



Pesaro e Urbino

SMEs & e-learning (SMEELEARN)



e-learning Best Practice Guide

<http://www.sme-elearning.net>
info@sme-elearning.net



SMEs & e-learning (SMEELEARN)
Numero di progetto: 2014-1-UK01-KA202-001610

Il supporto della Commissione Europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei suoi contenuti. Questi riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso fatto delle informazioni in essa contenute.

Questo documento è un estratto Best Practice Guide sull'e-learning che costituisce uno dei risultati del progetto europeo "SMEs & e-learning (SMEELEARN)". Il progetto ha l'obiettivo di trasferire pratiche e-learning, ormai usuali nel sistema della formazione formale, alla formazione professionale necessaria per lo sviluppo delle piccole e medie imprese.

A questo scopo "SMEs & e-learning (SMEELEARN)" creerà il Portale "SME e-learning Portal" (<http://www.sme-elearning.eu>) che informerà le piccole e medie imprese sulle opportunità legate all'e-learning e su come queste possano essere usate dal management e dalla forza lavoro.

Soddisfare i bisogni formativi delle SMEs è una sfida che richiede attenzione; la sopravvivenza di gran parte delle aziende può dipendere dalla corretta formazione del loro personale. Al fine di fornire soluzioni concrete all'introduzione dell'e-learning nelle piccole e medie imprese il partenariato SMEELEARN ha condotto una ricerca che ha generato, come risultato, questa guida.

Il report completo include: uno studio sulle condizioni che possono favorire l'adozione dal parte delle piccole e medie imprese di percorsi e-learning, raccomandazioni sulle strategie attraverso cui le SMEs possono favorire l'accettazione da parte dei propri dipendenti di sistemi per la formazione basati sulle nuove tecnologie e lo sviluppo di un approccio basato sulle "buone pratiche".

Il documento completo è scaricabile sul sito web del progetto: <http://sme-elearning.net/>

Perché l'e-learning?

Una recente ricerca indica che più di un milione di piccole imprese ancora non possiede le competenze digitali di base ed i benefici che scaturiscono dall'essere digitali rimangono ancora soltanto potenziali. Il 25% di tutte le organizzazioni coinvolte nella ricerca crede che possedere delle competenze digitali sia irrilevante per la propria attività (Lloyds UK 2015). Queste aziende credono di non dover per forza essere online, non accorgendosi che molti dei loro clienti già sono in rete (Lloyds UK 2015).

Chiaramente, questo atteggiamento nei confronti delle tecnologie digitali influenza grandemente la capacità delle piccole e medie imprese di adottare strumenti e-learning.

Considerando le dinamiche di apprendimento basate sugli stili di apprendimento personali e sull'intelligenza emotiva, vale la pena ricordare che alcuni stili di apprendimento individuale possono beneficiare dell'e-learning:

gli studenti che apprendono meglio attraverso la lezione formale, testi scritti ed analogie (Assimilators) e coloro che apprendono meglio attraverso attività laboratoriali, lavori sul campo ed osservazioni (Convergers) apprenderebbero meglio attraverso l'e-learning.

Si potrebbe presumere che anche gli studenti più indipendenti possano trarre vantaggio dall'e-learning. Questi, infatti amano pensare con la propria testa ed hanno fiducia nelle loro abilità. Preferiscono apprendere soltanto contenuti che ritengono importanti e lavorare da soli piuttosto che con altri studenti.

Queste riflessioni non sono universalmente valide, ma contribuiscono a farci capire se gli studenti possono identificare nell'e-learning una opportunità di formazione e crescita personale.

Dal momento che molti studenti hanno indicato una preferenza per una combinazione tra apprendimento in remoto e faccia a faccia (combinazione denominata blended learning), è ipotizzabile che questa possibilità possa far aumentare le opzioni per gli studenti che vengono classificati come:

Partecipanti: Amano stare in classe e partecipare il più possibile alle attività proposte. In generale sono desiderosi di portare a termine il maggior numero di attività e compiti richiesti dal corso.

Collaborativi: sono studenti che credono di poter apprendere dalla condivisione di idee e talenti. Collaborano col docente ed amano lavorare con gli altri.

Cosa fa la differenza? Chi ne trae il maggior beneficio? (Costi/benefici/utilizzo)

L'e-learning è considerato come uno dei principali fattori globali per lo sviluppo dell'educazione e dell'economia in molti paesi. I recenti sviluppi delle metodologie e-learning caratterizzati dalla diffusione dei MOOCs, degli Open Educational Contents, degli strumenti basati sul cloud e di altri elementi, ha migliorato l'efficacia dei corsi e ne ha ridotto i costi. L'evidenza empirica suggerisce una rilevante correlazione tra il livello tecnologico delle infrastrutture di un paese e l'adozione, da parte di istituzioni ed aziende, di strumenti fortemente basati sulle nuove tecnologie come l'e-learning.

Questi elementi contribuiscono a sostenere lo sviluppo e l'accesso a corsi e-learning, suggerendo come il collegamento tra infrastrutture per il digitale e gli strumenti educativi costituisca un elemento di successo di una strategia e-learning. La capacità di avere accesso, promuovere e garantire una grande quantità di

risorse e-learning sembra basarsi su metodologie favorite dall'uso della tecnologie. Tuttavia l'e-learning non comprende soltanto attività da svolgere in remoto, ma anche attività formative attuabili in un ambiente formativo gestito da un tutor:

l'e-learning può coprire un ampio spettro di attività, dall'uso della tecnologia per sostenere l'apprendimento in modalità "blended learning" (combinazione di approcci tradizionali e e-learning), all'apprendimento effettuato esclusivamente online. Qualunque sia la tecnologia, l'apprendimento rimane l'elemento essenziale (JISC).

Questo mix unico di elementi dovrebbe portare all'adozione di una varietà di approcci pedagogici e, conseguentemente, a numerose opportunità per soddisfare i bisogni, le aspettative e le aspirazioni di impiegati e datori di lavoro. Questi possono anche essere utilizzati con singoli partecipanti che intendono prendere parte a corsi formativi per l'autoimpiego o per il miglioramento personale.

Una ricerca effettuata dall'industria dell'e-learning mostra che l'e-learning ha il potenziale per migliorare la ritenzione dell'informazione del 60%; circa il 25% degli impiegati lascia il proprio lavoro per mancanza di opportunità di formazione o crescita, mentre le aziende che offrono soluzioni e-learning riescono a generare il 26% di guadagni in più per impiegato (SMEELEARN - e-Learning Recognition Review Report - Sept15).

Molti studenti coinvolti nella formazione online in Spagna hanno un livello di formazione medio o alto. Gli utenti con un'educazione di livello medio o alto sono il doppio rispetto a coloro che hanno un'educazione di base. Quindi, maggiore è il livello di educazione personale, maggiore sarà l'utilizzo di una formazione online. Lo stesso si può dire per gli altri stati europei: gli utenti con un livello di educazione alto tendono ad usare maggiormente la formazione online. Da ciò possiamo dedurre perché le metodologie e-learning vengano maggiormente usate per percorsi di studio post-laurea. Dai fatti emerge anche che il 75% degli utenti ha un'età maggiore di 25 anni. (SMEELEARN - e-Learning Recognition Review Report - Sept15)

A chi si rivolge l'e-learning?

È evidente che l'e-learning può costituire una soluzione appropriata per soddisfare i bisogni formativi delle piccole e medie imprese. La decisione di adottare l'e-learning dipende in larga parte dalla possibilità di soddisfare i bisogni e gli obiettivi di una organizzazione.

Analisi dei bisogni

L'applicazione di una analisi SWOT riguardo all'e-learning contribuirà a definire i bisogni da soddisfare e gli obiettivi perseguiti dalle attività e-learning. Questa prima analisi SWOT dovrebbe essere effettuata dall'azienda e sarà utile soprattutto al management.

Cose da considerare:

Punti di forza: cosa vorrebbe migliorare l'azienda utilizzando dei percorsi e-learning? Questo potrebbe includere, risparmio di tempo, razionalizzazione del budget destinato alla formazione, etc...

Punti di debolezza: Questi potrebbero includere: costi, rilevanza, perdita di indipendenza nell'attuazione della formazione, rilevanza dei contenuti per le piccole e medie imprese, mancanza di competenze tecnologiche

Opportunità: Queste potrebbero focalizzarsi su: crescita personale e dell'azienda, approccio creativo all'apprendimento, accesso a buone pratiche, gestire l'e-learning per promuovere l'innovazione.

Bisogni formativi: includono modalità innovative per accedere alla formazione, fornitura di percorsi formativi orientati ai risultati e con un elevato rapporto qualità/prezzo.

Analisi dei bisogni sull'e-learning per una piccola e media impresa	
Punti di forza	Punti di debolezza
Opportunità	Bisogni Formativi

La compilazione dell'analisi dovrebbe essere seguita da un periodo di riflessione sui bisogni percepiti e gli obiettivi evidenziati. Se l'analisi è stata fatta da più di un manager, si presenterà l'opportunità di comparare i risultati e promuovere ulteriori discussioni sul valore dell'e-learning come strumento di e-learning.