PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5281 di Martedì 22 novembre 2022

Psicologia e microlearning

La realizzazione dell'apprendimento in pillole (microlearning) richiede tempo e conoscenza delle dinamiche della mente umana.

Per realizzare un apprendimento in **microlearning** qualitativamente alto serve una certa quantità di tempo e conoscenza della psicologia dell'educazione (anche se si tratta di apprendimento aziendale rivolto ad adulti, ovviamente).

Psicologia dell'educazione

Iniziamo con una rassegna delle 5 principali **teorie psicologiche dell'apprendimento**.

1. Comportamentismo

"L'apprendimento è un cambiamento comportamentale osservabile che si verifica in risposta a stimoli ambientali. Gli stimoli positivi (ricompense) creano associazioni positive e incoraggiano la ripetizione del comportamento. Gli stimoli negativi (punizioni) scoraggiano il comportamento."

Spunto di riflessione per i progettisti didattici: la negazione di una ricompensa attesa, dovuta al non superamento del test, agisce come stimolo negativo?

2. Cognitivismo

"L'apprendimento è il prodotto di facoltà e attività mentali, tra cui il pensiero, la conoscenza, la memoria, la motivazione, la riflessione e la soluzione di problemi. Le modalità di apprendimento più comuni sono la lettura e le lezioni." Certo, un **docente esperto (SME)** trasmette i contenuti delle lezioni, ma la quantità di conoscenza e di informazioni assorbite dipendono dalla capacità mentale, motivazione e **convinzioni dei corsisti**.

Spunto di riflessione per i progettisti didattici: alcuni considerano superato l'approccio che vede un ascolto della lezione quasi del tutto passivo seguito dal test di apprendimento.

3. Costruttivismo

"Gli studenti imparano da soli interpretando il loro mondo e ristrutturando il loro pensiero. Il costruttivismo sociale sostiene che gli studenti imparano naturalmente attraverso un processo di scoperta del proprio contesto. Il costruttivismo cognitivo, invece, indaga le fasi dell'apprendimento in base all'età e all'esperienza. Definisce l'apprendimento come un'espansione del modello mentale del mondo che l'allievo ha acquisito con l'esperienza."

Spunto di riflessione per i progettisti didattici: se nei corsi fate uso di domande aperte e **pensiero collaborativo**, state seguendo un approccio costruttivo.

4. Esperienzialismo

"Le persone devono imparare da sole, non è possibile insegnare a qualcuno. In qualità di facilitatori dell'apprendimento, possiamo rendere possibile un'esperienza, ma non avremo mai il controllo su ciò che i corsisti traggono da quell'esperienza." Anche qui, il microlearning ha un ruolo supplementare.

5. Apprendimento sociale

"L'apprendimento è un'interazione tra un individuo e una situazione. La conoscenza è un prodotto dell'attività, del contesto e della cultura in cui viene sviluppata e utilizzata. In altre parole, si tratta di partecipazione e negoziazione sociale; di nuovi concetti e della loro applicazione diretta nell'ambiente in cui il discente vive e lavora". Questo approccio è fondamentale, per esempio, quando il corsista deve imparare le usanze e le soft skills richieste in un nuovo luogo di lavoro o, addirittura, in una nuova cultura diversa dalla propria.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Sfruttare al meglio la memoria

Ci sono due principi che aiutano a migliorare la **memoria**

- L'**effetto spaziatura** è una pratica di "somministrazione" cadenzata di informazioni nel tempo, a intervalli specifici. La ritenzione a lungo termine delle informazioni migliora con l'aumentare della distanza tra gli eventi di studio ripetuti.
- L'**effetto test** si riferisce al fatto che, una volta che le informazioni sono disponibili nella memoria, il recupero ripetuto è più efficace per la ritenzione a lungo termine rispetto allo studio ripetuto. In questo senso, i test e i quiz non dovrebbero essere considerati solo come un mezzo di valutazione della formazione, ma anche uno strumento di apprendimento.

La combinazione di spaziatura e test è molto efficace per la conservazione a lungo termine delle informazioni. E' importante quindi "recuperare attivamente le informazioni che vogliamo ricordare e distribuire il recupero nel tempo, invece di concentrarlo in un breve lasso di tempo". In questo senso, il microlearning è lo strumento perfetto per il recupero distanziato.

La motivazione è un'importante forza in gioco: è bene che il discente voglia imparare, sia coivolto e felice, e non sia costretto a imparare. Anche in questo senso, il microapprendimento è molto più motivante della formazione "tutta d'un pezzo".

Apprendimento just-in-time (al momento del bisogno)

Google definisce un micro-momento del consumatore come un "momento ricco di intenzioni, in cui una persona si rivolge a un dispositivo per soddisfare un'esigenza: sapere, fare, andare o comprare".

Se parliamo di apprendimento, il micro-momento si verifica quando un discente si rivolge al corso in microlearning per conoscere rapidamente l'informazione cercata e imparare cosa e come fare per soddisfare un bisogno specifico in quel preciso momento. In questo caso, l'apprendimento deve essere facilmente disponibile e servire allo scopo, dando tutti i riferimenti necessari per approfondire l'argomento.

Il Modello dei 5 momenti di apprendimento o Modello del flusso di lavoro (Dr. Conrad Gottfredson, Bob Mosher) riguarda l'apprendimento nei cinque momenti di necessità durante il lavoro, ovvero:

- **New**: le persone imparano a fare qualcosa per la prima volta
- **More**: si approfondisce ciò che si è già appreso
- **Apply**: le persone hanno bisogno di applicare su ciò che hanno imparato
- **Solve**: nel caso sorgano problemi o i risultati non siano quelli attesi
- **Change**: quando le persone devono imparare un nuovo modo (che richieda nuove abilità) di fare qualcosa.

L'importanza dell'empatia

L'empatia è la "capacità di percepire le emozioni, i sentimenti e i bisogni degli altri". Quando un corso viene sviluppato con empatia, avrà un impatto maggiore sul discente. Questo perchè viene creata una vera e propria connessione con il corsista che tocca la motivazione, l'impegno, l'appartenenza e l'ispirazione.

Anthea De Domenico

Fonte: eLearningNews

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it