ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 265 Wednesday 1 november 2023

I limiti dell'apprendimento informale in azienda

L'apprendimento informale è una modalità di formazione che sta diventando sempre più popolare nelle aziende. Scopriamo i limiti e i problemi di questa strategia.

Nelle aziende di oggi, i professionisti dell'apprendimento e delle risorse umane sono incoraggiati a sostenere la crescita professionale dei dipendenti in molti modi diversi, inclusi metodi alternativi che rientrano nella categoria dell'apprendimento informale. Tali strategie hanno l'obiettivo di rendere i dipendenti soggetti attivi dell'apprendimento dandogli una maggiore responsabilità su cosa e come apprendere.

Le tecniche di apprendimento informale sono molte e diverse tra loro, ma si può dire che ricadano sotto il termine di "**learning in the flow of work**" (LIFOW), ovvero "apprendimento nel flusso di lavoro".

Questo modello enfatizza la perfetta **integrazione dell'apprendimento nelle attività lavorative quotidiane**, consentendo ai dipendenti di acquisire nuove competenze e conoscenze senza interrompere il flusso di lavoro. Tuttavia, nonostante i suoi numerosi vantaggi, questo approccio non è privo di sfide. In questo articolo esploreremo i problemi associati all'apprendimento nel flusso di lavoro e discuteremo le potenziali soluzioni.

Le sfide dell'apprendimento nel flusso di lavoro

1. Mancanza di una guida

I dipendenti a volte non sono in grado di identificare le competenze necessarie per far progredire la loro carriera. Possono essere in grado di valutare i propri livelli di competenza, ma non hanno l'esperienza o la lungimiranza per essere sicuri di **selezionare la giusta base di conoscenze** e di dare priorità alle competenze più importanti per l'autosviluppo.

Per questo hanno bisogno di maggiore aiuto da parte dei loro manager e delle risorse umane per capire cosa è necessario in base alla loro esperienza e alle richieste del lavoro.

2. Differenze caratteriali

Gli studenti autogestiti di maggior successo hanno una spinta interiore legata alla loro **identità** e alla loro **passione** per un ruolo o una materia. Questo tipo di motivazione ha un impatto reale sull'impegno e sulla persistenza dell'apprendimento autogestito e può mancare in alcuni studenti.

3. Pertinenza dei contenuti

La pertinenza dei contenuti didattici è fondamentale per il successo dell'integrazione dell'apprendimento nel flusso di lavoro. Contenuti obsoleti o irrilevanti possono ostacolare il processo di apprendimento e non fornire benefici tangibili sul posto di lavoro.

Per questo le aziende dovrebbero investire nella cura dei **contenuti** e **nell'aggiornamento** continuo. Aggiornare e personalizzare regolarmente i materiali didattici per allinearli alle ultime tendenze del settore e alle esigenze specifiche dei dipendenti è essenziale per mantenere la pertinenza e garantire l'efficacia dell'apprendimento.

4. Barriere tecnologiche

L'integrazione dell'apprendimento nel flusso di lavoro si basa molto sulla tecnologia, come i sistemi di gestione dell'apprendimento (**LMS**) e le risorse digitali. Non tutti i dipendenti possono trovarsi a proprio agio o avere facile accesso a

questi strumenti. Sistemi obsoleti o complessi possono costituire un ostacolo a un'efficace integrazione dell'apprendimento.

Per questo motivo le organizzazioni devono assicurarsi che la **tecnologia** utilizzata per l'apprendimento sul posto di lavoro sia **facile** da usare, compatibile con i dispositivi mobili e accessibile. È necessario fornire formazione e supporto ai dipendenti che potrebbero non essere esperti di tecnologia. L'offerta di opzioni offline può mitigare i problemi di connettività, assicurando che le opportunità di apprendimento siano disponibili per tutti. Possono anche esserci barriere linguistiche, mancanza di conoscenze di base e un'inadeguata alfabetizzazione informativa che ostacolano il percorso. La strategia di progettazione dell'ambiente di apprendimento è cruciale per affrontare questo problema.

5. Resistenza al cambiamento

La resistenza al cambiamento è una sfida comune in qualsiasi contesto, compreso l'apprendimento nel flusso di lavoro. I dipendenti possono resistere all'adozione di nuove metodologie di apprendimento per paura di essere inadeguati, per **disagio** nei confronti del cambiamento o semplicemente per **mancanza di motivazione**.

Per superare la resistenza, le aziende devono **comunicare chiaramente i vantaggi dell'apprendimento** sul posto di lavoro, sottolineando l'importanza delle nuove competenze per le prestazioni lavorative e la crescita della carriera dei dipendenti. I leader e i manager possono dare l'esempio partecipando attivamente alle iniziative di apprendimento e ispirando così i dipendenti a seguirli.

6. Misurazione e valutazione

Spesso i dipendenti fanno fatica a capire in che modo i loro obiettivi di carriera a lungo termine possano essere perseguiti utilizzando una strategia auto-diretta. Valutare l'efficacia dell'apprendimento informale sul posto di lavoro può essere complesso. Le metriche tradizionali, come i punteggi dei test e le percentuali di completamento potrebbero non cogliere con precisione l'impatto reale dell'apprendimento nel flusso di lavoro.

Per questo le aziende dovrebbero implementare una combinazione di metodi di valutazione **quantitativi** e **qualitativi**. Il feedback dei dipendenti, le valutazioni tra pari e le metriche delle prestazioni sul lavoro possono fornire un quadro più completo dell'impatto dell'apprendimento sul posto di lavoro. Questi approcci offrono una valutazione più accurata di come l'apprendimento contribuisce al successo individuale e organizzativo.

7. Vincoli di tempo

Una delle sfide più significative nell'implementazione dell'apprendimento nel flusso di lavoro è rappresentata dai vincoli di tempo. I dipendenti hanno spesso un'agenda fitta di impegni e devono far fronte a continue richieste per rispettare le scadenze e portare a termine le loro responsabilità lavorative principali. Integrare l'apprendimento in questi impegni può essere una sfida. Dunque, le organizzazioni dovrebbero promuovere il concetto di **microapprendimento**, in cui i dipendenti si impegnano in sessioni di apprendimento brevi e mirate che possono essere completate in pochi minuti. Questo approccio consente di apprendere senza interrompere in modo significativo le attività lavorative. Inoltre, la creazione di una cultura che valorizzi e sostenga l'apprendimento continuo può aiutare i dipendenti a dare priorità alle loro esigenze di apprendimento durante la giornata lavorativa.