ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 128 Wednesday 30 september 2020

Come coniugare lo smart working con la formazione online

È possibile lavorare da remoto e seguire corsi online senza perdere efficacia, coinvolgimento e produttività?

I dipendenti che lavorano da remoto passano già molto tempo davanti allo schermo. Se a questo si aggiunge un corso eLearning, la stanchezza e la distrazione potrebbero minare l'efficacia della formazione. Come rendere un **corso online** interessante nel periodo del lavoro a distanza?

Organizzare la settimana lavorativa e formativa

In molte aziende si è ormai compreso che il lavoro a distanza potrebbe essere una costante e non un fatto eccezionale. Ne consegue che la formazione continua dei dipendenti non può che passare dall'eLearning. Per mantenere viva la motivazione è importante inserire la formazione a distanza all'interno della propria **routine** di lavoro andando a rafforzare proprio la capacità di lavorare da remoto.

Ecco un esempio di buona routine:

- La settimana inizia con un briefing dove si programmano non solo le attività e gli **obiettivi lavorativi**, ma anche quelli formativi;
- Un giorno a settimana viene dedicato alla formazione in **modalità sincrona**. Bastano anche 30 minuti con un formatore dal vivo per ravvivare l'interesse. Con l'eLearning è sempre possibile lasciare la formazione asincrona alla libera scelta di ognuno;
- Al termine della settimana un nuovo briefing serve per verificare i risultati raggiunti e raccogliere il **feedback** necessario per migliorare la settimana successiva.

Con almeno tre appuntamenti anche brevi tramite video, i dipendenti sanno cosa aspettarsi dalla settimana che hanno di fronte e sono incentivati a lavorare per obiettivi.

Bloccare l'isolamento sociale con corsi online coinvolgenti

I corsi in modalità eLearning vanno preparati tenendo conto che si apprende meglio tramite:

- Brevi moduli
- Contenuti in più formati (testi, video, audio)
- Interazioni con gli altri
- Ripasso periodico delle nozioni apprese

Questo vale ancora di più per i lavoratori da remoto che potrebbero soffrire per l'assenza di confronto con i colleghi o avere altre distrazioni online. Il formatore può suddividere il corso in **micro-contenuti** fruibili al momento del bisogno e in più formati. Inoltre, dovrebbe prevedere degli incontri tramite le opzioni dell'aula virtuale o di videoconferenza del **Learning management system (LMS)** utilizzato. Infine, potrebbe riproporre sotto forma di simulazione o gioco i contenuti già trattati dando loro una nuova luce utile a rinfrescare la memoria.

Offrire supporto tra pari ai lavoratori da remoto

Se l'azienda non ha la possibilità di prevedere una figura di **facilitatore** che aiuti i dipendenti più in difficoltà con le nuove modalità di lavoro e formazione, potrebbe affidare il compito a un dipendente più esperto e creare **piccoli gruppi** di aiuto tra colleghi in base alle proprie specializzazioni. Sapere a chi rivolgersi se non si riesce ad accedere a un modulo del corso o un documento utile per una mansione è di fondamentale importanza per chi è in smart working. Allo stesso tempo, offrire il proprio

aiuto a un collega in difficoltà è un **incentivo** e una conferma che non si smette di lavorare insieme e apprendere anche se si è distanti.

Una buona routine che preveda l'inserimento di corsi online facilmente fruibili in autonomia e in videoconferenza, oltre al **supporto** che si può avere dai propri colleghi sono piccoli accorgimenti che permettono di vivere meglio il lavoro da remoto senza rinunciare alla flessibilità dell'eLearning.