

QUANDO POWERPOINT DISTRUGGE LE TUE FORMAZIONI

Il messaggio viene trasmesso, ma non sempre se ne coglie il senso.

Quando una presentazione supera i 10 minuti il livello di concentrazione cala, e la presentazione si trasforma in un potente sonnifero!



Aumenta l'impatto delle tue formazioni con la "pedagogia differenziata"

di Carlo Bianchi – Learning By Doing

Lungi dal voler mettere in discussione l'utilità di PowerPoint come strumento di comunicazione, né spiegare in che modo preparare una buona presentazione, (esistono infatti interi scaffali di libri sull'argomento), questo articolo ha come obiettivo quello di mostrare le conseguenze nefaste derivate da un uso eccessivo o inadeguato delle slide di formazione e in seguito attribuire loro la giusta collocazione nella "cassetta degli attrezzi" del formatore.

Ma qual è il problema?

Sempre più spesso, le aziende ci chiedono di rendere più dinamiche le attività formative. Di frequente ci troviamo di fronte a strumenti di questo tipo: 140 diapositive per ogni giornata di formazione! con il discorso del formatore riportato quasi parola per parola, testi infiniti scritti in caratteri minuscoli, immagini sfocate, animazioni che fanno male agli occhi ...etc.

Tutto è organizzato per una lettura collettiva sullo schermo, dimenticando che una presentazione va presentata, non letta!

La sindrome di PowerPoint è facile da spiegare perché è dovuta agli inconvenienti dei suoi vantaggi: si tratta di presentazioni visive in pochi click, modificabili in qualsiasi momento e facilmente condivisibili con altre persone..., quale trainer non è stato sedotto da questi aspetti pratici?

L'uso di PowerPoint si è così diffuso nelle nostre organizzazioni che, molto spesso e sfortunatamente, se ne abusa. Sembra che la parola formazione sia diventata sinonimo di PowerPoint.

Bisogna riconoscere che PowerPoint è uno strumento di presentazione accessibile a tutti, ma il suo uso inadeguato riduce notevolmente l'impatto della comunicazione:

- I formati imposti dal software costringono a semplificare, riepilogare, schematizzare...
- Il fatto di concentrarsi su messaggi specifici fa perdere la visione d'insieme dell'argomento.
- Il messaggio passa ma non il significato.
- La linearità di PowerPoint vi obbliga a seguire un ragionamento prestabilito senza poter fare deviazioni.
- Le neuroscienze hanno dimostrato che oltre 10 minuti di presentazione, il livello di concentrazione dei partecipanti diminuisce, fino a diventare un potente sonnifero!
- ...

E per quanto riguarda la memoria?

Nonostante le numerose ricerche, sappiamo ancora poco sulle reali potenzialità della memoria, mentre i suoi limiti sono stati dimostrati dal famoso esperto dei processi cognitivi Georges Miller. Ora sappiamo che la memoria a breve termine (quella che riceve informazioni dall'ambiente esterno) è molto sfuggente: l'informazione recepita si conserva per una manciata di secondi per essere poi organizzata o per trovarne il significato quindi, un discorso troppo veloce, troppo denso o contenente messaggi complessi, viene memorizzato parzialmente o erroneamente.

La quantità di messaggi che scorrono sotto i nostri occhi è quindi un fattore critico per la memorizzazione, soprattutto perché ogni individuo ha il proprio ritmo di assimilazione delle informazioni.

Aumenta l'impatto delle tue formazioni con la "pedagogia differenziata"

Paradossalmente, nella formazione, la memorizzazione delle informazioni è un vero e proprio "falso problema". Gli specialisti della comunicazione ci spiegano che, anche di fronte ai migliori comunicatori, il nostro cervello memorizza solo una piccola percentuale delle informazioni ricevute.

L'apprendimento non è il risultato dell'accumulo di informazioni nel cervello, ma di un cambiamento nel modo di pensare e agire, grazie a nuove informazioni. L'informazione è quindi un mezzo e non un fine.

Questo paragrafo potrebbe essere molto lungo, ma concluderemo dicendo che il formatore che riveste il ruolo di relatore o di portatore di verità, ma che non si mette a disposizione di chi impara, avrà difficoltà a raggiungere gli obiettivi dell'apprendimento.

Le presentazioni sono comunque utili?

La presentazione di dati, illustrata o meno, è una forma di pedagogia chiamata con nomi diversi ma tutti riconducibili allo stesso significato: "trasmissiva", "frontale", "magistrale" ... In realtà, presuppone una relazione lineare e diretta tra il formatore e chi apprende.

Questo modello educativo ha quasi ottenuto il monopolio nelle business school, nelle università e nelle aziende. È vero che questa concezione dell'apprendimento può essere efficace, ma a determinate condizioni. Il suo uso risulta complesso perché "il messaggio viene ascoltato solo se è atteso e condiviso"; in altre parole, i discenti e i formatori devono porsi gli stessi tipi di domande, avere lo stesso schema di riferimento (compreso il vocabolario) e un modo di ragionare identico.

Devono poi condividere lo stesso progetto e attribuire lo stesso significato alle cose. Quando tutti questi ingredienti coesistono, una presentazione è il modo migliore per ottenere la massima quantità di informazioni in un tempo minimo.

E quindi? Cosa si fa?

Il famoso detto "Se l'unico strumento che hai è un martello, qualsiasi problema assomiglierà a un chiodo" riassume abbastanza bene la soluzione. Quindi non gettate i vostri PowerPoint nel cestino perché hanno il loro posto nella cassetta degli attrezzi del formatore; ma per stimolare la motivazione e mantenere costante l'attenzione e la concentrazione è meglio combinare diverse modalità pedagogiche nell'ambito di una medesima formazione. Ecco un esempio di formazione basata sulla "pedagogia differenziata" al team management:

SONDAGGIO - 14 giorni prima del corso in aula

Inviare ai partecipanti un questionario individuale, chiedendo di restituirlo compilato qualche giorno prima della formazione. Le domande si concentreranno sulle loro pratiche manageriali e aspettative.

Per le aziende abituate alle nuove tecnologie, questo lavoro può essere fatto tramite una piattaforma di e-learning integrando sondaggi, lettura di testi, video...

Sotto forma di giochi di società, simulazioni o "serious games", il gioco rappresenta una pedagogia che incoraggia la riflessione, stimola l'intelligenza collettiva e offre un significato concreto ai concetti astratti.



Aumenta l'impatto delle tue formazioni con la "pedagogia differenziata"

PREPARAZIONE - 14 giorni prima del corso in aula

La restituzione dei questionari vi offre un quadro più o meno accurato del livello dei partecipanti e delle loro aspettative individuali, questo vi permetterà di preparare al meglio il vostro discorso, il contenuto della vostra formazione e i supporti di animazione.

CORSO IN AULA

Fase di scoperta:

Dopo una breve introduzione (solo alcune diapositive) avviate un gioco da tavolo o un case study in grado di farvi iniziare l'attività in modo conviviale, di far riflettere i partecipanti sulle proprie competenze esistenti e su quelle in fase di sviluppo, e anche di dare importanza al contenuto della vostra formazione.

Fase di approfondimento:

Questo è il momento in cui le vostre slide saranno utili per approfondire ciò che i partecipanti hanno scoperto durante il gioco: tuttavia animerete la vostra presentazione in base ai risultati del gioco; ciò significa che non vi soffermerete a lungo su ciò che è già noto ai partecipanti, ma dedicherete più tempo a ciò che i partecipanti non conoscono affatto o non molto bene.

In questa fase non potrete accontentarvi di fare una semplice presentazione; ogni 10 minuti dovrete variare gli stimoli, disegnando ad esempio un diagramma sulla lavagna per attirare l'attenzione su un messaggio importante, interpellando i partecipanti, raccontando storie, compilando una mappa mentale per visualizzare i collegamenti tra i concetti e dare una visione sistemica dei concetti, o proiettando un video da far commentare al gruppo, ecc...

Fase di integrazione:

Lo scopo qui è far riflettere i partecipanti su come sia possibile utilizzare nella pratica quotidiana ciò

che stanno imparando in formazione; quindi fateli lavorare in gruppi affinché riflettano tutti insieme sul risultato della loro riflessione ad esempio: il gruppo n°1 lavorerà sulla motivazione dei dipendenti, il gruppo n°2 sulla leadership, il gruppo n°3 sulla delega, ecc ...

N.B.: Questa fase vi consentirà anche di valutare ciò che i partecipanti hanno imparato e merita molta attenzione da parte vostra (risulta chiara quindi la scarsa rilevanza dei classici questionari forniti alla fine della formazione poiché, se ci si rende conto che alcuni messaggi sono stati mal interpretati, ormai è troppo tardi per rimediare!).

Fase correttiva:

In funzione dei risultati ottenuti nella fase precedente, sarete voi a decidere quali argomenti elaborare ulteriormente perché pensate che siano mal recepiti o perché i partecipanti manifestano il desiderio.

Lavoro individuale post-formazione:

L'apprendimento, quello vero, non si ferma alla fine di un corso. Le persone devono confrontare e mettere in pratica i risultati dell'apprendimento nell'ambito professionale.

A seconda dei mezzi e delle necessità, la formazione può essere completata con degli interventi di coaching sul campo. A quanti desiderano invece approfondire l'argomento potete suggerire letture, o indirizzarli verso moduli di e-learning.

Questo esempio spiega, in modo semplificato, i principi della "pedagogia differenziata" che suddivide la formazione in sequenze di apprendimento e la cadenza in fasi progressive.

Oltre a creare una buona dinamica, è l'unico modo efficace per raggiungere obiettivi comuni avendo un pubblico eterogeneo: come spesso è il caso per i dipendenti delle nostre aziende.



"Più di 25 anni di esperienza nel campo della formazione professionale ci hanno permesso di sviluppare una grande gamma di giochi d'aula e un catalogo di corsi di formazione per formatori".

Siamo distributori esclusivi sul territorio italiano della metodologia dei Frame Games di Thiagi

Carlo BIANCHI – Fondatore di LEARNING BY DOING