PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4614 di Mercoledì 15 gennaio 2020

Neuroscienze e formazione: come migliorare l'apprendimento di nuove competenze

L'85% del successo lavorativo dipende dalle soft skills e solo il 15% dipende dalle competenze tecniche.

Le aziende in tutto il mondo investono oltre $ 200 miliardi in soluzioni di formazione sulle competenze trasversali, ma i programmi non sono efficaci quanto quelli implementati per le competenze tecniche. Perché? La risposta alla neuroscienza dell'apprendimento. La neuroscienza dell'apprendimento: il "cosa", il "come" e il "sentire" Secondo Todd Maddox, ricercatore presso Amalgam Insights, il cervello si basa su tre diversi sistemi di apprendimento: cognitivo, comportamentale ed emotivo. Ognuno di questi sistemi, che opera in una parte diversa del cervello, è "programmato" per apprendere un diverso insieme di competenze: il "Cosa", il "Come" e il "Sentire". IL SISTEMA COGNITIVO: IL "COSA" apprende conoscenze e informazioni basate sui fatti è limitato alla memoria a breve termine e alla capacità di attenzione di una persona è soggetto alla curva dell'oblio necessita di ripetizione per trasformare la memoria a breve termine in memoria a lungo termine IL SISTEMA COMPORTAMENTALE: IL "COME" applica alle situazioni ciò che la persona già sa impara attraverso l'interazione in tempo reale e il feedback correttivo è più probabile che ripeta i comportamenti premiati e eviti i comportamenti puniti in passato richiede ripetizione fisica e cambiamenti graduali e incrementali nel comportamento per sviluppare la "memoria muscolare" IL SISTEMA EMOTIVO: IL "SENTIRE" è in grado di leggere una situazione e interagire con l'insieme appropriato di comportamenti sviluppa consapevolezza situazionale, una comprensione profonda di situazioni e persone elabora le situazioni e adatta i comportamenti in pochi secondi richiede giochi di ruolo con scenari di vita reale inseriti in un contesto per sviluppare un migliore apprendimento Apprendimento delle conoscenze vs. abilità delle persone Il know-how tecnico è in continua evoluzione e il reparto formazione deve costruire i propri programmi per soddisfare le esigenze aziendali in qualsiasi momento. Le competenze trasversali, invece, sono sempre necessarie, indipendentemente dalle innovazioni nei processi o nella tecnologia: ascolto attivo, leadership e comunicazione efficace sono abilità sempre necessarie. Altre abilità trasversali essenziali sono rispetto ed empatia. Una squadra può dimostrare hard skills ben consolidate, ma senza la capacità di cooperare e lavorare insieme, queste abilità saranno vane in un clima di incomprensioni e frustrazione. Ma come vengono acquisite le competenze trasversali? Innanzitutto, attraverso il sistema comportamentale. È proprio grazie ad esso che comprendiamo i nostri comportamenti e quelli degli altri e sviluppiamo capacità interpersonali. Tuttavia, quello comportamentale non è il solo sistema coinvolto. Un leader può conoscere le caratteristiche di una comunicazione efficace e avere un forte repertorio comportamentale, ma se non ha abbastanza intelligenza emotiva, non potrà mai mettere in atto una forte e vera comunicazione. E' necessario possedere consapevolezza e sensibilità. L'empatia, il mettersi nei panni di un altro sviluppa le soft skills e questo fenomeno si verifica nell'amigdala e in altre strutture limbiche del cervello. Anche se non sappiamo ancora in dettaglio come funziona il sistema emotivo, una cosa è chiara: il sistema emotivo influenza fortemente i sistemi cognitivi e comportamentali. Dato che l'apprendimento delle hard skills (competenze tecniche) è strettamente legato all'apprendimento delle soft skills (competenze trasversali), perché i programmi di formazione sulle soft skills spesso si rivelano inefficaci? Le insidie del microlearning per lo sviluppo delle competenze trasversali Il microlearning, se combinato con test e ripetizione nel tempo, è in grado di trasferire i contenuti appresi dalla memoria a breve termine alla memoria a lungo termine. Tutto ciò è ottimo per coinvolgere il sistema di apprendimento cognitivo e acquisire competenze tecniche. Tuttavia, non lo è per lo sviluppo delle capacità trasversali e per accrescere la consapevolezza della situazione, anzi può persino essere dannoso. Infatti, le soft skills e la consapevolezza situazionale sono sviluppate dai sistemi di apprendimento comportamentale ed emotivo e quindi il microlearning non si allinea alle loro caratteristiche di elaborazione. La difficoltà è che l'apprendimento delle abilità comportamentali richiede un approccio meno formale, focalizzato sulla formazione di comportamenti multipli in vari contesti. Per indurre un cambiamento comportamentale a lungo termine, le persone devono essere formate a riflettere "su due piedi" e questo può accadere solo in situazioni in cui vi è casualità e incertezza sulle conseguenze. Si può diventare consapevoli di una situazione e decidere come comportarsi in pochi secondi. Il microlearning non consente di reagire rapidamente in vari contesti poiché si concentra su un argomento, lo testa e poi si concentra su un altro. Costruire una formazione efficace Le competenze trasversali sono i fondamenti del successo aziendale. Tuttavia, non possiamo applicare lo stesso approccio all'apprendimento

delle soft e delle hard skills; sono necessarie soluzioni di apprendimento specifica con cui possiamo: valutare i punti di forza e di miglioramento di ciascun dipendente; ottenere percorsi di apprendimento personalizzati; costruire un corso di formazione basato su scenari che combini una varietà di attività di apprendimento. Articolo tratto da eLearningIndustry

---

www.puntosicuro.it