



SELF

Il Sistema di E-Learning Federato
per la PA in Emilia-Romagna

Webinar

Il ruolo del Formatore come Learning Experience Designer



Premessa

- Il ruolo del formatore si sta trasformando in maniera sostanziale
- Il fulcro di questo modulo è sviluppare una comprensione completa e multifaccettata del processo di creazione di esperienze formative
- Il nostro obiettivo è quello di coinvolgere attivamente gli utenti nel loro percorso di apprendimento, rendendolo significativo e personale
- Attraverso questo approccio, intendiamo rafforzare la figura del formatore come un vero e proprio designer di esperienze formative, capace di influenzare positivamente il processo di apprendimento e di adattarlo alle esigenze e alle caratteristiche del pubblico contemporaneo

Obiettivi

- Il ruolo e le competenze del formatore come Learning Experience Designer
- Analisi del target
- Definizione degli obiettivi di apprendimento
- Progettazione dell'intervento formativo
- Metodologie didattiche
- Caso applicativo

Le sfide nel campo della formazione

75%

Importanza cruciale della formazione continua per mantenere la competitività sul mercato

40%

Difficoltà nel trovare soluzioni formative che si adattino efficacemente alle esigenze in continua evoluzione dei loro dipendenti

Il Futuro dell'amministrazione pubblica italiana si costruisce con Formazione e Innovazione

L'elevata richiesta di attività formative riflette la consapevolezza diffusa dell'importanza dell'aggiornamento delle competenze, evidenziando al contempo l'atteggiamento proattivo dei dipendenti pubblici nel migliorare le proprie capacità. Questo impegno collettivo contribuirà a plasmare un'efficace e moderna amministrazione pubblica, allineata alle sfide del futuro.

Rispondere alle Necessità del Discente Moderno

MEET THE MODERN LEARNER

As training moves to more digital formats, it's colliding with new realities in learner's jobs, behaviors, habits, and preferences.

Today's employees are overwhelmed, distracted, and impatient. Flexibility in where and how they learn is increasingly important. They want to learn from their peers and managers as much as from experts. And they're taking more control over their *own* development.

OVERWHELMED...

Number of times online every day early days of the Internet: 5 | today: 27

41% of time workers spend on things that offer little personal satisfaction and do not help them get work done.

DISTRACTED...

Most learners won't watch videos longer than 4 minutes

Knowledge workers are constantly distracted with millions of websites, apps, and video clips.

9 times every hour People unlock their smartphones up to

IMPATIENT...

Online, designers now have between 5 and 10 seconds to grab someone's attention before they click away

2/3 of knowledge workers actually complain that they don't have time to do their jobs

5 Workers now get interrupted as frequently as every minutes – Ironically, often by work applications and collaboration tools

1% of a typical workweek is all that employees have to focus on training and development

Sources:
 *The Overwhelmed Employee, Simplify the Work Environment? Dublin University Press
 **The Knowledge Worker's Day? Esno
 ***Make Time for the Work that Matters? Harvard Business Review
 ****Collaboration & Social Tools Drive Business Productivity, Ceding Millions in Work Interruptions? Forrester
 *****You're Creating a Culture of Distraction? Entrepreneur
 *****You'd Say We Unleash Our Phones a Little Each Day? USA Today
 *****'Workaholic' Causes Distraction and Stress at Work? HR Magazine
 *****'Training Gets an Extreme Makeover' Computerworld
 *****'Workaholic Performance Doesn't Really Matter' To Learn And By How Much? University of Massachusetts
 *****Workaholic: Inside Worker Frustration. 2011. BBC
 *****Workaholic & Not a Strategy? PwC Strategy Group
 *****The Rise of the Extended Workplace? McKinsey
 *****Engaging Disengaged Learners? Towards Educity
 *****Collaborative Information through Mobile Connections? PwC Research
 *****Work at Google Part 4: Any Company Can Institute? Fast Company
 *****Decision to Endless Learning? Fast Company

UNTETHERED

Today's employees find themselves working from several locations and structuring their work in non-traditional ways to accommodate their lifestyles. Companies are finding it difficult to reach these people and even harder to develop them efficiently.



ON-DEMAND

Employees are accessing information - and learning - differently than they did just a few years ago. Most are looking for answers outside of traditional training and development channels. For example:



COLLABORATIVE

Learners are also developing and accessing personal and professional networks to obtain information about their industries and professions.



EMPOWERED

Rapid change in business and organizations means everyone needs to constantly be learning. More and more people are looking for options on their own because they aren't getting what they need from employers.



Sovraccarico

- Eccessivo carico di lavoro: Quando i lavoratori hanno più compiti da svolgere di quanti ne possano realisticamente gestire in un lasso di tempo ragionevole.
- Pressione dei tempi e scadenze: I lavoratori possono trovarsi a dover rispettare scadenze stringenti, il che può generare stress e ansia.
- Aspettative elevate e perfezionismo: La cultura del lavoro o le aspettative personali possono portare a una costante ricerca della perfezione, che può essere insostenibile a lungo termine.
- Connessione continua: La disponibilità di dispositivi mobili e l'accesso a Internet possono portare a una situazione in cui i lavoratori si sentono obbligati a essere sempre disponibili, anche al di fuori dell'orario di lavoro.
- Mancanza di supporto e risorse: In alcune situazioni, il sovraccarico può derivare da una mancanza di supporto da parte dei colleghi o dei superiori, o dalla mancanza di risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro efficacemente.
- Ambiguità del ruolo e conflitti: Il non avere chiarezza riguardo alle proprie responsabilità o il trovarsi in mezzo a conflitti interpersonali sul posto di lavoro può aumentare lo stress e il senso di sovraccarico.

Distrazione

- Il lavoratore moderno è spesso esposto a un'infinità di stimoli e richieste che possono facilmente deviare l'attenzione dai compiti lavorativi, contribuendo a un ambiente in cui la distrazione è diventata una sfida costante
- Tecnologia e dispositivi digitali
- Multitasking eccessivo
- Ambienti di lavoro open-space
- Lavoro da remoto e distrazioni domestiche

Impazienza

- Veloce accesso alle informazioni
- Tecnologia e velocità di comunicazione:
- Cambiamenti frequenti e adattabilità
- Mancanza di tolleranza per la burocrazia e i processi inefficienti:

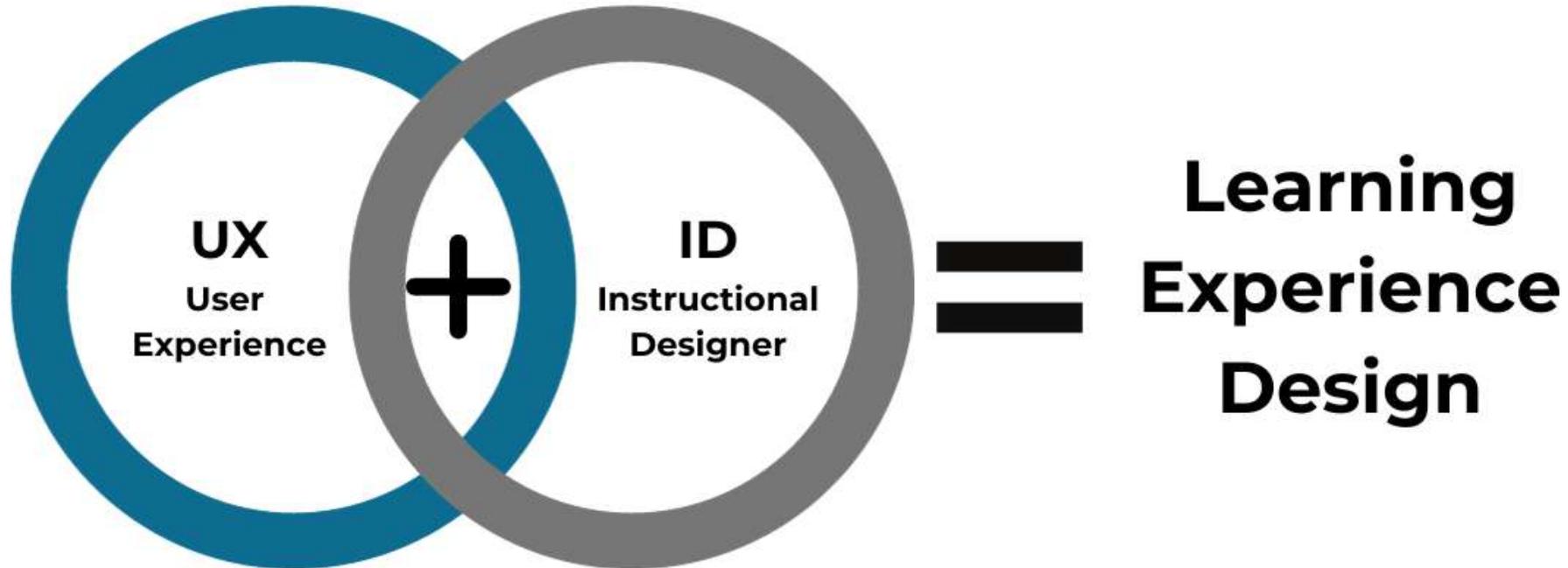
Impatto sulla formazione

- Adattamento ai tempi rapidi: I programmi di formazione devono essere brevi e incisivi per adattarsi all'impazienza e al desiderio di gratificazione immediata dei lavoratori. I contenuti devono essere consegnati in modo efficiente, spesso attraverso formati digitali rapidi come webinar e tutorial online.
- Gestione delle distrazioni: La formazione deve tener conto delle continue distrazioni digitali. È importante integrare tecniche che catturino l'attenzione e mantenere i lavoratori impegnati attraverso metodi interattivi.
- Sovraccarico informativo: La formazione deve essere progettata per non sovraccaricare ulteriormente i lavoratori. Questo significa essere selettivi riguardo alle informazioni fornite e concentrarsi su contenuti rilevanti e praticamente applicabili.
- Apprendimento personalizzato e flessibile: Con l'ampia varietà di stili di apprendimento e bisogni individuali, i programmi di formazione devono essere flessibili e personalizzabili, consentendo ai lavoratori di apprendere al proprio ritmo e secondo le proprie preferenze.

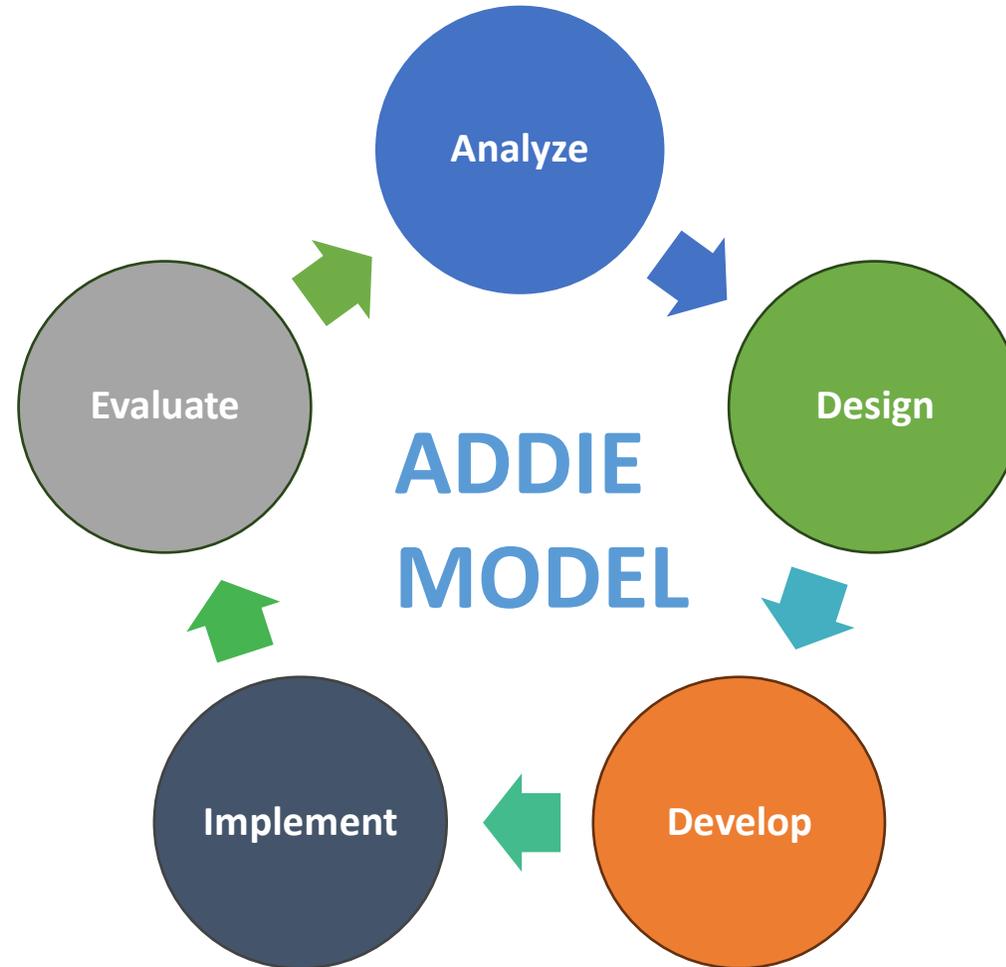
Un nuovo approccio

Creare esperienze di apprendimento che siano realmente significative, personalizzate e in grado di stimolare l'engagement dei dipendenti.





Learning Experience Design



Instructional Design

Perché il modello è ciclico?

Esempio del modello ADDIE ciclico

Scenario: Immaginiamo di aver sviluppato un corso di formazione online per migliorare le competenze di gestione del tempo dei dipendenti .

Analisi: Iniziamo identificando le esigenze specifiche dei dipendenti in termini di gestione del tempo.

Progettazione: Sulla base dell'analisi, progettiamo un corso che include video, esercizi pratici e quiz.

Sviluppo: Creiamo i materiali didattici e configuriamo la piattaforma di e-learning.

Implementazione: Lanciamo il corso e i dipendenti iniziano a partecipare.

Valutazione: Dopo alcune settimane, raccogliamo feedback dai partecipanti e analizziamo i dati sulle loro performance nei quiz e negli esercizi pratici.

Miglioramento Basato sulla Valutazione: Dai feedback e dai dati raccolti, scopriamo che molti dipendenti trovano i video troppo lunghi e poco coinvolgenti, e che alcuni quiz non riflettono efficacemente i contenuti principali del corso.

User Experience (UX)

Usabilità

Design

Efficacia ed efficienza nell'esecuzione di compiti specifici

Soddisfazione generale dell'utente

Esperienza complessiva nell'interagire con il prodotto o servizio

User Experience (UX): un esempio



La User Experience (UX) è un concetto che riguarda tutti gli aspetti dell'esperienza dell'utente finale con un'azienda, i suoi servizi e i suoi prodotti

Learning Experience Design (LXD)

Creare esperienze di apprendimento che non solo siano educative e informative, ma anche coinvolgenti, intuitive e gratificanti per l'utente.

Progettare esperienze che siano personalizzate, accessibili e motivanti, e che facilitino un apprendimento efficace e duraturo

Creare soluzioni formative che migliorino non solo la conoscenza, ma anche l'engagement e la soddisfazione complessiva dell'utente.

La risposta alle esigenze delle organizzazioni moderne.

- Personalizzazione: Il LXD pone enfasi sulla creazione di esperienze di apprendimento personalizzate.
- Coinvolgimento: Le esperienze di apprendimento progettate attraverso il LXD sono intrinsecamente coinvolgenti.
- Rilevanza: Il LXD assicura che i contenuti formativi siano strettamente correlati alle realtà lavorative degli individui.
- Adattabilità ai cambiamenti: In un ambiente lavorativo che evolve rapidamente, il LXD supporta lo sviluppo di soluzioni formative agili che possono essere rapidamente aggiornate o modificate
- Diversità di stili di apprendimento e contesti culturali: Il LXD riconosce che non esiste un approccio unico valido per tutti e si adatta alle varie modalità con cui gli individui apprendono meglio
- Motivazione e applicabilità: Il LXD non si limita a trasferire informazioni; piuttosto, incoraggia e motiva i lavoratori attraverso esperienze di apprendimento che mostrano chiaramente il valore e l'applicabilità di ciò che viene appreso.
- Tecnologia e media digitali: L'uso innovativo della tecnologia nel LXD aumenta l'accessibilità e la diffusione della formazione, permettendo di raggiungere un pubblico più ampio
- Scalabilità: Il design delle esperienze di apprendimento attraverso il LXD consente di scalare le soluzioni formative, rendendole accessibili a un numero maggiore di partecipanti senza perdere in qualità ed efficacia.

Scenario: approccio Classico alla Formazione

Un ente intende formare i propri dipendenti sull'uso di un nuovo software.

Vengono organizzate sessioni di formazione in aula, dove un istruttore espone le funzionalità del software attraverso una presentazione.

I partecipanti prendono appunti e osservano le dimostrazioni dell'istruttore.

Viene fornito un manuale del software da studiare autonomamente.

La valutazione dell'apprendimento avviene tramite un test finale.

Limiti::

- L'apprendimento è passivo e centrato sull'istruttore.
- Poca attenzione viene data al modo in cui gli adulti apprendono meglio.
- Il materiale potrebbe non essere immediatamente applicabile al lavoro quotidiano dei dipendenti.
- Manca l'interazione e il feedback personalizzato.

Scenario: approccio del Learning Experience Designer

Prima della formazione, viene eseguita un'analisi per comprendere le esigenze specifiche e i livelli di competenza dei dipendenti.

La formazione viene suddivisa in moduli brevi, focalizzati su compiti specifici che i dipendenti eseguiranno usando il software.

Si utilizzano metodi di apprendimento misti, combinando video, simulazioni interattive, e attività pratiche.

I partecipanti sono invitati a partecipare a discussioni di gruppo e a sessioni di problem solving collettivo.

Si crea un forum online dove i dipendenti possono porre domande e condividere esperienze anche dopo la formazione.

La valutazione dell'apprendimento si basa sull'applicazione pratica delle competenze acquisite.

Vantaggi:

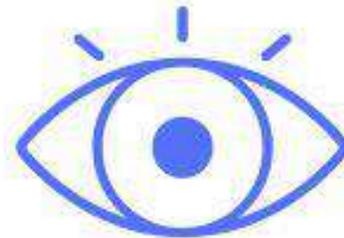
- L'apprendimento è attivo, personalizzato e centrato sull'utente.
- Maggiore coinvolgimento e motivazione grazie a un approccio pratico e interattivo.
- Il feedback continuo e la possibilità di condividere esperienze migliorano la comprensione e la ritenzione.
- L'apprendimento è direttamente applicabile al contesto lavorativo dei partecipanti.

**Gli stili di
apprendimento**

Uditivo



Visuale



Cinestetico



Gli stili di apprendimento



Verbale: Chi predilige lo stile di apprendimento verbale apprende meglio attraverso la lettura e la scrittura.



Logico o matematico: Preferiscono usare la logica, i ragionamenti e i sistemi per comprendere il materiale di studio.



Sociale : Gli individui con uno stile di apprendimento sociale preferiscono imparare in gruppi e traggono beneficio dalla discussione e dall'interazione con gli altri.



Solitario o intrapersonale: Alcune persone apprendono meglio lavorando da sole, riflettendo autonomamente e utilizzando l'auto-studio.



Naturalistico: Questo stile di apprendimento si riferisce alla preferenza di apprendere all'aperto o attraverso temi legati alla natura e al mondo naturale.

Una chiave di lettura

- Molti esperti ora vedono gli stili di apprendimento non come categorie fisse, ma come preferenze fluide che possono cambiare in base al contesto, alla materia e alle circostanze
- È più utile creare ambienti di apprendimento che offrano una varietà di metodi didattici per coprire una gamma più ampia di preferenze di apprendimento e promuovere una comprensione più profonda del materiale
- Molti educatori e programmi di formazione si sforzano di fornire un mix di materiali e attività che indirizzano vari stili di apprendimento, massimizzando così l'efficacia complessiva dell'apprendimento.

Trasformare un corso in un'esperienza di apprendimento

Struttura del corso:

- Il corso si svolge in aula con un formatore che tiene alcune lezioni frontali sulla teoria del public speaking.
- I partecipanti osservano video di discorsi famosi e analizzano le tecniche utilizzate.
- Viene fornito un manuale con suggerimenti e tecniche.
- Il corso si conclude con una breve sessione in cui ogni dirigente tiene un discorso preparato in anticipo.
- La valutazione prevede un quiz finale a risposta multipla sulla teoria del public speaking

Esempio di personalizzazione in un corso di formazione

- Modulo 1: Fondamenti Teorici
 - Modulo 2: Strumenti e Tecniche Applicative
 - Modulo 3: Case Study e Applicazione Pratica
 - Ogni partecipante inizia il corso con un test di ingresso progettato per valutare la conoscenza di ciascun modulo. In base ai risultati, il percorso di apprendimento del partecipante può essere personalizzato
-
- L'obiettivo è massimizzare l'efficienza del tempo di apprendimento per tutti, garantendo che ciascuno possa trarre il massimo beneficio dal corso

Esempio di flessibilità in un corso di formazione

- **Apprendimento Asincrono:** Convertire il materiale del corso in formati asincroni come video registrati, letture e quiz online che i dipendenti possono completare quando hanno tempo libero, garantendo che nessuno perda l'opportunità di apprendimento.
- **Moduli Abbreviati:** Creare una versione condensata del corso che copra solo gli aspetti più critici, riducendo così il tempo necessario per i dipendenti impegnati a completarlo.
- **Suddivisione del Corso:** Offrire il corso in più sessioni più brevi e gestibili nel tempo, permettendo ai dipendenti di partecipare intorno ai loro impegni lavorativi.
- **Apprendimento Mobile:** Utilizzare una App di apprendimento mobile che permetta ai dipendenti di accedere ai contenuti del corso in movimento, come durante il tragitto verso casa o in altre pause durante la giornata.
- **Differimento della Partecipazione:** Permettere ai dipendenti di iscriversi a sessioni future del corso una volta che i loro progetti sono completati e le scadenze soddisfatte.
- **Supporto Puntuale:** Se i contenuti del corso sono direttamente rilevanti per i progetti a breve scadenza, organizzare sessioni di coaching mirate per supportare l'applicazione immediata delle competenze apprese nel contesto del progetto.
- **Crediti per lo Sviluppo Professionale:** Dare ai dipendenti un incentivo per completare il corso nel loro tempo personale, offrendo riconoscimenti o crediti per il loro sviluppo professionale o incentivi.

Un ultimo confronto

Approccio Centrato sul Contenuto

Lezione 1: Storia del Marketing Digitale

Lezione 2: Concetti Base di SEO (Search Engine Optimization)

Lezione 3: Strumenti di Analisi dei Dati

Lezione 4: Social Media Marketing

Lezione 5: Case Studies di Marketing Digitale di Successo

Approccio Centrato sull'Utente (LXD)

Prima dell'inizio del corso, viene condotto un sondaggio tra i partecipanti per identificare le loro conoscenze, esperienze e aree di interesse.

Viene creato un "percorso di apprendimento personalizzato" per ogni partecipante, permettendo loro di saltare i moduli che già conoscono e concentrarsi su aree dove desiderano o necessitano maggiore approfondimento.

Le sessioni dal vivo sono interattive, con attività pratiche e discussioni incentrate sui bisogni specifici dei partecipanti.

I contenuti sono accessibili in formati diversi: video per chi apprende meglio visivamente, podcast per gli uditori, esercizi interattivi per i cinestetici.

Gli utenti lavorano su progetti che sono direttamente rilevanti per il loro lavoro o per i loro interessi personali, ricevendo feedback personalizzati.

Vengono organizzate sessioni di mentorship e peer-review, dove i partecipanti possono interagire e apprendere l'uno dall'altro, creando una comunità di apprendimento.



Le metodologie didattiche

Il cuore pulsante della progettazione

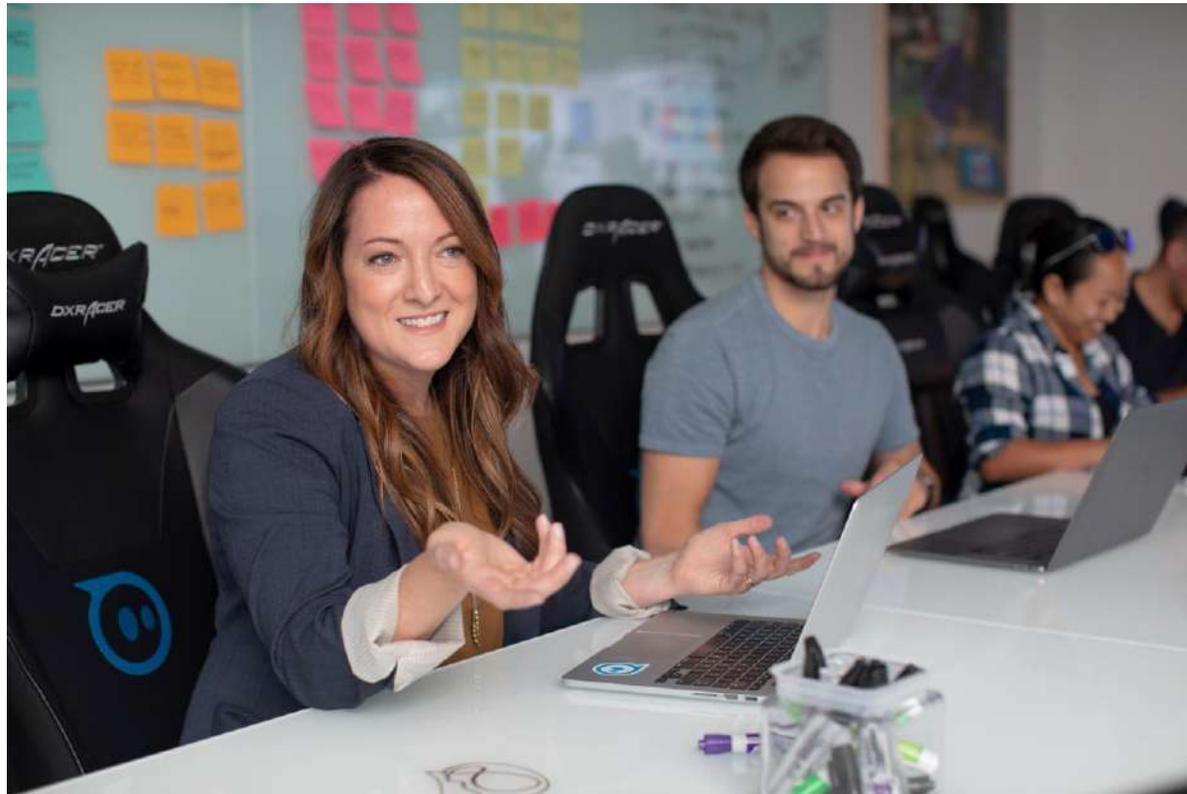
Le metodologie didattiche svolgono un ruolo cruciale nell'agevolare il processo di apprendimento degli adulti.

Non esiste una metodologia didattica universale che si adatti a tutte le situazioni

La progettazione deve tener conto della natura pratica delle competenze richieste e dell'applicabilità diretta sul posto di lavoro.

Apprendimento basato su problemi (PBL)

Incoraggia gli adulti a immergersi in situazioni complesse o problemi reali e a trovare soluzioni attraverso la collaborazione e la riflessione critica.



Metodologie didattiche



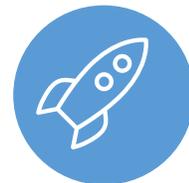
Case-Based Teaching



Apprendimento Collaborativo



Apprendimento Attivo



Game-Based Learning

Esempio: Formazione sulla Sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici



Gioco di simulazione per la formazione sulla sicurezza sul posto di lavoro.

- I partecipanti vengono posti in un ambiente virtuale che replica un luogo di lavoro, completo di varie attrezzature e scenari.
- Nel gioco, i partecipanti devono navigare in diverse situazioni, come la gestione di un'eventuale emergenza, l'identificazione dei rischi di sicurezza o l'uso corretto delle attrezzature di protezione.
- Ogni decisione presa nel gioco porta a diversi esiti, aiutando i partecipanti a comprendere le conseguenze delle loro azioni in termini di sicurezza.
- Il gioco potrebbe includere feedback immediati e suggerimenti per migliorare, offrendo un'esperienza di apprendimento dinamica e interattiva.

Come scegliere le metodologie?

Chi sono i miei utenti?

Quali competenze devo trasmettere attraverso questo corso?

Il corso si svolgerà in aula, online, o in modalità mista (blended)?

Di quali risorse materiali e tecnologiche dispongo per il corso?

Quali tecniche posso utilizzare per mantenere elevato l'interesse degli utenti?

Gli utenti sono a loro agio con l'utilizzo della tecnologia?

Quali metodi di valutazione si allineano meglio con le metodologie didattiche scelte?

Ci sono esigenze culturali, linguistiche o di accessibilità che devo considerare?



SELF

Il Sistema di E-Learning Federato
per la PA in Emilia-Romagna

Grazie per aver seguito la lezione