ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 267 Wednesday 15 november 2023

Come evitare l'overlearning nella formazione sulla sicurezza sul lavoro

Le strategie eLearning per prevenire l'overlearning nella formazione sulla sicurezza sul lavoro, con focus su personalizzazione, microlearning e feedback.

La **formazione sulla sicurezza sul lavoro** è un pilastro fondamentale per ogni azienda. Garantire sicurezza e benessere dei propri dipendenti è un dovere che va oltre il rispetto delle normative vigenti. Quando si parla di eLearning in questo contesto è cruciale affrontare il fenomeno dell'overlearning. Un eccesso di formazione su temi che coinvolgono anche i doveri del dipendente può portare a saturazione e demotivazione. In questo articolo, esploreremo come evitare l'overlearning, ottimizzando l'efficacia dei corsi eLearning.

Che cos'è l'overlearning

Con overlearning si intende **una situazione in cui un individuo continua a studiare o esercitarsi su un argomento ben oltre il punto di comprensione o di competenza necessaria**. Questo fenomeno può sembrare, a prima vista, un segno di diligenza e dedizione. Tuttavia, può avere effetti controproducenti. L'apprendimento dovrebbe infatti essere un processo che porta alla padronanza di una competenza o alla comprensione di un concetto in modo efficiente e tempestivo. Superato questo punto ottimale, si può incorrere in una serie di conseguenze negative, come la saturazione cognitiva, che può effettivamente ostacolare la capacità di un individuo di applicare ciò che ha appreso in situazioni reali.

L'overlearning non è solo una perdita di tempo prezioso, **ma può anche portare a stanchezza mentale, riduzione della motivazione e persino confusione**. I dipendenti che sperimentano l'overlearning possono sentirsi sopraffatti dal volume di informazioni che devono mantenere e ricordare: questo può portare a un declino nella loro capacità di ricordare informazioni apprese con facilità. L'eccesso di formazione può rendere più difficile per i dipendenti distinguere tra le informazioni critiche e quelle non essenziali: nell'ambito della sicurezza sul lavoro e del pronto intervento, questo può avere risvolti pericolosi, portando a una minore capacità di prendere decisioni rapide e accurate in situazioni di lavoro reali.

Per evitare questi problemi, è fondamentale che i responsabili della formazione e i progettisti didattici comprendano **come identificare l'overlearning e come implementare strategie per prevenirlo**. Questo include i seguenti accorgimenti:

- la creazione di **percorsi di apprendimento personalizzati**
- l'uso di metodologie di formazione come il **microlearning**
- l'implementazione di **sistemi di feedback** che permettano di monitorare l'efficacia della formazione e l'engagement dei dipendenti.

Con queste misure, è possibile creare un ambiente di apprendimento che non solo trasmetta le informazioni necessarie per la sicurezza sul lavoro, ma che lo faccia in modo rispettoso del tempo e dell'energia cognitiva dei dipendenti.

Identificare i segnali di overlearning

Il riconoscimento dei segnali di overlearning è cruciale per mantenere l'efficacia della formazione eLearning. Questi segnali possono manifestarsi in vari modi, tra cui una diminuzione dell'interesse per il materiale di apprendimento, una sensazione di saturazione o una frustrazione crescente nei confronti della formazione. I dipendenti potrebbero iniziare a percepire la formazione come un'attività noiosa e ripetitiva, piuttosto che come un'opportunità di crescita e sviluppo professionale.

Un altro indicatore significativo è la difficoltà nel ricordare informazioni che in precedenza erano state comprese e memorizzate senza difficoltà. Questo può essere il risultato di un **sovraccarico cognitivo**, dove la mente è così saturata di informazioni che diventa più difficile per il dipendente elaborare nuovi concetti o ricordare quelli vecchi.

Per identificare questi segnali, è **essenziale implementare un sistema di monitoraggio e feedback regolare**. Questo può includere sondaggi di feedback post-formazione, sessioni di revisione periodiche e piattaforme di apprendimento che tracciano l'interazione dell'utente con il materiale di apprendimento.

Attraverso questi strumenti, i formatori possono raccogliere dati preziosi e insight sul coinvolgimento e sulla reazione dei dipendenti al materiale di formazione. Queste informazioni possono poi essere utilizzate per adattare e personalizzare ulteriormente i programmi di formazione, assicurando che siano allineati con le esigenze e le capacità di apprendimento dei dipendenti, evitando così l'overlearning e promuovendo un ambiente di apprendimento più efficiente e produttivo.

Strategie per evitare l'overlearning

Per prevenire l'overlearning, è fondamentale adottare strategie didattiche mirate e personalizzate. Una delle tecniche più efficaci è la **personalizzazione dei percorsi formativi**. Questo significa adattare il contenuto, il ritmo e lo stile di apprendimento alle esigenze individuali dei dipendenti. Attraverso l'analisi dei dati di apprendimento, è possibile identificare i punti di forza e le aree di miglioramento di ciascun dipendente, consentendo così di creare un percorso formativo che massimizzi l'efficacia dell'apprendimento senza cadere nell'eccesso.

Un'altra strategia è l'**impiego del microlearning**, che consiste nel suddividere le informazioni in piccole unità facilmente assimilabili. Questo approccio permette ai dipendenti di gestire meglio il carico cognitivo e di consolidare la conoscenza prima di passare al concetto successivo. Il microlearning si presta bene all'apprendimento modulare, dove i contenuti sono organizzati in moduli o capitoli che possono essere consumati in sequenza o in base alle esigenze specifiche.

L'**apprendimento modulare** permette ai dipendenti di focalizzarsi su aree specifiche di interesse o necessità, senza dover ripassare materiale che già padroneggiano. Questo non solo migliora l'efficienza dell'apprendimento ma riduce anche il rischio di saturazione e di overlearning. Inoltre, l'apprendimento modulare può essere arricchito con test formativi che aiutano a valutare la comprensione del materiale e a fornire un feedback immediato, ulteriori strumenti per garantire che l'apprendimento sia mirato ed efficace. Implementando queste strategie, le organizzazioni possono ottimizzare i loro programmi formativi e garantire che la formazione sulla sicurezza sul lavoro sia efficace che coinvolgente.

Tecnologie e strumenti eLearning utili

Le piattaforme eLearning moderne sono dotate di funzionalità che possono personalizzare l'esperienza di apprendimento, adattandosi alle esigenze individuali dei dipendenti. Queste piattaforme spesso includono algoritmi intelligenti che analizzano le interazioni degli utenti con il materiale didattico, consentendo così di regolare il percorso formativo in tempo reale. Ad esempio, se un dipendente mostra una comprensione rapida di un certo argomento, **il sistema può proporre contenuti più avanzati o passare a nuovi argomenti**, evitando ripetizioni inutili.

Gli strumenti di analisi dei dati sono altrettanto cruciali. Essi permettono ai formatori di **osservare i pattern di apprendimento** e di identificare dove i dipendenti potrebbero avere difficoltà o dove potrebbero beneficiare di ulteriori informazioni. Questo tipo di analisi può aiutare a ottimizzare i contenuti e il ritmo della formazione, assicurando che ogni dipendente riceva un'istruzione che sia non solo informativa ma anche coinvolgente e personalizzata.

Inoltre, **le piattaforme eLearning possono integrare una varietà di media**, come video, quiz interattivi e simulazioni, che aiutano a mantenere alta l'attenzione e a rafforzare l'apprendimento attraverso l'engagement. Questi strumenti multimediali sono particolarmente utili nella formazione sulla sicurezza sul lavoro, dove la dimostrazione pratica e la ripetizione mirata sono essenziali per garantire che le informazioni vitali siano comprese e ricordate.

In conclusione, l'utilizzo strategico delle tecnologie eLearning può trasformare il modo in cui la formazione sulla sicurezza sul lavoro viene consegnata e assimilata, rendendo l'apprendimento non solo più efficace ma anche più piacevole e meno soggetto al rischio di overlearning.

Creazione di contenuti eLearning efficaci

La creazione di contenuti eLearning efficaci è essenziale per evitare l'overlearning e garantire che la formazione sia coinvolgente e memorabile. I principi di design didattico giocano un ruolo cruciale in questo processo. Uno di questi principi è la **spaced repetition** o ripetizione spaziata, che implica la presentazione di informazioni chiave a intervalli regolari per rafforzare l'apprendimento e migliorare la ritenzione a lungo termine. Questo approccio contrasta l'overlearning richiedendo un ripasso solo quando necessario, piuttosto che sovraccaricare i dipendenti con informazioni continue e ripetitive.

Un altro principio fondamentale è l' **apprendimento attivo**, che incoraggia i dipendenti a partecipare attivamente al loro processo di apprendimento attraverso attività pratiche, discussioni e risoluzione di problemi. Questo tipo di apprendimento è più efficace dell'apprendimento passivo, come ascoltare lezioni o leggere testi, perché coinvolge direttamente i dipendenti e li aiuta a costruire connessioni significative con il materiale.