

# Guida Pratica



**ATENA**  
ACADEMY FOR TEACHING AND ENHANCING NEW ABILITIES



**Erasmus+**

*La tua guida all'apprendimento con le istruzioni per lo studio autonomo e tutto ciò che devi sapere sui corsi di formazione*

## ***Riepilogo***

|   |     |
|---|-----|
| I. Introduzione   | 2   |
| I.1 Il progetto ATENA   | 2   |
| I.2 Informazioni sulla Guida Pratica                              | 5   |
| I.3 Perché essere un (migliore) formatore?                        | 6   |
| II. Concetto di "specchio nero"                                   | 19  |
| III. "Romperre la quarta parete" Concept                          | 48  |
| III.1 "Romperre la quarta parete" nel cinema e nel teatro         | 48  |
| III.2 "Romperre il quarto muro" nell'educazione non formale       | 52  |
| IV. Principi e metodi del corso di formazione                     | 72  |
| V. Struttura formativa  | 96  |
| VI. Suggestimenti e trucchi                                       | 109 |
| VI.1 Suggestimenti e trucchi su come essere un formatore migliore | 106 |
| VI.2 Consigli e suggestimenti per scegliere i metodi migliori     | 110 |
| VII. Contatti e partner   | 147 |

## ***Guida all'autovalutazione***

# I. Introduzione

## I.1 Informazioni sul progetto ATENA

*ATENA – Academy for Teaching and Enhancing New Abilities.*

Il mercato dell'istruzione in rapida evoluzione rende la competitività dei centri di apprendimento, delle economie e degli individui dipendente dalla conoscenza e dall'innovazione. In questo gruppo l'innovazione viene generata sulla base di competenze basate sull'esperienza e di processi informali. Deriva dall'esperienza legata alla situazione di crisi generatasi che seguirà l'episodio pandemico da Covid-19. Ciò richiede la disponibilità di metodi di insegnamento e formazione qualificati, i problemi organizzativi e la mancanza di competenze in materia di innovazione rappresentano i principali ostacoli all'innovazione.

Ottenere innovazione in questo settore richiede formazione e personale qualificato, sostegno all'innovazione nel processo di apprendimento e trasferimento di conoscenze. Le competenze di innovazione consentono di generare capacità di innovazione dei centri di istruzione/insegnamento/formazione/sviluppo e di identificare continuamente opportunità di innovazione consentendo ai loro formatori di contribuire all'innovazione, riducendo il rischio di licenziamento e aumentando l'occupabilità. Sebbene garantire il coinvolgimento dei formatori in tutte le funzioni sia fondamentale per l'innovazione dell'istruzione e della formazione, i formatori poco qualificati presentano una significativa mancanza di comprensione e competenze in materia di innovazione.

Nello studio della fase preparatoria del progetto, i centri educativi e di formazione mostrano che il 65% dei loro formatori non riconosce l'importanza dell'innovazione nell'ambito della loro attività. L'incrocio di domande specifiche ha permesso di definire che la ragione risiede in 2 questioni principali suggerite dalla mancanza di comprensione dell'innovazione, in particolare l'errata associazione dell'innovazione con l'industria high-tech e l'assegnazione dell'attività di innovazione esclusivamente a questi centri di istruzione e formazione. Per colmare le lacune di competenze e conoscenze, il progetto mira a sensibilizzare formatori e insegnanti sull'importanza dell'innovazione e delle competenze correlate per la loro crescita professionale e occupabilità, fornendo ai formatori la comprensione di come contribuire all'innovazione e alle competenze di innovazione, sviluppando una mentalità innovativa e sensibilizzare i centri educativi e formativi sull'importanza di sviluppare capacità di innovazione tra di loro e su come integrarli nei processi di apprendimento.

I metodi di innovazione che verranno applicati nei contenuti del processo di apprendimento saranno assicurati da 2 regole:

1) La regola dello specchio nero: il formatore ha più opzioni tra cui scegliere come svolgere il programma formativo in modo interattivo, di fase in fase, da utente a utente;

2) Metodo Rompere il quarto muro in cui i metodi applicati dal formatore vengono analizzati da specialisti (nel modo di insegnare, tecniche speciali utilizzate per mantenere i partecipanti nel processo, come ha utilizzato le sue risorse, parlare in pubblico o gestione delle emozioni).

Per realizzare gli obiettivi, il progetto fornirà un percorso aperto di sviluppo delle competenze orientato all'utente nell'area dell'innovazione che consentirà, in modo efficiente in termini di tempo e costi, di fornire competenze di innovazione a formatori poco qualificati e centri di istruzione e formazione. Si rivolge specificamente a formatori poco qualificati provenienti da centri di istruzione e formazione.

Attraverso lo sviluppo, il test e la fornitura di una metodologia mirata e di strumenti digitali online integrati, mira specificamente ad aumentare l'offerta di programmi di sviluppo delle competenze di alta qualità nell'area dell'innovazione che soddisferanno le esigenze individuali dei formatori o degli insegnanti poco qualificati in tutta Europa, faciliteranno il loro accesso a livelli superiori percorsi qualificati nell'area dell'innovazione e aumentare il bacino di formazione con capacità di innovazione.

Considerare l'innovazione in rapida evoluzione nell'ambiente educativo, garantire l'integrazione delle conoscenze all'avanguardia, delle esperienze pratiche diversificate e il loro trasferimento oltre confine è fondamentale per fornire soluzioni con l'impatto atteso, garantendo forti sinergie e una rilevante inclusione delle conoscenze. L'inclusione di partner internazionali è particolarmente cruciale non solo per fornire una base completa di conoscenze, esperienze e visioni diverse, ma per garantire l'inclusione delle regioni dell'UE meno sviluppate nel trasferimento di pratiche di innovazione all'avanguardia e nell'aumento dei metodi innovativi applicati nell'apprendimento processi.

## I.2 Informazioni sulla Guida pratica

Questa Guida all'apprendimento includerà le istruzioni per lo studio autonomo e tutti i contenuti formativi inclusi nei percorsi formativi consigliati. La forma modulare del corso consentirà un facile adattamento alle esigenze specifiche dei partecipanti consentendone la personalizzazione a esigenze particolari a seconda dei risultati dello strumento di autovalutazione.

L'IO si concentrerà sia sulla fornitura di contenuti innovativi che rispondano alle esigenze del gruppo target, sia sul fornire ai partecipanti un'esperienza interattiva attraverso la guida metodologica della formazione. I metodi specifici da applicare saranno definiti specificamente per ciascun modulo per garantire il miglior adattamento agli obiettivi, ai contenuti e alle esigenze del gruppo target, nonché al quadro tecnologico. Le modalità saranno definite sulla base del focus cruciale su 2 pilastri di contenuto:

1) *Il concetto "Black Mirror"*, in cui il partecipante può scegliere in modo interattivo come verrà svolto il corso di formazione, con molteplici scelte tra cui scegliere. Di tappa in tappa, da utente a utente, nella piattaforma il percorso formativo avrà argomenti diversi legati alle scelte dei partecipanti;

2) *Il concetto "Romper il quarto muro"*, dove ogni scelta fatta dai formatori sarà analizzata da specialisti, compresi i metodi applicati dal formatore nella parte erogativa (metodi di insegnamento, tecniche di gestione, gestione delle emozioni, parlare in pubblico, gestione delle risorse, tra gli altri). Nell'altro modo di parlare verrà spiegato passo dopo passo come essere un formatore.

### **I.3 Perché essere un (migliore) formatore?**

Migliorare in qualsiasi cosa nella vita, compreso insegnare agli altri, può avere numerosi vantaggi personali e sociali. Ecco alcuni motivi convincenti per cui il miglioramento e la padronanza nell'insegnamento, o qualsiasi altra abilità, sono preziosi:

1. **Realizzazione personale:** la padronanza e il miglioramento forniscono un senso di realizzazione e soddisfazione personale. Sforzarsi di migliorare nell'insegnamento consente alle persone di sperimentare la gioia dell'apprendimento e della crescita continui.

2. **Maggiore efficacia:** migliorare le capacità di insegnamento contribuisce direttamente a diventare un educatore più efficace. Ciò, a sua volta, avvantaggia gli studenti fornendo loro un'istruzione di qualità superiore e un'esperienza di apprendimento più coinvolgente.

3. **Impatto sugli altri:** l'insegnamento è una professione con un impatto significativo sulla vita degli altri. Migliorando l'insegnamento, gli educatori possono influenzare positivamente lo sviluppo accademico, personale e professionale dei loro studenti, contribuendo al loro successo.

4. **Adattabilità al cambiamento:** il miglioramento continuo favorisce l'adattabilità. Nel campo dinamico dell'istruzione, è essenziale rimanere aggiornati con nuove metodologie, tecnologie e approcci pedagogici. Questa adattabilità aiuta gli educatori a rimanere pertinenti e reattivi alle esigenze in evoluzione dei loro studenti.

5. **Avanzamento di carriera:** l'impegno al miglioramento può portare a opportunità di avanzamento di carriera. Sia in contesti di istruzione formale che in altri ruoli didattici,

coloro che migliorano continuamente le proprie capacità di insegnamento possono avere maggiori probabilità di assumere posizioni di leadership o esplorare nuovi percorsi di carriera nel settore.

6. Ambiente di apprendimento positivo: un insegnamento efficace crea un ambiente di apprendimento positivo e stimolante. Man mano che gli educatori migliorano le loro capacità di insegnamento, possono facilitare un'atmosfera che incoraggia la curiosità, il pensiero critico e l'amore per l'apprendimento tra gli studenti.

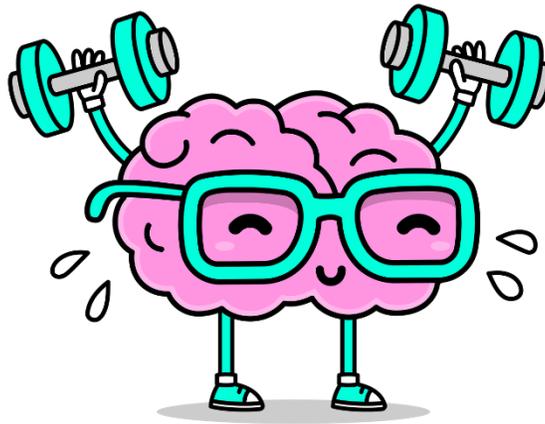
7. Coinvolgimento degli studenti: metodi di insegnamento migliorati possono comportare un maggiore coinvolgimento degli studenti. Quando gli studenti trovano il materiale interessante e pertinente, è più probabile che partecipino attivamente al processo di apprendimento, con conseguente migliore memorizzazione e comprensione.

8. Coltivazione di abitudini di apprendimento permanente: modellando un impegno al miglioramento, gli educatori ispirano i loro studenti ad adottare una mentalità simile. È più probabile che gli studenti comprendano il valore dell'apprendimento continuo quando vedono i loro insegnanti perseguire attivamente la crescita e lo sviluppo.

9. Contributo alla società: gli insegnanti svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare il futuro istruendo la prossima generazione. L'impegno a migliorare nell'insegnamento contribuisce al miglioramento generale della società producendo individui ben istruiti e qualificati.

10. Costruire relazioni positive: un insegnamento efficace implica costruire relazioni positive con gli studenti. Man mano che gli insegnanti migliorano le loro capacità

comunicative e interpersonali, possono creare un ambiente di apprendimento inclusivo e solidale, favorendo connessioni positive con i loro studenti.



Migliorare l'insegnamento e migliorare continuamente le competenze è un'attività utile con vantaggi sia per gli educatori che per la società nel suo insieme. Promuove la crescita personale, ha un impatto positivo sugli studenti e contribuisce al progresso dell'istruzione e al benessere delle comunità.

L'adattamento ai cambiamenti della nuova generazione è fondamentale per diverse ragioni, che riflettono la natura dinamica della società e le esigenze in evoluzione degli individui. Ecco alcuni motivi chiave per cui è importante adattarsi ai cambiamenti nella nuova generazione:

- Rilevanza culturale: ogni generazione ha le sue influenze culturali, i suoi valori e le sue prospettive uniche. L'adattamento a questi cambiamenti consente agli

individui, alle organizzazioni e alle istituzioni di rimanere culturalmente rilevanti e di connettersi con un pubblico diversificato.

- Comunicazione efficace: gli stili di comunicazione si evolvono con ogni generazione. L'adattamento ai nuovi strumenti, piattaforme e preferenze di comunicazione garantisce interazioni efficaci e significative. Ciò è particolarmente importante negli ambienti educativi, nei luoghi di lavoro e in altri contesti sociali.
- Innovazione e tecnologia: la nuova generazione è spesso in prima linea nei progressi tecnologici. L'adattamento ai cambiamenti tecnologici è essenziale per rimanere competitivi, aumentare la produttività e facilitare l'apprendimento e la comunicazione.
- Strategie educative: i metodi di insegnamento e gli approcci educativi dovrebbero allinearsi agli stili di apprendimento e alle preferenze di ogni generazione. L'adattamento delle tecniche didattiche aiuta a coinvolgere gli studenti e promuove un'esperienza di apprendimento positiva.
- Dinamiche del posto di lavoro: il posto di lavoro subisce una continua trasformazione con l'ingresso di ogni generazione nel mondo del lavoro. Adattarsi ai cambiamenti nelle attitudini lavorative, nelle aspettative e negli stili di collaborazione è vitale per creare un ambiente di lavoro armonioso e produttivo.
- Consapevolezza sociale e ambientale: le nuove generazioni spesso portano una maggiore consapevolezza delle questioni sociali e ambientali. Adattarsi a queste preoccupazioni è importante per affrontare le sfide sociali, promuovere la sostenibilità e favorire un senso di responsabilità sociale.
- Diversità e inclusione: i cambiamenti generazionali spesso coincidono con una maggiore consapevolezza della diversità e dell'inclusione. Adattarsi a questi

cambiamenti implica creare ambienti inclusivi che rispettino e celebrino le differenze, favorendo un senso di appartenenza per tutti.

- Preferenze dei consumatori: le aziende devono adattarsi alle mutevoli preferenze dei consumatori per rimanere rilevanti e competitive. Comprendere i comportamenti d'acquisto, le preferenze e i valori della nuova generazione è fondamentale per il successo aziendale.
- Stili di leadership: gli stili di leadership che risuonano con una generazione potrebbero non essere altrettanto efficaci con un'altra. Adattare gli approcci di leadership alle preferenze e alle aspettative delle diverse generazioni contribuisce a una leadership e a una gestione del team efficaci.
- Impegno sociale e politico: ogni generazione può avere prospettive uniche su questioni sociali e politiche. Adattarsi a questi cambiamenti implica comprendere e impegnarsi con punti di vista in evoluzione, promuovere un dialogo aperto e affrontare le preoccupazioni in modo costruttivo.
- Promuovere l'innovazione: abbracciare le idee e la creatività della nuova generazione favorisce l'innovazione. L'adattamento al cambiamento consente alle organizzazioni e alle società di sfruttare le nuove prospettive e le intuizioni uniche portate dagli individui più giovani.
- Apprendimento continuo: abbracciare il cambiamento promuove una cultura di apprendimento continuo. Gli individui e le organizzazioni che sono adattabili sono meglio attrezzati per affrontare l'incertezza, imparare da nuove esperienze e crescere in risposta alle sfide emergenti.

In sintesi, adattarsi ai cambiamenti della nuova generazione è essenziale per mantenere la rilevanza, promuovere relazioni positive e affrontare le esigenze in evoluzione della società. Promuove l'inclusività, incoraggia l'innovazione e garantisce che gli individui e le organizzazioni rimangano agili in un mondo in rapido cambiamento.

Un formatore è una persona che, analogamente a un architetto, si concentra sulla costruzione di un ambiente che stimoli l'apprendimento e la crescita. Un formatore sta sviluppando un ambiente che consente agli studenti di acquisire nuove conoscenze, abilità e competenze. In questa guida ci riferiamo ad un formatore che utilizza l'educazione non formale nelle sue pratiche.



Poiché l'istruzione non formale presenta numerosi vantaggi rispetto all'istruzione formale, è un ottimo strumento che tutti possiamo utilizzare per promuovere l'apprendimento permanente.

L'istruzione formale non sempre raggiunge tutti gli obiettivi, ma è una componente essenziale dell'apprendimento e promuove lo sviluppo personale, soprattutto durante i primi anni di scuola. È qui che entra in gioco il potenziale dell'aspetto non formale, offrendo un apprendimento personalizzato per soddisfare le esigenze di ogni persona, indipendentemente dall'età, dal background o dagli hobby.

L'educazione non formale è una tecnica di apprendimento vitale e di successo perché presenta diversi vantaggi rispetto all'istruzione formale tradizionale, soprattutto in situazioni in cui potrebbe non essere pratica o appropriata.



Gli attributi principali dell'educazione non formale sono:

- Può sempre essere modificato per soddisfare le esigenze dell'individuo e della comunità, soprattutto se il futuro è l'obiettivo principale. Attraverso i programmi, i partecipanti apprendono molte opzioni di stile di vita e diventano maggiormente coinvolti nelle loro comunità.

- Può essere modificato in base alla fase di apprendimento o di crescita di ciascun individuo. Le attività che non costituiscono istruzione formale tendono ad essere più adattabili e possono modificarsi in base alle esigenze dei partecipanti. Alla fine, si rivela uno stile di istruzione molto più adattabile rispetto all'istruzione formale, per definizione.
- È collaborativo in quanto gli individui partecipano attivamente e imparano lavorando in squadra. Inoltre, consente una vera espressione di sé per gli individui.
- È un approccio educativo che promuove la diversità e l'inclusività. È un approccio che valorizza la diversità per natura, che può essere di per sé fonte di crescita e apprendimento.

Perché essere un operatore/formatore di educazione non formale:

*Flessibilità:* i tempi e i contenuti dell'istruzione non formale sono entrambi flessibili. È più facile per le persone gestire il proprio apprendimento con altri obblighi come lavoro, famiglia o altri impegni poiché può essere personalizzato in base alle esigenze e alla disponibilità degli studenti.

*Accessibilità:* una varietà di luoghi, inclusi centri comunitari, biblioteche, luoghi di lavoro e piattaforme online, vengono spesso utilizzati per l'istruzione non formale. Gli studenti che potrebbero essere esclusi dall'istruzione tradizionale a causa di vincoli finanziari, sociali o di altro tipo ora possono accedervi.

*Apprendimento permanente:* il concetto di apprendimento permanente è promosso dall'istruzione non formale. Promuove lo sviluppo personale incoraggiando le

persone ad apprendere nuove competenze, a stare al passo con gli eventi attuali e ad adattarsi ad essi.

*Competenze pratiche e rilevanti:* l'enfasi nell'istruzione non formale è tipicamente posta sulle informazioni e sulle competenze che possono essere immediatamente applicate alle esigenze degli studenti e agli scenari del mondo reale. Ciò può migliorare l'occupabilità e fornire alle persone la fiducia necessaria per affrontare gli ostacoli che incontrano.

*Coinvolgimento e partecipazione:* metodi interattivi e partecipativi sono comuni nell'istruzione non formale e possono aumentare la motivazione e il senso di coinvolgimento degli studenti. Partecipare attivamente al processo di apprendimento potrebbe comportare una maggiore comprensione e una migliore memoria del materiale.

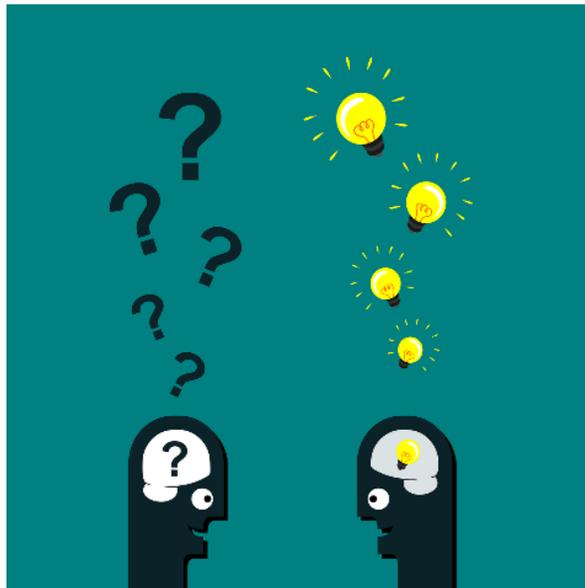
*Personalizzazione:* gli interessi, i requisiti e gli obiettivi degli studenti possono essere presi in considerazione durante la progettazione dell'istruzione non formale. I risultati di apprendimento positivi sono più probabili quando le persone imparano al proprio ritmo e nei modi che meglio si adattano alle loro preferenze di apprendimento grazie a questo approccio individualizzato.

*Innovazione e creatività:* strategie di apprendimento non convenzionali e tecniche di insegnamento creativo sono promosse dall'istruzione non formale. Ciò può aiutare gli studenti a diventare più creativi, pensatori critici e abili risolutori di problemi.

*Diverse tecniche di insegnamento e apprendimento:* nell'educazione non formale viene utilizzata un'ampia gamma di tecniche di insegnamento e apprendimento, come giochi di ruolo, workshop, discussioni di gruppo, apprendimento esperienziale e attività

pratiche. Questa varietà supporta vari stili di apprendimento e migliora il processo educativo nel suo complesso.

*Diversità e inclusione:* l'istruzione non formale può raggiungere gruppi svantaggiati o emarginati che i sistemi educativi formali potrebbero non essere in grado di servire in modo adeguato. Può onorare la diversità e incoraggiare l'inclusione sociale prestando attenzione alle particolari esigenze dei diversi gruppi.



*Risposta rapida alle mutevoli esigenze:* l'istruzione non formale è in grado di adattarsi rapidamente alle mutevoli difficoltà sociali, compresi i problemi ambientali, le crisi sanitarie e le scoperte tecnologiche. Questa flessibilità garantisce che gli studenti possano ottenere informazioni tempestive e pertinenti.

*Costi ridotti:* poiché i programmi di istruzione non formale spesso non richiedono test standardizzati, grandi infrastrutture o spese amministrative, sono spesso meno

costosi dei sistemi di istruzione formale. Ciò aumenta l'accessibilità all'apprendimento, in particolare in contesti con risorse limitate.

Ecco alcuni aspetti chiave che evidenziano l'importanza dei formatori nell'istruzione non formale:

- Facilitare il pensiero critico: i formatori nell'istruzione non formale incoraggiano gli studenti a pensare in modo critico, a mettere in discussione le ipotesi e ad analizzare le informazioni. Promuovendo le capacità di pensiero critico, i formatori consentono alle persone di prendere decisioni informate e affrontare le sfide con una mentalità ponderata.
- Promuovere l'apprendimento permanente: l'istruzione non formale spesso sottolinea il valore dell'apprendimento continuo oltre le classi tradizionali. I formatori ispirano una mentalità di apprendimento permanente modellando curiosità, adattabilità e impegno per lo sviluppo personale.
- Creare un ambiente di apprendimento positivo: i formatori contribuiscono in modo significativo all'ambiente di apprendimento complessivo. Un'atmosfera positiva e inclusiva aiuta gli studenti a sentirsi a proprio agio, motivati e coinvolti. Questo ambiente migliora l'esperienza di apprendimento e incoraggia la partecipazione attiva.
- Adattare l'istruzione alle esigenze individuali: l'istruzione non formale è spesso incentrata sullo studente e consente ai formatori di adattare i propri metodi di insegnamento per soddisfare gli stili e le preferenze di apprendimento individuali. Questo approccio personalizzato migliora l'efficacia del processo di apprendimento.

- Sviluppare abilità pratiche: i formatori nell'istruzione non formale spesso si concentrano su abilità pratiche direttamente applicabili alle situazioni del mondo reale. Questo approccio pratico garantisce che gli studenti acquisiscano competenze rilevanti e immediatamente utili nella loro vita personale e professionale.
- Promuovere la creatività e l'innovazione: l'istruzione non formale fornisce una piattaforma per la creatività e l'innovazione. I formatori incoraggiano gli studenti a pensare in modo creativo, esplorare nuove idee e trovare soluzioni innovative ai problemi. Questa mentalità è essenziale in un mondo in rapido cambiamento.
- Costruire fiducia e autostima: i formatori efficaci ispirano fiducia negli studenti riconoscendo i loro risultati, fornendo feedback costruttivi e creando un ambiente di apprendimento favorevole. Questo rinforzo positivo aiuta le persone a costruire l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità.
- Coltivare valori ed etica: i formatori svolgono un ruolo nell'instillare valori etici e nel promuovere comportamenti responsabili. L'educazione non formale spesso enfatizza lo sviluppo olistico, inclusa la coltivazione di valori come l'integrità, l'empatia e la responsabilità sociale.
- Incoraggiare la collaborazione e la comunicazione: l'istruzione non formale spesso implica esperienze di apprendimento collaborativo. I formatori facilitano attività di gruppo che incoraggiano una comunicazione efficace, il lavoro di squadra e le capacità interpersonali, preparando gli studenti alle interazioni sociali e professionali.
- Adattarsi alla diversità: l'istruzione non formale spesso serve diversi gruppi di studenti. I formatori devono essere culturalmente sensibili e adattabili,

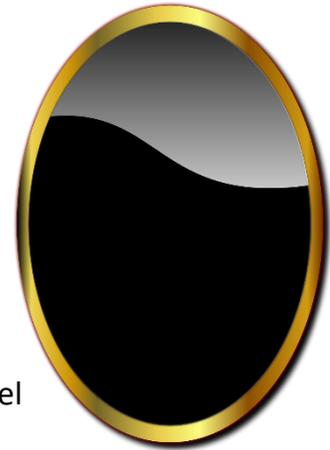
riconoscendo e rispettando la diversità all'interno della comunità di apprendimento. Ciò contribuisce a un'esperienza educativa inclusiva e arricchente.

- Dare potere agli individui: i formatori danno potere agli individui fornendo loro gli strumenti, le conoscenze e le competenze necessarie per assumere il controllo dei propri percorsi di apprendimento. Questo empowerment favorisce un senso di azione e autonomia tra gli studenti.
- Affrontare i problemi del mondo reale: l'istruzione non formale consente ai formatori di affrontare i problemi e le sfide del mondo reale. I formatori guidano gli studenti nella comprensione e nell'impegno con i problemi sociali urgenti, promuovendo un senso di responsabilità sociale e cittadinanza attiva.

Pertanto, i formatori nell'educazione non formale sono determinanti nel formare le menti favorendo il pensiero critico, promuovendo l'apprendimento permanente, creando ambienti positivi, adattando l'istruzione, sviluppando abilità pratiche, incoraggiando la creatività, costruendo fiducia, coltivando valori, incoraggiando la collaborazione, adattandosi alla diversità, responsabilizzando. individui e affrontare i problemi del mondo reale. La loro influenza va oltre il trasferimento della conoscenza, abbracciando lo sviluppo olistico degli individui in un contesto educativo flessibile e centrato sullo studente.

## II. Il concetto di "specchio nero".

Il concetto di Black Mirror all'interno del progetto si riferisce al fatto che i partecipanti possono scegliere in modo interattivo, il modo in cui si svolgerà la formazione. Di tappa in tappa, da utente a utente, ci saranno variazioni nei contenuti della formazione sulla piattaforma, a seconda delle scelte del partecipante al corso.



I partecipanti che interagiscono attivamente con il materiale del corso, l'istruttore e gli altri studenti:

- acquisirà maggiori e migliori conoscenze
- conserveranno la conoscenza in modo più efficace
- avranno una maggiore versatilità nell'applicare la loro esperienza in molti campi.

In altre parole, affinché l'apprendimento abbia luogo, gli insegnanti devono utilizzare strategie didattiche (esperienze di apprendimento) che incoraggino l'apprendimento impegnato, collaborativo e attivo.

Parliamo di alcuni ulteriori approfondimenti sull'apprendimento attivo e sottolineiamo le distinzioni chiave tra l'approccio dell'apprendimento attivo e la tecnica più utilizzata al mondo, la lezione frontale. Ti renderai conto che in realtà stiamo discutendo di un cambiamento di paradigma.

Le modalità formative più efficaci sono quelle interattive, nelle quali i partecipanti possono contribuire allo svolgimento del corso. Questo tipo di metodi coinvolgono

attivamente tutti gli studenti nella risoluzione degli argomenti in discussione e nell'instaurazione di rapporti interpersonali.

Il ruolo del formatore è principalmente quello di focalizzare l'apprendimento attraverso l'esercizio e di creare un ambiente di apprendimento ottimale. Il formatore dovrebbe essere un buon osservatore del comportamento dei partecipanti, sia durante le attività che nella fase di esame e riflessione sulle esperienze vissute. Allo stesso tempo è importante che utilizzi feedback costruttivi, un simile approccio all'apprendimento presuppone un certo grado di novità e una serie di difficoltà.

Il ruolo dei partecipanti, oltre alla necessaria preparazione e lettura in qualsiasi programma di formazione, prevede: impegnarsi seriamente nell'azione, condividere le proprie idee con gli altri membri del gruppo, analizzare le proprie idee e quelle degli altri, riflettere su cosa succede.



Il concetto di Black Mirror è semplice da applicare. Presuppone l'utilizzo di qualsiasi metodologia didattica della struttura formativa purché fornisca le informazioni in modo corretto, conciso, rapido e chiaro. Pertanto, per le stesse informazioni è possibile utilizzare qualsiasi metodo didattico applicabile a qualsiasi momento della formazione purché abbia senso per i discenti.

Ad esempio, per fissare un'informazione (e un'abilità) è possibile utilizzare SWG, Role play, Table turn o Brainstorming quando si trasmette l'uso del non verbale nel parlare in pubblico. Oppure, per ottenere una risposta a una domanda dal pubblico, puoi utilizzare il pubblico stesso in metodi di apprendimento come il Brain Picking, la Rotativa o l'Esercizio. Puoi anche spiegare più facilmente determinati concetti, idee, sentimenti, emozioni, situazioni attraverso metodi suggestivi come: l'utilizzo di Video/foto, Mappatura cerebrale, Parabole, Casi di studio o Giochi.

Allo stesso tempo, è possibile utilizzare diverse forme di brainstorming per le stesse informazioni: *brainstorming classico* con domande al pubblico e ottenendo risposte di ogni genere da tutti, oppure *table tour* con idee/opinioni scritte su *post-it* e poi pubblicate su lavagna a fogli mobili ecc.

In tutto ciò è importante modellarsi sui requisiti, sulle capacità, sui bisogni e sul tempo necessario affinché il pubblico comprenda le informazioni e stabilisca la competenza. Inoltre, è fondamentale che il corso si svolga in modo naturale in modo che l'intera formazione sia come una storia facile da comprendere.

Il concetto di Black Mirror ti aiuta ad essere flessibile e a cambiare il metodo di insegnamento in modo naturale, senza che gli studenti se ne rendano conto, pensando di

esserne la causa. Poiché sei un formatore molto preparato, a parità di informazioni, potrai avere nella faretra del tuo formatore, in qualsiasi momento, 2-3 metodi di insegnamento diversi, formati preventivamente e utilizzabili in modo efficiente.

Come applicazione di Black Mirror è possibile registrare diversi video sulle stesse informazioni per capitolo di formazione e quindi scegliere diverse sequenze di azioni didattiche nelle diverse fasi della formazione. Il risultato apparente sarà quello di avere 2-3 allenamenti totalmente diversi con le stesse informazioni. Ciò fornisce interattività e conferisce alla formazione la proprietà di essere non formale.

### **Metodi di insegnamento :**

*SWG – piccolo gruppo di lavoro:* in questo metodo i partecipanti vengono divisi in gruppi più piccoli e la stessa idea o argomenti diversi vengono discussi in parallelo. Alla fine, le idee vengono presentate a tutto il gruppo. Per dividere le persone in SWG possiamo utilizzare vari metodi:



UN. A seconda di quante squadre vogliamo costruire, chiediamo alle persone di contare fino a quel numero. Questo conteggio viene effettuato in ordine e ripetuto finché a ogni uomo non viene assegnato un numero. ( es . se abbiamo 17 partecipanti ad un corso di formazione e vogliamo dividerli in 4 squadre, i partecipanti contano a turno fino a 4 e poi fanno squadra con quelli che hanno il loro stesso numero).

B. Possiamo dividere le persone in base a vari criteri che possiamo scegliere (es: in base all'età, al sesso, all'università, agli hobby)

C. Possiamo raggruppare le persone in SWG in base a come sono sedute nella sala ( es : gruppi da 3, nell'ordine in cui sono seduti).



*Lezione frontale* - È un metodo di insegnamento formale, simile allo stile utilizzato dagli insegnanti a scuola. Informazioni coerenti vengono insegnate in breve tempo, l'interazione tra il formatore e i partecipanti è minima e i partecipanti non hanno un grande contributo personale nella formazione.

*Conferenza* - Rappresenta una presentazione informale con un vasto pubblico, in cui il formatore tiene un discorso su una determinata tematica di interesse per i partecipanti. Durante la conferenza, i partecipanti possono porre domande durante il discorso o nella sessione di domande e risposte alla fine.

*Dimostrazione* - Può essere teorica o pratica e rappresenta la presentazione con la dimostrazione di un punto di vista attraverso argomentazioni concrete o attraverso azioni. Per la dimostrazione teorica il pubblico ha il ruolo di ascoltatore degli argomenti, mentre per quella pratica il pubblico esegue varie azioni che portano alla dimostrazione dell'argomento.



*Discussione* - È un dialogo tra il formatore e i tirocinanti in cui avviene uno scambio di opinioni. Può essere formale o informale. Il ruolo di questo metodo è quello di generare idee e controversie, aiutare gli studenti ad espandere la loro zona di comfort e fornire loro uno spazio sicuro in cui aprirsi ai colleghi e al formatore.



*Intersezione* - È un metodo spesso utilizzato come risultato di una discussione o di un brainstorming. Dopo aver discusso molte idee degli studenti, questi vengono divisi in SWG per affrontare ciascuna idea individualmente. Dopo che ciascun SWG ha generato alcune conclusioni relative ai temi affrontati, le conclusioni vengono discusse in plenaria con tutti i partecipanti, stilando così le conclusioni finali.

*Supporto audio-video/fotografico* - Questo metodo di insegnamento fornisce un aiuto sia agli studenti che al formatore. Si basa sull'uso di materiali visivi per la spiegazione e una migliore comprensione dei temi/argomenti trattati nei corsi di formazione. Si sa che

un'immagine vale più di mille parole, per questo questo metodo didattico dona un tocco di originalità ad ogni presentazione. Dato che la memoria visiva è predominante nelle persone che li circondano, questo metodo è preferito dagli studenti.

*Brainstorming* - Il brainstorming è un metodo di insegnamento o di facilitazione dell'apprendimento che implica incoraggiare i partecipanti a generare idee, soluzioni o suggerimenti su un particolare argomento o problema. Questo metodo viene spesso utilizzato nelle sessioni di formazione o di sviluppo delle competenze per stimolare il pensiero creativo, la collaborazione e la generazione di nuove idee. Ecco alcuni aspetti chiave di come il brainstorming può essere utilizzato nella formazione:

- Definizione degli obiettivi: prima di iniziare la sessione di brainstorming, è importante stabilire obiettivi chiari. Cosa vuoi ottenere esattamente attraverso il brainstorming? Potresti voler identificare soluzioni a un problema specifico, generare idee per sviluppare un progetto o esplorare nuovi modi di affrontare un argomento.

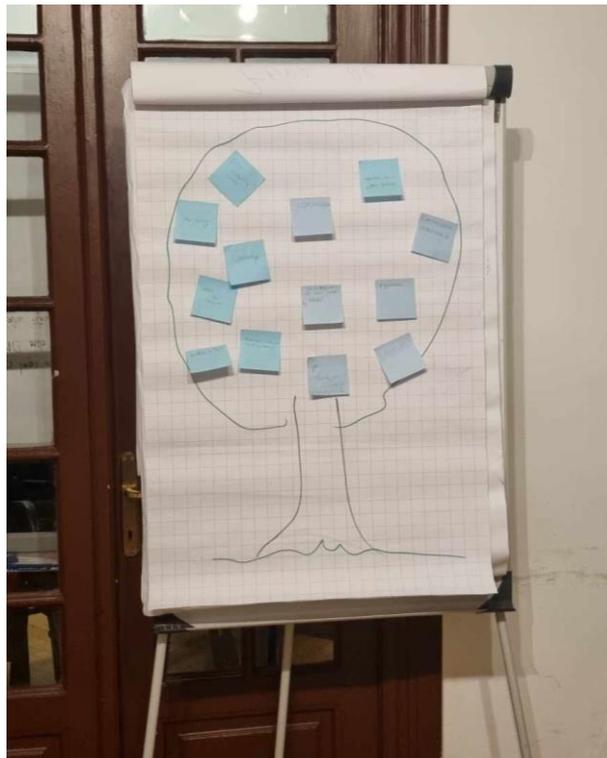
- Stabilire le regole di base: è importante stabilire le regole di base per la sessione di brainstorming. Queste regole possono includere l'incoraggiamento di tutti i partecipanti a condividere le proprie idee, evitando critiche e giudizi prematuri e incoraggiando il pensiero libero e non convenzionale.

- Creare un ambiente aperto: assicurati che l'atmosfera nella sessione di brainstorming sia aperta e amichevole. I partecipanti dovrebbero sentirsi a proprio agio nel condividere le proprie idee senza timore di essere giudicati.

- Generazione di idee: i partecipanti sono incoraggiati a generare quante più idee possibili, anche se alcune sembrano assurde o non convenzionali. L'obiettivo è avere una varietà di idee tra cui scegliere in seguito.

- Valutazione e selezione: Dopo che le idee sono state generate, si può passare alla valutazione e selezione delle soluzioni o idee più adatte. Questo passaggio può comportare discussioni, votazioni o altri metodi di analisi.

- Implementazione: le idee selezionate possono essere messe in pratica o servire come base per altre attività di apprendimento o sviluppo.



Il brainstorming può essere un metodo didattico efficace in un corso di formazione perché coinvolge attivamente i partecipanti e li incoraggia a pensare in modo creativo. Può anche

migliorare la collaborazione e lo spirito di squadra all'interno del gruppo. È importante che il facilitatore della sessione di brainstorming conduca il processo con attenzione per garantire un'esperienza efficiente e produttiva per i partecipanti.

*Mappatura del cervello* : è un metodo utilizzato dai formatori per aiutare gli studenti a raggiungere la risposta che vogliono sentire. Dopo aver posto una domanda al pubblico, il formatore aiuta i tirocinanti a raggiungere la risposta desiderata mediante suggerimenti o altre domande utili. Questo metodo aumenta la creatività dei partecipanti stimolando la ricerca di risposte corrette e complete. Può anche aiutare a formulare una risposta finale che sia più completa e comprensibile per tutti gli studenti.



*Brain picking* - Rappresenta il metodo con cui il formatore sceglie una persona per rispondere ad una domanda che gli pone durante la formazione. È un metodo che possiamo utilizzare quando vogliamo verificare il livello di conoscenza o di attenzione di uno studente. Possiamo utilizzare questo metodo anche per incoraggiare uno studente timido a parlare, aumentando così la sua zona di comfort e coinvolgendolo attivamente nella formazione.



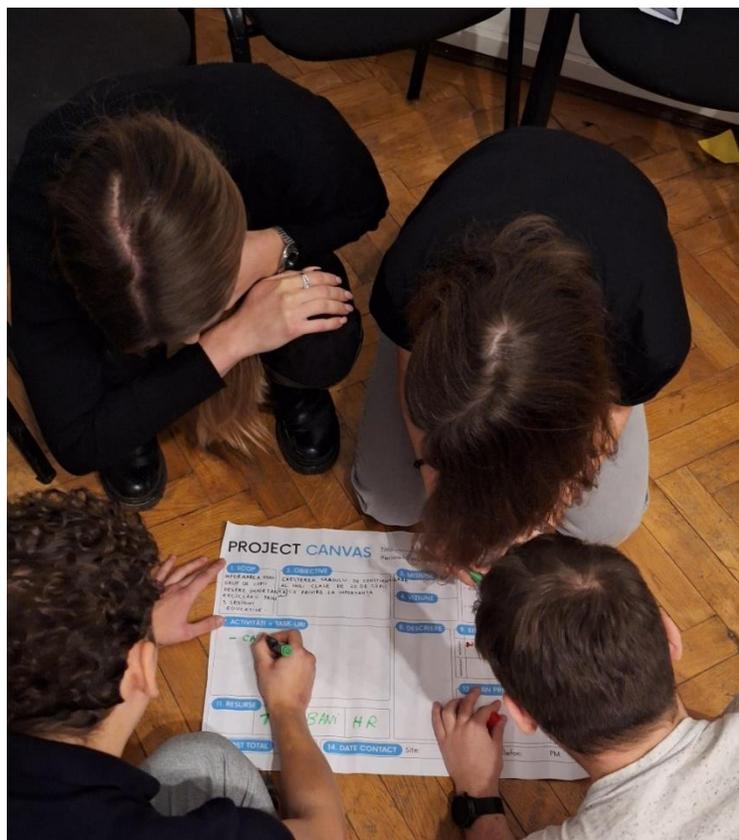
*Case study* - Il case study è un metodo di insegnamento e apprendimento che prevede l'analisi dettagliata di una situazione o problema specifico per sviluppare capacità analitiche, decisionali e di risoluzione dei problemi. Implica presentare un caso o uno scenario, discuterlo e analizzarlo, dibattere, prendere decisioni e applicare le conoscenze acquisite a situazioni simili. L'obiettivo è fornire contesto e rilevanza per l'apprendimento e consentire ai partecipanti di applicare la teoria nella pratica. Il caso di studio può essere utilizzato in vari campi e richiede un'attenta presentazione del caso per raggiungere gli obiettivi di apprendimento.



*Esercizio* - L'esercizio in un processo di formazione o apprendimento è un'attività pratica o fisica che coinvolge attivamente i partecipanti nello sviluppo o nel rafforzamento di abilità, conoscenze e competenze specifiche. Questi esercizi variano a seconda degli obiettivi di apprendimento e possono includere attività pratiche, giochi di ruolo, esercizi di squadra, problem solving, sviluppo personale, simulazioni e valutazioni con feedback.

Gli esercizi sono essenziali per l'applicazione pratica delle conoscenze e per il coinvolgimento attivo dei partecipanti nel processo di apprendimento.

*Progetto* - Come metodo didattico, rappresenta un'attività significativa e complessa, con obiettivi ben definiti. I partecipanti elaborano un piano di progetto, apprendendo e applicando le conoscenze teoriche, per poi implementarlo. I progetti possono sviluppare competenze specifiche e fornire esperienza pratica, facilitando l'apprendimento interattivo e la rilevanza per i partecipanti. Sono spesso utilizzati per valutare le conoscenze e le competenze acquisite.



*Portavoce* - A seguito di un SWG, i suoi membri scelgono un portavoce per presentare a tutti le conclusioni del gruppo. Attraverso questo metodo, viene incoraggiata la leadership e viene sviluppata la capacità di parlare in pubblico degli studenti designati.



*Workshop* - Il workshop, come metodo didattico nei corsi di formazione, è un approccio interattivo e partecipativo che coinvolge i partecipanti in attività pratiche ed esercizi per apprendere e sviluppare competenze specifiche. Può essere utilizzato per una vasta gamma di argomenti e può variare in base agli obiettivi formativi specifici. Ecco alcune caratteristiche chiave dei workshop come metodo di insegnamento:

- Partecipazione attiva: i partecipanti sono attivamente coinvolti nel workshop, avendo l'opportunità di applicare le conoscenze teoriche in attività pratiche. Questo approccio incoraggia l'apprendimento attivo ed esperienziale.

- Interazione: i workshop facilitano l'interazione tra i partecipanti e il formatore. Ciò può includere discussioni di gruppo, dibattiti, esercizi di squadra e feedback.

- Abilità pratiche: i workshop spesso si concentrano sullo sviluppo di abilità pratiche. Ad esempio, in un seminario sulla comunicazione, i partecipanti possono apprendere e mettere in pratica tecniche di comunicazione efficaci.

- Feedback e miglioramento continuo: i partecipanti spesso ricevono feedback dal formatore o dai colleghi, che consente loro di migliorare le proprie capacità e sviluppare fiducia nelle proprie competenze.

- Apprendimento collaborativo: i workshop possono promuovere l'apprendimento collaborativo consentendo ai partecipanti di lavorare insieme come una squadra per risolvere problemi o raggiungere obiettivi comuni.



*Turno del tavolo* - A seguito di una domanda, la risposta di ogni studente viene ascoltata da sinistra a destra o viceversa, coinvolgendo così attivamente tutti. Alla fine, il formatore trae una conclusione sulla base delle risposte nella stanza.

*Turnant* : questo metodo include la creazione di SWG. Ad ogni SWG viene assegnato uno specifico argomento di discussione. In ogni gruppo c'è un segretario che annota tutte le idee discusse. Dopo un certo tempo, deciso dal formatore, un membro di ogni SWG parte per l'SWG adiacente. Questo metodo mira ad aumentare la comunicazione tra gli studenti e a generare quanti più risultati possibili all'interno dei gruppi. Al termine, il segretario comunica a tutto il gruppo tutte le idee discusse.



*Rotativa* - Si tratta di una discussione su un argomento di importante interesse per gli studenti. Si formano 2 cerchi, uno interno e uno esterno, e gli studenti dei 2 cerchi si

posizionano uno di fronte all'altro. Dopo 5-10 minuti di discussione, il cerchio esterno ruota verso destra con una persona alla volta. Questo movimento avviene finché tutti non parlano con tutti.

*Parabola* - Storia didattica concisa che illustra una o più lezioni o principi istruttivi. Una parabola è un tipo di analogia metaforica per spiegare un'informazione o un'idea, dando significato a situazioni, stati d'animo o sentimenti.

*Gioco di ruolo* - Il gioco di ruolo è un metodo di insegnamento e apprendimento che coinvolge i partecipanti che recitano e interpretano ruoli specifici per simulare situazioni reali o ipotetiche. Questa tecnica sviluppa abilità pratiche come la comunicazione, la gestione dei conflitti e l'empatia e aiuta a comprendere diverse prospettive. Dopo il gioco di ruolo, viene fornito feedback e i risultati vengono analizzati per migliorare le competenze.



*Rompighiaccio* - Un rompighiaccio è un'attività o una tecnica utilizzata per aiutare i partecipanti a conoscersi, ridurre la tensione iniziale e creare un'atmosfera aperta e amichevole durante una formazione o una riunione. Queste attività promuovono l'introduzione reciproca, la riduzione dello stress e incoraggiano l'interazione e la collaborazione di gruppo. Gli eventi rompighiaccio possono assumere varie forme, come giochi, domande o attività creative, e hanno luogo all'inizio di una riunione o di una sessione di apprendimento per stabilire una base positiva per ulteriori interazioni.



*Energizer* - Energizer è una breve attività o esercizio utilizzato nei corsi di formazione per rinfrescare i partecipanti e mantenere energia e concentrazione. Queste attività sono interattive, di breve durata e mirano a ricaricare i partecipanti mentalmente e

fisicamente, mantenere la concentrazione e costruire la coesione del gruppo. Gli energizzanti aiutano a mantenere un ambiente di apprendimento dinamico e partecipativo.



*Gioco di fiducia* - È un'attività che mira a sviluppare la fiducia e la collaborazione in un gruppo. I partecipanti lavorano insieme in un ambiente sicuro, costruiscono relazioni e mettono alla prova i propri limiti. Questi giochi promuovono la fiducia reciproca e una comunicazione efficace, rafforzano le relazioni e creano un ambiente favorevole. Gli esempi includono attività con gli occhi bendati, bendaggi o esercizi di sicurezza con attrezzature di sicurezza.

*Gioco motivazionale* - Attività progettata per stimolare e ispirare i partecipanti, promuovendo la motivazione personale, la definizione degli obiettivi e lo sviluppo delle

capacità di automotivazione. Questi giochi incoraggiano i partecipanti a identificare e chiarire i propri obiettivi personali, sviluppare risorse motivazionali interne e sviluppare le competenze necessarie per raggiungere questi obiettivi. Possono comportare competizione o collaborazione e fornire feedback e valutazioni sui progressi verso gli obiettivi prefissati. I giochi motivati possono avere un impatto positivo sullo sviluppo personale e sul successo in vari campi.



*Gioco cooperativo* : i partecipanti devono lavorare insieme per raggiungere un obiettivo comune. Questi giochi si basano sulla collaborazione, comunicazione, fiducia reciproca e spirito di squadra. A differenza dei giochi competitivi, in cui i partecipanti combattono tra loro per ottenere la vittoria, i giochi cooperativi incoraggiano i partecipanti a lavorare insieme, condividere risorse e sostenersi a vicenda per raggiungere il successo collettivo. I giochi cooperativi possono comportare diverse sfide o compiti che richiedono ai partecipanti di lavorare insieme e trovare soluzioni in squadra.

*Conoscersi a vicenda* - È un'attività utilizzata per aiutare i partecipanti a presentarsi e conoscere meglio gli altri in un ambiente amichevole. Implica porre domande creative e condividere informazioni personali per sviluppare connessioni e migliorare l'interazione in un gruppo. L'obiettivo è costruire relazioni e creare un ambiente più aperto e collaborativo. Questi giochi vengono spesso utilizzati all'inizio di riunioni o sessioni di formazione.



### **Principi dell'apprendimento degli adulti:**

- 1) Un adulto deve essere responsabile di ciò che impara. L'informazione “servita col cucchiaio”, la motivazione estrinseca e le punizioni non porteranno all'apprendimento;
- 2) Uno degli obiettivi dell'apprendimento degli adulti è imparare ad apprendere, in particolare imparando da esperienze dirette e personali;
- 3) Per imparare ad apprendere, durante l'esperienza formativa, gli adulti devono essere coinvolti in un processo di autovalutazione, hanno anche il diritto di decidere come raggiungere i propri obiettivi di apprendimento;
- 4) L'apprendimento avviene quando la comunicazione tra le persone è chiara, aperta;
- 5) Un clima informale favorisce l'apprendimento. Ma questo implica molto rigore da parte del formatore nel preparare la formazione;
- 6) Un alto grado di partecipazione e interazione al seminario stimola l'apprendimento;



- 7) L'apprendimento può essere stimolato attraverso diversi metodi e materiali;
- 8) Il grado di apprendimento aumenta quando vengono utilizzate le risorse di tutti i presenti, non solo dei formatori;
- 9) Il grado di apprendimento è maggiore quando le aspettative sono chiare e note a tutti.

In questo progetto utilizziamo il termine "regola del Black Mirror" per descrivere uno scenario in cui un formatore ha una gamma di opzioni per svolgere un programma di formazione in modo interattivo e dinamico, con flessibilità da fase a fase e da utente a utente.



Nel contesto dell'istruzione e della formazione non formale, questo approccio è in linea con l'idea di creare un'esperienza di apprendimento versatile e coinvolgente. Ecco un'elaborazione su come questo concetto potrebbe essere applicato:

### 1. Percorsi didattici interattivi:

- Descrizione:
  - Offrire diversi percorsi o moduli di apprendimento affinché i partecipanti possano scegliere in base alle loro preferenze ed esigenze.
- Implementazione:
  - Progetta un curriculum con vari moduli, consentendo ai partecipanti di selezionare argomenti in linea con i loro interessi o obiettivi di apprendimento.

### 2. Metodi di insegnamento adattivi:

- Descrizione:
  - Utilizzare metodi e stili di insegnamento diversi per soddisfare le diverse preferenze di apprendimento.
- Implementazione:
  - Incorpora un mix di lezioni frontali, discussioni di gruppo, attività pratiche e presentazioni multimediali.

### 3. Esperienze di apprendimento personalizzate:

- Descrizione:

- Personalizzare l'esperienza formativa per soddisfare le esigenze individuali di ciascun partecipante.
- Implementazione:
  - Fornisci opportunità per progetti personalizzati, tutoraggio individuale o risorse aggiuntive in base agli obiettivi dei partecipanti.

#### 4. Feedback e aggiustamenti in tempo reale:

- Descrizione:
  - Implementare meccanismi per il feedback in tempo reale, consentendo aggiustamenti immediati durante la formazione.
- Implementazione:
  - Utilizza sondaggi, sondaggi o strumenti interattivi per raccogliere feedback durante le sessioni e adattare di conseguenza il ritmo o i contenuti.

#### 5. Integrazione tecnologica:

- Descrizione:
  - Sfruttare la tecnologia per migliorare l'interattività e il coinvolgimento.
- Implementazione:
  - Utilizza piattaforme interattive, realtà virtuale o strumenti di collaborazione online per facilitare esperienze di apprendimento dinamiche e coinvolgenti.

#### 6. Ambienti di apprendimento collaborativo:

- Descrizione:
  - Promuovere la collaborazione tra i partecipanti, incoraggiando l'apprendimento peer-to-peer.
- Implementazione:
  - Incorporare progetti di gruppo, forum di discussione o attività di collaborazione per promuovere conoscenze ed esperienze condivise.

#### 7. Apprendimento basato su scenari:

- Descrizione:
  - Presenta scenari di vita reale affinché i partecipanti possano risolverli o esplorarli.
- Implementazione:
  - Sviluppa casi di studio o esercizi di simulazione che rispecchiano le sfide pratiche che i partecipanti potrebbero incontrare nel loro campo.

#### 8. Esplorazione aperta:

- Descrizione:
  - Consentire ai partecipanti di esplorare risorse e argomenti aggiuntivi oltre al curriculum principale.
- Implementazione:

- Fornisci un elenco curato di materiali supplementari o incoraggia i partecipanti a perseguire l'apprendimento autodiretto.

#### 9. Metodi di valutazione dinamica:

- Descrizione:
  - Implementare una varietà di metodi di valutazione che vanno oltre gli esami tradizionali.
- Implementazione:
  - Includere valutazioni del progetto, diari riflessivi o dimostrazioni pratiche per valutare la comprensione e l'applicazione delle conoscenze da parte dei partecipanti.

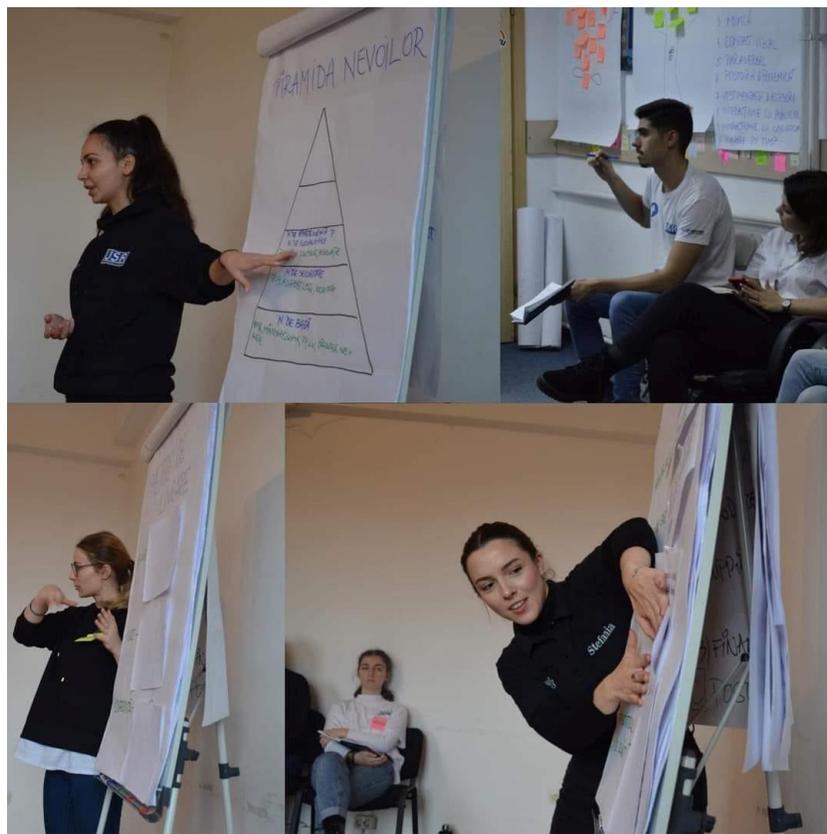
#### 10. Evoluzione continua della progettazione formativa:

- Descrizione:
  - Aggiornare e migliorare regolarmente il programma di formazione in base al feedback e alle tendenze emergenti.
- Implementazione:
  - Conduci revisioni regolari, sollecita feedback da parte dei partecipanti e rimani informato sui progressi del settore per garantire che il programma rimanga rilevante.

#### 11. Profili utente e analisi dell'apprendimento:

- Implementare profili utente per tenere traccia dei progressi e delle scelte individuali.
- Utilizza l'analisi dell'apprendimento per ottenere informazioni approfondite sulle preferenze dei partecipanti e ottimizzare la piattaforma di formazione.

Adottando la "regola dello specchio nero" nella progettazione della formazione, i formatori possono creare un ambiente di apprendimento dinamico e adattabile che soddisfi le diverse esigenze e preferenze dei partecipanti. Questo approccio incoraggia il coinvolgimento attivo, favorisce un senso di appartenenza al processo di apprendimento e migliora l'efficacia complessiva del programma di formazione.



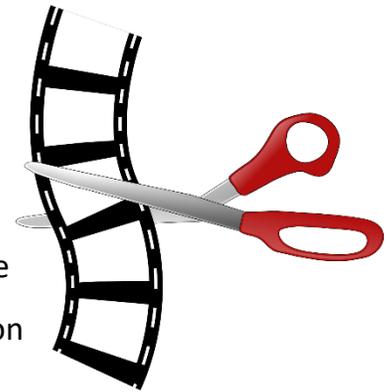
**Obiettivo generale** di questo concetto: responsabilizzare gli studenti. L'obiettivo generale è consentire ai partecipanti di assumersi la responsabilità della propria esperienza di apprendimento. Fornire una piattaforma flessibile e coinvolgente che si adatti alle loro scelte e promuova il senso di agenzia. Applicando il "concetto Black Mirror" in questo modo, la vostra piattaforma di formazione mira a creare un ambiente di apprendimento dinamico e personalizzato, che riflette le scelte e le preferenze dell'utente durante tutto il suo percorso educativo.

### III. Concetto "Romperre la quarta parete".

Ogni scelta fatta dai formatori sarà analizzata da specialisti, compresi i metodi applicati dal formatore nella parte erogativa (metodi di insegnamento, tecniche di gestione, gestione delle emozioni, parlare in pubblico, gestione delle risorse, tra gli altri).

#### III.1 "Romperre la quarta parete" nel cinema e nel teatro

Questo concetto ha origine/è più diffuso nell'ambito del cinema e del teatro. Romperre il quarto muro o discorso diretto è una tecnica letteraria e performativa prevalente fin dai tempi elisabettiani. Comprendiamo il concetto e poi vedremo come può essere adeguatamente applicato nell'educazione non formale.



Un muro illusorio noto come "quarto muro" divide il mondo reale dal racconto. Questa frase ha origine dal teatro, dove il palco è racchiuso dalle tre pareti che lo circondano, con una "quarta parete" invisibile lasciata fuori a beneficio del pubblico. Siamo guardando lo schermo sulla quarta parete. Questo muro viene utilizzato come se fosse uno specchio unidirezionale. La storia non può comprendere l'esistenza del pubblico, ma il pubblico può vedere e comprendere la storia.

Violi quell'accordo se rompi quel muro. Ci riferiamo a questo come "Romperre il quarto muro". Un altro modo di dirlo sarebbe che la storia realizzi chi è.

Come romperre il 4 ° muro:

- Sii audace: ciò implica che devi sfondare frequentemente o raramente la quarta parete.
- Sii strategico: pensa a quando rompere il muro e quando farlo all'interno della scena.
- Sii controverso: non lasciare che una mite rottura del quarto muro rovini la tua scelta importante.

Rompere il quarto muro è una grande decisione cinematografica che deve essere presa in modo ponderato e cauto.

Questa è una preoccupazione legittima perché una cattiva esecuzione spezzerà la capacità del pubblico di sospendere l'incredulità e lo farà disimpegnare dalla narrazione durante l'intera scena.

Puoi elevare i tuoi contenuti e stabilire una connessione con il tuo pubblico se lo fai bene. Puoi guadagnare la nostra fiducia, farci ridere o approfondire la mente di un personaggio. In altre parole, sfondare il quarto muro ha il potere di trasmettere informazioni importanti e suscitare sentimenti più forti nel pubblico.

Ogni sforzo cade da qualche parte lungo il continuum formalismo vs realismo. Il tuo progetto si avvicina al formalismo mentre sfonda la quarta parete. Questo perché la realtà richiede un grado leggermente maggiore di incredulità volontariamente sospesa. Rompere il quarto muro renderà la tua idea meno realistica, nonostante quanto inizialmente possa sembrare controintuitivo.

Quanto autentico vuoi che sia il tuo progetto?

Un attore accattivante come Ryan Reynolds rende più facile per il pubblico godersi le scene in cui Deadpool rompe la quarta parete. Quando conduci casting per il tuo progetto, tienilo a mente.



Convincere le persone che stanno guardando qualcosa di reale richiede l'ipnosi e quando rompi il quarto muro, attiri l'attenzione su questa ipnosi. Frantuma la tua trance sullo spettatore. Ecco alcuni esempi di "rottura del quarto muro":

#### *Cadendo attraverso la quarta parete in teatro*

- Peter Pan: Durante una scena della produzione teatrale di Peter Pan, Peter chiede al pubblico di applaudire insieme a lui per aiutare a far rivivere Campanellino.

#### *Scrivere e rompere la quarta parete*

- Il romanzo poliziesco di Paul Auster City of Glass si apre con il protagonista che riceve una chiamata enigmatica da un numero sconosciuto, chiedendo di parlare con Auster.

#### *Il quarto muro del cinema*

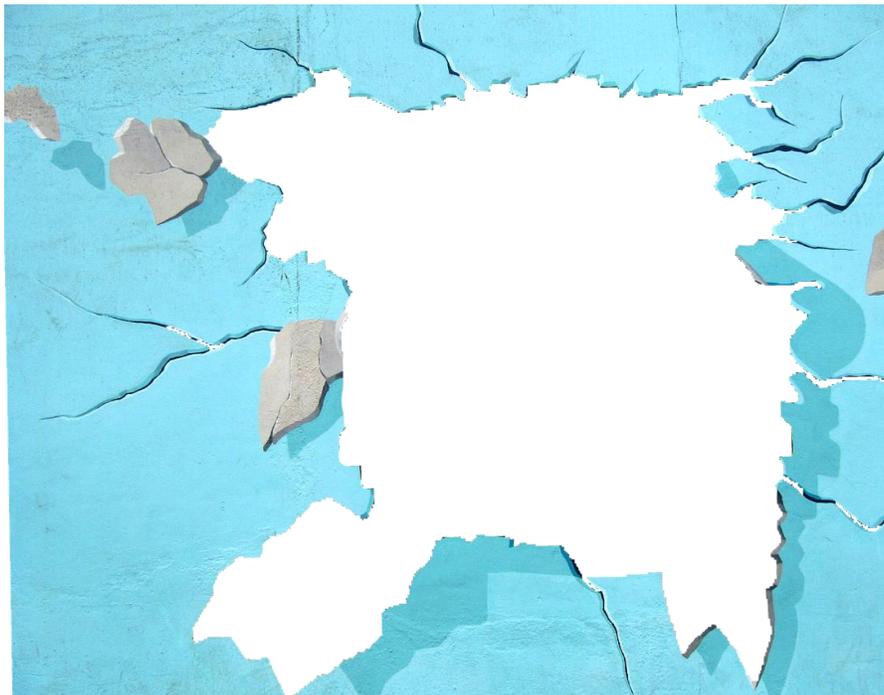
- Annie Hall: Mentre si rivolge allo schermo e si rivolge direttamente al pubblico, Woody Allen rompe ripetutamente la quarta parete nel suo famoso film Annie Hall.
- Scambio: due brevi scene in cui Eddie Murphy fissa brevemente direttamente la telecamera (per un effetto umoristico).
- Nel film The Wolf of Wall Street, Leonardo DiCaprio sfonda spesso il quarto muro rivolgendosi direttamente al pubblico.
- Balle spaziali: In una scena, il personaggio di Rick Moranis Casco Nero guarda davvero una cassetta del film Balle spaziali.

#### *Rompere la quarta parete della televisione*

- Saved by the Bell: il personaggio principale Zach Morris si rivolge direttamente allo spettatore all'inizio di ogni episodio per delineare il contesto degli eventi della sua scuola.
- The Office: i presunti registi di documentari intervistano una serie di personaggi durante ogni episodio per saperne di più sulle loro vite. Dando allo spettatore uno sguardo su ciò che ogni personaggio pensa - ma non dice ad alta voce - sui propri colleghi, queste interviste aumentano il tono comico.
- House of Cards: Frank Underwood si rivolge spesso direttamente agli spettatori per farli sentire "dentro" nei suoi sinistri piani.

### III.2 "Romper il quarto muro" nell'educazione non formale

Questo capitolo sarà incentrato sul concetto "Romper il quarto muro", dove ogni scelta fatta dai formatori sarà analizzata da specialisti, compresi i metodi applicati dal formatore nella parte erogativa (metodi di insegnamento, tecniche di gestione, gestione delle emozioni , parlare in pubblico, gestione delle risorse, tra gli altri). In altri termini verrà spiegato passo dopo passo come diventare formatore (nel prossimo capitolo)



Ecco come il concetto spiegato sopra può essere applicato nell'istruzione:

- Coinvolgimento diretto: rompere il quarto muro nell'istruzione non formale implica impegnarsi direttamente con gli studenti, riconoscere la loro presenza e incoraggiare la partecipazione attiva. Si passa da un trasferimento di informazioni

puramente unidirezionale a un ambiente di apprendimento più dinamico e interattivo.

- Dialogo aperto: i formatori possono rompere il quarto muro promuovendo un dialogo aperto. Ciò significa incoraggiare gli studenti a condividere i propri pensieri, porre domande e contribuire attivamente alle discussioni. Trasforma lo spazio di apprendimento in un ambiente collaborativo in cui la voce di tutti è apprezzata.
- Esperienze condivise: nell'istruzione non formale, rompere il quarto muro potrebbe comportare la condivisione di esperienze personali, storie o aneddoti. Ciò crea una connessione più autentica e riconoscibile tra il formatore e gli studenti, rendendo l'esperienza educativa più coinvolgente e memorabile.
- Ambiente di apprendimento flessibile: rompere il quarto muro sfida i confini tradizionali di un ambiente di apprendimento formale. Incoraggia la flessibilità nei metodi di insegnamento, consentendo ai formatori di adattarsi alle esigenze e agli interessi degli studenti. Ciò può comportare l'integrazione di contenuti multimediali, esempi del mondo reale e attività interattive.
- Dare potere agli studenti: l'educazione non formale che rompe la quarta parete dà potere agli studenti riconoscendo la loro azione nel processo di apprendimento. Sottolinea che l'istruzione è uno sforzo collaborativo in cui sia il formatore che gli studenti contribuiscono attivamente all'esperienza di apprendimento.
- Incorporare umorismo e creatività: rompere il quarto muro può comportare l'uso di umorismo e creatività per rendere l'esperienza di apprendimento più piacevole. I formatori potrebbero utilizzare spirito, battute o elementi interattivi per alleggerire l'atmosfera e coinvolgere gli studenti a un livello più personale.

- Connessioni con il mondo reale: l'istruzione non formale può rompere il quarto muro stabilendo connessioni tra concetti teorici e applicazioni nel mondo reale. I formatori possono colmare il divario tra contenuto accademico e rilevanza pratica, rendendo l'esperienza di apprendimento più significativa e applicabile.
- Cicli di feedback: rompere il quarto muro significa anche creare cicli di feedback in cui formatori e studenti si forniscono input a vicenda. Questa comunicazione bidirezionale favorisce un processo di miglioramento continuo e garantisce che i contenuti formativi rimangano pertinenti ed efficaci.
- Tecnologia interattiva: sfruttare la tecnologia interattiva è un altro modo per rompere il quarto muro dell'istruzione non formale. Ciò potrebbe comportare l'utilizzo di piattaforme online, realtà virtuale o altri strumenti che incoraggiano la partecipazione attiva e il coinvolgimento.
- Pratiche riflessive: rompere il quarto muro può anche comportare l'incorporazione di pratiche riflessive nell'esperienza di apprendimento. I formatori possono incoraggiare gli studenti a riflettere sul proprio processo di apprendimento, stabilire obiettivi e partecipare attivamente alla definizione del proprio percorso educativo.

In sostanza, rompere il quarto muro nell'educazione non formale significa creare un'esperienza di apprendimento più dinamica, partecipativa e coinvolgente. Sottolinea l'importanza del coinvolgimento attivo, della comunicazione aperta e di un approccio collaborativo all'istruzione.

Il concetto di "Romper la Quarta Parete" nella formazione significa poter discutere l'atto di insegnare mentre l'atto di insegnare si svolge. Questo tipo di meta-

analisi implica rendere gli studenti consapevoli di alcune cose che sono accadute nel loro processo di apprendimento o che accadranno in seguito. Gli studenti comprendono così meglio perché una determinata informazione si collega correttamente ed efficacemente alla loro conoscenza iniziale. Un simile approccio può essere la ragione cruciale per fissare un'abilità perché fa appello a un meccanismo logico del cervello, vale a dire il meccanismo causa-effetto. L'apprendimento logico basato su conoscenze o esperienze precedenti ci sviluppa e ci fornisce nuove competenze.



Questo concetto funziona meglio sui trainer. Capiscono più facilmente perché un certo approccio ha un effetto sugli studenti. Capiscono anche perché hanno raggiunto un certo obiettivo e perché è probabile che abbia successo. Se vogliamo, c'è differenza tra

un analfabeta funzionale in allenamento, che utilizza determinate informazioni o metodi senza conoscerne l'effetto reale, e un formatore che è assolutamente consapevole di tutto ciò che fa. È esattamente come chiedere ad un liutista che non ha frequentato la scuola e diplomato al conservatorio di spiegarti e insegnarti cosa ha appena suonato.

Un formatore che comprende il concetto di "Romper la quarta parete" potrebbe spiegare meglio perché ha utilizzato un metodo piuttosto che un altro quando spiega le informazioni. Un formatore di questo tipo sarà in grado di gestire meglio tutti i tipi di studenti, facendo amicizia e fornendo loro informazioni senza discriminazioni. Sarà in grado di utilizzare tutto il potenziale che risiede nel gruppo di discenti, aiutando così tutti ad apprendere ciò che gli altri fanno.

Comprendendo meglio cosa si nasconde dietro un comportamento o una situazione, il formatore migliorerà, gestirà meglio le sue emozioni o sincopi e conoscerà meglio se stesso. La conoscenza di sé dell'allenatore lo aiuta a concentrarsi su ciò che fa bene e a migliorare ciò che fa meno bene, alzando poco a poco il suo livello. Un aumento del livello del formatore significa direttamente proporzionale ad una migliore conservazione delle competenze tra i tirocinanti.

Il formatore deve mantenere queste spiegazioni nella zona oggettiva, altrimenti rischia di scivolare in opinioni personali, situazioni che possono inimicarsi i corsisti o lunghe storie che stancano il pubblico. Allo stesso tempo, le metainformazioni non possono sostituire le informazioni e devono essere utilizzate esattamente quando necessario. Spesso gli studenti stessi sono curiosi del perché il formatore abbia utilizzato un certo metodo o stile di insegnamento personale o una spiegazione. Se un allenatore è attento saprà sfruttare al meglio queste opportunità.

**Esempi. Conoscenza.** Questa fase è essenziale, quindi è necessario che il formatore si assicuri che le squadre di 2 abbiano in mente alcune regole durante la discussione di 10 minuti. Innanzitutto, il formatore sottolinea l'importanza dell'ascolto attivo (porre domande, apertura, empatia), oltre a dividere i 10 minuti in intervalli più o meno uguali per ciascuno dei due. Il formatore dovrà far sapere loro quando quasi tutto il tempo è scaduto, e se nota che la maggior parte dei partecipanti non ha ancora affrontato tutti gli argomenti, potrà estenderlo. È importante ricordare loro costantemente quando il tempo assegnato è scaduto.

Dopo questa fase, quando i corsisti si presenteranno uno ad uno davanti al semicerchio per presentarsi con il nome del proprio partner, il formatore presterà attenzione ad una serie di elementi. Innanzitutto è importante assicurarsi che tutti presentino tutti e 4 gli argomenti proposti, ma allo stesso tempo che la presentazione non sia troppo lunga, per poter mantenere i tempi. Allo stesso tempo, si raccomanda al facilitatore di sfruttare questo momento per avvicinarsi agli studenti e familiarizzare con gli altri spazi dell'aula di formazione. Pertanto, mentre uno studente è alla lavagna a fogli mobili, il formatore può prendere posto. Ulteriori, si sposta al posto dello studente successivo che cammina davanti al semicerchio. Questa azione aiuta a moderare le proprie emozioni, a vedere la stanza da altre angolazioni, a permettere ai partecipanti di familiarizzare con la presenza del formatore nel loro spazio personale.

La fase di presentazione è un'opportunità per il formatore di farsi una prima impressione del livello di parlare in pubblico degli studenti. Potrà così prestare attenzione alla strutturazione del discorso degli studenti, alla loro capacità di memorizzazione, al livello di attenzione che hanno avuto quando il collega ha presentato la storia e alla qualità della comunicazione tra i due partecipanti, che ovviamente si rifletterà

nell'accuratezza del racconto. il discorso. Osserva quali studenti usano più senso dell'umorismo, quali sono più seri, quanto bene gestiscono le loro emozioni, verbali, non verbali, ecc. Dopo queste presentazioni, il formatore non fornirà feedback, questa è solo una prima fase di accoglienza degli studenti con parlare in pubblico. In questa fase, il formatore apprende anche informazioni sui tirocinanti, può esercitarsi a ricordare i loro nomi, avere un'idea più chiara del background dei partecipanti e della loro motivazione a partecipare al corso.

Si raccomanda al formatore di prestare attenzione all'energia della stanza, essendo l'inizio della formazione, è importante che i partecipanti si sentano compresi, integrati e sicuri. Pertanto, l'atmosfera sarà rilassata, dopo ogni presentazione ci sono applausi, ecc. Alla fine delle presentazioni, il formatore inizia il debriefing, in cui è importante porre quante più domande possibili, varie, al fine di raggiungere l'atteso risposte, legate all'importanza della fase di conoscenza, al significato delle domande, al motivo per cui i due partner si sono presentati, al metodo di insegnamento utilizzato, alle informazioni che un formatore può estrarre da un simile gioco di conoscenza.

*Necessita di valutazione.* In questa fase, il modo in cui il formatore formula il compito è importante. Sii il più esplicito possibile, in modo che i partecipanti sappiano esattamente cosa scrivere sui post-it. Nella prima fase arriveranno ad attaccare sulla lavagna a fogli mobili il post-it su cui hanno annotato le loro esigenze. Possono venire a turno, attaccare il post-it e all'ultimo studente verrà chiesto di rimanere alla lavagna a fogli mobili. Quindi, c'è una fase dimostrativa in cui il formatore gli suggerirà di leggere tutti i foglietti adesivi uno per uno. Se lo studente tende a prendere i post uno alla volta e a leggerli di fronte alla lavagna e poi agli studenti, il formatore utilizzerà questo momento per sottolineare

l'importanza di rivolgersi ai partecipanti quando li affronta. Allo stesso tempo, si discute sui diversi modi per individuare i bisogni, sul loro ruolo, ecc.

*Regole.* Innanzitutto, impostare il contesto è molto importante qui. Il formatore proporrà ai tirocinanti di trovare alcuni strumenti attraverso i quali possano garantire che la formazione stia andando bene. Quindi proporrà loro di elaborare delle iniziative. È importante trovare “conseguenze” per il mancato rispetto delle regole, che però non siano imbarazzanti, non disperdano tempo e siano a favore di tutti. Il formatore può avere una serie di proposte già preparate, in modo che se i tirocinanti non hanno idee, possano usarle. Verranno scelte anche le persone per garantire il rispetto delle regole. Se nessuno vuole occuparsi di una certa regola, il formatore può avanzare delle proposte, ma non farà sentire nessuno obbligato.

*Contenuto - Parlare in pubblico.* Il formatore suggerirà agli studenti di non farsi avanti con gli appunti del discorso. Allo stesso tempo, sarà molto attento ai parametri principali per poter dare un feedback agli studenti, rispettivamente, quello verbale (le parole usate, l'argomento delle parole nella frase, la dimensione delle frasi usate, figura del discorso, enumerazioni, ecc.), quello non verbale (mimica, contatto visivo, gesti, postura, prossemica, abbigliamento, accessori, ecc.) e quello paraverbale (tono, ritmo, volume della voce, ecc.).

È importante fin dall'inizio, dopo la prima presentazione, che il formatore sottolinei di sapere che queste informazioni non sono state ancora insegnate, ma verranno insegnate proprio con l'esempio e la dimostrazione. Pertanto, le particolarità di ciascuna presentazione verranno utilizzate per esporre la teoria degli aspetti legati al parlare in pubblico. Anche in questo caso, il formatore darà agli altri tirocinanti l'opportunità di dare

il loro feedback, quindi sarà importante dare loro alcuni suggerimenti: essere utili, pertinenti, significativi, non ripetere le informazioni dei feedback precedenti. A chiunque riceverà il feedback mi verrà ricordato che feedback non si dà a feedback. Molti di coloro che si presenteranno tenderanno a giustificarsi quando riceveranno feedback, a spiegare perché si sono comportati in un certo modo, perché hanno adottato una certa postura, e questo allungherà molto la scena.

Così, ogni volta che qualcuno tenderà ad approfondire questi dettagli, il formatore gli ricorderà la regola “non si dà feedback al feedback”. Prestare attenzione anche al modo in cui gli altri studenti danno feedback, è una buona occasione per far notare loro che informazioni come "mi è piaciuto/non mi è piaciuto", non accompagnate da argomentazioni, descrizione di azioni concrete e suggerimenti per il miglioramento sono piuttosto poco costruttive. Aiuta gli studenti a trasformare le loro opinioni in feedback pertinenti e costruttivi. Un altro aspetto di cui il formatore dovrà tenere conto in questa fase è la parte logistica. Avrà quindi bisogno di un co-formatore, di un assistente per filmare ogni discorso e di un'altra persona (un volontario tra gli studenti) per cronometrare il discorso e, a metà del tempo, fare un segno per avvisare chi parla in faccia che è a metà strada. Dopo ogni ripresa, l'operatore video rimuoverà la scheda dalla fotocamera per inserirla nel laptop. Il portatile dovrà essere collegato (anche prima di iniziare questa attività) al videoproiettore. Pertanto, dopo ogni discorso, verrà guardato il filmato, in modo che i partecipanti possano vedersi. Pertanto, dopo aver visto il filmato, lo studente può dare un feedback a se stesso (un'autovalutazione), seguito dal feedback degli altri studenti, quindi dal feedback del formatore.

*Contenuto* - Comunicazione. La fase di presentazione dello schema comunicativo avviene solitamente in modo semplice, attraverso la mappatura del cervello. Si raccomanda qui che il formatore faccia attenzione a esporre le percentuali relative all'impatto emotivo del verbale, del non verbale e del paraverbale, in modo da enfatizzare la fonte e suggerire agli studenti che lo scopo per cui li stanno presentando non è che vengano memorizzati letteralmente, ma vedere quanto è grande l'impatto della comunicazione non verbale e paraverbale, nonostante le aspettative. Pertanto, il formatore può anche proporre ai tirocinanti di fornire esempi per dimostrare questo fatto.

*Metodi di insegnamento.* La raccomandazione principale per insegnare questo capitolo è di renderlo il più interattivo possibile, poiché contiene molte informazioni teoriche e gli studenti potrebbero perdere attenzione, interesse e capacità di trattenerle. Pertanto, si raccomanda che i metodi di insegnamento più importanti vengano dimostrati durante l'insegnamento, in modo che il formatore possa garantire che non vi siano ambiguità al riguardo. Se il tempo non è a favore del formatore, molti dei metodi di insegnamento potrebbero essere meno spiegati o dimostrati, ma il formatore può fare riferimento a momenti specifici della formazione in cui li ha utilizzati. Ad esempio, la fase di insegnamento della comunicazione ha utilizzato la tecnica della mappatura del cervello, quando ogni studente presentava a turno il suo compagno di squadra, sono state incluse diverse tecniche di insegnamento: tour del tavolo, gioco di ruolo, gioco della conoscenza, ecc. Allo stesso tempo, per fissare le informazioni e altro ancora identificare chiaramente la loro utilità, si consiglia al formatore di discutere con i partecipanti quali sono i momenti più adatti per utilizzare determinati metodi e quali sono i vantaggi e gli svantaggi di

ciascun metodo. Gli studenti potranno così costruire percorsi formativi diversificati, interattivi e dinamici.

È molto importante in questa fase che i partecipanti abbiano l'opportunità di testare e applicare questi metodi di insegnamento. Quindi, dopo aver insegnato loro, il trainer darà loro un titolo formativo, li dividerà in squadre da 2 o 3 e darà loro la possibilità di costruire un allenamento di 10-15 minuti utilizzando alcuni dei metodi didattici già proposti dal formatore. È importante che nella scelta delle modalità ce ne siano alcune che siano utilizzate il più possibile, che siano il più chiare possibile e che combinino la staticità con la dinamica, alcune che prevedano una maggiore interazione con il pubblico, altre meno interazione. Le squadre avranno quindi 30-40 minuti per preparare i miniallenamenti. È importante che il formatore fornisca loro i materiali da cui possono trarre ispirazione. Durante la loro formazione, il formatore sarà presente, per poterli supportare in caso di incertezze o difficoltà incontrate per la preparazione alla formazione. Successivamente, ciascuna squadra svolgerà a turno la formazione e poi i tirocinanti indovineranno i metodi di insegnamento utilizzati. Successivamente seguirà la fase di feedback.

*Giochi.* In questa fase, si consiglia al formatore di spiegare le categorie di giochi e di dimostrare, applicando insieme ai partecipanti un gioco per ciascuna categoria. È importante scegliere giochi che non durino molto a lungo e, se il tempo è troppo breve, si può fare riferimento a giochi già svolti durante la formazione (gioco di conoscenza, rompighiaccio, gioco di ruolo, ecc.). Mentre l'allenatore spiega i giochi, delineerà anche le regole per spiegarli. Rispettivamente vengono presentate le istruzioni, dopodiché vengono poste delle domande, dopodiché viene effettuata una prova, quindi viene

avviato il gioco, alla fine se si tratta di un gioco di competizione ed è coinvolto l'allenatore, si consiglia di perdere se vuole per finire più velocemente il gioco, poi la fase di debriefing.

*Tipi di formatori.* È importante che i partecipanti alla formazione comprendano che nessun formatore rappresenta una certa tipologia pura, ma al contrario, è addirittura consigliabile accedere a tipologie diverse a seconda del contesto, della situazione, dei partecipanti.

*Tipi di studenti.* È possibile che qui i tirocinanti stiano già chiedendo come gestire ciascuna tipologia, ma il formatore può sottolineare che prima di entrare nella parte gestionale, è importante discutere tutte le categorie. Questa fase può essere eseguita anche attraverso la mappatura del cervello.

*Gestione degli studenti.* Qui il formatore ricorderà ai discenti le modalità didattiche precedentemente esposte e suggerirà loro di riflettere su quali metodi siano adatti a gestire determinate tipologie di discenti. Allo stesso tempo, l'idea principale è che lo scopo della gestione dei tirocinanti sia che il formatore garantisca che la formazione vada bene e che ogni tirocinante abbia assimilato le informazioni necessarie. Non è una gara di vanteria tra il formatore e il tirocinante e il suo scopo principale è lasciare ai partecipanti le informazioni corrette.

*Gestire le emozioni.* Affinché questa fase abbia un impatto, è importante che il formatore parta dalle esigenze dei partecipanti. Pertanto, si consiglia di fare riferimento a ciò che ha osservato in loro durante i discorsi durante la formazione, ma anche di porre loro domande per scoprire con quali emozioni principali hanno a che fare e come si manifestano. Sulla base di essi costruisce gli aspetti teorici e gli esempi che seguiranno.

*Feedback.* Questa è la fase in cui vengono discussi alcuni aspetti teorici legati al feedback, ma in cui viene anche fornito il feedback. Come ultimo passaggio della formazione, è importante essere motivanti in modo che i futuri formatori siano fiduciosi ed entusiasti di armarsi di energia e coraggio per offrire corsi di formazione. Pertanto, è importante che i feedback siano piuttosto incoraggianti ed energizzanti.

**Rompere il quarto muro nell'analisi del trainer:**

*1. Metodi didattici.*

Analizzare la varietà dei metodi di insegnamento utilizzati dal formatore.

Valutare l'efficacia di questi metodi nel trasmettere informazioni e coinvolgere gli studenti.

Considera come il formatore adatta i metodi per adattarsi ai diversi stili di apprendimento.



## *2. Tecniche di gestione.*

Valutare come il formatore gestisce l'ambiente di apprendimento.

Esaminare le strategie per gestire diversi gruppi di studenti.

Valutare l'efficacia delle tecniche di gestione della classe.



## *3. Intelligenza emotiva e gestione delle emozioni.*

Esplora l'intelligenza emotiva del formatore nel comprendere e gestire le proprie emozioni.

Valutare come il formatore risponde alle emozioni degli studenti.

Considera l'impatto delle emozioni sull'atmosfera di apprendimento.

## *4. Parlare in pubblico.*

Valutare le capacità di parlare in pubblico del formatore, tra cui chiarezza, tono e ritmo.

Esamina come il formatore coinvolge il pubblico e mantiene la sua attenzione.

Valutare l'uso di ausili visivi e di comunicazione non verbale.



### *5. Gestione delle risorse.*

Analizzare come il formatore utilizza le risorse, sia fisiche che tecnologiche.

Valutare l'efficienza dell'utilizzo delle risorse nel supportare gli obiettivi di apprendimento.

Considerare l'adattabilità in caso di sfide impreviste in termini di risorse.

### *6. Meccanismi di feedback.*

Esaminare come il formatore raccoglie e utilizza il feedback.

Valutare la reattività del formatore al feedback per il miglioramento continuo.

Considerare la creazione di un ciclo di feedback con gli studenti.

Il concetto di "Romper il quarto muro" nel nostro contesto implica un approccio globale e analitico al processo di formazione. Ogni scelta fatta dai formatori viene esaminata attentamente da specialisti, coprendo vari aspetti delle loro modalità ed erogazione. Ecco una ripartizione più dettagliata di come gli specialisti potrebbero analizzare i componenti chiave:

#### 1. Metodi didattici:

Gli specialisti valutano:

- Approccio pedagogico e metodologie utilizzate.
- Allineamento dei metodi di insegnamento agli obiettivi di apprendimento.
- Adattabilità a diversi stili di apprendimento.

Scopo:

- Garantire un trasferimento e un coinvolgimento efficaci delle conoscenze.
- Migliora l'esperienza di apprendimento complessiva.

#### 2. Tecniche di gestione:

Gli specialisti valutano:

- Organizzazione e sistemazione dell'aula o dello spazio di formazione.
- Strategie per gestire gruppi diversi e mantenere la disciplina.
- Utilizzo della tecnologia per la gestione della logistica.

Scopo:

- Creare un ambiente di apprendimento favorevole e organizzato.
- Massimizzare il coinvolgimento e la concentrazione dei partecipanti.

3. Intelligenza emotiva e gestione delle emozioni:

Gli specialisti valutano:

- La capacità del formatore di riconoscere e gestire le proprie emozioni.
- Gestione delle dinamiche emotive all'interno del gruppo.
- Strategie per favorire un clima emotivo positivo.

Scopo:

- Coltivare un'atmosfera di apprendimento solidale ed empatica.
- Migliorare il benessere emotivo dei partecipanti.

4. Parlare in pubblico:

Gli specialisti valutano:

- Chiarezza, tono e articolazione del trainer.
- Linguaggio del corpo, contatto visivo e comunicazione non verbale.
- Uso efficace della modulazione e del ritmo vocale.

Scopo:

- Garantire una comunicazione chiara e coinvolgente.

- Mantenere l'attenzione e la comprensione dei partecipanti.

## 5. Gestione delle risorse:

Gli specialisti valutano:

- Uso efficiente dei materiali e delle risorse di formazione.
- Competenza tecnologica e integrazione.
- Strategie per gestire sfide inaspettate relative alle risorse.

Scopo:

- Ottimizza l'utilizzo delle risorse per una formazione efficace.
- Garantisci una consegna regolare senza interruzioni.



## 6. Meccanismi di feedback:

Gli specialisti valutano:

- Sistemi in atto per la raccolta e l'analisi del feedback.
- Reattività al feedback dei partecipanti.
- Strategie per incorporare il feedback nelle sessioni future.

Scopo:

- Miglioramento continuo dei metodi di allenamento.
- Maggiore soddisfazione dei partecipanti e risultati di apprendimento.



**Obiettivo generale** di questo concetto : miglioramento olistico.

- Gli specialisti mirano a fornire un feedback costruttivo ai formatori.

- L'obiettivo non è solo criticare ma supportare il miglioramento e lo sviluppo continui.
- L'analisi aiuta i formatori ad affinare le proprie competenze e i propri approcci nel tempo.

Analizzando ogni aspetto delle scelte e dei metodi del formatore, gli specialisti possono fornire informazioni preziose per migliorare l'efficacia del processo di formazione. Questo approccio contribuisce allo sviluppo professionale dei formatori e garantisce che l'esperienza di apprendimento dei partecipanti sia ottimizzata.



Perseguire l'istruzione formale o la formazione in materia e metodi pedagogici.

Partecipa a workshop, seminari e corsi sulla progettazione didattica e sulle tecniche di formazione.

3. Acquisire esperienza:

Cerca opportunità per acquisire esperienza pratica, come stage o lavoro di volontariato.

Considera l'idea di assistere o co-insegnare con formatori esperti.

4. Sviluppare abilità comunicative:

Affinare le capacità di parlare in pubblico e di comunicazione.

Pratica un'articolazione chiara, un ascolto efficace e una comunicazione non verbale.

5. Comprendere la diversità degli studenti:

Scopri i diversi stili di apprendimento e le strategie di adattabilità.

Sviluppare competenze culturali e una comprensione di background diversi.

6. Costruisci l'intelligenza emotiva:

Migliora l'intelligenza emotiva per gestire le tue emozioni e connetterti con gli studenti.

Sviluppare strategie per gestire situazioni difficili e conflitti.

7. Crea contenuti coinvolgenti:

Imparare a progettare materiali didattici che soddisfino le diverse preferenze di apprendimento.

Utilizzare la tecnologia e la multimedialità per migliorare l'esperienza di apprendimento.

#### 8. Miglioramento continuo:

Abbraccia una mentalità di miglioramento continuo.

Sollecita feedback da colleghi, mentori e studenti per perfezionare i tuoi metodi di formazione.

#### 9. Rete:

Connettiti con altri formatori e professionisti nel tuo campo.

Partecipa a conferenze, unisciti a organizzazioni professionali e partecipa a comunità online.

#### 10. Rimani informato:

Rimani al passo con le tendenze del settore, le nuove tecnologie e i progressi nella teoria educativa.

Impegnarsi nell'apprendimento continuo per rimanere un formatore dinamico ed efficace. Ricorda, essere un formatore è un processo dinamico e in evoluzione. La capacità di adattare, apprendere e perfezionare il proprio approccio è la chiave del successo in questo campo.

Il programma Training of Trainers (TOT) è un'opportunità educativa unica volta a sviluppare le competenze di formatore e mentore in vari campi. Pertanto, esploreremo cosa significa essere un formatore efficace, come comunicare e influenzare il pubblico e come creare ambienti di apprendimento motivanti e interattivi.

In un mondo di rapidi cambiamenti e di nuove tecnologie, il ruolo di un formatore competente e ben addestrato è più importante che mai. Dalla formazione dei dipendenti nelle organizzazioni all'istruzione delle comunità o degli studenti, la capacità di impartire conoscenze e ispirare il cambiamento è fondamentale per il continuo successo di qualsiasi impresa.

Durante questo programma impareremo non solo come fornire informazioni, ma anche come adattarci alle diverse esigenze e preferenze dei partecipanti. Scoprirai tecniche di gestione degli studenti, strumenti di valutazione delle prestazioni e modi per sviluppare materiali di formazione pertinenti e coinvolgenti.

Infine, questo programma non solo ti prepara a diventare formatore, ma ti offre anche un'opportunità di crescita personale e professionale. Farai parte di una comunità di formatori appassionati, avrai accesso a risorse e supporto continui e contribuirai a migliorare il processo di apprendimento in modo significativo.

Nel programma "Formazione dei formatori" ci concentriamo sullo sviluppo di una struttura logica ed efficiente per garantire che le informazioni siano accessibili a tutti i partecipanti. Pertanto, discutiamo gli aspetti chiave che un formatore deve considerare prima, durante e dopo lo svolgimento della sessione di formazione.

Per poter discutere di cosa facciamo prima e dopo la formazione, il primo passo è capire cos'è una formazione, cos'è un formatore e cosa dobbiamo fare come formatori:

**ECCO COME INIZIAMO IL PRIMO ARGOMENTO, CHIAMATO “FORMAZIONE DI FATTO”.**

Qualsiasi formazione ha una struttura che contiene una parte introduttiva, un sommario e una sessione di chiusura.

Ogni fase separata è composta da diversi argomenti che il formatore deve affrontare.

Durante il corso spieghiamo alle persone perché dobbiamo fare determinate cose durante la formazione.

## **1. INTRODUZIONE**

L'introduzione prevede la conoscenza dei partecipanti, l'individuazione delle loro esigenze, la definizione di alcune regole per favorire il buon svolgimento della formazione e, nel caso di corsi di formazione che si svolgono su più giorni, la fase di check-in/check-out.

1.1. Il gioco di conoscenza che utilizziamo deve essere tale da aiutare gli studenti ad apprendere informazioni importanti gli uni sugli altri in modo che si sentano a proprio agio nel lavorare con i loro coetanei. Questa applicazione rappresenta il primo contatto tra formatore e discenti, ma anche tra discenti-discenti, quindi il modo in cui viene presentata deve essere scelto il più attentamente possibile, in modo che i partecipanti possano aumentare la loro zona di comfort e fornire informazioni personali su se stessi al resto dei colleghi. Attraverso questa applicazione, il formatore crea uno spazio sicuro per i corsisti, facilitando l'evoluzione della formazione.

## 1.2. Esigenze

Distribuiamo a ciascuno 2 post-it di colore diverso, li mettiamo in due angoli della stanza e successivamente raccogliamo i post-it rimanenti al centro.

Scriviamo nella struttura ESIGENZE.

Il passo successivo è l'analisi dei bisogni: 2 post-it perché stiamo analizzando i bisogni – cosa manca, cosa vogliamo essere.

Tecnica: la stessa cosa attraverso più indirizzi per raggiungere quante più persone possibile.

## 1.3. Super Allenatore

L'altro post-it che diamo all'inizio lo usiamo per descrivere l'immagine ideale del miglior trainer che sei TU.

## 1.4. Regole

Stabiliamo alcune regole per il regolare svolgimento della formazione. Ogni regola ha anche un responsabile.

1. Puntualità (orario, pause) – R – dobbiamo fare una pausa, si assicurano che arriviamo in orario

Se non viene rispettato – castigo – non con la forza, ma con amore, 3 regole:

- Non sottrarre molto tempo al TR;
- Non far ridere; non deve sentirsi stolto, ma responsabile;
- Essere nell'interesse del gruppo, per il suo bene.

2. Rispetto: alzare 2 mani in alto.

3. Telefono decente (puoi mettere il telefono in muto/se è qualcosa di molto urgente, capiamo, posso uscire). Cellulari in prigione – fino alla rottura della scatola.

4. Applausi

5. Transumanza

6. Abbraccio di gruppo

### 1.5. Check-in/out

- Feedback, riepilogo
- Bisogni, responsabilità, cosa vuoi fare (un bisogno specifico)

## 2. COMUNICAZIONE

Da necessità, era per far capire il pubblico. Cosa funziona, cosa FUNZIONA in parte, cosa non ho fatto bene.



Il trasmettitore trasmette il messaggio su un canale di comunicazione, attraversa molti filtri (barriere) e il RICEVITORE decodifica secondo un codice e un contesto comuni; TU decodifichi in base al suo significato, cioè SIGNIFICATO

Ogni parola ha un significato che trasmette: connotativo e denotativo o significato e significato.

- SIGNIFICATO (denotativo) – il significato oggettivo della parola; la semplice definizione che ha per ognuno di noi il radiatore (sistema di tubazioni attraverso cui passa l'acqua)
- SIGNIFICANTE (connotativo) – il significato soggettivo della parola; molti potrebbero dire hot, cerchiamo parole in TR che abbiano un significato comune. Radiatore: calore, luogo dove si accumula polvere, metallo, vestiti asciutti, freddo (inverni rigidi nel comunismo).

Contesto – stabilito dagli studenti, titolo della formazione, stato d'animo, background degli studenti, conoscenze, bisogni. Se non imposti il contesto fin dall'inizio, potresti ricevere domande non correlate al contesto.

BARRIERE - Trasmettitore/Ricevitore.

Salute, fatica, vocabolario, cultura generale, intelligenza per utilizzare metodi di consegna,

- Culturale - il modo in cui sono cresciuto in una civiltà - come ho imparato a dire per favore, grazie, mi dispiace - l'atteggiamento, il modo in cui si vestono, come capiscono le persone intorno a loro, come capiscono l'arte, le reazioni delle persone , come può plasmarsi da una persona all'altra, l'istruzione fa parte della cultura. La tua educazione è

la tua cultura. L'educazione viene da: famiglia, scuola, religione/principi, ambiente (amici, media – quali film, quali canzoni, influencer, pubblicità – tutto questo mi insegna e quindi abbiamo un certo bagaglio culturale). Anche la mano su cui si tiene l'orologio dipende dalla cultura.

- Discriminazione – la legislazione è 10: colore della pelle (razza), etnia, sesso, religione, età, sessualità, status sociale, disabilità, malattie croniche;
- Il sistema di resistenze/credenze/preconcetti: i nostri ideali, le nostre concezioni – la patata (perdi tempo se la sbucci sottile, perdi la patata se la tagli spessa e veloce), quelle piccole (all'inizio o alla fine la fine alla griglia). Convinzioni diverse: non quella è buona, quella è cattiva. Va bene e va bene, raccogliamo opinioni e discussioni.
- Linguistica (regionalismi, arcaismi, linguaggio accademico)

Le barriere del mittente e del destinatario sono le stesse tranne: scopo (E), bisogni (R)

Quale barriera ha E e R no e viceversa.

M=S

Scopo (è lui a avviare la comunicazione, quindi ha uno scopo) = bisogni Comunicazione efficace - quando il tuo scopo è raggiunto e i bisogni R sono soddisfatti.

- Canale di comunicazione

- Visivo (un segnale cade a terra, persone che passano);
- Suoni (persone che sussurrano, persone che parlano tra loro);
- Olfattivo (cibo, cattivo odore);

- Tattile (mano scivolosa, tocco degli studenti);
- Gusto (la via dell'olfatto, e che dire della gestione delle emozioni – con lo scotch)
- Condizioni ambientali (ventilazione, umidità, pressione atmosferica, caldo, freddo, luce)
- Prosemica (intima 0 - 0,5 m, personale 0,5 - 1 m, sociale 1 - 5 m, pubblica oltre 5 m)
- Si tratta di gestire le emozioni.
- Dimostrazione: incontro con uno studente, intimo e ravvicinato, personale (per fortuna), sociale per TR, pubblico – in una grande sala.
- Stare vicino alle persone, stare vicino alle persone.

Comunicazione qualitativa = lo schema di comunicazione a causa delle barriere che differiscono da persona a persona è molto difficile da realizzare, quindi diventa qualitativo.

TR – soddisfa i bisogni e fornisce competenze. Efficienza – il modo in cui il formatore riesce a fornire competenze, ad insegnarle.

Comunicazione quantitativa – 100%

- verbale – 7% (orale o scritto)
- non verbale – 55% (Mimica, Gesto, Postura, Sguardo, Abbigliamento, Accessori), l'immagine (TR, simbolo, colori)
- paraverbale – 38% (intonazione, tonalità, ritmo, rima, misura, tono di voce, volume, inflessioni)

**CONTENUTO.** Nella fase dei contenuti discutiamo metodi di erogazione della formazione, giochi e stili di erogazione

### 2.1. Metodi di insegnamento

UN. SWG – piccolo gruppo di lavoro: in questo metodo i partecipanti vengono divisi in gruppi più piccoli e la stessa idea o argomenti diversi vengono discussi in parallelo. Alla fine, le idee vengono presentate a tutto il gruppo. Per dividere le persone in SWG possiamo utilizzare vari metodi.

A seconda di quante squadre vogliamo formare, chiediamo alle persone di contare fino a quel numero. Questo conteggio viene fatto in ordine e ripetuto finché ad ogni uomo non viene assegnato un numero (Se abbiamo 17 partecipanti ad un allenamento e vogliamo dividerli in 4 squadre, i partecipanti contano a turno fino a 4 e poi fanno squadra con quelli che hanno il loro stesso numero).

- Possiamo dividere le persone in base a vari criteri che possiamo scegliere (es: in base all'età, al sesso, all'università, agli hobby)

- Possiamo raggruppare le persone in SWG in base al modo in cui sono sedute nella sala (es: gruppi da 3, nell'ordine in cui sono seduti).

B. Corso - È un metodo di insegnamento formale, simile allo stile utilizzato dagli insegnanti a scuola. Informazioni coerenti vengono insegnate in breve tempo, l'interazione tra il formatore e i partecipanti è minima e i partecipanti non hanno un grande contributo personale nella formazione.

C. Conferenza – Rappresenta una presentazione informale, con un vasto pubblico, in cui il formatore tiene un discorso su un determinato argomento di interesse per i partecipanti. Durante la conferenza, i partecipanti possono porre domande durante il discorso o nella sessione di domande e risposte alla fine.

D. Dimostrazione – Può essere teorica o pratica e rappresenta una presentazione con la dimostrazione di un punto di vista attraverso argomentazioni concrete o attraverso azioni. Per la dimostrazione teorica il pubblico ha il ruolo di ascoltatore degli argomenti, mentre per quella pratica il pubblico esegue varie azioni che portano alla dimostrazione dell'argomento.

e. Discussione – È un dialogo tra il formatore e i tirocinanti in cui avviene uno scambio di opinioni. Può essere formale o informale. Il ruolo di questo metodo è quello di generare idee e controversie, aiutare gli studenti ad espandere la loro zona di comfort e fornire loro uno spazio sicuro in cui aprirsi ai colleghi e al formatore.

F. Intersezione: è un metodo spesso utilizzato come risultato di una discussione o di un brainstorming. Dopo aver discusso molte idee degli studenti, questi vengono divisi in SWG per affrontare ciascuna idea individualmente. Dopo che ciascun SWG ha generato alcune conclusioni relative ai temi affrontati, le conclusioni vengono discusse in plenaria con tutti i partecipanti, stilando così le conclusioni finali.

G. Supporto audio-video/fotografico – Questo metodo di insegnamento fornisce un aiuto sia agli studenti che al formatore. Si basa sull'uso di materiali visivi per la spiegazione e una migliore comprensione dei temi/argomenti trattati nei corsi di formazione. Si sa che

un'immagine vale più di mille parole, per questo questo metodo didattico dona un tocco di originalità ad ogni presentazione. Dato che la memoria visiva è predominante nelle persone che li circondano, questo metodo è preferito dagli studenti.

H. Brain Storming – Il Brainstorming è un metodo di insegnamento o di facilitazione dell'apprendimento che implica incoraggiare i partecipanti a generare idee, soluzioni o suggerimenti su un particolare argomento o problema. Questo metodo viene spesso utilizzato nelle sessioni di formazione o di sviluppo delle competenze per stimolare il pensiero creativo, la collaborazione e la generazione di nuove idee.

io. Brain Mapping – È un metodo utilizzato dai formatori per aiutare gli studenti a raggiungere la risposta che vogliono sentire. Dopo aver posto una domanda al pubblico, il formatore aiuta i tirocinanti a raggiungere la risposta desiderata mediante suggerimenti o altre domande utili. Questo metodo aumenta la creatività dei partecipanti stimolando la ricerca di risposte corrette e complete. Può anche aiutare a formulare una risposta finale che sia più completa e comprensibile per tutti gli studenti.

J. Brain Picking – Rappresenta il metodo con cui il formatore sceglie una persona per rispondere ad una domanda che gli pone durante la formazione. È un metodo che possiamo utilizzare quando vogliamo verificare il livello di conoscenza o di attenzione di uno studente. Possiamo utilizzare questo metodo anche per incoraggiare uno studente timido a parlare, aumentando così la sua zona di comfort e coinvolgendolo attivamente nella formazione.

K. Case Study - Il case study è un metodo di insegnamento e apprendimento che prevede l'analisi dettagliata di una situazione o problema specifico per sviluppare capacità

analitiche, decisionali e di risoluzione dei problemi. Implica presentare un caso o uno scenario, discuterlo e analizzarlo, dibattere, prendere decisioni e applicare le conoscenze acquisite a situazioni simili. L'obiettivo è fornire contesto e rilevanza per l'apprendimento e consentire ai partecipanti di applicare la teoria nella pratica. Il caso di studio può essere utilizzato in vari campi e richiede un'attenta presentazione del caso per raggiungere gli obiettivi di apprendimento.

I. Esercizio - L'esercizio in un processo di formazione o apprendimento è un'attività pratica o fisica che coinvolge attivamente i partecipanti nello sviluppo o nel rafforzamento di abilità, conoscenze e competenze specifiche. Questi esercizi variano a seconda degli obiettivi di apprendimento e possono includere attività pratiche, giochi di ruolo, esercizi di squadra, problem solving, sviluppo personale, simulazioni e valutazioni con feedback. Gli esercizi sono essenziali per l'applicazione pratica delle conoscenze e per il coinvolgimento attivo dei partecipanti nel processo di apprendimento.

M. Progetto – Come metodo didattico, rappresenta un'attività significativa e complessa, con obiettivi ben definiti. I partecipanti elaborano un piano di progetto, apprendendo e applicando le conoscenze teoriche, per poi implementarlo. I progetti possono sviluppare competenze specifiche e fornire esperienza pratica, facilitando l'apprendimento interattivo e la rilevanza per i partecipanti. Sono spesso utilizzati per valutare le conoscenze e le competenze acquisite.

N. Portavoce – Dopo il completamento di un SWG, i suoi membri scelgono un portavoce per presentare a tutti le conclusioni del gruppo. Attraverso questo metodo, viene

incoraggiata la leadership e viene sviluppata la capacità di parlare in pubblico degli studenti designati.

o. Workshop – Il workshop, come metodo didattico nei corsi di formazione, è un approccio interattivo e partecipativo che coinvolge i partecipanti in attività pratiche ed esercizi per apprendere e sviluppare competenze specifiche. Può essere utilizzato per una vasta gamma di argomenti e può variare in base agli obiettivi formativi specifici. Ecco alcune caratteristiche chiave dei workshop come metodo di insegnamento:

**Partecipazione attiva:** i partecipanti sono attivamente coinvolti nel workshop, avendo l'opportunità di applicare le conoscenze teoriche in attività pratiche. Questo approccio incoraggia l'apprendimento attivo ed esperienziale.

**Interazione:** i workshop facilitano l'interazione tra i partecipanti e il formatore. Ciò può includere discussioni di gruppo, dibattiti, esercizi di squadra e feedback.

**Abilità pratiche:** i workshop spesso si concentrano sullo sviluppo di abilità pratiche. Ad esempio, in un seminario sulla comunicazione, i partecipanti possono apprendere e mettere in pratica tecniche di comunicazione efficaci.

**Feedback e miglioramento continuo:** i partecipanti spesso ricevono feedback dal formatore o dai colleghi, che consente loro di migliorare le proprie capacità e sviluppare fiducia nelle proprie competenze.

Apprendimento collaborativo: i workshop possono promuovere l'apprendimento collaborativo consentendo ai partecipanti di lavorare insieme come una squadra per risolvere problemi o raggiungere obiettivi comuni.

P. Turno del tavolo – A seguito di una domanda, la risposta di ogni studente viene ascoltata da sinistra a destra o viceversa, coinvolgendo così attivamente tutti. Alla fine, il formatore trae una conclusione sulla base delle risposte nella stanza.

Q. Turnant – Questo metodo prevede la creazione di SWG. Ad ogni SWG viene assegnato uno specifico argomento di discussione. In ogni gruppo c'è un segretario che annota tutte le idee discusse. Dopo un certo tempo, deciso dal formatore, un membro di ogni SWG parte per l'SWG adiacente. Questo metodo mira ad aumentare la comunicazione tra gli studenti e a generare quanti più risultati possibili all'interno dei gruppi. Al termine, il segretario comunica a tutto il gruppo tutte le idee discusse.

R. Rotativa – Si tratta di una discussione su un argomento di importante interesse per gli studenti. Si formano 2 cerchi, uno interno e uno esterno, e gli studenti dei 2 cerchi si posizionano uno di fronte all'altro. Dopo 5-10 minuti di discussione, il cerchio esterno ruota verso destra con una persona alla volta. Questo movimento avviene finché tutti non parlano con tutti.

## 2.2. Giochi

UN. Gioco di ruolo - Il gioco di ruolo è un metodo di insegnamento e apprendimento che coinvolge i partecipanti che recitano e interpretano ruoli specifici per simulare situazioni reali o ipotetiche. Questa tecnica sviluppa abilità pratiche come la comunicazione, la gestione dei conflitti e l'empatia e aiuta a comprendere diverse prospettive. Dopo il gioco

di ruolo, viene fornito feedback e i risultati vengono analizzati per migliorare le competenze.

B. Rompighiaccio – Un rompighiaccio è un'attività o una tecnica utilizzata per aiutare i partecipanti a conoscersi, ridurre la tensione iniziale e creare un'atmosfera aperta e amichevole durante una formazione o una riunione. Queste attività promuovono l'introduzione reciproca, la riduzione dello stress e incoraggiano l'interazione e la collaborazione di gruppo. Gli eventi rompighiaccio possono assumere varie forme, come giochi, domande o attività creative, e hanno luogo all'inizio di una riunione o di una sessione di apprendimento per stabilire una base positiva per ulteriori interazioni.

C. Energizer - Energizer è una breve attività o esercizio utilizzato nei corsi di formazione per rinfrescare i partecipanti e mantenere energia e concentrazione. Queste attività sono interattive, di breve durata e mirano a ricaricare i partecipanti mentalmente e fisicamente, mantenere la concentrazione e costruire la coesione del gruppo. Gli energizzanti aiutano a mantenere un ambiente di apprendimento dinamico e partecipativo.

D. Gioco di fiducia - È un'attività che mira a sviluppare la fiducia e la collaborazione in un gruppo. I partecipanti lavorano insieme in un ambiente sicuro, costruiscono relazioni e mettono alla prova i propri limiti. Questi giochi promuovono la fiducia reciproca e una comunicazione efficace, rafforzano le relazioni e creano un ambiente favorevole. Gli esempi includono attività con gli occhi bendati, bendaggi o esercizi di sicurezza con attrezzature di sicurezza.



e. Gioco motivazionale - sono attività progettate per stimolare e ispirare i partecipanti, promuovendo la motivazione personale, la definizione degli obiettivi e lo sviluppo delle capacità di automotivazione. Questi giochi incoraggiano i partecipanti a identificare e chiarire i propri obiettivi personali, sviluppare risorse motivazionali interne e sviluppare le competenze necessarie per raggiungere questi obiettivi. Possono comportare competizione o collaborazione e fornire feedback e valutazioni sui progressi verso gli obiettivi prefissati. I giochi motivati possono avere un impatto positivo sullo sviluppo personale e sul successo in vari campi.

F. Conoscersi a vicenda - È un'attività utilizzata per aiutare i partecipanti a presentarsi e conoscere meglio gli altri in un ambiente amichevole. Implica porre domande creative e

condividere informazioni personali per sviluppare connessioni e migliorare l'interazione in un gruppo. L'obiettivo è costruire relazioni e creare un ambiente più aperto e collaborativo. Questi giochi vengono spesso utilizzati all'inizio di riunioni o sessioni di formazione.

### 2.3. Stili di consegna

Gli stili di erogazione sono adattati al tipo di formatore, al tipo di studenti e alla gestione degli studenti.

#### 2.3.1 Tipologie di formatori

Il primo tipo di formatore è l'INSEGNANTE o DISCIPLINER, i cui punti di forza (qualità) sono strutturati, documentati, espliciti, severi e imponenti, e punti deboli (difetti): rigido, distante, noioso e fornisce molte informazioni. Pertanto, questo tipo di formatore è focalizzato sull'ORDINE.

Il secondo tipo di formatore è EMPATICO o SOCIALIZZABILE, è definito sia dalle seguenti qualità, ovvero: pieno di sentimento, comprensivo, attento, adattabile, sia dai seguenti difetti: disorganizzato, soggettivo, non autorevole e fornisce poche informazioni. Pertanto, questa tipologia di formatore è quella che si concentra sulle PERSONE.

Un altro tipo di formatore è chiamato TRANQUILLO o NON COINVOLTO. Le sue qualità includono l'essere calmo, obiettivo e neutrale, mentre i suoi difetti includono l'essere

noioso, poco interessante e disinteressato. quiet si concentra sul METODO DI SUPPORTO AUDIO/FOTO-VIDEO.

Il tipo di formatore ESPERTO o SPECIALISTA è definito da una serie di qualità, ovvero è ben addestrato, efficiente, ha molta esperienza e fornisce informazioni di qualità. D'altra parte, i suoi difetti includono essere arrogante, tecnico, distaccato e formale. Questo è focalizzato sulle INFORMAZIONI.

Il penultimo tipo di allenatore si chiama ATTORE o SHOWMAN. Questo è quello che ha sia punti di forza come: energia, allegria, adattabilità e creatività, mantiene implicitamente l'atmosfera, sia punti deboli, vale a dire: intimidatorio, devia facilmente dall'argomento, implicitamente perde tempo, quindi può fornire poche informazioni .

L'ultimo tipo di trainer è definito trainer X, essendo un tipo di trainer diverso da quelli presentati sopra. È totalmente diverso dal resto dei tipi e non ne è la somma.

### 2.3.2. Tipi di studenti

- *Dice No Type* (invano/intelligente)
- *The Talker* (tra di loro, intelligente/invano)
- *Quello tranquillo* (timido, disinteressato, ecc.)
- *Il compiacente.*

### 2.3.3. Gestione degli studenti

*Dice di no Tipo (invano/intelligente):*

- Perché lo fa? -> Vuole farsi valere
- Possiamo fare un SWG (tecnica che ci salva da molte situazioni)
- Soddisfiamo il suo bisogno di affermazione
- Lo rendiamo nostro amico -> gli mostriamo che siamo dalla sua stessa parte e che lo capiamo
- Usiamo la frase "lasciamo che gli altri dicano la loro"
- Possiamo anche utilizzare un tour dei tavoli per dare agli altri la possibilità di rispondere
- Possiamo aprire la discussione nella stanza e chiedere agli altri: "Grazie per la risposta, cosa ne pensate?"
- Possiamo tirarlo fuori per aiutarci in varie attività
- Lo ringraziamo per le informazioni fornite e possiamo utilizzare le sue idee nella formazione (quella intelligente)
- Gli parliamo durante la pausa se non cambia atteggiamento e continua a interromperci
- MOLTO IMPORTANTE: non entriamo in polemica con lui!

*Il Parlatore:*

➤ \*tra loro\*

- Ti fermi in modo che possano essere ascoltati
- Utilizziamo la tecnica dell'alzata di mano (lo stabiliamo già dal regolamento)
- Torniamo alle regole e tu ricordi loro il RISPETTO
- Li stiamo guardando
- Chiediamo loro in tono amichevole cosa è successo?
- Possiamo attirare l'attenzione sotto forma di uno scherzo: cosa stai facendo, dicci di cosa si tratta? Stavi parlando di allenamento, vero? - Applicare su di essi la tecnica del riflettore
- Facciamo un gioco per separarli (es: vicini di casa)
- Facciamo la transumanza
- SWG
- Giro dei tavoli
- Se non si calmano, parliamo durante la pausa o assumiamo un tono più serio.
- \*intelligente/per niente\*
- Facciamo SWG/Tour dei tavoli
- Lo ringraziamo per i suoi interventi, ma chiediamo anche il loro parere ad altri
- Non attiriamo la sua attenzione in modo improvviso, ma nel modo più diplomatico possibile: "Grazie per la risposta, molto interessante, vediamo quali altre opinioni abbiamo?"

-Se è loquace per niente: "Grazie per l'idea, ma torniamo al nostro argomento e ne parliamo meglio durante la pausa"

- Se il problema non viene risolto, parliamo con lui durante la pausa.

*Quello tranquillo:*

\*Dobbiamo capire se è silenzioso perché è quello che è o perché è disinteressato.

-Se è disinteressato, parliamo con lui durante la pausa e cerchiamo di scoprire i suoi bisogni, di catturare la sua attenzione o, in ultima istanza, se non è in sintonia con ciò che sta accadendo, gli permettiamo di andarsene.

- Lo rendiamo responsabile (responsabile di una certa regola).

- Lo facciamo parlare attraverso diversi metodi: SWG, table tour, brain picking, portavoce, gioco di ruolo. Dobbiamo però stare attenti a come scegliamo di coinvolgerlo, per non creare ansia e paura ancora maggiori.

\*Possiamo provare inizialmente un SWG, perché deve parlare con meno persone, e poi gli altri metodi.

\*Se ricorriamo al brain picking, dobbiamo stare attenti a non esagerare. Facciamo tutto con moderazione.

-Cerchiamo di incoraggiarlo e ringraziarlo per le risposte, per aumentare la sua autostima.

\*possiamo dire ai tirocinanti fin dall'inizio che non ci sono risposte giuste o sbagliate nella formazione, per aumentare la loro fiducia.

*Il Conforme:*

- L'ideale -> stavamo cercando di includere i 3 tipi di studenti di cui sopra in questa categoria

- Lo teniamo vicino

\*Indipendentemente dal tipo di studente di cui stiamo parlando, l'aspetto principale a cui dobbiamo prestare attenzione è legato ai bisogni. Se nella nostra formazione riusciamo a soddisfare il loro bisogno, allora non ci saranno problemi.

\*Per qualsiasi tipo di comportamento chiediamo sempre calma e diplomazia.

\*Se esauriamo tutte le opzioni e il problema non è ancora risolto, possiamo proporgli di andarsene.

#### 2.3.4. Gestire le emozioni

Le emozioni generalmente compaiono all'inizio di un allenamento, a causa della scarica di alcuni ormoni nel nostro corpo, tra cui l'adrenalina, ed è in quel momento che il nostro corpo innesca la Flight or Fight Response (fuga o lotta). In alcune pubblicazioni è anche congelato. È un riflesso condizionato, che reagisce a uno schema che vede: ancestrale (genetico – l'adrenalina viene rilasciata nel momento in cui qualcuno ti attacca – il cervello dimentica che siamo persone pacifiche – vediamo animali che ci attaccano), culturale (dall'educazione – quando l'insegnante ti ascolta) – arrivi con un bagaglio che è un'ancora (salta velocemente dal presente al passato, che è buono o cattivo – per lo più cattivo).

Tecnica Boomerang: quando si gira il tavolo, è possibile tornare indietro per una persona.

1. Stringere la mano – mani in posizione neutra (con pennarello o senza), quindi iniziamo a parlare. Se vogliamo mostrare la lavagna a fogli mobili, metti le dita sulla lavagna a fogli mobili. Puoi appoggiarti alla lavagna a fogli mobili qui sotto

2. Gambe tremanti: la posizione con i piedi a terra fino alla fine del tremore. Pantaloni più larghi.

3. Tremore della voce: tossisci il insulto e alleniamo la voce;

4. Nodo alla gola – voce alzata e tosse;

5. Senza fiato - bevi acqua - facile, silenzioso, poco

6. Rossore delle guance – UX

7. Vuoto nella testa: alziamo lo sguardo e pensiamo a una parola che ci motiva e che arriva con un'immagine (la nuova parola di ancoraggio, ad esempio POTERE). Come funziona un motore di ricerca: come la mente con cui pensi a una parola.

Gestire le emozioni durante una sessione di formazione può essere essenziale per garantire un ambiente di apprendimento efficace e divertente. Ecco alcuni suggerimenti su come gestire le tue emozioni in questa situazione:

-Consapevolezza di sé: inizia con la consapevolezza delle proprie emozioni. Riconoscerli è il primo passo per gestirli in modo efficace.

-Preparazione solida: una preparazione adeguata prima dell'allenamento può aiutarti a sentirti più sicuro e a ridurre le emozioni negative. Conoscere l'argomento e pianificare la presentazione può fare la differenza.

-Formazione ed esperienza: maggiore è l'esperienza che acquisisci nel condurre sessioni di allenamento, più diventerai sicuro di te e saprai come gestire meglio le emozioni.

-Gestione dello stress: tecniche di gestione dello stress come la respirazione profonda, la meditazione o l'esercizio fisico possono aiutarti a rimanere calmo e concentrato durante l'allenamento.

-Empatia: comprendere i bisogni e le emozioni dei partecipanti può contribuire ad un approccio più efficace e ridurre l'ansia personale.

-Flessibilità: essere pronti ad adattarsi a cambiamenti o domande inaspettate. Essere aperti all'improvvisazione può ridurre l'ansia.

-Feedback dei partecipanti: ascolta attentamente il feedback dei partecipanti e sii aperto a riceverlo. Questo può darti una visione obiettiva di come stai andando e aiutarti a migliorare le tue capacità di formatore.

-Pazienza con te stesso: comprendi che le emozioni possono emergere, ma non è necessariamente una cosa negativa. Riconoscerli e gestirli dimostra maturità ed evoluzione.

Ricorda infine che è normale provare emozioni prima e durante un allenamento. Ciò che conta è come li gestisci e come reagisci ad essi. Con il tempo e l'esperienza diventerai più efficace nel gestire queste emozioni.

### **3. FINALIZZAZIONE**

In questa fase hanno luogo le sessioni di debriefing, valutazione e feedback della formazione.

Tipi di feedback: -soggettivo/oggettivo -individuale/di gruppo -costruttivo/distruttivo

-positivo negativo.

## V. Struttura della formazione

**Pre-allenamento** . Rappresenta il processo di preparazione prima dell'allenamento. Inizia 3-4 giorni prima dell'allenamento e termina quando inizia l'allenamento. Questo processo contiene i seguenti elementi:

A. Informazioni e struttura: effettuiamo ricerche, selezioniamo le informazioni rilevanti e quindi creiamo la struttura della formazione. Produciamo materiale didattico.

B. Materiali - ci assicuriamo di avere tutti i materiali necessari per una buona formazione: lavagna a fogli mobili, post-it, pennarelli, penne, nastro adesivo, fogli di lavagna a fogli mobili, anche materiali elettronici come macchine fotografiche, video, videoproiettore ecc.

C. Sede e aula - scegliamo una sede e un'aula in base al numero di studenti che abbiamo, mettiamo sedie e tavoli, poniamo la lavagna a fogli mobili al centro dell'attenzione, ci assicuriamo che la luce e la temperatura siano adeguate .

D. Allenatore - deve essere riposato prima dell'allenamento, preparato e con tutte le informazioni ben preparate. Lo stato emotivo deve essere perfetto.

E. Assistenti - a seconda della complessità della formazione, il formatore può richiedere un assistente che lo aiuti a preparare la stanza, i materiali, i giochi o a scattare foto/video.

F. Tirocinanti - prima della formazione scopriamo informazioni sui tirocinanti, come età, occupazione, istruzione e bisogni, preparando così una struttura formativa adatta ai tirocinanti.

**Formazione** . Rappresenta lo sviluppo effettivo della formazione e spiega come si svolge una formazione dalla parte introduttiva alla finalizzazione della formazione .

A. Introduzione:

*Conoscenza* - avviene attraverso un'applicazione di conoscenza, attraverso la quale gli studenti apprendono gli interessi degli altri, il loro background, i loro nomi, ecc. Questa

applicazione ha il ruolo di facilitare la comunicazione tra i tirocinanti e il formatore durante la formazione.

*Valutazione delle esigenze* : è un argomento molto importante in una formazione. A seconda delle esigenze dei tirocinanti, viene determinato il contenuto della formazione. I bisogni vengono raccolti all'inizio della formazione e, al termine della stessa, si verifica che siano stati tutti soddisfatti e, in caso contrario, si discutono nuovamente i bisogni che non sono stati soddisfatti durante la formazione.

*Le regole* o raccomandazioni hanno il ruolo di garantire un buon ambiente. Questi sono concordati di comune accordo dai partecipanti e non devono offendere nessuno o richiedere molto tempo.

*Check-in/out* - viene effettuato durante i corsi di formazione più lunghi, in modo da poter valutare i pensieri o le informazioni che i partecipanti desiderano apprendere durante la giornata e anche le informazioni rilevanti che hanno conservato alla fine della giornata.

B. Sommario o inserti di capitoli. Ogni capitolo di informazioni ha i seguenti componenti:

*Metodi di erogazione* - o metodi di insegnamento aiuteranno i partecipanti a comprendere le informazioni e aiuteranno i formatori a erogare la formazione nel modo più adatto ai loro studenti. È un argomento molto importante in una formazione, perché i metodi che utilizziamo devono essere i più adatti al momento delle informazioni che forniamo, ma anche per fare in modo che tutti i discenti comprendano ciò che stiamo trasmettendo.

*Giochi* - hanno il ruolo di rilassare l'atmosfera, ma anche di scoprire informazioni utili sugli studenti. Questi possono essere giochi di conoscenza, giochi di ruolo, rompicchiaccio, energizzanti, giochi di fiducia o motivazionali.

*Stili di insegnamento* : aiuta i formatori a sfruttare al meglio la propria personalità, a capire che tipo di formatori sono in base alle competenze che hanno, che tipi di studenti possono incontrare nei corsi di formazione e come gestirli nel migliore dei modi. È importante anche perché definisce un formatore in base alla suite personalizzata di metodi di apprendimento utilizzati.

### C. Finalizzazione:

*Debriefing* - è un processo che prevede la discussione dettagliata e l'analisi di informazioni, esperienze o attività svolte in un evento come una formazione, un incarico o un'attività di gruppo. È progettato per consentire ai partecipanti di condividere e discutere le proprie esperienze, analizzare ciò che è accaduto e trarne conclusioni.

*Valutazione* - le informazioni della formazione vengono ricapitolate per vedere se è necessario insistere su determinati argomenti, ma anche per enfatizzare alcune informazioni discusse durante la giornata, per essere ricordate più facilmente dagli studenti.

*Hot Feedback* - al termine della formazione, i partecipanti forniscono feedback al formatore e alla formazione, contribuendo così a migliorarli.

**Post allenamento.** Rappresenta il processo che avviene al termine della formazione. Le componenti della post-formazione sono importanti per fissare e monitorare le competenze acquisite :

A. Feedback a freddo (pochi giorni dopo la formazione) - viene effettuato tramite un modulo online e ha la funzione di valutare il feedback dei tirocinanti dopo la fine della formazione, quando hanno avuto il tempo di mettere in ordine le proprie informazioni e può fornire un feedback oggettivo.

B. Follow-up - ha il ruolo di restare in contatto con i partecipanti e informarvi sugli argomenti discussi, sulle competenze acquisite o sulle nuove informazioni. Se gli studenti partecipano a nuovi corsi di formazione, è utile mettere insieme nuove informazioni con quelle vecchie.

### **Esempio.**

#### PREFORMAZIONE

##### 1. Informazioni e struttura

##### Ricerca

- Cerchiamo informazioni:

- Dove troviamo informazioni - su Internet (articoli, YouTube), negli archivi di formazione, nei libri (!!), da altri formatori, da vari specialisti (in questo caso, da persone)
- Anche se hai già svolto la formazione in precedenza, cerca di rimanere curioso e creativo, perché le persone per cui svolgerai la formazione saranno diverse, con esigenze e personalità diverse

- Selezioniamo le informazioni rilevanti:

- in base ai tirocinanti (il campo in cui lavorano, se hanno partecipato a corsi di formazione precedenti o alla formazione che si terrà, la loro età, università, interessi, il motivo della partecipazione alla formazione o le loro esigenze (se come)) e il contesto della formazione (ad esempio: le persone sono state costrette a partecipare? – e poi forse ti piacerebbe svolgere attività più coinvolgenti con loro piuttosto che annoiarle o stancarle come nel corso)

Creazione della struttura

- Progettiamo le attività, pensiamo ai giochi e alle modalità didattiche

- Se manteniamo online, ci assicuriamo di avere la possibilità di svolgere un'attività su piattaforme online

- È possibile che i partecipanti abbiano partecipato allo stesso corso di formazione o ad altri corsi di formazione della stessa serie, quindi stiamo attenti a non ripeterci con le attività o i giochi che facciamo (possiamo chiedere agli altri formatori cosa hanno fatto o semplicemente inventare qualcosa di più insolito)

- Effettuiamo il backup di giochi/attività in modo da avere più opzioni a seconda del comportamento dei partecipanti

- Approssimamo la durata di ciascuna sezione della formazione, in modo da riuscire a essere puntuali durante la formazione (che fa schifo dire a un partecipante che trascorrerà 6 ore alla formazione, quando in realtà lo farai, lo manterrai) per 8 ore, perché non hai finito)

### Imparare

- Impara le informazioni (se non le conosci già) e ripetile

- Se hai intenzione di avere un altro allenatore, dai un'occhiata anche al lato dell'altro, in modo da essere preparato se sta per lasciare e avere un'idea di cosa parlerà l'altro

### 2. Materiali

Cerchi di preparare in anticipo i materiali che utilizzerai, in modo da averli pronti il giorno della formazione.

- corso/informativo – dispense, materiali virtuali (documenti, presentazioni), accesso agli archivi

- sussidi – post-it, fogli di lavagna a fogli mobili, materiali di consumo, scotch, pennarelli, spaghetti, uova, qualsiasi tipo di materiale che verrà utilizzato per la didattica o per le esercitazioni

- i marcatori

- dovrebbe essere una lavagna a fogli mobili, non permanente (si potrebbe vedere sul retro o attraverso i fogli) e non una lavagna, perché si consuma più velocemente perché assorbe il foglio)
- avere uno spessore compreso tra 3 e 5 mm
- non essere quadrato, ma con la punta a cono
- elettronica – batterie, cavi, caricabatterie, prolunghe, videoproiettore, macchina fotografica, macchina fotografica, televisione; H
- per online, ad esempio: account Zoom premium, accesso a kahoot/menti, ecc

### 3. Logistica

- Disponiamo i sedili a semicerchio (cioè non a U), in modo che dal trainer al posto più lontano ci siano 5 metri (cioè è perfetto per circa 15 persone)
- La stanza deve essere abbastanza grande da contenere i partecipanti e il formatore può vederli tutti senza voltare la testa per vedere quelli alle estremità del semicerchio; se la stanza è troppo grande la si può creare facilmente, i partecipanti possono essere distratti dagli oggetti circostanti; una stanza troppo grande permette ai partecipanti di distanziarsi (rispetto ad una stanza adatta che avvicina fisicamente le persone)
- Forniamo un tavolino con le cose, possiamo mettere lì un foglio con la struttura, acqua, pennarelli, altri materiali che utilizzeremo
- Posizioniamo la lavagna a fogli mobili da qualche parte al centro, in modo che il formatore insieme alla lavagna a fogli mobili si trovi vicino al centro della linea tra i

partecipanti alle estremità del semicerchio; e regoliamo l'altezza della lavagna a fogli mobili in modo che sia più alta del trainer di un palmo

- La luce dovrebbe essere adatta, abbastanza forte da poter vedere il formatore e la lavagna a fogli mobili

- La luce fredda è preferibile a quella calda, perché quest'ultima addolcisce, è associata al tramonto

- Ci assicuriamo che non ci siano rumori di fondo e che non ci siano "elefanti", o elementi che distraggano l'attenzione del formatore (un post-it appiccicato arbitrariamente su un muro, un quadro strano, qualcosa sul pavimento (nel perimetro formato dai tirocinanti e dal formatore))

#### 4. Il formatore

- Arrivare 20-30 minuti prima dell'inizio della formazione per preparare la stanza e i materiali e assicurarsi che tutto vada bene

- Arriva ben curato, riposato, concentrato, di buon umore,

- Viene fornito con abbigliamento e accessori adeguati

Indossa abiti di colore neutro, né troppo stretti, né troppo larghi

Abiti e scarpe semplici, o basic come si suol dire

Unghie non troppo lunghe, colori neutri o niente

Niente anelli, braccialetti, collane, orecchini o altri accessori che possano distrarre; puoi indossare orecchini piccoli e semplici, ad esempio un semplice orologio, braccialetti sottili, ecc. (l'idea è di non distrarre da ciò che stai dicendo e trasmettendo)

## 5. Studenti

- Quanti verranno alla formazione?

- Il formatore/assistente/organizzatore (a seconda dei casi) aiuta a contattare gli iscritti per confermare se parteciperanno e per informarli (per quanto riguarda l'orario dell'evento, il luogo, la durata, ecc.)

- Conoscere tutto quello che ho detto sopra sulla struttura (per quanto possibile)

Organizzazione dell'organizzazione della formazione – (verrà scritta una nuova lavagna a fogli mobili)

- il ruolo dell'organizzazione TR è fatto in modo che i futuri formatori abbiano una visione d'insieme per garantire che la formazione proceda correttamente.

Può essere scritto sulla lavagna a fogli mobili Trainer vs. Organizzazione

Se i formatori provengono da ONG della zona, si consiglia di tracciare un parallelo tra ciò che sono gli assistenti formatori e gli organizzatori.

Nel dipartimento di formazione, i formatori insieme agli assistenti sono responsabili dell'organizzazione della formazione: prendono i materiali dalla sede della ONG, si

prendono cura delle immagini, contattano i partecipanti, si occupano della pausa pranzo, ecc.

Quando invece un'associazione chiede una formazione specifica o in generale, quando parliamo di ambienti aziendali e più professionali, il formatore si limita ad inviare le cose di cui ha bisogno, chiede un modulo in cui conoscere le esigenze dei partecipanti, ad esempio , il programma, come essere in sala ecc. L'organizzatore diventa l'associazione, l'azienda, ecc., si occupa di tutto ciò che riguarda la logistica, il cibo, le immagini e il mantenimento dei contatti con i partecipanti.

Il termine assistente formatore è conosciuto all'interno del dipartimento solo in relazione ai suoi progetti o quando un formatore vuole assumere un assistente dal dipartimento per aiutarlo nella sua formazione. Ma, in generale, l'organizzatore è colui che si prende cura del corretto svolgimento della formazione ed è il termine giusto quando si parla di organizzazione di una formazione.

#### PRIMA

- prendere in consegna i materiali necessari dal formatore;
- predisposizione fotocamera/fotocamera (memoria/batteria);
- affitto/prenotazione della sala secondo le esigenze del formatore;
- Durata del TR, programma, contenuti del TR, luogo o informazioni necessarie che devono essere trasmesse ai partecipanti dal formatore (tutti dovrebbero avere un ordine del giorno, perché richiede molte ore);

- creazione di un gruppo di social media o di un modulo attraverso il quale i partecipanti possono comunicare (consigliato per corsi di formazione che si svolgono su un periodo più lungo)

#### DURANTE L'ALLENAMENTO

- Immagini;
- Pausa pranzo: garantire gli ordini anticipati, stilare un elenco di ciò che le persone desiderano, ecc.;
- Contatta il formatore se ha bisogno di qualcosa;

#### DOPO

- pulizia della sala (disposizione sedie, doccia spazzatura, ecc.)
- Invio di dettagli importanti ai partecipanti: moduli di feedback, dispense, ppt, immagini;

#### POST ALLENAMENTO

Nella fase post-formazione, insegniamo ai formatori ad applicare il feedback alla ricerca, inviando un modulo pochi giorni dopo aver completato la formazione, dando così ai tirocinanti un feedback su cui hanno avuto più tempo per riflettere.

Anche nella fase post-formazione avviene il follow-up, in cui il formatore mantiene i contatti con i suoi tirocinanti, offrendo loro nuove opportunità di formazione o nuove informazioni sulla formazione a cui hanno partecipato.

## **VI. Suggerimenti e trucchi**

### **V.1 Suggerimenti e trucchi su come diventare un allenatore migliore**

Essere un buon formatore implica una combinazione di comunicazione efficace, forte esperienza in materia, empatia e capacità di coinvolgere e ispirare gli studenti. Ecco alcuni suggerimenti e trucchi per aiutarti a diventare un formatore di successo:

#### **1. Conosci il tuo pubblico:**

- Comprendi il background, le esperienze e gli stili di apprendimento dei tuoi partecipanti.
- Personalizza il tuo approccio per soddisfare le esigenze e gli interessi specifici del gruppo.

#### **2. Stabilire obiettivi di apprendimento chiari:**

- Articolare chiaramente gli scopi e gli obiettivi della sessione di formazione.
- Assicurarsi che i partecipanti comprendano cosa otterranno dall'esperienza di apprendimento.

#### **3. Sii appassionato ed entusiasta:**

- Dimostrare un genuino entusiasmo per l'argomento trattato.
- La passione è contagiosa e può ispirare i partecipanti a essere più coinvolti.

#### **4. Incoraggiare la partecipazione attiva:**

- Creare opportunità affinché i partecipanti possano impegnarsi attivamente nel processo di apprendimento.
- Utilizza attività interattive, discussioni di gruppo ed esercizi pratici.

**5. Sii adattabile:**

- Essere flessibili e adattabili alle esigenze dei partecipanti.
- Adatta i tuoi metodi di insegnamento in base alle dinamiche del gruppo.

**6. Fornire istruzioni chiare:**

- Comunicare chiaramente aspettative e istruzioni.
- Assicurarci che i partecipanti comprendano cosa ci si aspetta da loro durante le attività e le valutazioni.

**7. Utilizza metodi di insegnamento diversi:**

- Utilizzare un mix di metodi di insegnamento per soddisfare diversi stili di apprendimento.
- Combina lezioni frontali, attività di gruppo, contenuti multimediali ed esempi del mondo reale.

**8. Creare un ambiente di apprendimento positivo:**

- Promuovere un'atmosfera sicura e inclusiva in cui i partecipanti si sentano a proprio agio nell'esprimere i propri pensieri.
- Incoraggiare una comunicazione aperta e rispettare le diverse prospettive.

**9. Utilizzare la tecnologia in modo efficace:**

- Sfruttare la tecnologia per migliorare l'esperienza di apprendimento.
- Incorporare contenuti multimediali, risorse online e strumenti interattivi quando appropriato.

**10. Fornisci feedback costruttivo:**

- Offrire feedback specifici e costruttivi per aiutare i partecipanti a migliorare.
- Evidenziare sia i punti di forza che le aree di miglioramento.

**11. Sii accessibile e disponibile:**

- Sii accessibile e renditi disponibile per domande e discussioni.
- Promuovere un senso di accessibilità e supporto.

**12. Rimani aggiornato nel tuo campo:**

- Aggiorna continuamente le tue conoscenze nel tuo campo di competenza.
- Condividere informazioni pertinenti e aggiornate con i partecipanti.

**13. Gestisci il tuo tempo in modo efficace:**

- Pianifica le tue sessioni per sfruttare al meglio il tempo.
- Prestare attenzione al ritmo per mantenere i partecipanti impegnati senza fretta.

**14. Dimostrare empatia:**

- Comprendi le sfide e le preoccupazioni dei tuoi partecipanti.
- Mostra empatia e crea un ambiente di apprendimento favorevole.

#### **15. Incoraggiare l'apprendimento continuo:**

- Instillare una cultura dell'apprendimento permanente promuovendo la curiosità e il desiderio di continuo miglioramento personale.
- Fornire risorse per ulteriori esplorazioni e sviluppi.

#### **16. Rifletti e cerca feedback:**

- Rifletti sulle tue sessioni di formazione e chiedi feedback ai partecipanti.
- Utilizza il feedback per identificare le aree di miglioramento e perfezionare il tuo approccio.

Ricorda, essere un formatore efficace è un processo continuo di apprendimento e adattamento. Incorporando questi suggerimenti e trucchi nel tuo approccio formativo, puoi creare un'esperienza di apprendimento positiva e di grande impatto per i tuoi partecipanti.

## **V.2 Consigli e suggerimenti per scegliere i metodi migliori per il tuo allenamento**

Scegliere i giusti metodi di allenamento è fondamentale per l'efficacia del proprio programma di allenamento. L'approccio migliore dipende da vari fattori, tra cui la natura del contenuto, gli obiettivi di apprendimento e le preferenze del pubblico. Ecco alcuni suggerimenti e trucchi per aiutarti a selezionare i metodi di allenamento più appropriati:

### **1. Comprendi il tuo pubblico:**

- Considera il background, l'esperienza e gli stili di apprendimento del tuo pubblico.
- Scegli metodi che siano in sintonia con i tuoi partecipanti e soddisfino le loro preferenze.

### **2. Definire obiettivi di apprendimento chiari:**

- Articola chiaramente gli scopi e gli obiettivi della tua formazione.
- Allinea la scelta dei metodi con i risultati desiderati.

### **3. Considera il contenuto:**

- Diversi tipi di contenuti possono richiedere diversi metodi didattici.
- Utilizzare un mix di metodi per adattarli alla complessità e alla natura del materiale.

**4. Diversificare i metodi di insegnamento:**

- Incorporare una varietà di metodi di insegnamento per soddisfare diversi stili di apprendimento.
- Combina lezioni, discussioni, attività pratiche e presentazioni multimediali.

**5. Attività interattive:**

- Includere attività che coinvolgano attivamente i partecipanti.
- Utilizza giochi di ruolo, casi di studio, simulazioni ed esercizi di gruppo per migliorare l'apprendimento.

**6. Tecnologia di leva:**

- Integrare la tecnologia per migliorare l'esperienza formativa.
- Utilizza piattaforme di e-learning, webinar e strumenti interattivi per un approccio di apprendimento misto.

**7. Addestramento sul campo:**

- Per la formazione basata sulle competenze, fornire esperienze pratiche.
- Consenti ai partecipanti di praticare e applicare ciò che hanno imparato in un ambiente reale o simulato.

**8. Facilitare le discussioni di gruppo:**

- Incoraggiare discussioni aperte per promuovere l'apprendimento tra pari.

- Facilitare le conversazioni che consentono ai partecipanti di condividere intuizioni e prospettive.

#### **9. Apprendimento autonomo:**

- Prendi in considerazione moduli di apprendimento autogestito, in particolare per argomenti che consentono l'esplorazione individuale.
- Fornire risorse e attività che i partecipanti possano completare al proprio ritmo.

#### **10. Applicazioni nel mondo reale:**

- Collegare i contenuti della formazione agli scenari del mondo reale.
- Utilizza casi di studio ed esempi che i partecipanti possono applicare direttamente al loro lavoro.

#### **11. Metodi di valutazione:**

- Scegli metodi di valutazione in linea con i tuoi obiettivi di apprendimento.
- Incorpora quiz, compiti o valutazioni pratiche per valutare la comprensione.

#### **12. Meccanismi di feedback:**

- Implementa meccanismi di feedback per comprendere l'efficacia dei tuoi metodi.
- Utilizza il feedback dei partecipanti per adattare e migliorare il tuo approccio alla formazione.

### **13. Flessibilità e adattabilità:**

- Sii flessibile e disposto ad adattare i tuoi metodi in base al feedback dei partecipanti.
- Modifica il tuo approccio se determinati metodi non raggiungono i risultati desiderati.

### **14. Considera i vincoli temporali:**

- Riconosci i limiti di tempo e struttura i tuoi metodi di allenamento di conseguenza.
- Dai la priorità ai contenuti e alle attività chiave entro il periodo di tempo disponibile.

### **15. Valutare le preferenze di apprendimento:**

- Considera le preferenze dei tuoi partecipanti riguardo agli ambienti e agli stili di apprendimento.
- Chiedi input o conduci un breve sondaggio per comprendere le loro preferenze.

### **16. Unire approcci diversi:**

- Prendi in considerazione un approccio di apprendimento misto che combini metodi online e di persona.
- Utilizzare un mix di attività sincrone e asincrone.

### **17. Miglioramento continuo:**

- Valuta regolarmente l'efficacia dei tuoi metodi di allenamento.
- Abbraccia una mentalità di miglioramento continuo e perfezionamento.

#### **18. Rimani informato:**

- Tieniti aggiornato sulle nuove metodologie e tecnologie di formazione.
- Esplora approcci innovativi per mantenere aggiornati i tuoi metodi di formazione.

In definitiva, la chiave è essere intenzionali nel tuo approccio, considerando le esigenze uniche e il contesto del tuo programma di formazione. Incorporando un mix ponderato di metodi, puoi creare un'esperienza di apprendimento dinamica e coinvolgente per i tuoi partecipanti.

Tipi di metodi di formazione:

#### **1. Metodi di allenamento tradizionali**

I metodi di formazione tradizionali sono stati fondamentali per l'istruzione e lo sviluppo della forza lavoro per molti anni. Sebbene vi sia una crescente enfasi sugli approcci innovativi e interattivi, i metodi tradizionali continuano ad avere valore, in particolare in determinati contesti di apprendimento. Ecco una panoramica di alcuni metodi di allenamento tradizionali:

#### **1. Formazione basata su lezioni frontali:**

- *Descrizione:* L'istruttore fornisce informazioni verbalmente ai partecipanti.
- *Casi d'uso:* efficace per trasmettere grandi quantità di informazioni in modo efficiente. Comune negli ambienti accademici.

## **2. Dimostrazione e presentazione:**

- *Descrizione:* gli istruttori mostrano come eseguire un'attività o utilizzare uno strumento.
- *Casi d'uso:* adatto per la formazione basata sulle competenze, come competenze tecniche o funzionamento delle apparecchiature.

## **3. Casi studio:**

- *Descrizione:* Scenari reali o ipotetici vengono presentati per l'analisi e la discussione.
- *Casi d'uso:* incoraggia il pensiero critico e l'applicazione delle conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

## **4. Gioco di ruolo:**

- *Descrizione:* i partecipanti assumono ruoli specifici e mettono in scena scenari.
- *Casi d'uso:* efficaci per lo sviluppo delle capacità interpersonali, come il servizio clienti o la risoluzione dei conflitti.

## **5. Materiali stampati:**

- *Descrizione:* materiali di formazione forniti in forma scritta, come manuali, libri di testo o dispense.
- *Casi d'uso:* utili per l'apprendimento autonomo o come materiale di riferimento durante e dopo la formazione.

#### **6. Formazione basata sulla discussione:**

- *Descrizione:* i partecipanti partecipano a discussioni di gruppo guidate da un istruttore.
- *Casi d'uso:* promuove il pensiero critico, incoraggia la collaborazione e consente prospettive diverse.

#### **7. Sessioni di domande e risposte:**

- *Descrizione:* i partecipanti pongono domande e l'istruttore fornisce le risposte.
- *Casi d'uso:* facilita il chiarimento e la comprensione più profonda dei concetti.

#### **8. Tutorship e tirocini:**

- *Descrizione:* Le persone esperte guidano e formano le persone meno esperte.
- *Casi d'uso:* efficace per la formazione sul posto di lavoro e per la trasmissione di competenze e conoscenze pratiche.

#### **9. Workshop:**

- *Descrizione:* Sessioni pratiche in cui i partecipanti si impegnano attivamente in attività pratiche.
- *Casi d'uso:* adatto per lo sviluppo delle competenze e l'applicazione delle conoscenze teoriche.

#### **10. Test ed esami tradizionali:**

- *Descrizione:* Valutazione attraverso esami scritti o orali per valutare il mantenimento delle conoscenze.
- *Casi d'uso:* comuni negli ambienti accademici per valutare la comprensione del materiale del corso.

#### **11. Formazione sul posto di lavoro (OJT):**

- *Descrizione:* I dipendenti imparano attraverso l'osservazione e l'esperienza pratica sul posto di lavoro.
- *Casi d'uso:* efficace per competenze e attività specifiche del lavoro.

#### **12. Formazione tra pari:**

- *Descrizione:* I dipendenti si formano a vicenda, condividendo conoscenze e competenze.
- *Casi d'uso:* incoraggia una cultura dell'apprendimento collaborativo all'interno dell'organizzazione.

#### **13. Sessioni di recitazione:**

- *Descrizione:* i partecipanti ripetono informazioni o concetti per rafforzare l'apprendimento.
- *Casi d'uso:* comuni nell'apprendimento delle lingue o nella formazione basata sulla memorizzazione.

#### **14. Valutazioni stampate:**

- *Descrizione:* Test e quiz distribuiti su supporto cartaceo.
- *Casi d'uso:* metodo tradizionale per valutare la conoscenza e la comprensione.

#### **15. Seminari:**

- *Descrizione:* Presentazioni formali o discorsi di un esperto in un campo specifico.
- *Casi d'uso:* fornisce una conoscenza approfondita su un argomento specifico a un vasto pubblico.

Questi metodi tradizionali si sono rivelati efficaci in determinati contesti e il loro uso continuato è spesso giustificato in base agli obiettivi di apprendimento, alle caratteristiche del pubblico e alla natura dei contenuti insegnati. Tuttavia, l'integrazione di questi metodi con approcci più moderni e interattivi può creare un programma di formazione completo ed efficace.

## **2. Metodi di formazione interattiva**

I metodi di formazione interattivi sono progettati per coinvolgere attivamente i partecipanti, favorendo la collaborazione, il pensiero critico e l'apprendimento pratico. Questi metodi sono particolarmente efficaci nel promuovere un'esperienza di apprendimento dinamica e partecipativa. Ecco alcuni metodi di formazione interattivi popolari:

**1. Discussioni di gruppo:**

- *Descrizione:* i partecipanti discutono argomenti, condividono approfondimenti e si impegnano nel dialogo.
- *Casi d'uso:* incoraggia la collaborazione, le diverse prospettive e il pensiero critico.

**2. Sessioni di brainstorming:**

- *Descrizione:* I partecipanti generano idee creative in un contesto di gruppo.
- *Casi d'uso:* utili per la risoluzione di problemi, la generazione di idee e la promozione dell'innovazione.

**3. Workshop interattivi:**

- *Descrizione:* Sessioni pratiche in cui i partecipanti partecipano attivamente ad attività ed esercizi.
- *Casi d'uso:* efficaci per lo sviluppo delle competenze e l'applicazione pratica delle conoscenze.

**4. Gioco di ruolo:**

- *Descrizione:* i partecipanti assumono ruoli specifici e mettono in scena scenari.
- *Casi d'uso:* migliora le capacità interpersonali, come la comunicazione e la risoluzione dei conflitti.

#### **5. Esercizi di simulazione:**

- *Descrizione:* i partecipanti si impegnano in scenari realistici per mettere in pratica abilità specifiche.
- *Casi d'uso:* comuni in settori quali l'assistenza sanitaria, la risposta alle emergenze e l'addestramento aeronautico.

#### **6. Casi studio:**

- *Descrizione:* Scenari reali o ipotetici vengono presentati per l'analisi e la discussione.
- *Casi d'uso:* incoraggia il pensiero critico e l'applicazione della conoscenza teorica.

#### **7. Ludicizzazione:**

- *Descrizione:* incorporare elementi di gioco, come competizione, sfide e ricompense, nella formazione.
- *Casi d'uso:* aumenta il coinvolgimento, la motivazione e la conservazione delle informazioni.

#### **8. Insegnamento tra pari:**

- *Descrizione:* I partecipanti, a turno, insegnano concetti ai loro compagni.
- *Casi d'uso:* rafforza l'apprendimento, incoraggia la comunicazione e crea un ambiente di apprendimento collaborativo.

#### **9. Dibattiti:**

- *Descrizione:* I partecipanti discutono e difendono punti di vista diversi su un dato argomento.
- *Casi d'uso:* migliora il pensiero critico, le capacità di comunicazione e la capacità di articolare idee.

#### **10. Lezioni interattive:**

- *Descrizione:* Combinazione di lezioni frontali tradizionali con elementi che richiedono il coinvolgimento dei partecipanti.
- *Casi d'uso:* mantiene una certa struttura consentendo l'interazione e le domande dei partecipanti.

#### **11. Attività di risoluzione dei problemi:**

- *Descrizione:* I partecipanti lavorano insieme per risolvere problemi reali o ipotetici.
- *Casi d'uso:* sviluppa il lavoro di squadra, le capacità decisionali e la capacità di applicare le conoscenze in situazioni pratiche.

#### **12. Formazione sulla realtà virtuale (VR):**

- *Descrizione:* Esperienze immersive che utilizzano la tecnologia della realtà virtuale per simulazioni realistiche.
- *Casi d'uso:* comuni in settori quali sanità, aviazione e produzione per la formazione pratica.

### **13. Sondaggi e sondaggi online:**

- *Descrizione:* raccolta di feedback immediato dai partecipanti utilizzando strumenti di sondaggio online.
- *Casi d'uso:* migliora l'interattività, consente regolazioni in tempo reale e valuta la comprensione.

### **14. Progetti di collaborazione:**

- *Descrizione:* i partecipanti lavorano insieme su un progetto o un compito.
- *Casi d'uso:* incoraggia il lavoro di squadra, la creatività e l'applicazione della conoscenza in un ambiente collaborativo.

### **15. Sfide della stanza di fuga:**

- *Descrizione:* I partecipanti risolvono enigmi e completano sfide per "fuggire" entro un tempo prestabilito.
- *Casi d'uso:* migliora le capacità di risoluzione dei problemi, il lavoro di squadra e la gestione del tempo.

### **16. App di apprendimento mobile:**

- *Descrizione:* Utilizzo di applicazioni mobili per l'apprendimento interattivo, quiz e contenuti gamificati.
- *Casi d'uso:* facilita l'apprendimento in movimento e sfrutta la tecnologia per il coinvolgimento.

Questi metodi di formazione interattivi creano un ambiente di apprendimento coinvolgente e partecipativo, consentendo ai partecipanti di contribuire attivamente alla loro esperienza di apprendimento. La combinazione di una varietà di questi metodi può soddisfare diverse preferenze di apprendimento e migliorare l'efficacia complessiva del programma di formazione.

### 3. Approcci formativi innovativi

Gli approcci formativi innovativi sfruttano le tecnologie emergenti, le metodologie moderne e le strategie creative per migliorare l'esperienza di apprendimento. Questi approcci vanno oltre i metodi tradizionali, abbracciando nuove possibilità per una formazione coinvolgente ed efficace. Ecco alcuni approcci formativi innovativi:

#### 1. **Realtà Virtuale (VR) e Realtà Aumentata (AR):**

- *Descrizione:* Tecnologie immersive che creano ambienti simulati (VR) o migliorano il mondo reale con elementi digitali (AR).
- *Casi d'uso:* simulazioni pratiche, gite virtuali ed esperienze 3D interattive.

#### 2. **Apprendimento personalizzato basato sull'intelligenza artificiale (AI):**

- *Descrizione:* gli algoritmi di intelligenza artificiale analizzano il comportamento degli studenti per personalizzare contenuti, ritmo e valutazioni in base alle esigenze individuali.
- *Casi d'uso:* piattaforme di apprendimento adattivo, sistemi di tutoraggio intelligenti e percorsi di apprendimento personalizzati.

### **3. Microapprendimento:**

- *Descrizione:* Suddividere i contenuti della formazione in unità piccole, mirate e facilmente digeribili.
- *Casi d'uso:* tutorial rapidi, brevi video e moduli di apprendimento di piccole dimensioni per l'apprendimento in movimento e just-in-time.

### **4. Giochi seri:**

- *Descrizione:* giochi progettati per uno scopo primario diverso dall'intrattenimento, spesso per scopi educativi o formativi.
- *Casi d'uso:* simulazioni, giochi di ruolo e scenari gamificati per lo sviluppo delle competenze.

### **5. Strumenti di collaborazione virtuale:**

- *Descrizione:* Piattaforme online che facilitano la collaborazione, la comunicazione e il lavoro di squadra in ambienti virtuali.
- *Casi d'uso:* progetti di team virtuali, modifica collaborativa di documenti e comunicazione in tempo reale.

## 6. Blockchain per i record di formazione:

- *Descrizione:* Utilizzo della tecnologia blockchain per registrare e verificare in modo sicuro i risultati della formazione e le certificazioni.
- *Casi d'uso:* garantisce trasparenza, tracciabilità e autenticità delle credenziali di formazione.

## 7. Podcast e apprendimento audio:

- *Descrizione:* fornitura di contenuti di formazione tramite formati audio, come podcast e audiolibri.
- *Casi d'uso:* comodo per l'apprendimento in movimento, adatto agli studenti uditivi.

## 8. E-book interattivi:

- *Descrizione:* Libri digitali arricchiti con elementi multimediali, quiz interattivi e link.
- *Casi d'uso:* contenuti coinvolgenti e interattivi per l'apprendimento autonomo.

## 9. Chatbot e assistenti virtuali:

- *Descrizione:* interfacce conversazionali basate sull'intelligenza artificiale che forniscono supporto e guida istantanei.
- *Casi d'uso:* rispondere alle domande degli studenti, fornire informazioni e guidare gli utenti attraverso i materiali di formazione.

#### **10. Piattaforme di apprendimento immersivo:**

- *Descrizione:* Piattaforme che integrano varie tecnologie immersive come VR, AR e realtà mista per un'esperienza di apprendimento olistica.
- *Casi d'uso:* esperienze di formazione complete con simulazioni realistiche e contenuti interattivi.

#### **11. Analisi aumentata:**

- *Descrizione:* Integrazione dell'intelligenza artificiale e dell'apprendimento automatico nell'analisi dei dati per fornire informazioni strategiche.
- *Casi d'uso:* processo decisionale basato sui dati e identificazione delle tendenze nell'efficacia della formazione.

#### **12. Formazione sulla robotica:**

- *Descrizione:* Formazione pratica utilizzando dispositivi robotici per lo sviluppo di competenze pratiche.
- *Casi d'uso:* comuni nel settore manifatturiero e sanitario per la formazione sui sistemi robotici.

#### **13. App per l'apprendimento delle lingue basate sull'intelligenza artificiale:**

- *Descrizione:* applicazioni per l'apprendimento delle lingue che utilizzano l'intelligenza artificiale per personalizzare le lezioni e adattarsi ai livelli di competenza degli studenti.

- *Casi d'uso:* formazione linguistica personalizzata con feedback in tempo reale.

#### **14. Simulazioni immersive per competenze trasversali:**

- *Descrizione:* Simulazioni virtuali che consentono agli studenti di praticare e migliorare competenze trasversali come comunicazione e leadership.
- *Casi d'uso:* scenari realistici per lo sviluppo delle abilità interpersonali.

#### **15. Dashboard di analisi dell'apprendimento:**

- *Descrizione:* rappresentazioni visive dei progressi degli studenti e dei dati sul coinvolgimento.
- *Casi d'uso:* monitoraggio e miglioramento dell'efficacia dei programmi di formazione attraverso l'analisi dei dati.

#### **16. Formazione sull'automazione:**

- *Descrizione:* Formazione su tecnologie e processi di automazione.
- *Casi d'uso:* preparare i dipendenti a ruoli che coinvolgono l'automazione dei processi robotici e i sistemi autonomi.

#### **17. Dispositivi indossabili intelligenti per la formazione sul posto di lavoro:**

- *Descrizione:* Dispositivi indossabili che forniscono informazioni e guida in tempo reale durante la formazione sul posto di lavoro.
- *Casi d'uso:* guida a mani libere in campi come la manutenzione e l'assistenza sanitaria.

### **18. Formazione sulla stampa 3D:**

- *Descrizione:* Formazione sulla progettazione e utilizzo delle tecnologie di stampa 3D.
- *Casi d'uso:* sviluppo di competenze nelle aree emergenti della produzione e della prototipazione.

### **19. Formazione sull'etica dell'IA:**

- *Descrizione:* Programmi di formazione che affrontano le considerazioni etiche dell'intelligenza artificiale e delle tecnologie emergenti.
- *Casi d'uso:* sensibilizzazione e promozione dell'uso responsabile dell'intelligenza artificiale in vari settori.

### **20. Credenziali digitali:**

- *Descrizione:* Utilizzo di badge e credenziali digitali per riconoscere e valorizzare le competenze acquisite.
- *Casi d'uso:* migliora la credibilità dei risultati della formazione nello spazio digitale.

Questi approcci formativi innovativi sfruttano gli ultimi progressi tecnologici e pedagogici per creare esperienze di apprendimento coinvolgenti, efficaci e pronte per il futuro. Le organizzazioni possono personalizzare questi approcci in base alle loro specifiche esigenze di formazione e alla natura dei contenuti forniti.

#### 4. Formazione potenziata dalla tecnologia

La formazione potenziata dalla tecnologia sfrutta vari strumenti e piattaforme tecnologici per migliorare l'esperienza di apprendimento, rendendola più interattiva, accessibile ed efficiente. Ecco diversi metodi di formazione potenziati dalla tecnologia:

##### 1. Piattaforme di e-learning:

- *Descrizione:* Piattaforme online che forniscono contenuti formativi, valutazioni e attività interattive.
- *Casi d'uso:* programmi di apprendimento flessibili, accesso a una varietà di risorse multimediali e monitoraggio dei progressi.

##### 2. Webinar e aule virtuali:

- *Descrizione:* sessioni online dal vivo che consentono ai partecipanti di interagire con istruttori e colleghi.
- *Casi d'uso:* interazione in tempo reale, lezioni virtuali e discussioni collaborative.

##### 3. Sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS):

- *Descrizione:* Piattaforme per la creazione, gestione ed erogazione di contenuti formativi digitali.
- *Casi d'uso:* archiviazione centralizzata dei contenuti, monitoraggio dei progressi e facilitazione della comunicazione.

##### 4. Ludicizzazione:

- *Descrizione:* introduzione di elementi di gioco, come punti, badge e classifiche, nei contenuti della formazione.
- *Casi d'uso:* migliora il coinvolgimento, la motivazione e la conservazione della conoscenza.

#### **5. Apprendimento mobile (M-Learning):**

- *Descrizione:* Formazione erogata tramite dispositivi mobili, che consente l'accesso sempre e ovunque.
- *Casi d'uso:* apprendimento in movimento, moduli di microlearning e valutazioni ottimizzate per dispositivi mobili.

#### **6. Multimedia interattivi:**

- *Descrizione:* Utilizzo di elementi multimediali come video, animazioni e simulazioni per migliorare la formazione.
- *Casi d'uso:* visualizzazione di concetti complessi, fornitura di esempi reali e aumento del coinvolgimento.

#### **7. Realtà Virtuale (VR) e Realtà Aumentata (AR):**

- *Descrizione:* Tecnologie immersive che creano ambienti simulati (VR) o migliorano il mondo reale con elementi digitali (AR).
- *Casi d'uso:* simulazioni realistiche, formazione pratica e apprendimento esperienziale.

#### **8. Piattaforme di apprendimento sociale:**

- *Descrizione:* Piattaforme online che facilitano l'apprendimento collaborativo, la discussione e la condivisione delle conoscenze.
- *Casi d'uso:* apprendimento peer-to-peer, creazione di comunità e risorse condivise.

#### **9. Valutazioni e quiz online:**

- *Descrizione:* Strumenti digitali per la creazione e la fornitura di valutazioni.
- *Casi d'uso:* feedback immediato, valutazione automatizzata e monitoraggio delle prestazioni.

#### **10. Strumenti per videoconferenze:**

- *Descrizione:* Piattaforme per ospitare riunioni virtuali, sessioni di formazione e conferenze.
- *Casi d'uso:* collaborazione remota, dimostrazioni dal vivo e discussioni interattive.

#### **11. Simulazioni e apprendimento basato su scenari:**

- *Descrizione:* Simulazioni digitali che replicano scenari del mondo reale per l'apprendimento pratico.
- *Casi d'uso:* esperienza pratica, pratica decisionale e rafforzamento delle competenze.

#### **12. Sistemi di tutoraggio basati sull'intelligenza artificiale:**

- *Descrizione:* Sistemi intelligenti che si adattano alle esigenze di apprendimento individuali, fornendo una guida personalizzata.
- *Casi d'uso:* esperienze di apprendimento personalizzate, valutazioni adattive e monitoraggio dei progressi.

### **13. Strumenti di collaborazione online:**

- *Descrizione:* Piattaforme per la modifica collaborativa di documenti, la gestione dei progetti e il lavoro di squadra.
- *Casi d'uso:* progetti di gruppo, lavoro di squadra virtuale e condivisione di documenti.

### **14. Risorse di formazione basate sul cloud:**

- *Descrizione:* archiviazione e accesso ai materiali di formazione nel cloud per una facile condivisione e collaborazione.
- *Casi d'uso:* archiviazione centralizzata delle risorse, controllo della versione e accessibilità.

### **15. Moduli di formazione automatizzati:**

- *Descrizione:* Utilizzo di strumenti di automazione per creare e fornire moduli di formazione.
- *Casi d'uso:* semplificazione della creazione di contenuti, riduzione delle attività manuali e garanzia di coerenza.

### **16. Forum online e forum di discussione:**

- *Descrizione:* Piattaforme per discussioni asincrone e scambio di conoscenze.
- *Casi d'uso:* discussioni estese, condivisione di approfondimenti e promozione del senso di comunità.

#### **17. App per l'apprendimento delle lingue potenziate dall'intelligenza artificiale:**

- *Descrizione:* applicazioni per l'apprendimento delle lingue che utilizzano l'intelligenza artificiale per lezioni personalizzate e feedback in tempo reale.
- *Casi d'uso:* formazione linguistica personalizzata con contenuti adattivi.

#### **18. Lavagne digitali e app di collaborazione:**

- *Descrizione:* Strumenti digitali per la collaborazione in tempo reale, il brainstorming e la visualizzazione di idee.
- *Casi d'uso:* risoluzione collaborativa dei problemi, sessioni di ideazione virtuale e discussioni di gruppo.

#### **19. Piattaforme di analisi dell'apprendimento:**

- *Descrizione:* Sistemi che analizzano i dati degli studenti per fornire informazioni sull'efficacia della formazione.
- *Casi d'uso:* monitoraggio dei progressi, identificazione delle aree di miglioramento e processo decisionale basato sui dati.

#### **20. Podcast e webcast:**

- *Descrizione:* Contenuti audio digitali a scopo formativo.

- *Casi d'uso:* apprendimento basato su audio, interviste e approfondimenti di esperti accessibili su richiesta.

Questi metodi di formazione potenziati dalla tecnologia soddisfano le esigenze in evoluzione degli studenti e delle organizzazioni, offrendo flessibilità, interattività ed efficienza nel processo di apprendimento. L'integrazione ponderata di questi strumenti può portare a un'esperienza di formazione più coinvolgente ed efficace.

## 5. Formazione esperienziale e pratica

La formazione esperienziale e pratica prevede l'apprendimento attraverso la pratica, fornendo ai partecipanti esperienze pratiche e reali per rafforzare la conoscenza teorica. Questo tipo di formazione è particolarmente efficace per lo sviluppo e l'applicazione delle competenze. Ecco vari metodi ed esempi di formazione esperienziale e pratica:

### 1. **Formazione sul posto di lavoro (OJT):**

- *Descrizione:* Imparare mentre si svolgono compiti reali sul posto di lavoro.
- *Casi d'uso:* apprendistati, affiancamento ed esperienza pratica nell'ambiente di lavoro quotidiano.

### 2. **Simulazioni e apprendimento basato su scenari:**

- *Descrizione:* Creare situazioni realistiche per consentire ai partecipanti di prendere decisioni e risolvere problemi.

- *Casi d'uso:* simulazioni di risposta alle emergenze, giochi di strategia aziendale e scenari di pazienti virtuali per operatori sanitari.

### **3. Gioco di ruolo:**

- *Descrizione:* i partecipanti assumono ruoli specifici e mettono in scena scenari per esercitare le abilità interpersonali.
- *Casi d'uso:* interazioni con il servizio clienti, risoluzione dei conflitti e capacità di negoziazione.

### **4. Workshop interattivi:**

- *Descrizione:* Sessioni strutturate in cui i partecipanti si impegnano attivamente in esercizi e attività.
- *Casi d'uso:* attività di team building, workshop di risoluzione dei problemi e sessioni di pensiero creativo.

### **5. Gite sul campo e visite in loco:**

- *Descrizione:* Visitare luoghi di lavoro o luoghi rilevanti per osservare e imparare in prima persona.
- *Casi d'uso:* tour del settore, visite agli impianti di produzione ed esplorazione di applicazioni di concetti nel mondo reale.

### **6. Laboratori pratici:**

- *Descrizione:* Sessioni pratiche in cui i partecipanti manipolano fisicamente oggetti o conducono esperimenti.

- *Casi d'uso:* esperimenti scientifici, sviluppo di competenze tecniche nei laboratori e prototipazione di prodotti.

#### **7. Tirocini e stage:**

- *Descrizione:* Programmi a lungo termine in cui i partecipanti lavorano sotto la guida di mentori esperti.
- *Casi d'uso:* sviluppare competenze pratiche in vari campi, acquisire esperienza nel settore.

#### **8. Dimostrazioni interattive:**

- *Descrizione:* gli istruttori mostrano processi o attività, consentendo ai partecipanti di osservare e porre domande.
- *Casi d'uso:* dimostrazioni di apparecchiature, procedure dettagliate sul software e sessioni di utilizzo del prodotto.

#### **9. Apprendimento avventuroso all'aria aperta:**

- *Descrizione:* Apprendimento attraverso attività all'aperto che richiedono lavoro di squadra, risoluzione di problemi e leadership.
- *Casi d'uso:* ritiri di team building, programmi di sviluppo della leadership e formazione sulle abilità di sopravvivenza.

#### **10. Allenamento delle abilità fisiche:**

- *Descrizione:* Allenamento mirato allo sviluppo delle capacità fisiche e della memoria muscolare.

- *Casi d'uso:* allenamento sportivo, addestramento di primo soccorso e RCP e tecniche di movimentazione manuale.

#### **11. Corsi di formazione e cucina culinaria:**

- *Descrizione:* Esperienze culinarie pratiche per apprendere abilità culinarie.
- *Casi d'uso:* programmi di formazione per chef, corsi di cucina per team building e formazione sulla sicurezza alimentare.

#### **12. Progetti live e impegni con i clienti:**

- *Descrizione:* I partecipanti lavorano su progetti reali per i clienti o all'interno dell'organizzazione.
- *Casi d'uso:* progetti di consulenza, sviluppo di software per clienti e campagne di marketing.

#### **13. Prototipazione del prodotto:**

- *Descrizione:* Creazione di prototipi di prodotti per testare la funzionalità e raccogliere feedback.
- *Casi d'uso:* progetti di progettazione e ingegneria, workshop sull'innovazione e sviluppo di prodotti.

#### **14. Formazione artigianale:**

- *Descrizione:* Sviluppare competenze nei mestieri, nei mestieri o nelle pratiche artigianali tradizionali.

- *Casi d'uso:* lavorazione del legno, lavorazione dei metalli e altre abilità artigianali pratiche.

#### **15. Simulazione sanitaria:**

- *Descrizione:* Simulazione di scenari medici per consentire agli operatori sanitari di mettere in pratica le competenze cliniche.
- *Casi d'uso:* simulazioni di cura del paziente, simulazioni chirurgiche e scenari di emergenza medica.

#### **16. Workshop tecnici:**

- *Descrizione:* Sessioni pratiche focalizzate su competenze e strumenti tecnici.
- *Casi d'uso:* workshop di codifica, formazione sul software e certificazioni tecniche.

#### **17. Formazione alla leadership all'aperto:**

- *Descrizione:* Sviluppare capacità di leadership attraverso attività e sfide all'aperto.
- *Casi d'uso:* programmi di sviluppo della leadership, ritiri di team building e corsi avventurosi.

#### **18. Formazione agricola e pratiche agricole:**

- *Descrizione:* Apprendimento delle competenze agricole attraverso attività agricole pratiche.

- *Casi d'uso:* coltivazione di colture, allevamento di animali e pratiche agricole sostenibili.

#### **19. Competizioni di robotica e ingegneria:**

- *Descrizione:* I partecipanti progettano e costruiscono robot o progetti di ingegneria per la competizione.
- *Casi d'uso:* gare di robotica, sfide di progettazione ingegneristica e concorsi di innovazione.

#### **20. Formazione sulle competenze commerciali e di saldatura:**

- *Descrizione:* Formazione pratica in competenze commerciali come saldatura, idraulica e carpenteria.
- *Casi d'uso:* programmi di formazione professionale, apprendistati e seminari per lo sviluppo delle competenze.

La formazione esperienziale e pratica è preziosa per la sua capacità di colmare il divario tra teoria e pratica, consentendo ai partecipanti di applicare la conoscenza in situazioni autentiche. Questo approccio spesso porta ad una migliore conservazione delle informazioni e allo sviluppo di abilità pratiche.

#### **6. Formazione trasversale e formazione interfunzionale**

La formazione incrociata e la formazione interfunzionale sono due approcci correlati ma distinti allo sviluppo dei dipendenti all'interno di un'organizzazione. Esploriamo ogni concetto:

### **Formazione incrociata:**

**Definizione:** la formazione trasversale implica fornire ai dipendenti una formazione in aree esterne ai loro ruoli o responsabilità primari. L'obiettivo è ampliare le loro competenze e conoscenze, rendendoli più versatili e capaci di gestire compiti diversi.

### **Aspetti chiave:**

1. **Diversificazione delle competenze:** i dipendenti apprendono competenze che vanno oltre le loro attuali funzioni lavorative, consentendo loro di contribuire in varie aree.
2. **Mitigazione del rischio:** le organizzazioni riducono il rischio associato all'affidamento eccessivo a individui specializzati garantendo che più dipendenti possano gestire attività essenziali.
3. **Flessibilità e adattabilità:** i dipendenti con formazione trasversale possono adattarsi ai cambiamenti nel carico di lavoro, nel personale o nei requisiti del progetto in modo più efficace.
4. **Collaborazione di squadra:** la formazione trasversale incoraggia la collaborazione poiché i dipendenti acquisiscono una migliore comprensione delle sfide e delle esigenze dei diversi ruoli.

### **Esempi:**

- In un ambiente manifatturiero, un addetto alla produzione può ricevere una formazione trasversale per utilizzare diversi tipi di macchinari.
- I rappresentanti del servizio clienti possono seguire una formazione trasversale per gestire le richieste di supporto tecnico oltre alle richieste generali dei clienti.

### **Formazione interfunzionale:**

**Definizione:** la formazione interfunzionale implica riunire individui provenienti da diversi dipartimenti o funzioni all'interno di un'organizzazione per migliorare la collaborazione e la comunicazione. Si tratta piuttosto di promuovere una comprensione olistica di come le diverse parti dell'organizzazione lavorano insieme.

### **Aspetti chiave:**

1. **Collaborazione interdipartimentale:** i dipendenti acquisiscono informazioni dettagliate sulle funzioni, sui processi e sulle sfide degli altri dipartimenti.
2. **Miglioramento della comunicazione:** la formazione interfunzionale migliora la comunicazione tra i reparti, abbattendo i silos.
3. **Gestione dei progetti:** i dipendenti imparano a lavorare insieme su progetti che coinvolgono contributi di più dipartimenti.
4. **Innovazione e risoluzione dei problemi:** incoraggia il pensiero diversificato, portando a soluzioni innovative alle sfide organizzative.

### **Esempi:**

- I manager del marketing, della finanza e della produzione potrebbero seguire una formazione interfunzionale per collaborare al lancio di un nuovo prodotto.
- Workshop di team building che coinvolgono dipendenti di diversi dipartimenti che lavorano insieme su esercizi di problem solving.

### **Differenze chiave:**

#### **1. Messa a fuoco:**

- **Formazione incrociata:** si concentra sullo sviluppo delle competenze individuali attraverso diversi ruoli o attività.
- **Formazione interfunzionale:** si concentra sul miglioramento della collaborazione e della comprensione tra diversi dipartimenti.

#### **2. Individuale contro squadra:**

- **Formazione trasversale:** avvantaggia principalmente i singoli dipendenti, rendendoli più versatili nei loro ruoli attuali o potenziali.
- **Formazione interfunzionale:** avvantaggia i team e l'organizzazione nel suo complesso migliorando la collaborazione interdipartimentale.

#### **3. Scopo:**

- **Cross-Training:** più ristretto nell'ambito, concentrato sullo sviluppo di competenze specifiche.

- **Formazione interfunzionale:** di portata più ampia, che affronta le dinamiche di come le diverse funzioni contribuiscono al successo organizzativo.

#### 4. Scopo:

- **Formazione incrociata:** mitiga le lacune delle competenze individuali e migliora la flessibilità all'interno dei ruoli.
- **Formazione interfunzionale:** promuove una prospettiva organizzativa più olistica e migliora il lavoro di squadra.

Sia la formazione trasversale che quella interfunzionale contribuiscono a una cultura organizzativa più agile e collaborativa. Le organizzazioni spesso trovano utile implementare entrambi gli approcci per garantire che i dipendenti non solo siano qualificati nei loro ruoli specifici, ma comprendano anche come i loro ruoli si inseriscono nel quadro organizzativo più ampio.

## VI. Contatti e partner

### Mezzi sociali:

<https://www.facebook.com/atenatrainifique>

<https://atena-progetto.eu/>

Indirizzo dell'organizzazione principale: SC TRAINIFIQUE SRL 13 Paul Greceanu Street  
Bucarest

### Partner:

1. Organizzazione capofila: l'organizzazione **Trainifique** nasce nel 2012 con lo scopo specifico di far crescere le giovani generazioni attraverso uno sviluppo personale, continuo e graduale, sia a livello personale che professionale, adeguato alla realtà ma anche flessibile.



Ad oggi, Trainifique ha formato oltre 700 formatori, alcuni dei quali sono attivi in organizzazioni di oltre 10 città della Romania, come Cluj-Napoca, Iasi, Arad, Braşov,

Craiova e Bucarest. Trainifique organizza oltre 200 sessioni di formazione all'anno e forma oltre 2.000 studenti ogni anno per i propri partner/clienti.

L'attuale portafoglio Trainifique comprende: 1. Formazione sulle competenze trasversali: comunicazione, tecniche di presentazione, parlare in pubblico, tecniche di vendita, negoziazione, manipolazione vs persuasione, cultura organizzativa, gestione di eventi, raccolta fondi, gestione di progetti, scrittura di progetti, gestione del tempo, gestione delle risorse, volontariato Management, Gestione dei conflitti, Linguaggio del corpo, Fiducia e motivazione, Leadership 2. Formazione sulle competenze difficili – PNL, Gestione delle emozioni, Formazione dei formatori 3. Formazione tecnica: Photoshop, Corel, Office, Segreteria, PR e social media, Risorse umane e fidelizzazione, Programmazione , Apprendimento accelerato, Basic Life Support (BLS) 4. Formazione specialistica: antidiscriminazione, capacità imprenditoriali, rappresentante medico.

Tra i corsi di formazione sopra menzionati, i più ricercati sono i seguenti: 5. Comunicazione, 6. Parlare in pubblico, 7. Gestione del tempo, 8. Leadership, 9. Project management.

Il motto di Trainifique è definito dall'idea che: "Continuiamo a svilupparci, perché, perché la nostra generazione costruisce!". Quindi la sua filosofia è quella di investire nei giovani per farli crescere professionalmente, inoltre circa il 50% dei corsi di formazione Trainifique sono svolti pro bono per giovani/adolescenti.

2. **Solaris FZU** è stata fondata nel 1993 come parte senza scopo di lucro del Gruppo Solaris. L'organizzazione promuove e offre una vasta gamma di attività, a partire da attività didattiche, lavoro sociale, attività per il benessere giovanile e attività

educative come: orientamento professionale e allo studio, istruzione extrascolastica, laboratori e formazione per studenti e formatori, nonché attività gratuite .

Solaris ha misure orientate alla professionalità nel campo dell'IFP e gestisce attività riguardanti l'ambiente. Inoltre, solaris FZU è impegnata in numerosi progetti per l'integrazione delle persone socialmente escluse e svantaggiate (ad esempio con problemi di salute fisica e mentale, persone con problemi sociali, emigranti, disoccupati di lungo periodo, giovani con basso livello di istruzione e scarsamente qualificati).



L'azienda è inoltre impegnata in attività riguardanti il dialogo e la cittadinanza europea, il lavoro intergenerazionale, progetti culturali e progetti che utilizzano metodi di apprendimento permanente. L'azienda è responsabile dello sviluppo, dell'organizzazione e della realizzazione di vari concorsi educativi per bambini e giovani. Come il concorso per cellulari solari (solarisCUP), il concorso regionale per giovani ricercatori in materie scientifiche o il concorso di paper bridge. Dal 2015, Solaris è accreditata e attiva nel Corpo Europeo di Solidarietà. Solaris è un importante partner di dialogo locale e regionale su temi come l'inclusione, l'integrazione degli emigranti, la cittadinanza europea, l'imprenditorialità e l'impegno europeo.

3. **INFOR ELEA** è un consorzio di 250 aziende e nasce dalla fusione di due grandi società di formazione: INFOR nata nel 1994 ed ELEA fondata nel 1979 dal Gruppo OLIVETTI.



È costituita da un gruppo di partner istituzionali ed economici sia pubblici che privati, tra cui la Scuola di Management ed Economia – Università di Torino. La sede centrale di INFOR ELEA è situata a San Secondo di Pinerolo, in provincia di Torino, con diverse sedi distribuite nella Regione Piemonte e in Italia: Torino, Roma, Firenze, Asti, Alessandria, Cuneo e Pinerolo.

INFOR ELEA è ufficialmente riconosciuto come centro di formazione dalla Regione Piemonte ed è considerato leader italiano per quanto riguarda l'attività formativa come supporto alla gestione del cambiamento tecnologico, organizzativo, culturale e comportamentale delle imprese. Grazie al suo legame con il mondo accademico, è in grado di collegare da un lato le tendenze nascenti delle teorie manageriali e dall'altro le esigenze e l'esperienza degli imprenditori. Dal 1994 INFOR ELEA soddisfa i bisogni formativi di imprenditori, dipendenti e studenti sostenendoli per mantenersi competitivi negli affari e nel mercato del lavoro e fornendo un gran numero e tipologia di attività.

4. La **FECCOO (Federacion de Ensenanza de Comisiones Obreras)** è un'organizzazione sindacale rappresentativa a livello nazionale nel campo

dell'istruzione, creata nel 1978, che comprende membri (dell'ETC, dell'istruzione primaria e secondaria, dell'istruzione secondaria superiore e dell'IFP, dell'istruzione superiore e della ricerca) ed è il più grande sindacato degli insegnanti in Spagna.



La FECCOO ha come obiettivo principale la difesa degli interessi lavorativi, professionali e pedagogici delle persone che lavorano nell'insegnamento a tutti i livelli educativi e, nella stessa fascia di priorità, la difesa dell'insegnamento di qualità, partecipativo, critico, democratico e inclusivo, come strumento dinamico di una società più giusta e libera e di una convivenza pacifica, tollerante e non discriminatoria.

Oltre all'attività sindacale specifica, che comporta: tutela dei diritti dei lavoratori nel settore dell'istruzione, contrattazione collettiva e garanzia di salari dignitosi, partecipazione allo sviluppo della legislazione, contributi alla struttura e al contenuto della riforma e sviluppo di standard, la FECCOO' By Le leggi e la strategia enfatizzano la formazione continua e la formazione degli insegnanti affiliati.

Sviluppare azioni positive nei rapporti di lavoro e nelle condizioni di lavoro, nonché il raggiungimento di una rappresentanza equilibrata di uomini e donne a tutti i livelli, rimuovendo tutti gli ostacoli per avanzare verso la parità in tutte le strutture sindacali è un altro obiettivo socio-politico della FECCOO.