ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 75 Wednesday 03 july 2019

Come passare da un corso in aula a un corso online

Qual è il modo migliore per transitare dalla formazione tradizionale all'eLearning senza rallentare il processo di formazione aziendale?

Le aziende italiane sanno bene che la formazione aziendale non è soltanto obbligatoria, in alcuni casi previsti dalla legge, ma anche necessaria per dotare i propri dipendenti e dirigenti delle competenze adeguate per rispondere alla sfida della quarta rivoluzione industriale. La digitalizzazione dei processi aziendali, infatti, riguarda anche il modo in cui si apprende e si trasmettono le competenze. Il problema è che il passaggio dalla formazione tradizionale ai corsi tenuti in modalità eLearning potrebbe incontrare alcune resistenze. In particolare, si teme di perdere il contatto con il formatore e di non riuscire a utilizzare una nuova tecnologia. In realtà, se queste due paure sono tenute in considerazione, il passaggio all'eLearning accelera la formazione aziendale rendendola più efficace.

Scegliere in che modo erogare un corso online senza perdere il contatto con il formatore

Innanzitutto, ci sono diversi modi per erogare un corso online che prevedono diversi gradi di interazione con il formatore e con gli altri partecipanti al corso:

- **Formazione sincrona**: i corsisti si collegano nello stesso momento all'aula virtuale e interagiscono in tempo reale tra di loro e con il formatore attraverso messaggi istantanei o il collegamento in videoconferenza.
- **Formazione asincrona**: l'accesso ai contenuti del corso online avviene in maniera totalmente autonoma. Ogni corsista è libero di imparare con i propri tempi, i propri ritmi accedendo ai contenuti da ogni tipo di dispositivo e luogo.
- **Formazione blended**: in questo caso parte dei moduli di un corso sono tenuti in aula e parte sono tenuti in modalità eLearning. La scelta dipende dal tipo di contenuti da trattare e dalle preferenze dei corsisti.

Chi ha una forza lavoro variegata può privilegiare la formazione sincrona e quella mista, anche se potrebbe rimanere stupito dai risultati positivi dell'apprendimento autonomo.

Scegliere un learning management system, LMS, collaborativo e analitico

Un'altra delle resistenze legate all'eLearning è l'utilizzo della piattaforma dove si trovano i contenuti del corso online: il learning management system (LMS). In realtà, un LMS collaborativo non è molto diverso da un social network dove gli utenti interagiscono tra di loro. Permettendo agli utenti di scambiarsi informazioni e farsi da mentori, si coinvolgono anche i corsisti meno abituati all'uso della tecnologia. Dal punto di vista dell'azienda e dei formatori un LMS è molto di più di una piattaforma di creazione e distribuzione di corsi. È infatti uno strumento utile per analizzare i dati relativi ai corsi. Le informazioni che fornisce sulla partecipazione dei corsisti e le loro risposte sono fondamentali per capire se il contenuto o il formato (audio, video, testo, gioco) di un corso è adeguato. Migliorando il contenuto dei corsi si migliora anche il grado di coinvolgimento dei corsisti e, di conseguenza, le loro competenze professionali.

Un'azienda che si affaccia per la prima volta alla formazione online dovrà scegliere con cura un LMS facendo attenzione alle funzionalità che permettono ai corsisti di interagire tra di loro e agli amministratori di tracciare e analizzare le loro performance.

In uno scenario dominato da big data, interazione uomo-macchina e machine learning, ogni azienda ha tutto l'interesse a transitare da una formazione in aula alla formazione online. Per rendere questo passaggio il più snello possibile è bene scegliere delle modalità di erogazione dei corsi e un LMS che promuovano la collaborazione e l'analisi dei dati.