ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 93 Wednesday 11 december 2019

Come usare un LMS per capire i bisogni formativi degli studenti

Siamo abituati a pensare a un LMS, learning management system, come a una piattaforma per gestire ed erogare corsi online. Se invece fosse anche uno strumento per analizzare i bisogni formativi?

Le aziende che si affidano all'eLearning per la formazione continua dei propri dipendenti hanno notevoli vantaggi nell'investire su un LMS, learning management system, una piattaforma per la gestione ed erogazione dei corsi online. Un LMS, infatti, può essere molto utile non solo nella parte conclusiva, quando si distribuisce un corso e si analizzano i dati relativi alla formazione, ma anche nelle prime fasi della progettazione, quando bisogna valutare i bisogni formativi da coprire. Ecco come usare un LMS per capire quali dovrebbero essere le competenze da trasmettere ai dipendenti per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Usare un LMS per tracciare un profilo dei beneficiari del corso

Dopo aver definito gli obiettivi aziendali, arriva il momento per l'azienda di capire quali competenze servono per raggiungerli e chi dovrebbe usufruire della formazione. UN LMS potrebbe essere utile per tracciare un profilo dei beneficiari del corso. Con un semplice questionario, si possono avere informazioni dettagliate sui futuri studenti a partire dai dati anagrafici, l'anzianità in azienda, la posizione occupata e le mansioni in relazione agli obiettivi prefissati. Per un'impresa di medie e grandi dimensioni, il questionario è un modo per restringere il campo e identificare il target giusto per il corso di formazione. Per esempio, se l'obiettivo aziendale è aumentare le vendite del 20% tramite l'utilizzo di un nuovo software, i dipendenti interessati potrebbero essere dislocati in diversi reparti in diverse sedi, non solo quello delle vendite. Al contrario, all'interno dello stesso reparto, potrebbe essere necessario quali figure hanno bisogno di conoscere il nuovo software e in che termini.

Capire il livello di partenza dei beneficiari con un quiz

Una volta identificato il gruppo di beneficiari, si può entrare nel vivo delle competenze da acquisire. Come in ogni corso di formazione, si deve prima capire qual è il livello di partenza dei beneficiari. Nel nostro esempio i dipendenti dell'azienda potrebbero già conoscere dei software simili a quelli da introdurre, oppure essere abituati a un sistema totalmente diverso. Un semplice quiz, aiuterà l' instructional designer a capire qual è il gap formativo per ogni beneficiario e a quale livello o tipo di corso assegnarlo. Tramite le statistiche di un LMS si possono analizzare una gran quantità di dati in poco tempo e sapere subito chi deve formarsi in cosa. Altri strumenti che si possono usare per l'analisi dei beneficiari sono i sondaggi, i webinar, le simulazioni e i forum di discussione incorporati nel LMS.

Analizzare le competenze acquisite dopo la formazione

Con i dati forniti dal LMS, si possono creare contenuti formativi in linea con le richieste dei beneficiari. Alla fine del ciclo di formazione i dati del LMS ritornano utili per capire cosa hanno appreso i beneficiari e se hanno fatto dei passi avanti rispetto al livello di partenza. La valutazione del corso serve anche da base per l'analisi dei bisogni di un nuovo ciclo di formazione. Infatti, analizzando le statistiche del LMS si ha un'idea chiara sul grado di coinvolgimento degli studenti e sugli aspetti della formazione che devono essere migliorati per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Questionari, sondaggi, quiz o simulazioni di un LMS possono essere usati nelle prime fasi della progettazione di un corso online per capire quali sono i beneficiari target, il loro livello di partenza e le competenze da acquisire. Alla fine del corso i report del LMS forniscono delle indicazioni sull'efficienza del corso e tracciano altri bisogni formativi per un nuovo corso online.