ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 262 Wednesday 11 october 2023

Action Learning, cos'è e come può essere utilizzato nell'e-learning

L'apprendimento basato sull'azione permette di imparare affrontando i reali problemi e gli imprevisti in cui si incorre in ambito lavorativo. Ecco i vantaggi di un apprendimento d'azione

L'**action learning** costituisce una delle metodologie di formazione che pone in primo piano l'esperienza, utilizzata per sviluppare la crescita individuale e di gruppo. Si tratta di un processo didattico che mira alla risoluzione di problemi di natura lavorativa e allo sviluppo di capacità adeguate a sostenere sfide reali e ad affrontare gli ostacoli che si presentano in ambito professionale. Allo stesso tempo, però, l'apprendimento basato sull'azione permette di assimilare nuove conoscenze e di acquisire nuove competenze attraverso la **pratica** e l'**esperienza diretta** sul campo. L'action learning consente agli individui di imparare a lavorare con gli altri, rinforzando le proprie capacità di team building e condividendo le proprie esperienze.

Che cos'è l'action learning?

Con "**action learning**", dall'inglese letteralmente "apprendimento d'azione", si intende una modalità di formazione basata sull'esperienza concreta, tramite la quale l'allievo può imparare ad affrontare i problemi che incontra realmente in ambito lavorativo. In generale e per certi tratti, l'action learning può essere fatto rientrare nel grande gruppo dell' **apprendimento esperienziale**. Si tratta di un processo che coinvolge un gruppo di persone, che intendono cooperare per affrontare **sfide reali**, per ottimizzare il loro lavoro e per permettere ad ogni membro di imparare dagli altri.

Questa metodologia di apprendimento porta gli individui ad imparare dalle proprie **esperienze** e a far tesoro delle diversità dei colleghi. Queste, infatti, potrebbero portare ad un arricchimento lavorativo e personale e alla risoluzione di problemi, per i quali non si sarebbe trovata una soluzione autonomamente. L'apprendimento, quindi, è basato sull'azione e sulla **riflessione in gruppo**, che fortifica le conoscenze dei singoli e favorisce l'apprendimento individuale, oltre che la collaborazione e la capacità di lavorare in team.

L'action learning, infatti, è un processo formativo dedicato ad un piccolo gruppo, formato per lavorare sui problemi reali, che agisce come un'unica squadra, aiutando le aziende a sviluppare strategie per affrontare gli ostacoli e risolvere con successo e velocemente i problemi che si incontrano nelle varie realtà professionali.

Gli **obiettivi** dell'action learning sono:

- Risoluzione di un problema o superamento di un ostacolo;
- Miglioramento delle capacità di apprendimento dei singoli individui all'interno del gruppo;
- Sviluppo delle capacità di analisi;
- Rafforzamento dell'abilità a lavorare in gruppo;
- Miglioramento nelle strategie di gestione dei cambiamenti;
- Potenziamento delle capacità comunicative.

Ad introdurre per primo la modalità dell'action learning fu Reg Revans, un fisico di Cambridge rimasto impressionato dalle capacità sviluppate dai gruppi interdisciplinari presenti nei laboratori dell'Università e composti da vari scienziati, che erano riusciti a comprendere il vantaggio delle differenze individuali per la risoluzione dei problemi più complessi delle loro ricerche.

I sei elementi distintivi

L'action learning si compone di sei **elementi distintivi**, che caratterizzano questa metodologia di apprendimento basata sull'azione.

1. **Problem**: è il centro dell'attività di action learning, che viene rappresentato da un progetto, un obiettivo da raggiungere, una sfida da affrontare o un problema da risolvere. Il problem dovrebbe essere un'opportunità di crescita, che porti ad un migliore apprendimento e rappresenti un'opportunità di condivisione di informazioni ed esperienze, utili a sviluppare nuove competenze e abilità. Il problem, solitamente, è costituito da un compito urgente, che metta alla prova il gruppo.
2. **Group**: inteso come un insieme di persone che, unite, devono arrivare alla soluzione del problema identificato precedentemente. Idealmente, il team è costituito da 4-8 persone con diverse conoscenze e competenze, che possano così arricchirsi a vicenda. Le diversità all'interno di un gruppo, infatti, rappresentano una ricchezza, perché permettono di osservare il problema da diversi punti di vista.
3. **Question**: il metodo usato per risolvere il problema si basa sull'utilizzo di domande pertinenti e utili alla riflessione di gruppo, eliminando l'idea della presenza di risposte giuste o sbagliate. Il focus, infatti, è l'individuazione della natura del problema e delle strategie da poter mettere in atto per risolverlo. Le domande permettono di creare un ambiente dedito allo sviluppo di un dialogo di gruppo produttivo ed efficace.
4. **Action**: l'apprendimento e la risoluzione del problema non avviene fino a quando non si passa all'azione e si riflette su ciò che si è compiuto. Ogni membro del gruppo deve poter prendere decisioni per intervenire sul problema al quale si sta lavorando ed essere certo che le indicazioni date dal team vengano attuate. Una volta individuato il problema, vengono quindi messe a punto le strategie da seguire per raggiungere gli obiettivi stabiliti.
5. **Learning**: ogni membro del gruppo, lavorando sul raggiungimento degli obiettivi e sulla risoluzione dei problemi professionali, acquisisce nuove conoscenze e diverse competenze. Ma l'apprendimento non si limita a questo, perché grazie all'action learning il gruppo acquista maggiori capacità di cooperazione e decisione e migliora la propria velocità di risposta e di risoluzione del problema.
6. **Coach**: è una figura-guida del gruppo, che aiuta i membri del team a focalizzarsi sull'obiettivo da raggiungere e sulle modalità di riformulazione e risoluzione del problema. Inoltre, l'attività di coaching è utile per far riflettere gli individui che fanno parte del gruppo sull'apprendimento che stanno sviluppando. Il coach può essere individuato in una persona del team che, a rotazione, assume il ruolo di guida o che per tutta la durata del progetto ha il compito di tirare le fila del lavoro del team.

Vantaggi e svantaggi

L'action learning presenta una serie di punti di forza, che potrebbero spingere le aziende a farne uso, per rafforzare le competenze dei propri lavoratori e per migliorare la capacità di affrontare una sfida in modo rapido ed efficace, così da risolvere subito i problemi che si presentano di volta in volta. In generale, possono essere individuati 5 punti di forza dell'action learning:

1. Propone una **modalità creativa di formazione**, che contemporaneamente permette di agire. In un mondo in continuo mutamento, che pone di fronte a sfide lavorative sempre nuove e imprevedibili, la possibilità di apprendere e agire allo stesso momento può rappresentare un vantaggio importante per le aziende.
2. È uno **strumento di azione**, che aiuta a risolvere concretamente problemi reali.
3. Fornisce in tempo reale dei risultati osservabili in merito all'investimento formativo, perché permette di verificarne l'efficacia nella realtà aziendale.
4. Aumenta la **motivazione** dei lavoratori all'apprendimento, perché la formazione ha un effetto diretto sul lavoro e gli individui possono concretamente sperimentarne gli effetti.
5. Insegna a **lavorare in gruppo**, a prendere decisioni comuni e svolgere azioni coordinate. In questo modo, i lavoratori sviluppano abilità e competenze di collaborazione e condivisione, che permettono una rapida gestione dei problemi e dei processi di cambiamento e che possono costituire una risorsa importante anche per sfide future. Inoltre, il lavoro di gruppo migliora la capacità comunicativa delle persone coinvolte nel team.
6. Migliora le capacità di riflessioni e **analisi**.

Da un lato, quindi, l'action learning rappresenta una modalità vantaggiosa di apprendimento e di gestione degli imprevisti che sorgono in ambito professionale. Dall'altro, però, le aziende devono fare i conti anche con il rovescio della medaglia, che si compone di qualche svantaggio:

1. Si tratta di un processo di formazione con un costo maggiore rispetto agli altri approcci di apprendimento;
2. Deve essere progettata minuziosamente, perché altrimenti rischierebbe di creare problemi di gestione;
3. La creazione di un team di action learning potrebbe richiedere altri cambiamenti all'interno della azienda.

L'action learning negli ambienti virtuali

L'action learning sembra essere una modalità di apprendimento efficace e un buon metodo per unire formazione e azione. Nel mondo contemporaneo, però, le nuove tecnologie e la possibilità di lavorare da remoto, che è stata incrementata durante la pandemia da Covid-19, rappresentano una realtà con cui dover fare i conti anche in ambito formativo. Non è detto, però, che l'action learning debba necessariamente essere sviluppato in presenza, prevedendo un team di persone che si ritrovi fisicamente.

Se gli individui lavorano in luoghi diversi e lontani a livello nazionale o globale, è possibile adottare una **modalità virtuale** di action learning che, oltre a garantire tutti i vantaggi dell'apprendimento d'azione in presenza, può fornire:

- L'opportunità di formare un gruppo di lavoro a livello nazionale o addirittura globale, mettendo in comunicazione individui in ogni parte del mondo;
- La possibilità di abbattere i costi, perché vengono eliminati quelli relativi al viaggio, all'alloggio e al noleggio della sede, oltre a tutti i costi relativi alle utenze.
- La comodità di partecipare al gruppo di lavoro da un ambiente più confortevole, come la propria casa;
- Una maggiore flessibilità;
- Il vantaggio a livello ambientale, dato dalla riduzione delle emissioni di CO2 che causano gli spostamenti.

Perché usare il Virtual Action Learning

Nonostante la distanza fisica, il **Virtual Action Learning** può essere una risorsa importante per le aziende che intendano puntare sull'apprendimento, sviluppando allo stesso tempo le capacità comunicative e collaborative dei propri lavoratori. La modalità virtuale di apprendimento d'azione permette di mettere in comunicazione risolse a livello globale e di abbattere i costi che dovrebbe sostenere l'azienda per questa modalità di formazione.

Il Virtual Action Learning, però, può portare vantaggi anche ai membri del gruppo. Oltre alla comodità e alla flessibilità che garantisce l'uso delle nuove tecnologie, grazie al processo online, l'individuo può riflettere maggiormente, senza sentire la pressione di dover intervenire immediatamente nel gruppo. Inoltre, la mancanza del contatto visivo diretto e il ritmo più lento permettono al lavoratore di esaminare e progettare domande e risposte prima di condividerle, così da migliorare la qualità dell'ascolto e da fornire risposte più puntuali e pensate. Inoltre, l'utilizzo di un ambiente virtuale permette ai partecipanti di sviluppare nuove capacità espressive e di apprendere abilità e competenze legate agli ambienti virtuali, oggi sempre in maggior espansione.

L'utilizzo dell'action learning implica un **cambiamento** nella visione classica dell'apprendimento, perché stravolge il ruolo dell'insegnante, che assume i caratteri di un osservatore critico, e quello degli studenti, che sono gli attori del processo di apprendimento, capaci di autogestirsi e prendere decisioni in prima persona.