ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 260 Wednesday 27 september 2023

Come utilizzare l'apprendimento attivo per la valutazione dei dipendenti

L'eLearning è una tecnologia utile per gli obiettivi di formazione aziendale. L'apprendimento attivo è la modalità di insegnamento in grado di fornire i migliori vantaggi per il suo impiego

L'eLearning si è dimostrato un valido strumento per la formazione aziendale. Agevolare lo sviluppo dei dipendenti e ottimizzare le risorse aziendali sono due dei principali aspetti positivi di questo strumento. Come sempre, i migliori risultati si producono quando, oltre allo strumento, vi sono le competenze per il suo impiego, dalla progettazione dei contenuti alla loro erogazione, fino alla valutazione dei progressi degli utenti. In particolare, **misurare le competenze** e le conoscenze acquisite dai collaboratori è un requisito essenziale per valutare efficacia ed efficienza dell'eLearning.

Questa misurazione, che avviene tramite la strumentazione informatica, coinvolge tanto i temi e gli argomenti insegnati, quanto le diverse metodologie dell'insegnamento. In questo articolo ci concentriamo sulle caratteristiche e sui benefici dell'apprendimento attivo e della valutazione dei dipendenti.

Apprendimento Attivo: Fondamenti

L'apprendimento attivo è un approccio educativo che mette al **centro dell'esperienza di apprendimento l'azione, la partecipazione attiva e il coinvolgimento diretto degli apprendenti**. Questo si differenza dell'apprendimento passivo, in cui agli studenti è richiesto di assorbire i contenuti presentati dal docente o dal contesto senza modificare la presentazione o interagire con il docente o gli strumenti elettronici. Nell'apprendimento attivo gli individui sono attivamente coinvolti nel processo di acquisizione di conoscenze e competenze.

Questo coinvolgimento attivo può manifestarsi in vari modi, tra cui le discussioni interattive, la risoluzione di problemi, la collaborazione di gruppo, le simulazioni, gli esperimenti pratici e l'applicazione diretta delle informazioni apprese. L'obiettivo principale dell'apprendimento attivo è favorire una comprensione più profonda, un'applicazione pratica delle conoscenze e una maggiore ritenzione delle informazioni.

Differenze tra Apprendimento Attivo e Apprendimento Passivo

Per comprendere a fondo l'importanza dell'apprendimento attivo, è utile confrontarlo con l'apprendimento passivo e riconoscere le differenze chiave tra i due approcci:

Nell'apprendimento attivo gli studenti sono attivamente coinvolti, partecipano attivamente alle attività e contribuiscono alla costruzione della conoscenza. Nell'apprendimento passivo, gli studenti sono spettatori passivi che ricevono informazioni senza possibilità di partecipare alla presentazione dei contenuti.

L'apprendimento attivo incoraggia la capacità di utilizzare le informazioni ricevute, non solo la loro ritenzione. Sono stimolati in questo modo il pensiero critico, la risoluzione di problemi e la capacità di analizzare e applicare le informazioni in contesti reali. L'apprendimento passivo spesso si concentra sulla memorizzazione di fatti senza un approfondimento della comprensione o della sua applicazione.

A differenza dell'apprendimento passivo, **quello attivo spesso coinvolge l'interazione sociale attraverso discussioni di gruppo, collaborazione e comunicazione**. Divergenze di punti di vista, di soluzioni ai problemi presentati, o anche solo l'emergere di dubbi e incertezze favoriscono le dinamiche di gruppo, che in un contesto aziendale possono contribuire agli obiettivi di team building.

L'apprendimento attivo può portare a una migliore ritenzione delle conoscenze a lungo termine rispetto all'apprendimento passivo, poiché coinvolge più aree del cervello e stimola una comprensione più profonda. Questa non è solo una teoria educativa, ma una metodologia pratica che può essere applicata in vari contesti, compresa la formazione aziendale e la valutazione dei dipendenti.

Vantaggi dell'Apprendimento Attivo

Detto delle caratteristiche dell'apprendimento attivo, è importante elencare una serie di vantaggi significativi che questo metodo di insegnamento può fornire nel contesto della formazione aziendale e della valutazione dei dipendenti.

Uno dei principali vantaggi dell'apprendimento attivo è il suo potenziale per **migliorare il coinvolgimento dei dipendenti nella formazione e nella valutazione**. Gli individui sono più propensi a impegnarsi attivamente quando sono coinvolti in attività interattive e coinvolgenti. Attraverso discussioni di gruppo, esercizi pratici, simulazioni e altre attività attive, i dipendenti diventano partecipi del loro apprendimento. Questo coinvolgimento aumenta la motivazione, l'attenzione e la partecipazione attiva, il che si traduce in una maggiore efficacia nell'apprendimento e nella valutazione.

L'apprendimento attivo promuove una comprensione più approfondita e duratura delle informazioni. Mentre nell'apprendimento passivo, gli individui possono memorizzare fatti a breve termine, l'apprendimento attivo incoraggia una comprensione più profonda che è più probabile che persista a lungo termine. Questo è dovuto al coinvolgimento attivo degli studenti nella discussione, nella risoluzione dei problemi e nell'applicazione pratica delle conoscenze. Di conseguenza, i dipendenti hanno una maggiore probabilità di applicare ciò che hanno imparato nelle loro attività quotidiane sul posto di lavoro, migliorando così la loro efficienza e le loro prestazioni.

Un'altra chiave del successo dell'apprendimento attivo è la sua **enfasi sull'applicazione pratica delle competenze**. Gli apprendenti non solo acquisiscono conoscenze teoriche, ma imparano come utilizzare queste conoscenze in situazioni reali. Questo è particolarmente prezioso nella formazione aziendale, dove le competenze pratiche e la loro applicazione sul campo sono fondamentali per il successo. L'apprendimento attivo consente ai dipendenti di sviluppare competenze che possono essere direttamente implementate nel loro lavoro quotidiano, migliorando così le prestazioni individuali e contribuendo al successo complessivo dell'organizzazione.

Strategie per Implementare l'Apprendimento Attivo

Come accennato nell'introduzione, l'eLearning è un ottimo strumento, che necessita di opportune metodologie di impiego, come l'apprendimento attivo per garantire i suoi benefici. Per sfruttare appieno i vantaggi di questa forma di insegnamento nella valutazione dei dipendenti, è essenziale adottare strategie efficaci.

Il cuore dell'apprendimento attivo sono le attività coinvolgenti che richiamano l'attenzione e stimolano il pensiero critico. **La progettazione di attività coinvolgenti richiede creatività e cura**, per ottenere un alto livello di interesse da part del pubblico degli utenti. Queste attività possono includere casi studio, giochi di ruolo, quiz interattivi, discussioni di gruppo e esercitazioni pratiche. L'obiettivo è creare esperienze di apprendimento che suscitino interesse e coinvolgano i dipendenti su più livelli. Queste attività dovrebbero essere correlate agli obiettivi di valutazione, consentendo ai dipendenti di applicare le conoscenze acquisite in situazioni reali.

Le simulazioni e gli scenari offrono un modo efficace per far immergere i dipendenti in situazioni di apprendimento reali. Queste simulazioni possono essere progettate per replicare sfide o scenari specifici che i dipendenti affronteranno nel loro lavoro quotidiano. Ad esempio, un simulatore di situazioni di servizio clienti o un ambiente virtuale di formazione possono consentire ai dipendenti di acquisire competenze pratiche in un ambiente sicuro e controllato. Le simulazioni e gli scenari sono particolarmente utili per valutare le abilità pratiche dei dipendenti e osservare come si comportano in situazioni reali.

La collaborazione è un elemento chiave dell'apprendimento attivo. Promuovere la collaborazione tra i dipendenti crea un ambiente di apprendimento ricco in cui possono condividere idee, risolvere problemi insieme e imparare gli uni dagli altri. Questo può essere fatto attraverso progetti di gruppo, discussioni online, forum di discussione o sessioni di lavoro di gruppo durante la formazione. La collaborazione non solo aumenta il coinvolgimento, ma consente anche ai dipendenti di sviluppare competenze di comunicazione e lavoro di squadra, che sono spesso fondamentali in un ambiente aziendale.

Integrando queste strategie nell'apprendimento attivo, le organizzazioni possono massimizzare l'efficacia della formazione e della valutazione dei dipendenti. Tuttavia, è importante adattare queste strategie alle specifiche esigenze e obiettivi dell'organizzazione, garantendo che l'apprendimento attivo sia completamente allineato alle competenze e alle competenze necessarie per il successo aziendale. Non tutti i temi e gli argomenti insegnati potrebbero prestarsi facilmente a tutte le strategie sopra elencate. In particolare, quelle che richiedono l'applicazione routinaria e individuale di semplici competenze potrebbero non beneficiare oltremodo del confronto tra colleghi.

Valutazione dei Dipendenti con Apprendimento Attivo

L'apprendimento attivo può essere una risorsa preziosa per migliorare il processo di valutazione dei dipendenti, consentendo alle organizzazioni di ottenere una visione più completa delle competenze e delle prestazioni dei loro membri chiave.

Prima di iniziare, è essenziale stabilire obiettivi di apprendimento chiari per i dipendenti. Quali competenze o conoscenze specifiche devono acquisire o migliorare durante il processo di formazione e valutazione? Questi obiettivi dovrebbero essere quantificabili e misurabili.

Le attività di apprendimento dovrebbero essere progettate in modo da **mettere alla prova le competenze e le conoscenze degli individui in situazioni reali**. Utilizzare simulazioni, esercitazioni pratiche e progetti di gruppo che richiedono l'applicazione delle competenze apprese.

Durante il processo di formazione è importante monitorare e valutare costantemente le prestazioni dei dipendenti. Questo può essere fatto attraverso quiz, compiti, valutazioni peer e valutazioni dei supervisori. Fornire feedback regolare e costruttivo ai dipendenti durante il processo di apprendimento e valutazione permette di mantenere alto il loro impegno nella fase di apprendimento. Questo aiuta gli individui a comprendere dove possono migliorare e consente loro di apportare correzioni tempestive.

Anche coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo di valutazione è utile, in quanto permette loro di autovalutarsi, partecipare a discussioni sulla loro crescita e sviluppare piani di miglioramento personalizzati.

Vantaggi per il Processo di Valutazione

L'apprendimento attivo permette di valutare le competenze dei dipendenti in contesti realistici, fornendo una visione più completa delle loro abilità e competenze. Fornendo opportunità di apprendimento attivo e feedback continuo, i dipendenti hanno la possibilità di migliorare costantemente le loro competenze e prestazioni.

Tramite l'apprendimento attivo, gli individui si sentono più coinvolti e motivati quando sono attivamente partecipi nel processo di apprendimento e valutazione. Inoltre, l'apprendimento attivo promuove l'applicazione pratica delle competenze sul lavoro, contribuendo a migliorare le prestazioni sul campo.

Anche per i responsabili delle risorse umane questa metodologia di insegnamento è in grado di fornire importanti vantaggi. In particolare, la valutazione basata sull'apprendimento attivo può essere facilmente allineata con gli obiettivi aziendali, contribuendo a identificare e sviluppare le competenze necessarie per il successo dell'organizzazione.

In conclusione

L'apprendimento attivo offre un'opportunità preziosa per migliorare la valutazione dei dipendenti, rendendo il processo più coinvolgente, informativo e allineato agli obiettivi aziendali. Integrando strategie di apprendimento attivo nella formazione e nella valutazione, le organizzazioni possono sviluppare una forza lavoro più competente e resiliente, che contribuisce al successo globale dell'azienda.