ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 202 Wednesday 11 may 2022

I 5 principali metodi per erogare la formazione aziendale

Quali sono i principali metodi di erogazione della formazione e come scegliere quello più adatto alle esigenze e agli obiettivi aziendali?

Il modo in cui lavoriamo e impariamo è in continua evoluzione e, ad oggi, esiste una varietà di metodi di erogazione della formazione tra cui scegliere. Ma qual è quello più efficace?

A dire il vero, non esiste una **modalità di erogazione della formazione** migliore delle altre. Ognuna di esse, infatti, risponde a esigenze e obiettivi diversi.

In questo articolo, analizzeremo i 5 principali metodi per erogare la formazione aziendale, illustrando, per ognuno di essi, i vantaggi, gli svantaggi e le best practices per massimizzarne l'efficacia.

In particolare, parleremo di:

- Formazione d'aula
- Formazione eLearning
- Formazione in videoconferenza
- Formazione blended
- Formazione on the job

Formazione in aula

La **formazione in aula** (anche detta **formazione in presenza**) è la metodologia di formazione tradizionale in cui si riunisce un gruppo di studenti in un'aula guidata da un docente.

Nel mondo aziendale, la formazione in presenza può avvenire anche sotto forma di tutoraggio, coaching o workshop pratici. Tutti questi metodi hanno due elementi in comune: sono guidati da un istruttore e richiedono la presenza fisica di tutti i partecipanti.

Vantaggi della formazione in aula

Uno dei principali vantaggi della formazione in aula è l'**elemento umano**: i discenti possono interagire direttamente sia con i docenti che con gli altri partecipanti al corso, imparando gli uni dagli altri.

L'interazione di gruppo può anche migliorare le **competenze trasversali** dei partecipanti e favorire lo sviluppo di un **clima collaborativo** tra i dipendenti.

Svantaggi della formazione in aula

La formazione in aula può inoltre essere molto **difficile da organizzare e pianificare**. Per prima cosa, dovrai assicurarti la presenza di un docente che conduca la sessione e predisporre un ambiente idoneo allo svolgimento delle lezioni. Poi, dovrai programmare i tempi di inattività in modo da garantire la partecipazione dei dipendenti.

Un altro svantaggio della formazione in presenza è che non è **scalabile**. Questo vuol dire che sarà sempre in qualche modo limitata da elementi quali la capienza delle classi, i costi delle aule, le disponibilità dei docenti, etc. La formazione in aula è anche difficile da replicare, per cui non è possibile ottenere lo stesso livello di coinvolgimento e di coerenza in tutte le sessioni formative.

Infine, questo tipo di formazione è anche molto **costosa**: occorre infatti considerare gli stipendi dei formatori, le dispense, i costi delle sedi e dei trasporti. Per ottimizzare i costi, molto spesso le aziende programmano le sessioni formative in presenza con grandi gruppi di partecipanti. Sfortunatamente, però, i grandi gruppi tendono ad eliminare molti dei vantaggi offerti dalla formazione in presenza: il livello di interazione, infatti, si riduce sensibilmente.

Come utilizzare efficacemente la formazione in aula

La formazione in presenza può sicuramente avere un ruolo strategico nei tuoi programmi di formazione, ma non dovrebbe essere la tua unica soluzione. Ad esempio, puoi scegliere la formazione in aula per attività formative che richiedono prove pratiche o l'utilizzo di attrezzature sofisticate. In questo modo, potrai osservare direttamente i discenti ed intervenire se necessario.

Formazione eLearning

La **formazione eLearning** (o **formazione online asincrona**) consente agli utenti di accedere ai contenuti didattici in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, poiché i corsi sono strutturati in moduli fruibili online secondo i propri ritmi.

Grazie all'eLearning è quindi possibile apprendere quando e dove è necessario, direttamente dal proprio computer, smartphone o tablet, in luoghi diversi dall'aula o dal posto di lavoro.

Vantaggi della formazione in aula eLearning

Come abbiamo visto, il vantaggio principale dell'eLearning è che rende la formazione estremamente **accessibile**: gli studenti possono accedere ai corsi in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo e fruirne secondo i propri tempi, imparando al proprio ritmo.

Un altro grande vantaggio della formazione eLearning è che è **replicabile**: una volta creato un corso, puoi infatti erogarlo a un numero indefinito di utenti, che a loro volta possono accedere più volte ai materiali secondo le loro esigenze. Con i corsi online, non importa quanto sia grande la tua azienda o quanto lontane siano le sedi: puoi formare tutti rapidamente indipendentemente da dove si trovano.

Inoltre, le possibilità che le **nuove tecnologie** offrono in ambito formativo sono molteplici e contribuiscono a rendere la formazione eLearning un'esperienza piacevole, mantenendo alta l'attenzione dei discenti e il loro livello di coinvolgimento. Qualche esempio?

- **gamification** (per aumentare la motivazione dei discenti con l'introduzione di logiche competitive nel processo didattico);
- **mobile learning** (per rendere la formazione ancora più accessibile, anche in movimento);
- **microlearning** (per creare brevi pillole formative facilmente fruibili e particolarmente efficaci dal punto di vista didattico, specie per la formazione just-in-time);
- **realtà aumentata** e **realtà virtuale** (per creare ambienti di apprendimento sicuri in cui i discenti possono provare ed esercitare le proprie competenze);
- **apprendimento adattivo** (per creare attività personalizzate che si adattano alle esigenze e alle esperienze pregresse di ciascun corsista).

Infine, le piattaforme eLearning consentono di monitorare i progressi dei dipendenti (analizzando, ad esempio, i punteggi dei test di apprendimento, il tempo trascorso sui corsi, i tentativi fatti prima di superare un quiz, etc.) e di **valutare facilmente qualità ed efficacia dei corsi**.

Svantaggi della formazione in aula eLearning

Nel caso dell'eLearning, è estremamente importante assicurarsi che gli utenti abbiano a disposizione tutto ciò che gli serve per accedere ai corsi senza intoppi, vale a dire una connessione internet stabile e un dispositivo da cui connettersi.

Tieni inoltre in considerazione che alcuni dipendenti potrebbero non essere autonomi nell'utilizzo della tecnologia. In quest'ottica, ti consigliamo di scegliere una **piattaforma eLearning user friendly**, di prevedere un servizio di assistenza tecnica

agli utenti che dovessero averne bisogno e di predisporre una breve **guida all'utilizzo della piattaforma** di erogazione.

Come utilizzare efficacemente la formazione eLearning

L'assenza di interazione umana potrebbe demotivare gli utenti di un corso online. Assicurati quindi che la piattaforma di erogazione metta a disposizione dei tuoi dipendenti **strumenti di comunicazione** quali chat e forum.

E ricorda: non c'è nulla di più demotivante che riscontrare continui problemi tecnici durante la fruizione di un corso online. Assicurati quindi di scegliere un **fornitore eLearning affidabile** in grado di garantirti elevati livelli di servizio e di assistenza.

Leggi anche " **Guida completa alla scelta di una piattaforma eLearning**".

Formazione in videoconferenza

La **formazione in videoconferenza** consente di organizzare " aule virtuali" in cui docenti e discenti interagiscono online.

Questa modalità di erogazione della formazione consente quindi agli utenti di collegarsi alla sessione indipendentemente dal luogo in cui si trovano e di partecipare alla lezione in modo collaborativo, grazie agli strumenti di interazione presenti nella piattaforma di erogazione.

Il tool per le videoconferenze integrato nella **piattaforma eLearning DynDevice LMS**, ad esempio, consente ai docenti di:

- Condividere lo schermo del proprio computer
- Utilizzare e condividere una "lavagna virtuale"
- Utilizzare la chat interna alla sessione in videoconferenza
- Moderare i microfoni dei partecipanti
- Creare sondaggi e un'area Q&A
- Suddividere i partecipanti alla sessione in stanze separate per attività di gruppo

Inoltre, la piattaforma permette di tracciare tutte le attività del docente e dei discenti, di verificare la presenza reale dei learner e di generare tutta la documentazione relativa alla formazione (registri, attestati, questionari di apprendimento, etc.), inclusi i documenti previsti per i piani di formazione finanziata.

Per approfondire le funzionalità specifiche di DynDevice LMS, leggi anche **Creare ed erogare corsi in videoconferenza** o richiedi una **demo gratuita** della piattaforma.

Vantaggi della formazione in videoconferenza

Come abbiamo visto, la formazione in videoconferenza consente ai corsisti di interagire sia con gli altri utenti che con il docente, influenzando positivamente sia il loro livello di **coinvolgimento** sia la loro motivazione.

Altri grandi vantaggi della formazione online sincrona sono la **riduzione dei costi** di aule e trasferte e la possibilità di connettere persone lontane tra loro. Ma non solo: creare aule virtuali permette di coinvolgere esperti o formatori che sarebbe complicato reperire a livello locale.

Svantaggi della formazione in videoconferenza

Ancora più che nella formazione in aula, la buona riuscita di una lezione in videoconferenza dipende dalla personalità e dalla preparazione del **docente**. Egli, infatti, dovrà essere in grado di mantenere alto il livello di coinvolgimento dei corsisti, di risolvere o fornire indicazioni in caso di problemi tecnici e di attirare l'attenzione di tutti.

Come utilizzare efficacemente la formazione in videoconferenza

Quando si organizza una sessione in videoconferenza è estremamente importante valutare gli aspetti tecnologici che potrebbero influenzare la buona riuscita della lezione: i partecipanti hanno accesso a una connessione internet stabile? Sono dotati di microfono e webcam funzionanti? Per prevenire questi problemi, ti consigliamo di preparare in anticipo le **istruzioni tecniche**

da fornire ai partecipanti per assicurarti che arrivino preparati e dotati della strumentazione necessaria.

Inoltre, dal momento che docenti e utenti non sono presenti fisicamente nella stessa aula, è consigliabile che il docente si preoccupi di **favorire l'interazione dei discenti**. In quest'ottica, ti consigliamo di optare per una piattaforma di erogazione che ti consenta di creare sondaggi, sottoporre domande agli utenti, creare un'area Q&A o suddividere i partecipanti alla sessione in stanze separate per lo svolgimento di attività di gruppo.

Formazione blended

La **formazione blended** (o apprendimento misto) è un approccio che combina il meglio dei due ambienti di formazione: la tradizionale formazione in aula e l'eLearning. Questo tipo di formazione, quindi, si svolge in parte in aula e in parte online.

In questo modo, mantieni il controllo su orari e ritmo delle lezioni, ma riservi alcune attività e contenuti per l'apprendimento online e lo studio autonomo.

Vantaggi della formazione blended

Il vantaggio principale della formazione blended è che si ottiene il meglio delle due modalità tradizionali: si mantiene l'**interazione** tipica dell'aula godendo però anche della flessibilità dell'apprendimento online.

Inoltre, questa modalità formativa si adatta meglio ai diversi **stili di apprendimento**.

Un altro vantaggio dell'apprendimento misto è che gli studenti possono imparare al proprio ritmo, accedendo ai materiali didattici online quando e dove vogliono. Inoltre, la combinazione di eLearning e aula consente di ridurre i costi di aule e trasporti.

Svantaggi della formazione blended

La principale criticità legata alla formazione blended riguarda l'eventuale impreparazione tecnologica dei partecipanti: connessione instabile, dispositivi non adeguati, etc.

Come utilizzare efficacemente la formazione blended

La formazione blended è particolarmente efficace in quelle situazioni in cui è necessario mantenere un certo grado di formazione dal vivo. Ad esempio, puoi invitare i dipartimenti a contatto con i clienti a studiare online un corso di base sui principi del servizio clienti e solo successivamente permettergli di mettere in pratica quanto appreso durante sessioni di formazione faccia a faccia.

Formazione sul posto di lavoro

Per **formazione sul posto di lavoro (training on the job)** si intende quella formazione che si svolge nell'ambiente di lavoro quotidiano.

Essa rappresenta il modo migliore per favorire un apprendimento pratico strettamente connesso al lavoro effettivo del dipendente e si realizza mediante la presenza di un dipendente più esperto (il supervisore) che affianca e guida la risorsa da formare.

Vantaggi della formazione sul posto di lavoro

Il training on the job risulta particolarmente efficace perché collega la formazione ad **un contesto reale e operativo** e prevede un mix tra osservazione degli altri e attività pratica sotto la supervisione di un responsabile, di un formatore o di un collega. Per questi motivi, è particolarmente efficace per favorire l'inserimento di nuovi assunti o in caso di cambio di mansione, perché permette di offrire spunti e consigli pratici direttamente connessi alla mansione del dipendente.

Un altro grande vantaggio della formazione sul posto di lavoro è che è una modalità formativa fortemente **individuale**, che

consente al supervisore di adattare la formazione in base alle reali competenze che il discente deve sviluppare. A differenza della formazione in aula (che può fornire agli utenti informazioni che potrebbero non aver bisogno di sapere, o di cui potrebbero già essere in possesso), essa si concentra esclusivamente su ciò che il discente deve effettivamente conoscere.

Infine, la formazione sul posto di lavoro mette il dipendente in stretto contatto con colleghi e supervisori, favorendo l'interazione e la **collaborazione** all'interno dei team.

Svantaggi della formazione sul posto di lavoro

Lo svantaggio principale di questa modalità formativa è il tempo. La formazione sul posto di lavoro, infatti, non può essere affrettata e richiede tempo dedicato da parte del supervisore, che potrebbe dover rimandare le proprie attività.

Come utilizzare efficacemente la formazione sul posto di lavoro

L'efficacia di questa modalità formativa è strettamente legata alle capacità del **dipendente esperto**. Assicurati quindi che il supervisore sia in possesso non solo delle competenze tecniche, ma anche delle soft skills necessarie per supportare l'inserimento e lo sviluppo del lavoratore.