ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 236 Wednesday 1 march 2023

Microapprendimento e Nanoapprendimento: cosa sono?

Questo articolo esplora il microapprendimento e il nanoapprendimento e i rispettivi ruoli che hanno nella formazione aziendale

Una delle trasformazioni più evidenti portate dallo sviluppo della tecnologia è che tutto tende a diventare più piccolo o più breve, ma più potente. L'innovazione ha contribuito a fornire risultati migliori con mezzi più efficienti e piccoli come i computer, un tempo grandi come una stanza, ora dotati di schermi da 10-13 pollici, o TV con risoluzioni sempre maggiori in schermi sempre più piatti. La tecnologia ha anche trasformato le modalità di comunicazione, oggi più brevi ma capaci di raggiungere miliardi di persone, e con questo ha trasformato il modo della formazione. Ma in che modo la formazione aziendale si è trasformata nell'era digitale, con i ritmi di lavoro che diventano sempre più serrati? Questo articolo esamina i ruoli che il micro e nanoapprendimento giocano nel mondo della formazione aziendale.

Microapprendimento e Nanoapprendimento

Il microapprendimento e il nanoapprendimento (anche chiamati microlearning e nanolearning) sono modalità di apprendimento attraverso dei contenuti brevi che possono essere utilizzati su qualsiasi dispositivo e in qualsiasi momento con l'obiettivo di facilitare la vita dei discenti. Vediamo cosa sono esattamente e come si differenziano.

Che cos'è il microapprendimento?

Il microapprendimento è una forma di apprendimento che viene erogata in **brevi moduli** che possono essere completati rapidamente e quando il discente ne ha **l'opportunità** o **bisogno**. I contenuti vengono elaborati in attività di apprendimento **focalizzate** su argomenti specifici e forniscono **istruzioni** chiare al discente. I moduli di apprendimento del microlearning hanno una durata compresa tra i **3 e i 10 minuti**, abbastanza brevi da mantenere l'attenzione del discente dall'inizio alla fine. Solitamente il contenuto può essere erogato in diversi formati: in forma audiovisiva (ad esempio, **video**), tramite **podcast**, o con una serie di testi (ad esempio, brevi **blog**, **poster** o **infografiche**).

Il motivo per cui il microapprendimento è caratterizzato da moduli di apprendimento brevi che comprendono attività didattiche di dimensioni ridotte sta nel fatto che è pensato per essere **pratico.** I contenuti formativi devono essere accessibili rapidamente su dispositivi mobili a disposizione, principalmente sul cellulare. Infatti, sia il micro che il nanoapprendimento sono pensati per essere utilizzati dai dipendenti sul posto di lavoro mentre stanno svolgendo le loro attività, esattamente quando e dove è necessario.

È importante specificare che il microapprendimento non consiste nel suddividere un corso con contenuti più lunghi in parti più piccole, ma è un vero e proprio **mini corso che si concentra su un obiettivo di apprendimento specifico** e può avere una verifica delle conoscenze e una sintesi. In altre parole, è un'esperienza di apprendimento completa.

Cos'è il nanoapprendimento

Il nanoapprendimento è simile al microapprendimento, ma le sessioni di apprendimento sono progettate per essere ancora più brevi. Il nanoapprendimento fornisce moduli che vanno da **1 a 3 minuti**, concentrandosi sull'insegnamento di un'**abilità specifica all'interno dell'obiettivo di apprendimento** del corso di formazione. Sono dunque contenuti ultra-specifici che hanno lo scopo di contribuire a raggiungere gli obiettivi di apprendimento. (Chandra, 2021)

La tendenza a creare contenuti sempre più brevi è visibile sulle piattaforme social e due delle piattaforme più famose, Youtube e TikTok, forniscono esempi perfetti sull'importanza del microapprendimento e del nanoapprendimento. YouTube, leader nella condivisione di video con oltre due miliardi di utenti mensili, ha tantissimi contenuti brevi che spiegano "come fare" qualcosa, da una ricetta al decorare una stanza. Inoltre, un numero sempre maggiore di utenti si sta rivolgendo a Tik Tok per contenuti

ancora più brevi, veloci e probabilmente più nano. I video di YouTube possono durare da qualche minuto a mezz'ora o più, mentre i Tik Tok hanno una media di circa un minuto. TikTok ha già oltre un miliardo di utenti e sta gradualmente affermando il proprio dominio nello spazio dei social media. Anche Whatsapp sta diventando uno strumento per la **formazione**.

La popolarità di queste piattaforme e il grande numero di persone che già utilizzano questi strumenti per imparare sul momento è un chiaro segnale del **grande potenziale** che questa modalità di comunicazione può avere per il mondo della formazione.

Il microapprendimento e il nanolearning

"Personalmente sono sempre pronto a imparare, anche se non sempre mi piace che mi venga insegnato" - Winston Churchill

Questa citazione spiega perché il micro e il nanoapprendimento sono strumenti utili per la formazione. Con questa modalità il discente non sente **l'autorità** dell'istruttore né la **costrizione** di avere un momento e un luogo per imparare scelti da altre persone. Il micro e il nanoapprendimento sono i perfetti strumenti per dare **indipendenza** e **libertà** al discente nell'accedere e fruire dei contenuti didattici di un corso. Queste forme di apprendimento sono caratterizzate da alcune caratteristiche:

- Sono **focalizzate su obiettivi specifici**
- Si concentrano sul **fornire istruzioni** sui compiti e non sulla narrazione
- Possono essere usate **prima, durante e dopo** la formazione formale.

Sia il micro che il nanoapprendimento sono progettati per essere erogati su dispositivi mobili, sia in brevi momenti in cui i discenti hanno tempi morti, sia quando sono " **nel flusso del lavoro**", per rispondere rapidamente a domande e quesiti specifici che i dipendenti hanno mentre stanno lavorando. Non dobbiamo dimenticare infatti che **il 91% delle persone che ha uno smartphone cerca informazioni sul proprio dispositivo mentre sta svolgendo un compito**.

La popolarità di questi stili di apprendimento è aumentata di pari passo con l'aumento di smartphone, tablet e pc e a causa del tempo limitato che gli studenti moderni hanno a disposizione per la formazione (alcuni esperti sostengono che corrisponda anche a un calo dei tempi di attenzione). Se i nostri tempi di attenzione stiano diminuendo o meno è oggetto di dibattito, ma di certo ogni giorno la nostra vita è caratterizzata da un continuo passaggio da un'attività all'altra e da uno schermo all'altro.

Le analogie

Oltre a servire allo scopo comune di facilitare la vita dei discenti dandogli l'opportunità di gestirsi indipendentemente il modo in cui imparare, entrambi hanno delle somiglianze. Ad esempio:

- Dare accesso alle informazioni nel momento del bisogno.
- Facilitano il rafforzamento dell'apprendimento.
- Aiutano ad apprendere al proprio ritmo.
- Forniscono soluzioni di formazione a basso costo.
- Aiutano ad individuare e concentrarsi sugli obiettivi di apprendimento.
- Dare ai discenti il controllo della formazione.
- Offrono un ricco contenuto multimediale.
- Ridurre il carico cognitivo.
- Dare possibilità di accesso ai contenuti anche al di fuori dell'orario lavorativo

La differenza tra micro e nanoapprendimento

Micro e nanoapprendimento si differenziano per la portata e la durata della formazione. Mentre un modulo medio di microlearning può durare dai 10 minuti, la durata dei moduli di nanoapprendimento è generalmente di 1-3 minuti. Di conseguenza il nanoapprendimento è mirato ad insegnare una specifica competenza che serve per raggiungere un obiettivo formativo, mentre il microapprendimento offre una visione più completa e insegna tutte le competenze all'interno dell'obiettivo formativo attraverso contenuti brevi.

Vantaggi e svantaggi del micro e del nanoapprendimento

- Micro e nanoapprendimento si adattino al discente moderno e possono essere un modo perfetto per mantenere i dipendenti impegnati e aggiornati sugli ultimi sviluppi e obiettivi aziendali. Sono modalità di formazione che possono far parte di un piano di **sviluppo personale continuo** che permette ai dipendenti di crescere a livello personale, affinando le soft skills e mantenendo alta la motivazione.
- I corsi possono essere **erogati in più modalità**: video, audio o testo, il che li rende accessibili a tutti gli utenti e soddisfa le diverse esigenze di apprendimento. Possono anche offrire un facile e rapido metodo di aggiornamento, oppure fungere da "assistente" nel flusso di lavoro.
- Questi tipi di corsi possono essere erogati con un **budget ridotto** rispetto ai corsi eLearning tradizionali, anche se il loro sviluppo può richiedere **tempo**.
- Il micro e nanoapprendimento fanno parte di uno stile di apprendimento che si adatta meglio ad alcuni argomenti rispetto ad altri e deve essere usato per ottenere risultati molto specifici. È utile per rafforzare le conoscenze già esistenti o dare istruzioni specifiche su come svolgere un'attività, ma da solo non è sufficiente per trasmettere concetti più complessi.
- Dato che i dipendenti possono seguire questi corsi in ogni momento della loro giornata, c'è la possibilità che l'apprendimento diventi molto **frammentato**.
- È essenziale che la strategia di microlearning rafforzi e collabori con gli obiettivi a lungo termine e che non vi siano conflitti di interesse.
- I corsi di micro e nano learning non possono favorire da soli una formazione solida in un'azienda, ma devono essere parte di una strategia di apprendimento più ampia, in cui il loro ruolo è di aiutare ulteriormente i dipendenti.

Conclusione

L'integrazione del micro e nanoapprendimento come parte della strategia di formazione aziendale può essere senz'altro un grande aiuto ai dipendenti. Come abbiamo visto questa modalità di erogazione dell'apprendimento può essere efficace se è focalizzata su obiettivi molto specifici o se viene utilizzata per rafforzare o integrare le conoscenze dei dipendenti. È un tipo di formazione che nasce da un'azione che è già parte integrante della nostra vita; quindi, i dipendenti cercheranno informazioni sul cellulare per aiutarsi con le attività lavorative indipendentemente dal fatto che queste siano o meno fornite dall'azienda.

Secondo gli studi le aziende che adotteranno queste nuove modalità di formazione ne raccoglieranno i frutti e potranno contribuire a costruire una cultura aziendale fatta di dipendenti impegnati e motivati. Tuttavia, il micro e il nanoapprendimento da soli non sono sufficienti e sarà efficace in un'azienda solo se inserito nel contesto di una strategia di apprendimento più ampia e sostenuto da una leadership che dà valore allo sviluppo personale e delle competenze.