ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 207 Wednesday 15 june 2022

Il glossario dell'eLearning - parte III - secondo capitolo

L'eLearning è un settore in continua evoluzione. Lo stesso vale per i termini usati nel campo della formazione a distanza.

Ecco la continuazione del nostro ultimo articolo **Il glossario dell'eLearning - parte III**

Per scoprire maggiori termini in uso nel mondo dell'eLearning fai riferimento anche a **il glossario dell'eLearning - parte I (2018)** e il **glossario dell'eLearning - parte II (2020)**.

Addentriamoci senza ulteriori preamboli nella terminologia con la seconda e ultima parte del nostro glossario 2022.

1. MOOC

MOOC è l'acronimo di "Massive Open Online Course". L'idea è quella di rendere **disponibile a chiunque in maniera gratuita** i materiali didattici e formativi su un argomento. Il termine MOOC è stato coniato nel 2008 e i MOOC hanno iniziato a diventare popolari strumenti didattici nel 2012: molte università hanno iniziato a crearli.

Molte piattaforme descritte come MOOC non lo sono affatto: i materiali didattici sono resi disponibili ma non sono strutturati come un "corso" o non sono gratuiti e "aperti" a tutti.

2. Multimedia learning / Apprendimento multimediale

Secondo una teoria cognitiva divulgata per la prima volta da Richard E. Meyer nel suo libro Multimedia Learning (2001), l'apprendimento multimediale si basa su tre presupposti principali:

- esistono **due canali separati** (visivo e uditivo) per l'elaborazione delle informazioni;
- la capacità dei canali è limitata;
- l'apprendimento è un processo attivo di filtraggio, selezione, organizzazione e integrazione delle informazioni.

3. Multi-tenancy LMS

In ambito software, il termine multi-tenancy si riferisce a una singola applicazione (in questo caso, l'LMS) condivisa da più gruppi di utenti che sperimentano ciascuno il proprio ambiente di apprendimento personalizzato. Ovvero gruppi di utenti diversi possono avere portali di apprendimento diversi (ciascuno con il proprio portale ddi login, le proprie caratteristiche, i diritti degli utenti, i contenuti, il look & feel, ecc).

Questo riduce i costi e i tempi necessari per adattare l'esperienza formativa a team, organizzazioni o addirittura clienti diversi.

4. Next Generation Digital Learning Environment (NGDLE)

La maggiore critica dei professionisti L&D ai sistemi di gestione dell'apprendimento è la loro natura chiusa, che richiede un processo di amministrazione aggiuntiva, rispetto agli altri sistemi aziendali e HR.

L'idea del Next Generation Digital Learning Environment (NGDLE) è quella di aprire un ecosistema di strumenti per l'apprendimento e le prestazioni delle risorse umane integrato con standard aperti (single sign on, SSO) per ridurre la segregazione della valutazione dell'apprendimento, della collaborazione, del feedback e della comunicazione in generale. Alcuni LMS sono già aperti alle integrazioni con altri software, come DynDevice LMS.

5. Off-the-shelf content

I corsi online standard, non personalizzati. Spesso chiamati "generici" o "pronti all'uso", i contenuti off the shelf sono stati sviluppati per essere utili a una base di utenti relativamente ampia e a più organizzazioni. L'opposto è rappresentato dai contenuti su misura, realizzati per un'organizzazione specifica.

6. Offline Learning

Con questo termine ci si riferisce a due aspetti:

- l'apprendimento tradizione in presenza (face to face)che non coinvolge applicazioni software;
- l' apprendimento digitale che non richiede una connessione costante a Internet, grazie a corsi online scaricati in precedenza.

7. On-The-Job Training (OJT)

Formazione dei dipendenti che avviene durante lo svolgimento delle mansioni lavorative. In genere è presente un supervisore che fa da guida e supporto pratico.

8. Onboarding

Il processo di entrata di un nuovo dipendente, partner o cliente in un'organizzazione o la fase di induction rispetto a prodotti e servizi dell'organizzazione. L'onboarding comprende in genere l'orientamento e la formazione su argomenti relativi all'azienda, ai processi operativi e alle offerte commerciali dell'azienda.

9. Scenario-based training

Uno scenario o scenario didattico è un quadro di esercitazioni (talvolta immersive) in cui l'esperienza di apprendimento è incentrata su una situazione o una storia realistica.

10. Self-paced learning / Self-directed learning

L'apprendimento autonomo (o apprendimento autodiretto) consente al discente di procedere con l'esperienza di apprendimento al proprio ritmo e avere un maggiore controllo sulla propria esperienza formativa, con conseguente miglioramento del coinvolgimento e della ritenzione dell'apprendimento.

11. SME

SME è l'acronimo di Subject Matter Expert (esperto della materia). Nell'eLearning aziendale, gli SME forniscono input per aiutare a creare corsi online. In base alla professionalità e alla figura, chiunque può fungere da SME.

12. Successive Approximation Model (SAM)

Un approccio più agile allo sviluppo di corsi eLearning rispetto al processo ADDIE. Il SAM si concentra su un metodo iterativo che offre diversi vantaggi:

- maggiore visibilità al team di progetto
- tempi di lancio più rapidi.

Utilizzando un processo ciclico, SAM comprende due modelli:

- SAM1: ideale per i team o i progetti più piccoli, è il processo più semplice. Comprende tre iterazioni del processo didattico: analisi, progettazione e sviluppo.
- SAM2: per progetti più complessi, questo processo prevede otto iterazioni suddivise in tre fasi: preparazione, progettazione iterativa e sviluppo iterativo.

13. Validated Learning Management System (VLMS)

Molte aziende, ad esempio nel settore alimentare, farmaceutico o medico, devono soddisfare severi requisiti normativi che prevedono che tutti i processi che portano alla produzione di un prodotto debbano essere documentati e verificati in qualsiasi momento. Questo vale anche per la formazione dei dipendenti, che è un fattore essenziale del processo di gestione della qualità.

Un sistema di gestione dell'apprendimento convalidato (VLMS) consente alle organizzazioni di rendere i processi di formazione conformi a questi severi requisiti.

14. WBT

WBT è l'acronimo di Web-Based Training, ovvero eLearning. Il WBT è un programma di apprendimento che viene erogato attraverso il web, sia tramite Internet che tramite una intranet aziendale.

15. 70:20:10 learning

Il modello di apprendimento 70:20:10 afferma che le proporzioni ideali per i metodi di apprendimento degli adulti dovrebbero essere:

- 70% apprendimento esperienziale,
- 20% apprendimento sociale,
- 10% apprendimento formale.

La formazione dovrebbe derivare per lo più dall'apprendimento sul posto di lavoro, in parte dalle interazioni con gli altri e solo in minima parte da eventi formativi strutturati.