



FORMAZIONE *ONLINE*

*ripensare ai processi formativo-addestrativi
alla luce dei vincoli e delle OPPORTUNITÀ della modalità ONLINE*

evolveonline.it

FORMAZIONE E CONSULENZA

foto di Carlo Balbo

Disclaimer: la lingua italiana prevede l'utilizzo del maschile universale, che in questo documento abbiamo utilizzato al fine di rendere la lettura più scorrevole. Sapendo però che non si tratta certo dell'alternativa più inclusiva, ci teniamo a dire a tutte le persone che leggeranno e che per varie ragioni da questo maschile universale non si sentono rappresentate, che le vediamo e speriamo che presto prendano sempre più piede altre forme di linguaggio, in grado di rappresentare tutt*.

evolveonline.it

FORMAZIONE E CONSULENZA

evolve srl • v.le Gramsci 212 - Sesto San Giovanni (MI) • 335 60 59 441 • www.evolveonline.it • evolve@evolveonline.it

In evolve ci occupiamo di **apprendimento**.

Al centro c'è la persona, con la sua necessità di sviluppare alcune competenze per poter stare meglio al mondo.

In qualche caso essendo più felice e contenta, in qualche altro caso puntando a soffrire di meno.

In ogni caso, il saldo dopo un'esperienza di apprendimento deve essere positivo.

L'apprendimento è il fine, la formazione è il mezzo, lo strumento.

In questa sede ci occuperemo dell'apprendimento sviluppato online e quindi della formazione online.

La formazione è uno strumento complesso e articolato.

Proviamo rapidamente a riconoscerne le componenti, così da scartare quelle che non sono oggetto di questo lavoro e concentrarci su quelle a cui questo lavoro è dedicato.

Cominciamo a farlo da una "prospettiva erogativa" (più avanti vedremo quella "recettiva"), utilizzando lo sguardo del formatore, scorrendone le funzioni e le necessarie competenze.

Per approfondire il concetto di competenza: <https://www.evolveonline.it/la-competenza.html>

Affinché si sviluppi apprendimento è necessario:

1) **Contenuto**: concetti, modelli, teorie, formule applicative, ecc. di qualità.

Contrariamente a quanto molti pensano, se una cosa non ha valore, non è che se la dici molto bene diventa di valore.

La modalità ha il compito di **non disperdere il valore esistente**, non di dopare facendo credere una cosa che non è.

Per approfondire il tema "doping della comunicazione": <https://www.evolveonline.it/la-comunicazione-e-un-acquedotto.html>

In realtà, ciò che è più frequente osservare non è il doping bensì le modalità scarse, non in grado di valorizzare il contenuto esistente.

Affinché si sviluppi apprendimento servono anche:

2) **Conoscenza del contenuto**: è importante che chi parla di una cosa sappia di cosa sta parlando.

- 3) **Capacità di strutturare il contenuto:** è importante che chi parla di una cosa sappia scomporla in blocchi meno complessi la cui sequenzialità e propedeuticità possa rendere agevole l'apprendimento di quel contenuto.

Questi 3 punti sono richiesti alla figura del docente/relatore/speaker (chiamiamolo come vogliamo, per semplicità, da qui in poi: relatore).

“Sono richiesti” non significa che tutti ce li abbiano ma questo, secondo noi, è il “minimo sindacale”: che almeno il relatore presidi il contenuto.

Affinché si sviluppi apprendimento servono anche quantità corpose di:

- 4) **Competenza comunicativa:** chi vuole trasferire un contenuto lo deve fare attraverso una comunicazione adeguata...
- 5) **Competenza relazionale:** necessaria non solo a erogare ma anche a interagire con chi ci ascolta.

Subito ci vengono in mente gli **insegnanti** (quelli bravi) che sanno bene che si impara principalmente dalla relazione: “c’è un come per ogni chi”.

Aggiungiamo che se già è difficile performare relazionalmente in presenza, online è ancora più difficile ma questo significa solo che dobbiamo impegnarci di più, non certo che possiamo rinunciare...

Il **formatore** può, ma non è obbligatorio, occuparsi anche dell'**erogazione** del contenuto e se lo fa deve avere le 5 componenti che abbiamo visto.

Giacché moltissimi relatori la 4^a e la 5^a non ce l’hanno *manco dipinta*, in quel caso è il formatore che deve “compensare” attraverso il cosiddetto **coordinamento d’aula**.

Il coordinamento d’aula consiste nel presidiare l’obiettivo formativo (cioè garantire che in aula si faccia quanto previsto e pattuito), gestendo gli scambi fra i partecipanti e fra i partecipanti e il relatore.

Il formatore è la persona che si occupa del processo formativo, che contiene quello erogativo-animativo ma che non coincide con esso.

Dando per “scontati” i basic “hard” – punti 1), 2) e 3) – e i basic “soft” – 4) e 5) –, affrontiamo in questo lavoro le competenze relative alla **ideazione, progettazione, animazione e realizzazione di progetti formativi**.

Parleremo inizialmente della **PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE ONLINE** a partire da alcuni apprendimenti che abbiamo fatto “in presenza”, e temineremo parlando delle gabbie in cui ci hanno infilato questi stessi apprendimenti.

Successivamente ci occuperemo di **ALCUNE QUESTIONI TECNOLOGICHE** che rappresentano, in molti casi, delle novità.

L'obiettivo, in linea con il lavoro che evolve sta facendo da tempo, non è “solo” quello di cogliere i problemi della dimensione online per cercarne le soluzioni ma anche quello di **mettere a fuoco una serie di vantaggi** di cui, una volta dismesso il ruolo di *vedove della presenza*, potremo fruire.



marzo 2020: <https://www.evolveonline.it/progettare-la-comunicazione-online-due-video-gratuiti-per-aiutare-le-gli-insegnanti.html>

luglio 2020: <https://www.evolveonline.it/comunicazione-online-ricerca.html>

luglio 2020: La comunicazione online - la ricerca - videopresentazione (16'05")

<https://vimeo.com/441269856>

gennaio 2021: <https://www.evolveonline.it/comunicare-online.html>

*Non sfuggirà, usando i criteri organizzativi di **efficacia ed efficienza**,
l'impatto economico che ha questo tentativo di
massimizzare la qualità della formazione online.*

Quanto costa all'organizzazione questa dispersione nel processo formativo?

Quanto costa all'organizzazione se all'interlocutore finale, venditore o cliente, arriva meno di quello che è stato faticosamente ideato, progettato e realizzato a monte?

Quanto costa, in termini di mancato risultato, andare a 120km/h quando l'auto è progettata per andare a 200?

Fatto 100 i costi per la formazione, quanto è attribuibile alla docenza (alla trasmissione del contenuto) e quanto alle spese accessorie e indirette?

E infine: ciò che si spende per massimizzare il risultato è da considerare **costo o investimento**?

Le domande sono retoriche e le risposte sono scontate. Forse...

LA PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE ONLINE

la committenza del partecipante

Sì è vero, in presenza è più facile sedurre (in senso etimologico), facilitare, convincere, gestire. Puoi anche usare il corpo, avvicinarti, toccare, scuotere, richiamare...

Certo, in presenza un partecipante “poco committente” lancia segnali (consapevolmente o no) relativamente “facili” da leggere: si agita sulla sedia o, al

contrario, si “spiaggia”, sbuffa, guarda altro, gli balla la gamba, fissa un punto...

Inoltre, in presenza un partecipante “poco committente” può essere facilitato dall’interazione con gli altri, fruisce degli stimoli di altri che lo ingaggiano o subisce la pressione sociale e progressivamente può adattarsi al clima del gruppo.



Tutte cose molto vere ma in gran parte evitabili.

Anni fa i corsi cominciavano con la classica sessione di apertura che era composta dalla lettura degli obiettivi (talvolta - più di quanto non si immagini - i partecipanti non avevano ricevuto nulla prima, tranne una convocazione con giorno, orario e luogo) e dal fatidico giro di tavolo con “chi sono e perché sono qui...”

Quando tutti erano allineati era un piacere partire con la prima sessione di lavoro vero e proprio ma quando qualcuno diceva «non lo so, mi han detto di venire...» oppure «non l'ho chiesto io...», ecco che occorreva tirar fuori il “pettine”, visto che arrivavano i primi “nodi”... Tempo da recuperare o disperso o sprecato dovendo rinunciare ad altro...

Negli ultimi 25 anni nessun partecipante ai nostri corsi si è trovato in questa condizione

perché il processo formativo non comincia con l’aula ma da quando il partecipante si sente dire da qualcuno (il capo diretto, le HR, ecc.) «siccome stiamo pensando di... ti abbiamo organizzato un incontro individuale preliminare con evolve...»

Da qualunque prospettiva la si guardi, non ha proprio senso attendere l’aula per fare i conti con la committenza.

D'altra parte, il processo formativo non termina nemmeno con l’aula, anzi, la ragione che ha giustificato l’investimento formativo ha la residenza lontano dall’aula: nella quotidianità e nelle performance che questa richiede.

Anche in questo caso l’aula non è il luogo giusto per presidiare la committenza del partecipante.

*Sì, è vero, in presenza è più facile rimediare a un errore.
Ma non è meglio evitarlo?*

il tempo nella formazione

- a) «Ti ricordi quando si stava in aula per 1 giorno? C'era il tempo per fare un sacco di cose...»
- b) Quanto tempo?
- a) 8 ore!
- b) Naaa...



Se stai 8 ore in aula non fai aula, fai un esperimento sulla resilienza, poi, per l'amor del Cielo, si può fare tutto nella vita...

A scuola capitavano anche delle mattinate di 6 ore con 2 di lettere, 2 di matematica, 1 di latino e l'ultima di scienze.

Così come capitava che tutti i prof. decidessero di spiegare o di interrogare nella stessa mattinata.

Però era chiaro a tutti che fossero indicatori di perversioni personali o di mancato coordinamento fra professori. O entrambe le cose.

Ci sono le soglie di attenzione, ci sono i cali glicemici, ci sono i limiti di una macchina: il nostro cervello, che performa bene ma per brevi tratti, non riuscendo a reggere sforzi prolungati.

Ci sono anche le esigenze didattiche, certo, ma...

*chi si occupa di formazione non è centrato sull'erogazione ma sull'apprendimento.
O almeno dovrebbe...*

Il cervello è un velocista non un mezzofondista.

La tipica struttura di 1 giorno di aula è:

09:00 - 10:45	1,45	sessione di lavoro
10:45 - 11:15	0,30	break
11:15 - 13:00	1,45	sessione di lavoro
13:00 - 14:30	1,30	pausa
14:30 - 16:15	1,45	sessione di lavoro
16:15 - 16:45	0,30	break
16:45 - 18:30	1,45	sessione di lavoro

*1 giorno di aula è quindi composto da 4 sessioni di 1h45 intervallate,
cioè 7h di lavoro effettivo su 9h30 di presenza sulla scena.*

Inoltre le 4 sessioni di lavoro non sono mai della stessa natura, non posso mettere 4 sessioni cognitive o 4 sessioni esercitative perché il cervello è un velocista al quale piace variare il tipo di corsa.

Riprenderemo questo tema più avanti quando parleremo della differenza fra **riempire** e **comporre**.

relazione fra tempo e apprendimento

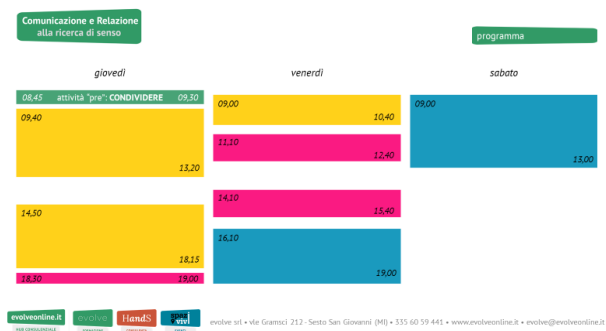
Un **tempo consistente** permette elaborazioni più lente, meno definitive e quindi più utili all'apprendimento.

Il cervello è un velocista ma non ha fretta...

l'apprendimento è uno scanner, all'aggiunta per blocchi preferisce sedimentare e rivisitare il medesimo concetto, aggiungendo progressivamente, con gradi di consapevolezza e competenza maggiori.

Un **tempo continuativo**, detto anche "1 shot" (es: un corso di 3 giorni consecutivi) permette una maggiore concentrazione e una presa di distanza dagli altri compiti/impegni che ci pressano.

Non a caso è molto apprezzata la residenzialità (o semi) che permette di ottimizzare la consistenza e la continuatività, oltre che la socialità.



Detto ciò il "1 shot" è obbligato a dover assorbire le contingenze: se 1 partecipante ad esempio, per mille ragioni diverse, *non è in forma*, la sua partecipazione, a un corso che probabilmente non ripeterà mai più nella vita, ne risentirà.

Anche la residenzialità presenta degli svantaggi: certamente i costi di hotel e spostamenti oltre che la tendenza a essere accompagnata dal "1 shot" proprio per non avere ulteriori costi di spostamento. «Andiamo là per 5 giorni, 1 andata e 1 ritorno e non ci pensiamo più...»

Domanda: quando ha senso fare un corso di 40 ore "1 shot"?

Il cervello fa parte del corpo, anche l'apprendimento ha bisogno di tempo e di calma.

Per certe cose è meglio 2 ore al giorno per 20 giorni.

il gruppo e l'apprendimento

Il gruppo è innegabilmente un fattore di apprendimento ma è **sempre necessario**? Presenta **controindicazioni**?

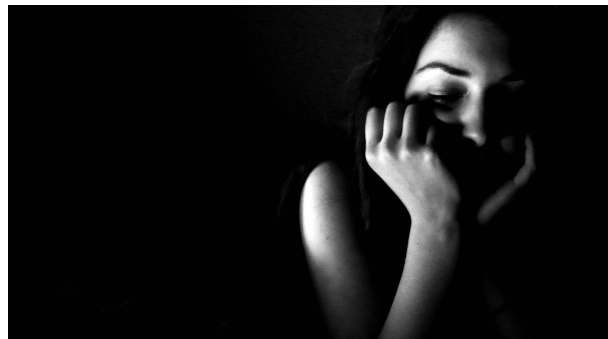
No! Non è sempre necessario.

Ci sono alcuni passaggi formativi dove ciò che dobbiamo fare è stare su di noi, riflettere su noi stessi, sui nostri dubbi, farci domande, recuperare elementi che ci riguardano e che possono essere centrali per il tema che si sta affrontando.

Per farlo abbiamo bisogno di spazi tutti

nostri, di silenzio esteriore per poter ascoltare il rumore che c'è dentro.

Quindi no, alcuni momenti di un processo formativo non hanno affatto bisogno degli altri, anzi sono un disturbo da evitare quando è opportuno poter stare in compagnia solo con noi stessi.



Sì! Presenta delle controindicazioni. La principale è rappresentata dalle numerose **dinamiche di gruppo** che si attivano a prescindere dal contenuto e a prescindere dall'obiettivo formativo.

La psicosociologia ci insegna che accanto al **gruppo di lavoro** c'è il **gruppo di base** che parallelamente fa la sua vita producendo elementi di difficoltà, principalmente di carattere relazionale, che mettono sabbia nell'ingranaggio del gruppo di lavoro.

Ogni volta che l'apprendimento si svolge in gruppo si alza l'asticella della complessità e ovviamente è chiesto a noi formatori di gestire queste dinamiche.



Questo suggerirebbe un uso consapevole del gruppo nei percorsi di apprendimento: solo quando serve e con molta attenzione.

gli strumenti

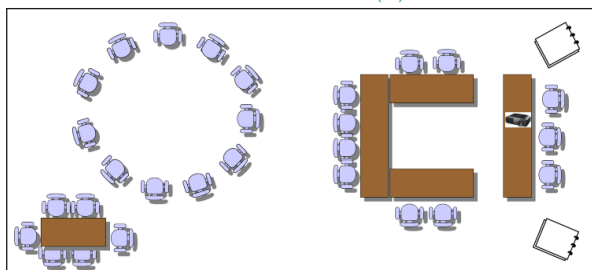
Queste sono le principali famiglie di strumenti formativi:

- **lavoro individuale** (svariati e preziosi utilizzi)
- **sottogruppi** (si utilizzano quando serve che tutti dicano la loro ma non è necessario che tutti ascoltino tutti)
- **plenaria** (quando serve la condivisione del gruppo)
- **sessione cognitiva** (dove vengono erogati i contenuti)
- **sessione esercitativa** (dove si riflette sui contenuti e si prova a fare)

Questi strumenti possono convivere e sostenersi reciprocamente.

Talvolta il **cambio di layout**, al variare dello strumento, aiuta i partecipanti a riconoscere cosa si sta facendo e quale “spirito” è richiesto in quella sessione/circostanza.

LAY OUT Hotel Milano – Bratto (BG)



evolveonline.it evolve Hands TEL evolve srl • via Gramsci 212 - Sesto San Giovanni (MI) • 335 60 59 441 • www.evolveonline.it • evolve@evolveonline.it

lay out per Abacus Hotel – Sesto San Giovanni (MI)



evolveonline.it evolve Hands TEL evolve srl • via Gramsci 212 - Sesto San Giovanni (MI) • 335 60 59 441 • www.evolveonline.it • evolve@evolveonline.it

Ma quanti lo usano davvero, considerandolo uno strumento formativo?

l'erogazione

Intendiamo per erogazione il **trasferimento di un contenuto**.

Se l'obiettivo è erogare, non c'è dubbio che se lo dico una volta mentre mi ascoltano in tanti, ottimizzo il mio tempo e conseguentemente il mio costo.

Se ci immaginiamo come unica possibilità la formazione in presenza è evidente che questa **ottimizzazione** avviene solo se siamo insieme: nel medesimo luogo e nel medesimo istante.



La formazione online ci permette di **uscire da questo vincolo** e di chiederci: se tante persone hanno necessità di ascoltarmi intanto che dico una cosa, è necessario che siano tutte presenti contemporaneamente (anche se non fisicamente) o c'è la possibilità che io dica le cose 1 sola volta e queste persone mi ascoltino quando meglio credono?

L'erogazione (fatta bene, quindi efficace) è un tema che si presta a essere associato all'**efficienza**.

l'interazione

Intendiamo per interazione la possibilità di **ascoltare, elaborare, domandare, socializzare** delle riflessioni su un contenuto.

Su questo tema ci limitiamo a porre alcune semplici domande:

- quanta interazione è in grado di reggere una persona (trainer o partecipante) contemporaneamente?
- quanta interazione è possibile in 1 corso con 10 partecipanti?
- quante ore di aula servono per dare a 10 persone la possibilità di interagire?
- se per 10 persone servono 3gg, quanti ne servono se il gruppo è di 5?

Da più di 35 anni ci occupiamo di persone e possiamo testimoniare che

*la dimensione online non ha causato nulla,
ha svelato e acuito debolezze relazionali già presenti in ognuno di noi...*

L'interazione ha invece bisogno di **efficacia**: a qualunque costo.

live (in diretta) o registrato

Introducendo live e registrato abbiamo un mix di situazioni possibili:

<i>modalità</i>	<i>formatore</i>	<i>relatore</i>	<i>partecipanti</i>
• in presenza: tutti sono nello stesso luogo e nella stessa unità di tempo	presenza	presenza	presenza
• online: tutti sono in luoghi diversi ma nella stessa unità di tempo	online (live)	online (live)	online (live)
• mista	presenza o online (live)	presenza o online (live)	presenza e online (live)
• relatore registrato	presenza o online (live)	online (registrato in precedenza)	presenza o online (live)
• autosomministrato		online (registrato in precedenza)	online (quando e dove vogliono)

la modalità (e la conseguente struttura) “in presenza” assunta come modello

“le gabbie in cui ci hanno infilato i nostri stessi apprendimenti...”

Quando ci abituiamo a fare le cose in un solo modo, ci specializziamo rispetto a quel modo, diventiamo efficaci ed efficienti, fino a far diventare naturali questi comportamenti (o almeno così ci sembrano), fino ad arrivare a pensare che non possono che essere così, anziché essere il frutto di una scelta fatta in funzione dell'obiettivo, delle condizioni e delle risorse.

Se pensiamo che sia una regola: **«si fa così!»**, non coglieremo le opportunità che si presentano al variare dell'obiettivo, delle condizioni e delle risorse.

Ci ostineremo a fare come abbiamo sempre fatto **maledicendo il cambiamento che abbiamo di fronte a noi anziché interrogarlo, anziché interrogarci...**

Per approfondire il concetto di cambiamento:

<https://www.evolveonline.it/formazione/cambiamento>

A proposito di formazione, noi abbiamo assunto che la modalità standard sia quella in presenza e anche chi progetta la formazione costruisce una struttura sapendo, pensando e assumendo che questa formazione verrà realizzata in presenza, accogliendo alcuni vincoli e provando a mixare alcune opportunità.

Se saremo in un luogo, per tre giorni, con 10 partecipanti (numero magari determinato dalla sola variabile economica: costo medio) comincerò a strutturare il lavoro da fare.

Alcune cose ci saranno, altre non ci saranno, alcune faremo in tempo a farle, altre no...

Mi muoverò dentro questo contenitore che comincerò a **“riempire”** di sessioni di lavoro la cui sequenzialità, sperabilmente, mi porterà a ottenere gli obiettivi formativi previsti, al termine di questi tre giorni.

*Il passaggio alla formazione online
ci chiede di ripensare, di rifondare, questo lavoro di progettazione.*

il ruolo del formatore

Abbiamo delineato all'inizio di questo lavoro gli ingredienti e le funzioni del ruolo del formatore su cui stiamo riflettendo.

La formazione non coincide con l'attività di aula.

La formazione coincide con tutte le attività organizzative finalizzate a realizzare apprendimento.

Il formatore non è un organizzatore di giornate di aula ma un **animatore di processi di apprendimento** dunque non basta sapere il cosa e il come, occorre conoscere il perché.

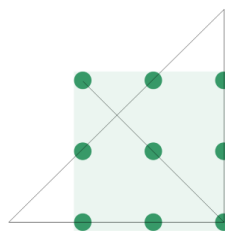
Chi progetta la formazione deve conoscere la correlazione fra obiettivo e strumento.

Chi progetta la formazione non deve partire da **un vuoto da riempire** con ciò che ha, ma da **alcuni pieni da comporre**.

Scegliendo cosa è più funzionale rispetto all'obiettivo, alle condizioni e alle risorse date.

Se è chiaro e condiviso tutto ciò che abbiamo detto fino a qui non ci resta che abbandonare i vecchi schemi, rifiutare i vincoli fittizi e **uscire dallo schema nel quale siamo ingabbiati**.

E partire da tante conoscenze ma anche da un foglio bianco su cui cominciare a scrivere...



il mix di strumenti

Abbiamo davanti a noi un processo e abbiamo tanti strumenti.

Non ci resta che divertirci a progettare...

prima

- ti faccio leggere / vedere
- ti faccio riflettere: costruzione committenza

durante

- presenza degli speaker (live o registrati)
- presenza dei contenuti

dopo

- ti faccio leggere / vedere
- ti faccio riflettere
- ti chiedo un feedback

ALCUNE QUESTIONI TECNOLOGICHE

la qualità del video

Più le persone vedono bene chi parla, più guarderanno lo schermo e di conseguenza presteranno attenzione a quello che viene detto.

Sfocare lo sfondo tenendo a fuoco chi sta parlando, che significa creare due qualità differenti per privilegiarne una, aiuta chi ascolta a non distrarsi guardando cosa c'è attorno a chi parla.



la qualità dell'audio



Sentire

È davvero difficile ascoltare qualcosa che non si riesce a sentire...

Farsi sentire

Un buon microfono permette di modulare il volume della voce, come facciamo (dovremmo fare...) di persona.

non-solo-contenuto

Se quello che viene detto si vede bene e si sente bene, il contenuto “diventa” più interessante, nel senso che abbiamo esplicitato all’inizio di questo lavoro, c’è dunque una

*correlazione fra la comprensione del contenuto
e la qualità tecnologica del “come” questo contenuto viene trasmesso.*

Parliamo di **trasmissione** e non di comunicazione perché la comunicazione ingloba gli aspetti tecnologici ma non si esaurisce certo con essi...

il layout del video



Con uno sfondo neutro (fondale con un solo colore) è preferibile stare più al centro dell'inquadratura.



Con uno sfondo più ricco, si può stare anche più di lato.

Con uno sfondo ricco hai meno necessità di "riempire" l'inquadratura con scritte e immagini in fase di *editing*.



Con uno sfondo neutro è consigliabile arricchirlo con scritte o immagini.

Ovviamente se si vogliono inserire scritte e immagini occorre accertarsi che queste non coprano il volto di chi sta parlando.

È sempre bene girare i video in orizzontale e non stando troppo vicini all'obiettivo, in questo modo, se dovesse servire uno spezzone del video in verticale (per i social), si può tagliare quello esistente.

la luce

L'ideale è girare i video con la luce naturale.

Il problema è che cambia nel corso della giornata, anche a causa del tempo meteorologico, a maggior ragione se la registrazione impegna più giornate.

Si può ovviare con l'utilizzo delle luci professionali che consentono una luce costante e sufficientemente *calda*.

Il consiglio è quello di *stare bassi con l'ISO* in fase di registrazione e poi schiarire in fase di *editing*, il contrario è più difficile perché è più complesso sistemare un video *bruciato* dalla luce in partenza.

Per dare uniformità al video, anche se si registra in giornate diverse, è bene segnarsi i punti dell'attrezzatura sul pavimento, così da mantenere la stessa inquadratura alla stessa distanza.



sì ma... dove devo guardare?

Quando si comunica si guarda in faccia l'interlocutore quindi quando si registra bisogna guardare in camera...

e se siamo "live"?

Se siamo "live" e guardiamo il nostro interlocutore (in realtà guardiamo il nostro schermo) lui non si sente guardato negli occhi, per fare in modo che lui veda i nostri occhi (dandogli la sensazione che lo stiamo guardando) noi non riusciamo a vederlo e questo produce una situazione "innaturale". Lo è.

Al momento la tecnologia non ci permette di guardarci negli occhi contemporaneamente come accade in presenza. Ci arriveremo...



e se devo leggere?

Certo, se vado a braccio non ho il problema del testo, al massimo faccio come si fa sempre, mi tengo un foglio con una scaletta e ogni tanto faccio un check.

Se sto registrando posso rivedere lo spezzone (più o meno lungo) e se non mi piace o mi sono scordato un passaggio posso rifare.

Altrimenti la cosa migliore è imparare a memoria piccole frasi alla volta e poi ripeterle guardando in camera, magari anche più di una volta.

Il discorso acquisterà poi il ritmo corretto in fase di *montaggio*, quando verrà scelta la *take* più bella e verranno tagliati i silenzi inutili.

i sottotitoli

È sempre bene, avendone la possibilità, sottotitolare i video, perché:

- il video risulta più inclusivo e può essere visto e compreso anche dalle persone che hanno problemi di udito
- se chi guarda il video non può attivare il volume per diverse ragioni, in questo modo può comunque guardarlo
- la concentrazione sul contenuto aumenta, perché si ha un doppio stimolo (uditivo e visivo)
- se mi serve avere lo stesso video in lingue diverse, mi basta variare i sottotitoli



Conclusione

Non possiamo fingere che sia tutto uguale a prima, né che tornerà tutto come prima e, se è chiaro quello che abbiamo detto, nemmeno dovremmo augurarcelo.

Ciò che abbiamo fatto finora è stato traslare online quello che facevamo in presenza e, abbiamo visto, non funziona.

Tutto ciò che di bello ha la modalità in presenza, ed è molto, possiamo continuare ad averlo, se e quando possibile ma imparare l'online ci consentirà di migliorare anche la formazione in presenza, senza contare che in futuro avremo sempre più modalità miste, **online & presenza**, non solo alternate ma anche in contemporanea.

Dobbiamo prepararci a dare risposte nuove a condizioni nuove, risposte più complesse a condizioni più complesse ma possiamo fare anche di più: possiamo cogliere nelle nuove risposte anche **nuove opportunità che prima non avevamo**.

Questo lavoro, come detto in premessa, dà per scontate alcune competenze ma qui è importante elencare le principali:

- competenze “formative”: come si strutturano i percorsi di apprendimento?
- competenze “comunicativo/relazionali online”: come si declinano le richieste “tradizionali”? quali sono le nuove richieste?
- competenze “strumentali”: come funziona l'online?
- competenze “tecnologiche”: che vincoli/opportunità ha la tecnologia oggi disponibile?

Ma prima ancora serve la consapevolezza del proprio limite: quando si affronta una cosa nuova non si sa esattamente qual è l'area di lavoro, talvolta **sappiamo di non sapere**, altre volte **non sappiamo di non sapere**.

Alcune volte cerchiamo soluzioni ai problemi noti, altre volte, **studiare le soluzioni ci aiuta a riconoscere i problemi**.

Ma ci aiuta anche a **scoprire delle opportunità**, ecco perché il processo deve essere reiterato: più capisco e più capisco cosa non sapevo e cosa ancora non so...

Serve mappare sia le necessità organizzative sia le opportunità. E poi reiterare il matching...

È questo che proponiamo alle organizzazioni: ripensare ai loro processi formativo-addestrativi e ricostruire le loro proposte di apprendimento, tenendo conto del cambiamento che stiamo attraversando e delle **straordinarie possibilità** che oggi abbiamo.

Farlo ci permetterà anche di ritornare alla modalità in presenza con una rinnovata consapevolezza, meno schiavi del “si è sempre fatto così” e più attrezzati per rispondere ai bisogni dei nostri clienti, interni ed esterni.

Felici di accompagnarvi in questo percorso, se lo vorrete.

evolveonline.it

FORMAZIONE E CONSULENZA