



Maggio 2016, anno X – N. 5

L'e-problem based learning

Le potenzialità nascoste di un corso e-learning classico alla luce del 70:20:10

di Cinzia Mezzetti¹ e Daniela Pellegrini²

Ci sono *slogan* che funzionano, che colpiscono e diventano memorabili. Il 70:20:10 (che vede l'apprendimento come legato per il 70% da apprendimento informale sul lavoro; per il 20% dall'interazione con i colleghi e capi e solo per il 10% dai corsi di formazione formale), è una ricetta chiara, immediata, talmente comprensibile e condivisibile da apparire necessariamente corretta.

Qualsiasi sia l'opinione sul 70:20:10, dobbiamo cogliere il senso sociologico e professionale che la popolarità di questo modello porta con sé. Il 70:20:10 ha il merito di porre l'attenzione a nuove dimensioni di apprendimento così fortemente personali, che sfuggono alla progettualità ed al controllo dei processi di formazione formale, ma che al contempo possono influenzarla.

Quali sono?

- Fare luce sulla componente informale e non dell'apprendimento:
- dare importanza alla socialità come leva e strumento di apprendimento;
- valorizzare la storia personale di apprendimento:
- evidenziare il ruolo delle attività out of the door e on the job che influenzano l'apprendimento, così come il ruolo dei capi e del middle management;
- valorizzare gli strumenti e l'interazione sui social media;
- evidenziare il concetto di engagement come motivazione;
- porre l'accento sulla capacità di trasformare l'apprendimento informale (intenzionale e non) in sperimentazione pratica;
- fare leva sul contesto organizzativo motivante e sul valore della condivisione;
- far emergere i *learning styles* come guida dell'apprendimento.

¹ Formatrice e consulente, esperta di progettazione didattica di contenuti e-learning ed esperta nella







gestione di processi formativi *blended* - E-mail: <u>mezzetticinzia@libero.it</u>

² Progettista didattico si occupa di *e-learning* da oltre 15 anni, collabora in attività di ricerca sulle nuove metodologie e tecnologie didattiche. E-mail: daniela.pellegirni@alice.it

Ma come è possibile valorizzare questi elementi in un processo formativo? Come utilizzare e misurare tali dimensioni?

Come *instructional designers* dobbiamo necessariamente cambiare il nostro punto di vista, non più nell'ottica dell'organizzazione di contenuti formativi *e-learning* uguali per tutti ma ragionare in un'ottica di esperienza individuale di apprendimento, ripensato a favore in un vero intervento *blended*.

Recuperare il *blended learning* in un'ottica di *problem based learning* permette di integrare, a nostro giudizio, molteplici dimensioni dell'apprendimento.

A partire da un tutoriale classico, su un tema apparentemente poco interattivo, perché legato ad una normativa, la nostra proposta è stata quella di legare il percorso online ad un approccio tipicamente PBL – *Problem Based Learning*, trasformandolo di fatto in un vero e proprio percorso di scoperta per gradi con una forte attivazione dell'utente nelle fasi di applicazione reale della norma nel proprio contesto, moltiplicando le occasioni di apprendimento più che sommandole.

Il corso *e-learning* tutoriale multimediale classico prevedeva una durata di 4 ore complessive di fruizione così suddivise:

Modulo 1 - La sicurezza su lavoro: prevenzione e protezione

- Le novità e le caratteristiche generali (30 minuti)
- La valutazione dei rischi (14 minuti)
- Le misure generali di tutela, la formazione e la sorveglianza sanitaria (26 minuti)
- Il contratto di appalto e la documentazione tecnico-amministrativa (8 minuti)
- La gestione delle emergenze (17 minuti)

Modulo 2 - Gli attori coinvolti e i loro compiti

- Il sistema istituzionale (15 minuti)
- Gli attori della sicurezza: soggetti obbligati (32 minuti)
- Gli attori della sicurezza: altri soggetti (36 minuti)
- Le sanzioni e le disposizioni in materia penale e civile (28 minuti)

Il corso veniva messo a disposizione dei partecipanti per un periodo di 3 settimane, tempo entro il quale doveva essere ultimato, contenente un test finale di 30 domande con soglia di superamento fissata al 70%.

Dal punto di vista didattico il classico corso *e-learning* di tipo normativo è un corso tutoriale presentato con una sequenza organizzata di unità didattiche. La metodologia cosiddetta "tutoriale" rappresenta di fatto uno standard dell' *e-learning* che porta sicuramente benefici in termini di chiarezza espositiva e universalità dei contenuti, ma che richiede al partecipante un significativo sforzo di attenzione e comprensione. Dall'esperienza effettuata nella gestione di progetti *e-learning* sappiamo che il comportamento di fronte a questo tipo di corsi si polarizza verso due estremi:



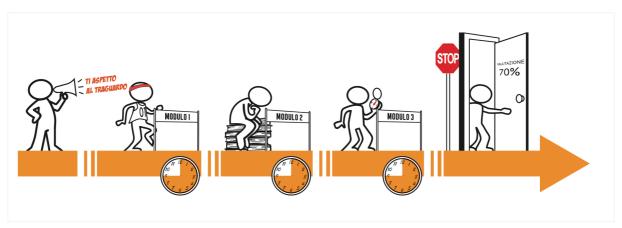




- percorso intensivo per arrivare rapidamente a conclusione e tentare il test finale alla prima fruizione;
- percorso diluito nel tempo con la visione di poche pagine e *rush* finale in prossimità della chiusura del corso;
- tra questi due estremi esiste una fascia di utenti che utilizza il corso con regolarità secondo il piano di studi previsto.

Il percorso formativo così come descritto risultava senz'altro migliorabile a livello di trasferibilità nel luogo di lavoro in termini di comprensione della sicurezza nella propria realtà operativa.

Schematizzando le caratteristiche di un corso *e-learning* classico (rappresentato nell'immagine di seguito),



si evidenzia un percorso caratterizzato da:

- sequenza di unità didattiche propedeutiche
- media o scarsa interazione
- sistema di valutazione semplificato rispetto al contenuto
- approfondimenti e risorse ridotte o non usabili
- sovrapposizione del tempo di fruizione con il tempo di studio e di apprendimento
- auto-gestione del tempo rispetto alla durata (assenza di piano di studi consigliato)
- scadenza tassativa
- aspettativa dell'utente ad assolvere il compito
- aspettativa dell'organizzazione alla compliance al 100%

A partire dalla necessità di coinvolgere i partecipanti in un percorso didattico più valorizzante, la proposta realizzata in ottica **70:20:10** è stata legata alla scelta di un **approccio PBL** per concentrare la didattica sull'individuo, attraverso la produzione di un risultato tangibile legato all'esperienza, attraverso la ricerca attiva e sociale delle informazioni. Il tutto con un modello di valutazione multi-fattoriale.

Le tre settimane di studio sono state suddivise in tre blocchi legati allo svolgimento di un compito.







	Settimana 1	Settimana 2	Settimana 3
	Dal rischio alla sicurezza	Misure e tutela	Mappa della sicurezza
Obiettivo	Comprendere nella propria realtà lavorativa i rischi emergenti e le aree di intervento della sicurezza	Individuare gli strumenti e le soluzioni adottate dall'impresa che hanno impatto sulla propria sfera lavorativa	Comprendere la struttura di responsabilità presente in azienda e verificarne i riferimenti per il proprio lavoro
Attività proposte	1) studio del modulo 1 lezioni 1-2; 2) ricerca attiva di fonti esterne (informazioni o esperti) per valutare i rischi connessi al proprio lavoro; 3) ricerca del documento di valutazione dei rischi aziendale; 4) analisi del documento delle informazioni relativamente al proprio campo di attività; 5) check-list di confronto tra le fonti analizzate e il documento di valutazione dei rischi; 6) richiesta di eventuali chiarimenti al RSPP.	1) analisi delle misure proposte nel DVR rispetto all'attività lavorativa; 2) verifica dell'adozione delle misure nel lavoro (procedure di qualità, presenza di segnaletica, procedure di controllo ecc.) con colleghi e responsabile diretto 3) studio delle unità didattiche 3-4-5 del modulo 1 corso online; 4) sintesi della situazione sicurezza nel proprio lavoro rispetto alla normativa.	1) studio del modulo 2 del corso online 2) analisi del DVR 3) ricostruzione dell'organigramma della sicurezza in azienda. 4) superamento del test finale del corso
Output	 tracciamento del corso; DVR reperito dal partecipante; Checklist 	 colloqui tracciamento del corso relazione sulla situazione analizzata 	 tracciamento del corso documento organigramma della sicurezza test finale
Tutoraggi o	RSPP/ esperto dei contenuti	A cura del responsabile diretto	RSPP/ esperto dei contenuti
Punteggio	Presenza e qualità degli output	Presenza e qualità degli <i>output</i>	Presenza e qualità degli <i>output</i>







Il percorso si trasforma in una "**sfida**", organizzato per *task* da risolvere.

Ad ogni *task* viene assegnato un obiettivo operativo che l'utente dovrà raggiungere sia attraverso lo studio di materiali formativi, sia attraverso lo svolgimento di attività pratiche che vedono il coinvolgimento di colleghi e/o superiori. Attraverso la produzione di un contributo operativo individuale ma frutto di una formula di studio mista, l'utente potrà accedere al livello successivo.

Nei livelli più complessi si potranno attivare compiti di gruppo con *task* interdipendenti tra le persone. L'adozione di un punteggio non legato al tempo o al numero di pagine visionate, ma alla quantità, qualità ed efficacia dei risultati prodotti dall'individuo, permetterà di tracciare il risultato in termini di processo e di raggiungimento degli obiettivi.

Il punteggio è multifattoriale, assegna da progettazione uno *scoring* ad ogni attività richiesta al partecipante, evidenziando il livello di interazione con l'organizzazione.

ATTIVITÀ		
1)	studio corso online- modulo 1 lezioni 1	2,5
2)	studio corso <i>online</i> - modulo 1 lezioni 2	5
3)	ricerca attiva di fonti esterne	5
4)	ricerca del documento di valutazione dei rischi aziendale	5
5)	analisi del documento delle informazioni relativamente al proprio campo di attività	10
6)	check-list di confronto tra le fonti analizzate e il documento di valutazione dei rischi	5
7)	richiesta di eventuali chiarimenti al RSPP	5
8)	analisi delle misure proposte nel DVR rispetto all'attività lavorativa	7,5
9)	verifica dell'adozione delle misure nel lavoro con colleghi e responsabile diretto	5
10)	studio corso online- modulo 1 lezione 3	5
11)	studio corso online- modulo 1 lezione 4	2,5
12)	studio corso online- modulo 1 lezione 5	5
13)	documento di sintesi della situazione sicurezza nel proprio lavoro rispetto alla normativa.	7,5
14)	studio corso online- modulo 2 lezione 1	2,5
15)	studio corso online- modulo 2 lezione 2	2,5
16)	studio corso online- modulo 2 lezione 3	2,5
17)	studio corso online- modulo 2 lezione 4	5
18)	ricostruzione dell'organigramma della sicurezza in azienda.	5
19)	analisi del DVR	5
20)	superamento del test finale del corso online	7,5







I valori di *score* sono stati attribuiti secondo i seguenti criteri:

- da 2,5 a 5 studio individuale, premiando l'impegno sui contenuti più complessi;
- da 5 a 7,5 attività di analisi documentazione o elaborati che prevedono l'interazione con la struttura organizzativa;
- da 7,5 a 10 attività che prevedono una riflessione sulla applicazioni rispetto al proprio ambito lavorativo.

Corso e-PBL, rappresentata dall'immagine di seguito:



le cui caratteristiche sono:

- mission finalità individuale
- scenario realistico sul lavoro struttura per livelli progressivi di complessità
- prove di livello legate a problemi lavorativi e di applicazione dei contenuti, che richiedono l'attivazione proattiva delle fonti (sociali e informali)
- creazione e condivisione delle fonti e dei risultati
- score composto da percorso standard + attività sociale e produttiva.
- livelli con scadenze intermedie
- penalità sullo score per ritardo o non conformità del percorso.
- sistema di feedback dinamico.

Possibile criticità:

- richiede esperti che sappiano coordinare questo tipo di azioni;
- possibile sovraccarico di informazioni da gestire;
- coinvolgimento dell'organizzazione.

In conclusione possiamo affermare che il *focus* sul processo porta l'individuo ad utilizzare la formazione in modo consapevole attraverso l'attivazione delle proprie reti sociali e informative. Inoltre la creazione di uno *score* multifattoriale favorisce l'impegno rispetto al contenuto e attribuisce valore all'esperienza, fornendo allo stesso tempo strumenti per generare pratiche concrete e immediatamente spendibili.







BIBLIOGRAFIA

Cross, J. (2006). Informal learning: Rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance. San Francisco, CA: Pfeiffer.

Jennings, C. (2008), 'The point-of-need: Where effective learning really matters', Advance: Saffron Interactive. London.

Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W (1996). The Career Architect Development Planner (1st ed.). Minneapolis: Lominger.

McCall, M. W. (2010), 'Peeling the onion: Getting inside experience-based leadership development', Industrial & Organizational Psychology, vol. 3, issue 1, pp. 61-68.

Rabin R. (2014) Blended Learning for Leadership. The CCL Approach.

Tough, A. (1979), The Adult's Learning Projects, Research in Education Series, no. 1, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto.

SITOGRAFIA

https://www.td.org/Publications/Blogs/Science-of-Learning-Blog/2014/07/70-20-10-Where-Is-the-Evidence

http://www.brandonhall.com/blogs/702010-enlightening-discussions-in-chicago/?lang=it





