ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 99 Wednesday 12 february 2020

Che cos'è il modello HILL e come può rendere l'eLearning più efficace?

Tutti i segreti dell'High Impact Learning that Last, un modello di formazione durevole e ad alto impatto.

Ogni anno nel mondo vengono spesi 200 miliardi di dollari in formazione, ma solo il 25% dei beneficiari dei corsi si ritiene soddisfatto. I dati prodotti da diversi studi e analizzati da Filip Dochy e Mien Segers, evidenziano che la più grande sfida delle aziende non è investire nella formazione in generale, ma investire nella creazione di contenuti formativi che siano efficaci e che abbiano un effetto durevole per i beneficiari dei corsi. HILL, High Impact Learning that Last, è il nome di un nuovo modello di formazione creato da Dochy e Segers proprio per rivoluzionare l'esperienza di formazione. L'obiettivo è chiaro: creare contenuti formativi ad alto impatto e durevoli nel tempo. Ecco in cosa consiste il modello HILL in sette passi.

1. Creare un senso di emergenza

La formazione parte da un bisogno, da un problema e da una sfida. Tutto questo genera nei beneficiari l'impellente necessità di imparare. Il compito del formatore è far emergere gli obiettivi a partire da questi bisogni e destare la curiosità dei beneficiari, infondendo energia e riportando a situazioni personali e reali il fulcro della formazione.

2. Coinvolgimento del corsista

L'espressione "learner agency" sta a indicare che quando i beneficiari del corso sono liberi di decidere cosa, quando e come imparare, non solo sono più indipendenti ma anche più **motivati a formarsi**. Non è il formatore a decidere e strutturare il corso nei minimi dettagli, ma sono i corsisti i veri agenti del proprio percorso di apprendimento.

3. Collaborazione e tutoraggio

Puntare sulla collaborazione significa rafforzare l' **apprendimento sociale**, insegnare alle persone a dare dei feedback positivi e inserire elementi di gamification a sostegno del lavoro di squadra. Il formatore è sempre pronto a dare supporto a livello individuale e di gruppo.

4. Formazione ibrida

Per stimolare la partecipazione dei beneficiari è utile usare una formula ibrida di formazione online e offline, usando la creatività per rendere la **formazione blended** adatta ai bisogni dei beneficiari. Gli strumenti online includono video conferenze e chat, Youtube. La formazione offline include incontri faccia a faccia e materiale didattico da studiare in autonomia.

5. Azione e condivisione della conoscenza

È fondamentale trasformare la formazione in una vera e propria esperienza in cui i beneficiari del corso interagiscono tra di loro. Il compito del formatore è rafforzare la **memoria** perché quanto appreso non sia più dimenticato. Per esempio si possono creare gruppi di lavoro, sperimentare per imparare sul posto di lavoro, fare tavole rotonde dove formatore e corsisti sono sullo stesso livello.

6. Flessibilità ? Formazione formale e informale

Durante il processo di formazione, è importante includere momenti di **apprendimento informale**. Un importante carico di lavoro, con successivo dibattito e verifica è un modo per rafforzare l'apprendimento informale da soli o in gruppo.

7. Includere la valutazione come parte della formazione

Nel corso della formazione è importante valutare le conoscenze apprese, fermarsi ad aiutare le persone che non riescono ad andare avanti, stimolare il dibattito dopo i momenti di valutazione. Lo scopo della valutazione non è mettere pressione ai beneficiari del corso, ma permettere loro di imparare dai propri errori.

Il segreto del modello HILL

Alcuni elementi del modello HILL sono già ampiamente utilizzati nell'eLearning: l'apprendimento sociale, la gamification, le valutazioni come momenti di formazione e formule blended. Altri elementi, come l'autonomia nel formarsi dove, quando e come si vuole sono il carattere essenziale della formazione online. Il vero valore aggiunto del modello HILL è la costante energia positiva che si instaura tra formatore e beneficiari a partire dall'identificazione dei bisogni formativi. La collaborazione tra pari, il coinvolgimento dei dipendenti sin dai primi passi della formazione, il loro feedback durante la formazione e le sessioni di valutazione, la creazione di momenti informali di apprendimento sono la chiave per un vero corso di formazione ad alto impatto e duraturo.