ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 250 Wednesday 07 June 2023

Come usare l'apprendimento basato su scenari per valutare i dipendenti

Lo scenario-based learning consente di verificare le abilità dei dipendenti in situazioni realistiche. Scopriamo come sfruttarlo nelle fasi di valutazione

Misurare i progressi nell'apprendimento è un compito importante per i responsabili delle risorse umane. Una valutazione precisa e veritiera permette di comprendere i progressi fatti dal collaboratore e di farsi un'idea del percorso di crescita che questi può seguire.

Un'efficace misurazione non solo fornisce un'analisi dettagliata delle prestazioni individuali, ma può anche aiutare a valutare l'**impatto di corsi e contenuti** nel loro complesso per lo sviluppo di competenze e conoscenze all'interno del perimetro aziendale.

L'eLearning è uno strumento in grado di migliorare molto questo compito: la digitalizzazione dei processi e la gestione automatizzata dei dati possono fornire un contributo migliore, rispetto alle procedure low tech, anche grazie ai **digital badges**, le certificazioni digitali in grado di riassumere tutta la biografia formativa del soggetto.

In particolare, l'apprendimento sugli scenari può rivelarsi molto efficace per la **valutazione del personale**. Questo approccio consente di verificare le abilità dei dipendenti in situazioni di lavoro realistiche, promuovendo una migliore trasferibilità delle conoscenze acquisite alla pratica lavorativa effettiva.

L'apprendimento basato sugli scenari

L'**apprendimento basato sugli scenari** è una modalità didattica in cui l'utente è portato ad immergersi in una situazione tipica. L'obiettivo è presentare una sequenza di eventi in modo da stimolare nello studente il riconoscimento di dati, informazioni e pattern significativi che dovrebbero portare a delle risposte in termini di nozioni o azioni. Diversamente da un semplice meccanismo stimolo-risposta, uno scenario è adatto a produrre una **risposta articolata**, che non sia soltanto inconscia.

Al contrario, uno scenario serve per avere nel soggetto una consapevolezza di ciò che sta accadendo e di come questo possa essere affrontato. Una progressione di scenari può costituire esempi via via più complessi e di difficile interpretazione.

La particolare efficacia di questo meccanismo è connessa alla specifica esigenza umana di dare un senso agli eventi e a narrativizzare ciò che accade attorno a noi. Il singolo evento potrebbe avere una genesi casuale; l'insieme di più eventi è percepito come una catena di cause ed effetti che nel loro complesso formano una storia. Con le storie si impara, si comprende e si ricorda. **Gli scenari sono storie interattive, in cui il soggetto è chiamato a mantenere un approccio attivo**.

Gli scenari offrono un ambiente di apprendimento coinvolgente ed emozionante, in cui i dipendenti possono sperimentare situazioni reali in un contesto simulato. Questo tipo di **coinvolgimento** aumenta la motivazione e l'attenzione, favorendo un apprendimento più profondo e significativo.

Inoltre, gli scenari consentono ai dipendenti di sviluppare abilità pratiche e competenze decisionali. Attraverso l'interazione con situazioni complesse, i dipendenti possono migliorare la loro capacità di risolvere problemi, prendere decisioni informate e affrontare sfide reali che potrebbero incontrare nel loro lavoro quotidiano.

Valutare l'apprendimento con gli scenari

Dal punto di vista della valutazione dei dipendenti, l'apprendimento basato su scenari offre un modo più accurato e affidabile per valutare le competenze e le prestazioni individuali. Le tradizionali **valutazioni basate su test** spesso non riescono a misurare appieno le competenze pratiche e l'applicazione delle conoscenze sul campo. **Gli scenari forniscono un contesto realistico in cui i dipendenti possono dimostrare le loro competenze in azione**, consentendo ai responsabili della valutazione di osservare direttamente il loro livello di padronanza delle abilità richieste.

Vantaggi dell'apprendimento basato su scenari nella valutazione dei dipendenti

L'apprendimento basato su scenari presenta numerosi vantaggi significativi rispetto ai metodi tradizionali di valutazione dei dipendenti. Nel dettaglio:

- Realismo e contestualizzazione
- Applicazione pratica delle competenze
- Coinvolgimento attivo
- Personalizzazione dell'apprendimento
- Feedback immediato
- Trasferibilità delle competenze

Gli scenari permettono di **creare situazioni realistiche** che riproducono fedelmente il contesto di lavoro dei dipendenti. Questo realismo favorisce un apprendimento più efficace, in quanto i dipendenti si trovano ad affrontare sfide e compiti che rispecchiano le situazioni reali che potrebbero incontrare nel loro ambiente lavorativo.

L'apprendimento basato su scenari richiede ai dipendenti di applicare le conoscenze e le competenze apprese nella **risoluzione di problemi concreti**. Ciò permette di valutare in modo accurato la capacità dei dipendenti di utilizzare le loro competenze nell'ambito lavorativo effettivo.

Gli scenari coinvolgono attivamente i dipendenti, stimolando l'interesse e la **partecipazione attiva nel processo di apprendimento e valutazione**. Questo tipo di coinvolgimento promuove un apprendimento più profondo e duraturo.

Gli scenari possono poi essere progettati per **adattarsi alle esigenze specifiche dei dipendenti**, consentendo una valutazione più personalizzata e mirata delle loro competenze. Ciò significa che i dipendenti possono affrontare sfide che corrispondono al loro livello di competenza, fornendo loro opportunità di crescita e miglioramento individuali.

I dipendenti possono ricevere un feedback immediato sulla loro performance. Ciò consente loro di comprendere immediatamente i punti di forza e le aree di miglioramento, facilitando un processo di apprendimento continuo.

L'apprendimento basato su scenari mira a sviluppare competenze che possano essere facilmente trasferite all'ambiente di lavoro reale. I dipendenti possono acquisire abilità e competenze che sono direttamente rilevanti per il loro ruolo professionale e che possono essere applicate immediatamente nelle loro attività lavorative. Il trasferimento può essere potenziato anche dalla sola condivisione della storia dell'evento, raccontata tra colleghi.

In sintesi, l'apprendimento basato su scenari offre un'**esperienza di valutazione più completa** e significativa rispetto ai tradizionali metodi di valutazione. Questo approccio favorisce l'applicazione pratica delle competenze, il coinvolgimento attivo dei dipendenti e la personalizzazione dell'apprendimento, contribuendo a una valutazione più accurata e al miglioramento delle prestazioni individuali.

Progettazione di scenari di apprendimento per la valutazione

La progettazione di scenari di apprendimento efficaci per la valutazione dei dipendenti richiede cura e attenzione. Questo compito mescola più elementi insieme: l'intento didattico, come scopo ultimo del materiale presentato; la forma narrativa, per aiutare il soggetto a figurarsi il senso della sequenza degli eventi; le tecnologie di simulazione, a diversi livelli di immersività e

realismo.

Ecco alcune linee guida utili per **creare scenari di apprendimento** che supportino una valutazione accurata:

- Definire obiettivi di apprendimento chiari
- Basare gli scenari su situazioni reali
- Creare una struttura ben definita
- Considerare diversi livelli di complessità
- Fornire opportunità di scelta
- Integrare feedback e valutazione
- Testare e rivedere gli scenari

Prima di iniziare a progettare gli scenari, è essenziale **stabilire obiettivi di apprendimento chiari e specifici**. Identificate le competenze e le abilità che si desiderano valutare e assicuratevi che gli scenari siano in linea con tali obiettivi.

Gli scenari dovrebbero essere basati su **situazioni reali** che i dipendenti possono incontrare nel loro ambiente di lavoro. Questo aumenterà il realismo degli scenari e la loro rilevanza per la valutazione delle competenze pratiche.

Gli scenari dovrebbero poi avere una **struttura chiara e ben definita**. Specificate l'ambiente, i personaggi coinvolti, le sfide da affrontare e gli obiettivi da raggiungere. Questo aiuterà i dipendenti a comprendere il contesto degli scenari e a concentrarsi sulle competenze da valutare.

Progettate scenari che offrano **diversi livelli di complessità** per adattarsi alle diverse competenze dei dipendenti. Ciò consentirà di valutare le prestazioni a vari livelli e fornirà opportunità di crescita e miglioramento individuali.

Inoltre è opportuno **offrire opportunità di scelta e decisione ai dipendenti**. Ciò permetterà loro di dimostrare le proprie competenze decisionali e la capacità di adattarsi a situazioni mutevoli. Assicuratevi che le scelte abbiano conseguenze significative all'interno dello scenario.

Gli scenari dovrebbero essere progettati per fornire **feedback immediato** o per consentire una valutazione accurata delle prestazioni dei dipendenti. Potete includere meccanismi di feedback interattivi all'interno dello scenario stesso o utilizzare strumenti di valutazione appropriati per valutare le risposte dei dipendenti.

Prima di implementare gli scenari nella valutazione dei dipendenti, è importante testarli e rivederli per assicurarsi che siano efficaci e rispondano agli obiettivi di apprendimento. Considerate il feedback dei dipendenti o dei responsabili della formazione per apportare eventuali miglioramenti.

La progettazione di scenari di apprendimento per la valutazione richiede una combinazione di creatività, esperienza e una comprensione approfondita delle competenze da valutare. Queste semplici linee guida possono essere utili per creare scenari di apprendimento coinvolgenti e rilevanti che consentiranno una valutazione accurata delle prestazioni dei dipendenti nell'ambito dell'eLearning.

Per ulteriori informazioni sull'argomento, leggi anche " **Consigli per scrivere scenari ramificati per l'eLearning**".

Implementazione di un programma di valutazione basato su scenari

Implementare con successo un programma di valutazione basato su scenari richiede una pianificazione attenta e una corretta esecuzione. Prima di avviare il programma, è importante definire chiaramente gli obiettivi di questa valutazione basata su scenari. Determina le competenze che desideri valutare e stabilisci gli indicatori di successo per ciascuna di esse. Questo ti aiuterà a focalizzare gli sforzi e a garantire che il programma sia allineato agli obiettivi strategici dell'organizzazione.

Nella progettazione e nell'implementazione del programma di valutazione basato su scenari, è utile **coinvolgere le parti interessate**, come i responsabili delle risorse umane, i supervisori e i dipendenti stessi. Questo perché è importante comprendere le loro esigenze e aspettative. Comunicare in modo chiaro e trasparente gli obiettivi del programma e i benefici che comporta per l'organizzazione e i dipendenti è essenziale per convogliare consenso e risorse adeguate alla sua realizzazione.

Seleziona scenari di apprendimento che siano **pertinenti al contesto di lavoro e alle competenze** che desideri valutare. Gli scenari dovrebbero essere realistici e coinvolgenti, in modo da stimolare l'apprendimento attivo e fornire una valutazione accurata delle competenze. Considera anche la diversità dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione, adattando gli scenari di conseguenza.

Assicurati che i dipendenti siano adeguatamente preparati per partecipare al programma di valutazione basato su scenari. Saranno necessarie sessioni di formazione che illustrino l'obiettivo del programma, spieghino come affrontare gli scenari e forniscano linee guida sulle aspettative di valutazione. È consigliabile mettere a disposizione risorse e supporto per affrontare eventuali domande o preoccupazioni che i dipendenti potrebbero avere durante il processo di valutazione.

Un **sistema di feedback efficace** è essenziale per il successo del programma di valutazione basato su scenari. Fornisci feedback tempestivo e costruttivo ai dipendenti sulle loro prestazioni durante gli scenari.

Continuare a **monitorare e valutare il programma di valutazione** basato su scenari nel tempo ha lo scopo di raccogliere dati sulle prestazioni dei dipendenti, analizzare i risultati e identificare eventuali aree di miglioramento. E, se necessario, apportare aggiustamenti al programma per renderlo più efficace ed efficiente.

Implementare un programma di valutazione basato su scenari richiede impegno e risorse, ma può offrire numerosi vantaggi nell'identificazione e nello sviluppo delle competenze dei dipendenti. Seguendo questi consigli, puoi creare un programma di valutazione efficace e significativo per la tua organizzazione.