ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 168 Wednesday 21 july 2021

3 modelli decisionali per l'eLearning

Come prendere decisioni cruciali che riguardano la formazione online adottando alcuni modelli decisionali.

Avviare la formazione online a livello aziendale è un percorso carico di decisioni. Che tipi di corsi di formazione servono ai dipendenti? È meglio gestire la formazione internamente o esternalizzare? Quale tipo di **learning management system, LMS**, scegliere? Qual è lo strumento di creazione di corsi più adatto? Quando si entra nel vivo della progettazione, gli interrogativi si moltiplicano ulteriormente: **formazione sincrona o asincrona**, formato ecc. Visto che ci sono diversi cambiamenti da gestire, sarebbe il caso di fermarsi a riflettere sulle proprie necessità prima di muovere i primi passi. A questo proposito, è utile usare alcuni modelli decisionali e applicarli all'eLearning.

Il modello decisionale razionale

Nel modello decisionale razionale si segue uno schema logico per arrivare alla decisione seguendo sei tappe:

1. **Definire il problema** ? quali sono i limiti della formazione tradizionale oltre alle note difficoltà di spostamento in tempi di distanziamento sociale?
2. **Identificare i criteri** per scegliere la soluzione possibile ? può essere quella che risponde più velocemente a un bisogno urgente. Ad esempio la formazione su una nuova applicazione ha un carattere d'urgenza se questa deve essere adottata in tutta l'azienda. Se invece si ha più tempo a disposizione, la velocità non è il criterio principale.
3. **Decidere quali sono i criteri più importanti**: il corso per esempio, deve essere adatto a **persone con disabilità**, l'accessibilità deve prevalere su qualunque altra soluzione di carattere economico.
4. **Generare una lista delle possibili alternative**: invece di usare la formazione online, è possibile svolgere il corso in aula o in **modalità blended**?
5. **Valutare le alternative**: quali sono i pro e contro di ogni alternativa? Ad esempio quali sono i vantaggi di gestire la formazione in azienda, rispetto a quelli di esternalizzarla?

Questo modello decisionale è l'ideale per identificare le priorità e vagliare pro e contro di ogni alternativa. Lo svantaggio principale è che richiede troppo tempo e una forma di accentramento della decisione.

Il modello decisionale di Vroom-Yetton

Non sempre è possibile seguire un modello razionale per la presa di decisioni, per questo ci si affida a **modelli più rapidi** e snelli che aiutano in maniera più intuitiva a trovare una soluzione che potrebbe non essere la migliore del mondo, ma è sicuramente adatta alle proprie esigenze. Il modello di Vroom-Yetton funziona con una serie di domande a cui si risponde sì e no e che fanno da guida fino ad arrivare alla decisione finale.

Nel caso dell'eLearning, potrebbe essere utile domandarsi: "Il personale che lavora in azienda è in grado di fornire corsi di formazione specifici?" oppure "Il LMS aiuta con il tracciamento per la formazione obbligatoria?".

Questo modello potrebbe essere propedeutico al modello razionale perché aiuta fin da subito a scartare alcune alternative a cui abbiamo risposto negativamente. Il vantaggio è che questo processo coinvolge i dipendenti facendosi domande su come possano rispondere al cambiamento. La questione è come capire quali sono le domande giuste.

Il modello decisionale retrospettivo

Il modello decisionale di Per Soelberg afferma che alcune scelte vengano prese fin dall'inizio del processo decisionale, anche senza rendersene conto. Analisi dei problemi, priorità, alternative soffrono di un "bias": le proprie opinioni e preferenze influenzano la scelta finale. In questo caso, molto simile anche alle scelte che si svolgono secondo il modello intuitivo, è

importante fermarsi e riadattarsi alla situazione scegliendo l'opzione che risponde alle proprie esigenze. Il modello è più adatto alle scelte individuali che non di gruppo, ma aiuta comunque a definire le preferenze e coinvolgere gli studenti in **percorsi di autoapprendimento**.

Qualunque sia il percorso decisionale scelto, ciò che conta è **partire dai bisogni**: quelli dell'azienda, che aspira a crescere facendo acquisire nuove competenze ai dipendenti, e quelli dei dipendenti stessi che devono essere coinvolti nel processo per renderlo efficace.