integrato e un team di assistenza reattivo per aiutare te e i tuoi dipendenti ogni volta che è necessario.



#### Contenuti reattivi:

Scegli prodotti compatibili con i dispositivi mobili per la creazione (authoring), la cura e l'utilizzo.



#### Creazione condivisa:

Scegli prodotti che ti consentano di collaborare con altri stakeholder e dipendenti nella creazione di una risorsa di apprendimento.



#### Funzioni di amministrazione:

Scegli prodotti che offrono funzioni di amministrazione essenziali come il monitoraggio dei risultati, i certificati, i report sul coinvolgimento, ecc.



#### Monitoraggio e tracciabilità:

Assicurati che il prodotto supporti XAPI/CMIS per il monitoraggio dei risultati. In caso contrario, il prodotto è obsoleto.



## Potenziale

Dopo aver capito cosa e come implementare una soluzione di apprendimento digitale, è il momento di riflettere sul tipo di competenze/capacità di cui hai bisogno per avere successo.

### Guida introduttiva:



#### Analisi:

Identifica i punti deboli relativi alle prestazioni dei dipendenti che devono essere affrontati attraverso contenuti/risorse/corsi di apprendimento. Il segreto sta nell'identificare l'approccio migliore, che si tratti di formazione, e-learning, risorse formative sul campo o conversazioni dal vivo. Ricorda di non dare per scontato che l'e-learning sia sempre la risposta.



#### Affiancamento:

Se scegli un metodo di apprendimento sociale e collaborativo, è essenziale assistere e guidare i dipendenti. Invece di creare contenuti in autonomia, ora sei tu a guidare e supportare i processi di creazione dei contenuti.



#### Marketing:

Una risorsa/soluzione di apprendimento digitale è molto più facile da promuovere e sostenere rispetto a un modello pensato per l'aula. I professionisti in formazione e sviluppo dovrebbero trarre insegnamenti dal marketing per comunicare ai dipendenti quali risorse hanno a disposizione.



#### Dati:

Nel nostro mondo basato sui dati, il team formazione e sviluppo dovrebbe utilizzare i dati analitici per comprendere il livello e il contesto di utilizzo. I dati analitici dimostrano che è possibile migliorare i contenuti didattici e mettere a punto le future risorse didattiche digitali.



## Processo:

La digitalizzazione dell'apprendimento implica la semplificazione nella gestione del personale e dei flussi di lavoro per sostenerne l'efficacia. Dall'ideazione alla realizzazione, il team formazione e sviluppo deve selezionare metodi rapidi e semplici per garantire l'adozione di nuovi approcci.

### Guida introduttiva:



#### Introduzione - casi d'uso

Ricorda che l'obiettivo non è quello di sostituirsi all'esperienza in aula, ma di arricchirla. È necessario scegliere con cura quali requisiti di apprendimento possono essere soddisfatti dal formato di e-learning. Evita di riciclare senza criterio tutti i contenuti della formazione in aula.



#### Creazione di contenuti

Dopo aver identificato i "punti ottimali" in cui l'e-learning può avere un impatto maggiormente significativo, puoi accedere agli strumenti per creare e digitalizzare i contenuti. Se sei alle prime armi, è essenziale utilizzare strumenti di authoring pratici che supportino una creazione facile e veloce. Quando collaborano con altre persone, gli esperti in materia dovrebbero poter accedere agli strumenti di revisione senza ricorrere a una configurazione lunga.



#### Pubblicazione e distribuzione

Consigliamo ai principianti di adottare un metodo di pubblicazione automatizzato e integrato. Puoi pubblicare contenuti con un semplice clic, senza le difficoltà legate all'integrazione con un LMS. Inoltre, la distribuzione e la condivisione devono essere ugualmente accessibili, insieme all'integrazione con i social media.



#### Manutenzione

L'aggiornamento dei contenuti è un evento regolare nel ciclo di vita dell'e-learning. Invece di inseguire gli esperti in materia per chiedere che cosa inserire, autorizzali ad accedere direttamente ai tuoi sistemi di gestione dei contenuti per apportare modifiche. Per facilitare il lavoro di squadra, cerca uno strumento o un sistema di creazione con opzioni di redazione e revisione collaborative.



#### Monitoraggio

A volte è necessario monitorare le prestazioni o il coinvolgimento dei partecipanti. I corsi su conformità, onboarding e sicurezza sono esempi classici di casi in cui il monitoraggio è obbligatorio. In questi casi, cerca soluzioni che offrano report sul coinvolgimento e un sistema che supporti il Learning Record Store (LRS), un sistema di reportistica dei dati sulle tendenze.



#### Come procedere:

L'apprendimento digitale consente alle aziende di gestire i cambiamenti e le richieste di formazione molto più rapidamente. Le risorse umane/il team operativo/il team di formazione e sviluppo ora possono svolgere un ruolo più strategico nell'identificare quali aspetti della formazione in aula convertire in e-learning o mantenere nel formato in presenza. Riguardo gli approcci collaborativi, il team formazione e sviluppo ora può concentrarsi sulle iniziative strategiche, perché gli esperti in materia, altamente qualificati per sviluppare i contenuti, vengono coinvolti nel processo creativo già nelle fasi iniziali. In definitiva, l'apprendimento digitale è la strada giusta, perché consente di risparmiare tempo, ridurre i costi e moltiplicare la capacità del team formazione e sviluppo con l'aiuto della tecnologia.

## Capitolo 4

# Errori comuni da evitare

L'e-learning si basa fortemente sulle tecnologie, ma il suo vero punto di forza è la capacità di offrire diversi stili di apprendimento. Per avere successo, le aziende devono sfruttare l'e-learning per i motivi giusti, senza perdere di vista i comportamenti degli studenti e gli obiettivi concreti della formazione.

Scopriamo come oggi l'apprendimento digitale ridefinisce le modalità di acquisizione e di applicazione delle conoscenze sul lavoro. Se ti stai avvicinando per la prima volta al mondo dell'apprendimento digitale, questa sezione ti offre alcune suggerimenti sulle regole da seguire, così potrai evitare alcuni degli errori più comuni che si verificano nel passaggio dall'aula all'e-learning.

## È ora di cambiare

Sebbene la tecnologia non diminuisca la domanda di formazione, offre agli insegnanti nuovi strumenti per raggiungere gli studenti. L'ultima tendenza nell'insegnamento in presenza è "l'abilitazione tramite tecnologia", che si tratti di una piattaforma completamente digitale o di una combinazione di apprendimento in aula e digitale. L'abilitazione tramite la tecnologia ora ci consente di ripensare e migliorare i formati di apprendimento tradizionali.

Le aziende che muovono i primi passi nel mondo dell'e-learning di solito iniziano scegliendo e implementando un sistema di gestione dell'apprendimento (LMS). Purtroppo, è qui che le cose possono andare a rotoli, detto fuori dai denti. L'apprendimento digitale non riguarda la soluzione tecnica in sé. Si tratta invece di dare possibilità e responsabilità agli studenti. Un LMS limita le capacità di apprendimento di un'azienda anziché aumentarle.

Gli LMS soddisfano principalmente le esigenze dei curatori dell'apprendimento, non degli studenti. È molto più vantaggioso concentrarsi innanzitutto sulle esigenze degli studenti e scoprire come facilitarle attraverso soluzioni piccole ma utili. Incoraggiamo le aziende a creare una cultura dell'apprendimento e un ecosistema corrispondente basato su piccole soluzioni, e a evitare di cadere nella trappola dell'LMS.

## Budget e risorse

Poiché molte aziende in genere si concentrano su un LMS, la maggior parte del budget che hanno a disposizione viene dedicato a questo sistema costoso, lasciando ben pochi finanziamenti per le attività essenziali di creazione dei contenuti. L'esigenza di ridurre i costi e rispettare il budget a volte porta i manager a convertire vecchie diapositive su PowerPoint o manuali di formazione direttamente in un formato online. Tuttavia, le statistiche dimostrano che leggere le diapositive sullo schermo di un computer risulta noioso e meno coinvolgente per i partecipanti alla formazione, perciò è un metodo di insegnamento inefficace.

Di conseguenza, molte aziende sono afflitte da risultati mediocri e avvilenti, semplicemente perché non possono contare sui consigli e il supporto adeguati durante le fasi iniziali dell'implementazione dell'e-learning.

## Passaggio al formato online

Un corso di e-learning è ben diverso dalla formazione in presenza. Ci sono molte differenze sostanziali, tra cui la mancanza di un insegnante in presenza, una nuova generazione di studenti e la modalità di accesso BYOD, che ridefiniscono radicalmente i principi della formazione in aula. Gli stessi principi si applicano anche alla formazione online? Forse no. Diamo un'occhiata a come aggiornare i principi della formazione per soddisfare le esigenze degli studenti di oggi.

### 1. Misto o completamente online?

*Non si tratta di sfoggiare la tecnologia, ma di offrire un metodo di apprendimento.*

Passare al digitale non significa semplicemente rinnovare la struttura di apprendimento e i materiali di formazione utilizzati in classe con l'ausilio di nuove tecnologie. La tecnologia è solo un mezzo, e sta a te decidere quali parti della formazione devono essere digitalizzate per offrire più vantaggi ai tuoi partecipanti.

### 2. Comprendere i partecipanti e le loro esigenze

*Comprendere le esigenze di formazione dei dipendenti è solo una parte dell'apprendimento digitale: è necessario anche comprendere il contesto, i comportamenti, gli obiettivi di carriera, le difficoltà, i dispositivi utilizzati, la comunicazione e le modalità di accesso.*

Nel settore dell'apprendimento digitale, ci sono molti dibattiti sulle differenze tra la generazione di studenti millennial e quella precedente. Le tecnologie digitali e mobili hanno un impatto evidente sulla vita, i comportamenti e le abitudini degli studenti. Gli studenti di oggi non sono più quel pubblico passivo abituato a seguire lezioni in aula di tre ore. Sono costantemente distratti e fanno multitasking. Devi affrontare questo cambio di paradigma nella tua strategia di apprendimento.

Non dare per scontato che tutti utilizzino un PC Windows. "Accesso digitale ai contenuti didattici" significa supportare agevolmente la cultura BYOD, che si tratti di risorse online, chat, app o altri strumenti. Consenti l'accesso universale ai contenuti didattici in un ambiente cloud multi-dispositivo.

### 3. Obiettivi o risultati di apprendimento

*Invece di concentrarti su quanti corsi completano i tuoi studenti, concentrati sui risultati di apprendimento significativi.*

Il bello dell'apprendimento digitale è che fornisce conoscenze ai partecipanti che consentono loro di vedere immediatamente i vantaggi di ciò che stanno imparando. Il team di formazione e sviluppo non dovrebbe soffermarsi sulla definizione delle competenze e delle capacità da apprendere, ma concentrarsi invece su come rendere i contenuti più pertinenti. Inizia definendo che cosa vuoi che gli studenti imparino a fare come obiettivo finale della formazione. Dimentica per sempre il riciclo dei contenuti e offri contenuti pertinenti.

### 4. Contenuti in azione

*Perché trasformare intere lezioni in aula in corsi di e-learning quando puoi offrire informazioni brevi, coinvolgenti e pertinenti a cui i partecipanti possono accedere ogni volta che ne hanno bisogno?*

Invece di mantenere una mentalità da formatore, pensa in termini di supporto alle prestazioni. Ciò significa migliorare le prestazioni incorporando agevolmente le informazioni nei flussi di lavoro. Smetti di fare copia e incolla delle presentazioni PowerPoint nei corsi di formazione digitali e inizia a creare degli hub di conoscenze che i partecipanti possono consultare ogni volta che ne hanno bisogno. Oltre ai contenuti che catturano l'attenzione, è fondamentale sviluppare esercizi che rappresentino scenari di vita reale e che consentano agli studenti di vedere rapidamente la rilevanza dell'apprendimento con il loro lavoro.

## 5. Mettere in pratica le conoscenze

*L'apprendimento digitale è la quintessenza dell'apprendimento sul campo. Invece di accumulare e memorizzare informazioni, gli studenti approfondiscono la loro comprensione mettendo in pratica le conoscenze nelle situazioni in cui devono risolvere un problema.*

Gli adulti imparano interpretando e risolvendo problemi che consentono loro di riflettere su situazioni di vita reale. La tecnologia è uno strumento ideale in questo senso perché consente alla maggior parte dei lavoratori di accedere rapidamente alle informazioni di cui hanno bisogno quando ne hanno bisogno. Non è necessario che memorizzino ogni singolo processo necessario a svolgere il loro lavoro. Il team di formazione e sviluppo dovrebbe consentire agli studenti di interagire con i contenuti direttamente sul luogo di lavoro per invitarli a riflettere e a mettere in pratica le conoscenze.

## 6. Interazione con gli insegnanti

*Essere un vero insegnante non significa per forza tenere lezioni in aula magna. Significa offrire supporto e agire come guida, mentore, coach e mediatore, una persona che incoraggia gli studenti a mettere insieme i pezzi e a modellare i propri percorsi di carriera.*

Nel nostro mondo iperconnesso, è compito del team di formazione e sviluppo facilitare la creazione di contenuti e connettere i partecipanti alle informazioni di cui hanno bisogno. L'apprendimento digitale consente ai partecipanti di accedere rapidamente alle giuste fonti di informazione senza dipendere da un'unica risorsa. Poiché i dipendenti imparano di più condividendo idee e conoscenze con i colleghi, il team di formazione e sviluppo deve creare una cultura collaborativa del lavoro e di condivisione delle conoscenze.

## 7. Motivazione

*Dimentica il metodo del bastone e della carota, distintivi e avatar e assicurati che i contenuti siano utili per il lavoro del partecipante.*

I dipendenti sono orientati alle attività, quindi valutano il significato e la pertinenza delle informazioni prima di decidere di interiorizzarle. Il team formazione e sviluppo deve garantire che i contenuti e le attività siano pertinenti per il lavoro e i percorsi di carriera dei partecipanti. Quando i contenuti formativi rispecchiano ciò che conta per i dipendenti, la motivazione per l'apprendimento viene da sé.

## 8. Valutazioni e feedback

*Ciò che dimostra veramente la riuscita della formazione è l'efficacia con cui lo studente mette in pratica quello che ha imparato.*

Tranne nei casi in cui è strettamente necessario accreditare i dipendenti, il team di formazione e sviluppo dovrebbe concentrarsi a offrire agli studenti mansioni o attività basati su progetti che li preparino per il loro vero lavoro. Come accennato in precedenza, non si tratta di memorizzare ogni passaggio, ma di sapere dove trovare le informazioni di cui hai bisogno, quando ne hai bisogno.

Durante la progettazione degli esercizi, assicurati di includere anche le opportunità di fornire feedback significativi che abbiano un impatto sugli studenti. Informa i tuoi dipendenti sulle scelte giuste e sbagliate e spiega quali conseguenze hanno sul loro lavoro.

## L'evoluzione dell'apprendimento

Di fronte ai cambiamenti frenetici aziendali, le aziende devono consentire alla propria forza lavoro di adattarsi rapidamente. Il team di formazione e sviluppo fatica a mantenere i contenuti costantemente aggiornati, il che significa che i contenuti di e-learning possono diventare presto obsoleti. In definitiva, ciò ha conseguenze concrete sui profitti dell'azienda, a maggior ragione se l'e-learning viene percepito come un programma statico e monouso.

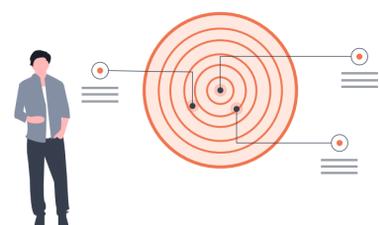
L'e-learning non funziona secondo il principio "una tantum". L'apprendimento si evolve continuamente, perciò i contenuti devono essere sempre aggiornati. È ora che le aziende abbandonino i vecchi modelli di formazione e sviluppo discendenti e centralizzati e che esplorino modelli ascendenti e decentralizzati. Ecco perché sosteniamo un modello di apprendimento originale generato dai dipendenti, in cui i dipendenti soddisfano autonomamente le proprie esigenze di formazione con la guida e il supporto del team di formazione e sviluppo. Affinché un programma di apprendimento digitale abbia successo, il team di formazione e sviluppo non deve più cercare di creare tutti i contenuti autonomamente e iniziare a consentire agli studenti di condividere le proprie conoscenze.

## Capitolo 5

# Ecco come migliorare la creazione dei tuoi corsi di e-learning

Nei capitoli precedenti, abbiamo esaminato i vantaggi dell'e-learning, come passare dall'ILT all'e-learning e abbiamo scoperto alcuni suggerimenti utili per passare dall'ILT all'e-learning. In questo capitolo, mostriamo le modalità e i mezzi per migliorare l'e-learning e l'ILT.

Molti esperti nei rispettivi ambiti possono contribuire condividendo con gli altri le proprie conoscenze. Tuttavia, la creazione di contenuti per i corsi di e-learning richiede un diverso grado di esperienza. Ecco alcuni passaggi che puoi seguire per creare contenuti didattici rilevanti, autorevoli e utili.



### Mantieni chiaro il tuo traguardo e crea obiettivi di apprendimento precisi

I creatori di contenuti di e-learning spesso non fanno distinzioni fra il traguardo e gli obiettivi di apprendimento associati a quel traguardo. Per farlo, puoi coinvolgere i partecipanti con valutazioni periodiche in linea con gli obiettivi di apprendimento. Gli obiettivi di apprendimento si concentrano sugli aspetti fondamentali dell'apprendimento che i partecipanti devono raggiungere.



### Usa la strategia didattica giusta

A differenza dell'ILT, l'e-learning utilizza metodi didattici specializzati per promuovere un approccio didattico di alto livello. Una volta selezionata una strategia, analizza le tecniche utilizzate su un segmento di pubblico per verificarne l'efficacia. Questa analisi aiuta a decidere il piano più adatto alla tua azienda o al team in questione.



### Riutilizzo dei contenuti ILT esistenti

I contenuti ILT sono ampi ed esaustivi e non possono essere utilizzati nell'e-learning senza un minimo di riformattazione. Da un lato, questo materiale può risultare complesso, dall'altro, potrebbe non contenere le informazioni fondamentali richieste nei corsi di e-learning. Un passaggio obbligato del processo è l'analisi dei contenuti per capire quali conservare, quali riutilizzare e quali creare da zero. Risorse come videolezioni, presentazioni PowerPoint, whitepaper, casi di studio e filmati migliorano l'esperienza di e-learning.



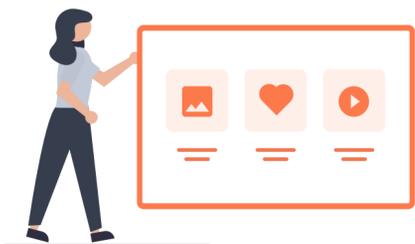
### Materiale di formazione adatto a più piattaforme

Nell'ILT in genere vengono utilizzati un proiettore per diapositive, schermi e lavagne per insegnare. L'apprendimento online è progettato per soddisfare un pubblico ampio e comporta anche difficoltà tecniche. I corsi online devono essere fruibili da qualsiasi dispositivo per essere visibili su portatili, computer fissi, dispositivi mobili e tablet. Pertanto, i contenuti dei corsi online devono essere progettati tenendo conto di questo aspetto ed essere in grado di adattarsi a tutti i dispositivi.



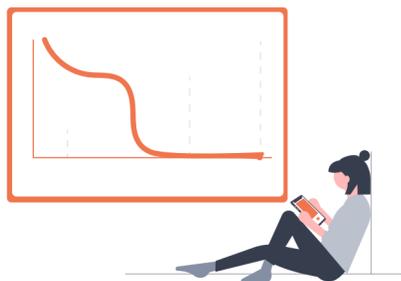
## Usa le presentazioni PowerPoint esistenti

Invece di creare contenuti da zero, i designer possono utilizzare le presentazioni esistenti a cui gli esperti in materia si sono dedicati per ore. Puoi utilizzare degli strumenti di authoring per convertire queste presentazioni in audio e video pronti all'uso, compatibili con tutti i dispositivi.



## Aggiungi le informazioni pertinenti

Dimentica il riciclo dei contenuti dell'ILT e dividi le informazioni necessarie in blocchi facili da assimilare. Mantenere la durata di un corso online fra i 20 e i 30 minuti è il modo più diretto per fidelizzare i partecipanti. Suddividere le informazioni in diverse piccole sezioni e creare quiz pertinenti che aiutino a fissare nuovi concetti e idee.



## Supera la curva dell'oblio

Possiamo fare una notevole differenza nell'apprendimento fornendo modalità e mezzi che consentano ai partecipanti di ricordare le informazioni. Per superare questa sfida, puoi fornire modalità virtuali che consentano di recuperare le informazioni. Ciò significa che i corsi di e-learning possono essere recuperati digitalmente in qualsiasi momento, aiutando così i partecipanti a sfruttarli appieno. Per facilitare questa procedura, puoi proporre delle attività in cui ripetere le informazioni e aiutare a memorizzarle più a lungo. La ripetizione è un'ancora di salvataggio se introdotta in diversi formati. Ad esempio, è possibile riportare i dati sotto forma di diagrammi, quiz, test oggettivi, video o infografiche.



## Concentrati sulla buona scrittura

I contenuti chiari e facilmente assimilabili sono sempre un grande vantaggio per facilitare l'apprendimento. I partecipanti preferiscono corsi dai contenuti chiari e orientati agli obiettivi, espressi con frasi semplici e la forma attiva. È più semplice accogliere contenuti brevi con esempi in tempo reale mirati a un pubblico specifico rispetto ai contenuti casuali.



## Fornisci feedback

Il feedback è un meccanismo efficace che consente ai partecipanti di capire a che punto si trovano rispetto al corso che hanno frequentato. Ricevendo un feedback immediato dopo la lezione e le valutazioni, il partecipante può programmare un'ulteriore formazione nel suo ambiente. Un contributo con la giusta spiegazione può aiutare i formatori a farsi un'idea chiara della loro posizione.



# Conclusione

Dopo aver approfondito i vari fattori relativi all'ILT e all'e-learning e i relativi vantaggi, ora possiamo decidere in quali aree questo mezzo è utile e produttivo. Oltre alle industrie del software, i settori tradizionali come quello della vendita al dettaglio, della manifattura e dei beni di consumo hanno iniziato ad adattarsi all'e-learning.

L'apprendimento autonomo ha effettivamente guadagnato popolarità nell'ultimo decennio e in modo particolare durante la pandemia da COVID-19. Secondo le statistiche interne di IBM, l'e-learning può aumentare la produttività fino al 50%.

I moduli di e-learning consentono ai dipendenti di seguire i corsi quando preferiscono e di non interferire nei loro programmi di produzione.

Sebbene l'ILT sia uno strumento operativo incredibile fin dalla notte dei tempi, l'e-learning sta attualmente dominando l'ambiente della formazione. Concludiamo con una citazione di Bernard Bull sui meriti dell'e-learning: "per creare un'esperienza di apprendimento coinvolgente, il ruolo dell'insegnante è facoltativo, ma il ruolo dello studente è essenziale". Questo è il mezzo educativo del futuro.