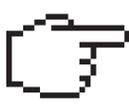


# COINVOLGERE IL PARTECIPANTE DI OGGI CON L'INTERATTIVITA'



La maggior parte delle organizzazioni ottiene risultati migliori quando riesce a fornire una formazione coinvolgente on the job. Se non riscontrate nei vostri programmi alti livelli di coinvolgimento dei partecipanti, di trasferimento delle competenze, o di impatto sul business, il primo passo potrebbe essere quello di migliorare l'interattività dei vostri percorsi formativi.

Le metriche di misurazione tradizionali come il numero di click o i tassi di completamento, non sono del tutto esaurienti quando si tratta di determinare i livelli reali di coinvolgimento e interattività.

## I PARTECIPANTI DI OGGI SONO SOGGETTI A NUMEROSE DISTRAZIONI



Le persone sbloccano i propri smartphone **nove volte in un'ora.**

I partecipanti traggono vantaggio dall'opportunità di sperimentare e misurare diverse reazioni di fronte a situazioni simili a quelle in cui potrebbero trovarsi quotidianamente nell'ambito lavorativo, in un contesto privo di rischi.



## TECNICHE PER INCORAGGIARE LA PARTECIPAZIONE

I contenuti didattici devono essere contestualizzati. Se i partecipanti comprendono che le informazioni sono utili, e che trarranno dei benefici modificando il loro attuale modo di lavorare, saranno molto più coinvolti e cominceranno a considerare l'applicazione immediata della nuova conoscenza.

I contenuti video sono molto più coinvolgenti quando i partecipanti **si identificano con gli attori e le situazioni** nel filmato.

Oltre alla traduzione nelle lingue locali e alla **localizzazione culturale e socio-politica**, è anche necessario aumentare il coinvolgimento.

Uno strumento di apprendimento è altamente efficace se l'azione del video si ferma sui punti chiave e il partecipante è **invitato a scegliere tra diversi approcci alternativi** e a vedere in seguito il risultato più probabile.

# 6 SUGGERIMENTI PER MIGLIORARE L'INTERATTIVITA'

Ecco sei suggerimenti per le risorse umane e per i responsabili L&D alla ricerca di un metodo per rendere l'esperienza di apprendimento delle loro risorse più interattiva e coinvolgente:



## SUGGERIMENTO 1: NON PERDERE MAI DI VISTA GLI OBIETTIVI DELL'APPRENDIMENTO

I partecipanti hanno bisogno di conoscere la ragione per cui stanno prendendo parte al corso di formazione e quali vantaggi concreti trarranno individualmente e per l'organizzazione.

La formazione in ambito aziendale è generalmente mirata a risolvere/monitorare un problema in essere.

Assicuratevi di porvi e di rispondere alla domanda "Che beneficio ne traggio?"



## SUGGERIMENTO 2: EVITATE DI SOVRACCARICARE DI INFORMAZIONI I PARTECIPANTI

Anziché sovraccaricare i partecipanti di informazioni, è preferibile frazionare l'offerta didattica, consentendo loro di accedere a moduli di breve durata mentre si trovano in movimento.



## SUGGERIMENTO 3: NON ESISTE UN APPROCCIO UNICO E UNIVERSALMENTE APPLICABILE

Adattate l'approfondimento e la durata dell'offerta formativa al problema che si sta cercando di risolvere.



## SUGGERIMENTO 4: FATE UN PONDERATO UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA

Non è necessario sfruttare ogni nuovo trend tecnologico per coinvolgere i partecipanti. Non progettate qualsiasi intervento formativo basandovi sui video ad esempio. È stato dimostrato come intervallare vari tipi di contenuto (lettura su schermo, analisi di piccoli casi, verifica delle conoscenze) con video, produca un miglior consolidamento della conoscenza. Sfruttate il potere della narrazione tradizionale, facilitando l'integrazione della conoscenza mediante l'utilizzo di metafore, casi di studio, testimonianze e esempi reali. La chiave è progettare il contenuto formativo iniziando con il dare priorità all'interattività e al coinvolgimento.



## SUGGERIMENTO 5: FORNIRE PROGRAMMI DI APPRENDIMENTO NEL MOMENTO DEL BISOGNO

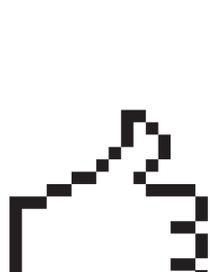
L'acquisizione di nuove competenze tende a privilegiare la formazione tradizionale, usando quiz o verifiche periodiche della conoscenza. Per rispolverare delle conoscenze già acquisite, l'e-learning fornisce un eccellente supporto alla performance.



## SUGGERIMENTO 6: RENDETE L'APPRENDIMENTO SOCIAL E DIVERTENTE

L'interattività rende l'apprendimento divertente ed entusiasmante e questo ha un impatto positivo sulla motivazione, sulla riflessione, sul coinvolgimento e sul mantenimento della conoscenza dei partecipanti.

# COINVOLGERE IL PARTECIPANTE DI OGGI CON L'INTERATTIVITA'



L'apprendimento interattivo vi consente di imparare più velocemente perché si utilizzano abilità di riflessione più elevate come l'interpretazione anziché la semplice memorizzazione. Vi permette inoltre di fare affidamento sulla vostra esperienza per scoprire la risposta corretta o per prendere la giusta decisione. E se non fosse abbastanza... è decisamente più semplice apprendere mentre ci si diverte!

Noi di Cegos crediamo fortemente che un apprendimento efficace sia un apprendimento interattivo. Coinvolgete la vostra azienda per partire da oggi con un e-learning interattivo! Visitate [cegos.com/interactivity](http://cegos.com/interactivity) per apprendere beyond knowledge.