ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 112 Wednesday 13 may 2020

La peer education nella formazione aziendale

Apprendimento peer-to-peer: come aiutare i dipendenti a imparare gli uni dagli altri?

Secondo uno studio del 2016 condotto da Degreed, quando si tratta di apprendere una nuova competenza, la maggioranza dei lavoratori si rivolge prima ai propri colleghi (55%) - e poi ai capi.

Cos'è la peer education

L'**apprendimento tra pari** (peer-education o **apprendimento peer-to-peer**) è un contesto di apprendimento in cui una persona opportunamente formata (educatore paritario) intraprende attività formative con altre persone sue pari, cioè simili rispetto a parametri come età, condizione lavorativa, genere sessuale, status, background culturale o esperienze vissute. Esso è una forma di apprendimento sociale, come l' apprendimento collaborativo.

La peer education in azienda

La peer education può essere un potente strumento di sviluppo aziendale, ma non tutte le organizzazioni dispongono di una struttura formale per l'apprendimento tra pari. I risultati di un' indagine McKinsey, riporta che, secondo i responsabili della formazione, *"mentre la formazione in aula, l'apprendimento esperienziale e l'applicazione sul lavoro delle competenze sono strumenti regolarmente utilizzati nell'apprendimento, meno della metà delle organizzazioni ha istituito un qualsiasi tipo di apprendimento formale **peer-to-peer**. Inoltre, un intervistato su tre afferma che la propria azienda non ha un sistema per condividere l'apprendimento tra i dipendenti".*

Secondo il libro " *The Expertise Economy: How the Smartest Companies Use Learning to Engage, Compete, and Succeed"*, emerge che la riluttanza dei manager a istituire sistemi di apprendimento formale peer-to-peer sia dovuta principalmente alla percezione che gli esperti esterni all'azienda siano insegnanti più preziosi rispetto a quelli interni e al fatto che i programmi peer-to-peer debbano essere suddivisi in numerose sessioni. La percezione comune sembra quindi essere quella secondo cui è più proficuo far partecipare i dipendenti ad un singolo giorno di formazione intensa tenuta da un esperto esterno.

Non sempre è vero e, in ogni caso, una cosa non esclude l'altra. L'apprendimento peer-to-peer attinge dalle **competenze interne e già esistenti nella vostra azienda**. In ogni azienda sono presenti dei talenti e persone con diverse esperienze. Quanto si potrebbe guadagnare se i colleghi condividessero tra loro le proprie competenze e imparassero a costruire nuove competenze?

L'apprendimento tra pari si adatta perfettamente al nostro modo di apprendere che, in qualsiasi situazione, ci permette di acquisire nuove competenze attraverso le quattro fasi del "ciclo di apprendimento":

1. acquisire conoscenze,
2. esercitarsi applicando tali conoscenze,
3. ottenere un feedback,
4. riflettere su ciò che è stato appreso.

E' utilissimo utilizzare l'apprendimento peer-to-peer in combinazione con l'apprendimento formale, per esempio per quanto riguarda i nuovi assunti e la formazione ai valori aziendali, la gestione dei rapporti, le modalità comunicative e di leadership e molto altro.

Un esempio di apprendimento peer-to-peer sui valori aziendali? Facciamo il caso di un programma di formazione in cui una sezione del programma si è concentrata sulle conversazioni "difficili": ad ogni partecipante è stato chiesto di identificare una conversazione lavorativa "difficile" tratta dalla vita reale (specialmente una che poteva essere evitata), dopodiché i partecipanti si sono confrontati apertamente sui propri punti di vista ed esperienze simili e si sono esercitati tra loro a tenere le conversazioni nella vita reale.

Alcuni risultati? Uno dei partecipanti ha portato il caso di una conversazione difficile affrontata con un membro del suo team a proposito di alcune scadenze non rispettate. Nel caso reale, la discussione da lui impostata ha avuto un impatto negativo sul clima del team stesso (lui si è sentito a disagio e il membro del team si è messo sulla difensiva). Dopo la condivisione e la discussione sul caso, tutti nel gruppo - non solo il protagonista - hanno riflettuto su ciò che avevano imparato e hanno concluso che erano diventati più sicuri di sé in quanto avevano idee molto più chiare su come gestire al meglio una situazione simile in futuro. In seguito i membri del gruppo hanno indicato che le loro conversazioni "difficili" nel mondo reale erano effettivamente diventate più semplici e produttive.

Articolo tratto da HardvardBusinessSchool