ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 55 Wednesday 06 february 2019

# 11 errori da non commettere nella formazione eLearning

***Una lista delle 11 cose che un formatore online non dovrebbe fare.***

Clark Quinn, professionista nel settore eLearning e vincitore di "eLearning Guild's Guild Master award - edizione 2012" ha stilato una lista di cose che i formatori che usano l'eLearning dovrebbero evitare.

## 1. Usare solo i corsi

Non usare i corsi come unico strumento nella tua cassetta degli attrezzi. I problemi di prestazioni che si riscontrano nelle organizzazioni possono essere causati da molti fattori oltre alle lacune nelle competenze.

## 2. Confondere teoria e pratica

Uno dei modi sbagliati per creare i corsi è ottenere informazioni dalle aziende e presentarle ai corsisti così come sono. Questo perchè fornire una conoscenza teorica (anche se estrapolata dall'esperienza) non significa per forza riuscire a trasmettere l'abilità pratica. L'informazione astratta e non declinata nei molteplici casi pratici forniti dal contesto non porta automaticamente a nuove competenze.
L'apprendimento consiste anche nel fare esperienza pratica in diverse situazioni di ciò che si deve interiorizzare, avendo accesso ad un supporto.

## 3. Pensare che i questionari di soddisfazione siano una valutazione

A volte, l'apprendimento viene valutato chiedendo al corsista se ha apprezzato il corso. Tuttavia, alcuni fanno notare che esiste poca o nessuna correlazione tra la valutazione dell'esperienza di apprendimento e l'impatto reale.
Sarebbe più utile capire se i corsisti stanno mantenendo "fresco" l'apprendimento e lo stanno applicando nella vita reale e, quindi, nel lavoro. Ancora più utile indagare se ciò abbia portato dei miglioramenti nelle loro prestazioni e nei risultati.

## 4. Pensare che tutto debba essere memorizzato

Troppo spesso i corsi di formazione straripano di informazioni presentate in modo piatto. La nostra memoria è limitata e selettiva: molte volte è meglio servirsi di check list, tabelle, alberi decisionali, video tutorial e guide sulle procedure per risolvere le lacune, magari presentando i concetti con casi pratici, situandoli nella realtà.

## 5. Pensare di avere il pieno controllo dell'apprendimento

Spesso, il reparto formazione e sviluppo ritiene di essere il detentore di tutto l'apprendimento organizzativo. Ma non è così: neanche questo reparto sarà in grado di tenere il passo con tutti i cambiamenti nei vari settori. Inoltre, per natura, le persone sono costantemente tese all'apprendimento.
Il compito dei professionisti della formazione non è quello di fungere da fornitori dell'apprendimento, bensì da facilitatori dell'apprendimento. Questo significa aiutare le persone a imparare sempre e in modo costante, non solo nel momento in cui le lacune si mostreranno talmente smaccatamente da dover essere sanate.

## 6. Fare revisioni annuali, trimestrali, ecc.

L'evidenza è che le revisioni annuali delle prestazioni fanno più male che bene. Sono diventati rituali di valutazione delle prestazioni organizzative che alimentano processi meccanici e feedback senza senso. Peggio ancora, incitano alla paura e al rigetto.

Ciò che aiuta davvero le persone è un feedback più regolare. E, se lo si rende più informale, genererà meno ansia. Alcuni modelli validi per gestire l'orientamento delle prestazioni? Il coaching. Chiaramente ciò necessita la presenza di un manager (coach) che assicuri uno sviluppo continuo, con feedback strettamente legati alle prestazioni.

## 7. Rendere il tuo lavoro "non trasparente"

Un'altra cattiva credenza comune alle organizzazioni è che il lavoro debba essere individuale e le decisioni debbano venir prese a porte chiuse. La condivisione del proprio lavoro è un passo verso la creazione di un'organizzazione in cui la comunicazione facilita l'operatività e l'innovazione.
Per esempio, se stai lavorando e imparando "ad alta voce", le persone possono darti dei buoni consigli, imparare da ciò che dici e allinearsi. Inoltre, quando le decisioni sono trasparenti, le persone hanno la possibilità di capire perché sono state prese (e questo è molto prezioso, soprattutto se devono essere condivise).

## 8. Penalizzare gli errori "buoni"

Dare più visibilità al tuo lavoro crea maggiore "sicurezza", in quanto gli errori sono alla luce del sole e condivisi, ma sono presentati come lezioni e spunti di miglioramento. Questo ha due vantaggi: le persone imparano che è sicuro sperimentare (in modo intelligente) e nessuno deve commettere lo stesso errore. L'innovazione richiede sperimentazione e la sperimentazione implica errori.

## 9. Dire "qui non si fa così" e circondarsi di persone simili a se'

A proposito di errori, due importanti componenti dell'innovazione sono l'apertura a nuove idee e la stima della diversità. "Follia è fare sempre la stessa cosa aspettandosi risultati diversi" diceva Einstein e chi può dargli torto? Per trovare procedure e idee nuove e migliori dovresti tenere aperta la mente e valutare tutti gli input, perché in uno di essi potrebbe esserci il seme del futuro. E per generare idee insolite, c'è bisogno di persone diverse e varie. Ci deve essere un insieme condiviso di valori e visione, ma oltre a ciò, le idee è meglio che siano personali e diverse.

## 10. Predicare bene e razzolare male

Perché tutto funzioni, devi dare il buon esempio con le azioni, non solo a parole. Se parli di condivisione del lavoro, di "imparare ad alta voce" e poi fai il contrario, nessuno ti prenderà sul serio. Il reparto formazione e sviluppo dovrebbe essere il primo a mettere in atto le proprie idee e suggerimenti innovativi per poi estenderli al resto dell'organizzazione.

## 11. Dimenticare la rete

Quando le persone lavorano bene insieme, il risultato è migliore. Se si presenta un problema unico o nuovo, invece di interrogare singolarmente diversi professionisti, meglio lasciare che le persone lavorino insieme per trovare una risposta.

Articolo tratto da elearningLearning