

# Serious eLearning Manifesto

di M.Allen, J. Dirksen, C.Quinn, W. Thalheimer

A cura di Nicolò Piave  
Traduzione di Angela Vallone

*Crediamo che le tecnologie didattiche diano la possibilità di creare esperienze di apprendimento di valore unico.*

*Crediamo, a malincuore, che l'insuccesso di buona parte dell'e-learning sia causato da promesse fatte e non mantenute.*

*Crediamo che i trend attuali non garantiscano effettivi miglioramenti futuri nella progettazione e -learning, a meno di adottare interventi radicali che vadano verso una nuova direzione.*

*Da ultimo, siamo arrivati alla conclusione che, per fare in modo che l'e-learning sia all'altezza delle sue stesse promesse, è necessario un impegno personale del professionista al rispetto di nuovi standard.*

*Attraverso una valutazione continua della performance, l'esperienza di apprendimento può: aiutare l'allievo ad ottimizzare l'utilizzo del proprio tempo, personalizzare l'esperienza per un pieno coinvolgimento, soddisfare le sue esigenze, ottimizzare l'applicazione sul campo e porre le condizioni affinché quanto appreso diventi un'effettiva competenza pratica.*

*Crediamo, attraverso il nostro lavoro di sviluppo di esperienze e-learning e di sostegno ad altri a fare altrettanto, di dovere superare il concetto di e-learning tradizionale per arrivare a definire i valori e le caratteristiche del Serious eLearning:*

| eLearning tradizionale                           | Serious eLearning                                |
|--|--|
| Focalizzato sul contenuto                        | Focalizzato sulla performance                    |
| Efficace per gli autori                          | Significativo per gli allievi                    |
| Orientato alla fruizione passiva                 | Orientato all'interazione                        |
| Trasmissione delle conoscenze                    | Contesti reali                                   |
| Orientato alla verifica teorica delle conoscenze | Orientato alla verifica pratica delle conoscenze |
| Uguale per tutti                                 | Sfide personalizzate                             |
| Applicazione sul campo <i>una tantum</i>         | Applicazione pratica distribuita nel tempo       |
| Valutazione formale                              | Valutazione autentica                            |

## Principi fondanti

### **Non pensare che la formazione sia la soluzione**

Non dare per scontato che un percorso formativo sia sempre il miglior modo per aiutare le persone a migliorare le proprie prestazioni.

### **Non pensare che l'e-Learning sia la Risposta**

Quando è necessario avviare un percorso formativo, non dare per scontato che l'e-Learning sia l'unica (o la migliore) soluzione.

### **Legare l'apprendimento agli obiettivi di performance**

È necessario legare le abilità che sviluppiamo agli obiettivi delle singole organizzazioni, delle persone o di entrambi.

### **Punta a migliorare le prestazioni**

È necessario aiutare gli allievi a raggiungere un livello di performance eccellente; consentire loro di migliorare le proprie capacità, abilità, fiducia in sé stessi e prontezza nelle prestazioni.

### **Offri esercitazioni pratiche**

È necessario assicurarsi che gli allievi si cimentino in un numero sufficiente di esercitazioni pratiche; per esempio, simulazioni, esercitazioni di decision making basate su scenari reali, valutazioni ed esercizi basati su casi reali.

### **Utilizza Contesti reali**

È necessario assicurarsi che gli allievi esperienza pratica dei processi decisionali da applicare in contesti reali.

### **Fornisci orientamento e feedback**

È necessario offrire agli allievi orientamento e feedback utili a correggere concetti errati, rinforzare la comprensione e sviluppare abilità misurabili sul campo.

### **Fornisci una valutazione autentica**

Quando si fornisce un feedback sulle prestazioni durante il processo di apprendimento, è necessario dare agli allievi anche un'idea di quelle che sono le conseguenze nel mondo reale.

### **Adattati ai bisogni degli allievi**

Possiamo e dobbiamo utilizzare il potenziale dell'e-Learning per creare ambienti di apprendimento che siano flessibili e facilmente adattabili ai bisogni degli allievi.

### **Motiva la partecipazione significativa**

È necessario offrire agli allievi esperienze di apprendimento che siano attinenti ai loro obiettivi attuali e/o che li motivino a coinvolgersi a fondo nel processo di apprendimento.

### **Punta ad un impatto a lungo termine**

È necessario creare esperienze di apprendimento che abbiano un impatto a lungo termine, ben oltre la fine del percorso didattico, quando l'apprendimento diventerà parte essenziale della performance.

### **Usa l'interattività per promuovere un forte coinvolgimento profondo**

È necessario utilizzare le potenzialità interattive uniche dell'e-learning per sostenere la riflessione, l'applicazione, la ripetizione, la contestualizzazione, il dibattito, la valutazione, la sintesi, ecc., non solo la navigazione di contenuti, la consultazione di pagine e testi e la ricerca di informazioni.

### **Fornisci supporto dopo la fine del percorso formativo**

È necessario rafforzare la formazione con un mix appropriato di attività post-formative, offrendo occasioni di apprendimento volte a: rafforzare i punti chiave del percorso effettuato, organizzare il supporto nella supervisione e nella gestione delle applicazioni didattiche, e creare meccanismi che consentano ulteriore apprendimento sul campo.

### **Cerca di conoscere l'origine del problema**

In presenza di una richiesta di corso di formazione, è necessario determinare se l'intervento formativo possa apportare benefici e se altri fattori debbano essere considerati un obiettivo da migliorare. È anche necessario essere proattivi nel valutare i fattori di performance dell'organizzazione, senza aspettare richieste da parte degli stakeholder interni.

### **Fornisci supporto alla performance**

È necessario considerare l'offerta di sussidi didattici, liste di controllo, wizard, strumenti di sostegno alla performance durante l'apprendimento, strumenti per la pianificazione e altri strumenti di supporto alle performance, in aggiunta a, e come potenziali sostituti di, interazioni e-learning tradizionali.

### **Misura l'efficacia**

Un apprendimento efficace non è possibile senza una sua misurazione, cosa che implica quanto segue:

**a. *Misurare i risultati.***

L'ideale è misurare se l'apprendimento ha portato benefici al singolo e/o all'intera organizzazione.

**b. *Misurare i risultati reali sulle prestazioni.***

L'ideale è misurare, trascorso un determinato periodo dopo la fine dell'esperienza formativa (ad esempio dalle due alle sei settimane), se l'allievo ha applicato quanto appreso, il livello di successo, i fattori di successo e gli ostacoli incontrati, nonché il livello di supporto da parte del supervisore, laddove garantito.

**c. *Misurare il livello di comprensione e di capacità di applicazione pratica durante l'esperienza formativa.***

Il minimo, durante l'esperienza formativa, è misurare sia la comprensione sia l'abilità di prendere decisioni da parte dell'allievo. L'ideale sarebbe misurare gli stessi parametri almeno una settimana dopo aver terminato l'esperienza formativa.

**d. *Misurare la percezione dell'esperienza formativa da parte dell'allievo***

Quando misuriamo le percezioni dell'allievo sull'esperienza formativa, misuriamo la percezione di quanto segue: l'abilità ad applicare quanto appreso, il livello di motivazione, e il supporto che riceve durante l'applicazione di quanto appreso.

### **I processi di progettazione, sviluppo e consegna del processo formativo devono basarsi sulla reiterazione**

Non dare per scontato che sia corretto quanto viene approvato la prima volta, ma valutare e apportare miglioramenti fino a quando non abbiamo raggiunto gli obiettivi di progettazione.

### **Prepara l'allievo all'esperienza e-learning**

È necessario preparare gli allievi, durante l'esperienza e-learning, ad essere motivati ad applicare quanto hanno appreso, "vaccinati" contro gli ostacoli, e pronti ad affrontare situazioni specifiche.

### **Sostieni la comprensione dei modelli concettuali da parte degli allievi**

La performance deve basarsi su modelli concettuali che guidano le decisioni e che tali modelli devono essere presentati, collegati a determinati passaggi negli esempi, messi in pratica e usati nella valutazione.

### **Utilizza esempi e controesempi chiari**

È necessario presentare esempi e controesempi, insieme alla logica che sta alla base della formazione.

### **Consenti agli allievi di imparare dagli errori**

Il fallimento è un'opzione. È necessario, laddove opportuno, lasciare che gli allievi facciano errori così da potere imparare dagli stessi. Inoltre, sempre quando opportuno, fornire un modello sulla generazione e sulla correzione dell'errore.

### **Rispetta gli allievi**

È necessario riconoscere e trarre vantaggio dalla conoscenza e dalle abilità che gli allievi portano all'interno dell'ambiente di apprendimento, che nascono dall'esperienza passata e dal contesto del singolo.

*Riconosciamo che si tratta di un elenco corposo ma non esaustivo, e anche che le idee contenute in questa lista sono state prese, e ispirate, dal lavoro e dalla ricerca di molti.*