



Comp-Up

MOTIVATE ADULTS
TO IMPROVE BASIC
COMPETENCES



Co funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

comp-up.erasmus.site/
facebook.com/compupmotivateadults/



Comp-Up

MOTIVATE ADULTS TO IMPROVE
BASIC COMPETENCES

*motivation support
empowerment*

2

IO2. Programma di formazione COMP-UP

Numero del progetto: 2019-1-IT02-KA204-063179

Durata del progetto: 01/11/2019 – 31/12/2021

Sostegno finanziario: Commissione europea, programma Erasmus+

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



jugend am werk
_vielfalt wirkt



spektrum
EDUCATIONAL CENTER



Folkuniversitetet



DANMAR
COMPUTERS



Contenuto

Introduzione.....	6
Modulo 1: Valutazione delle competenze chiave	8
Obiettivi del modulo	8
Risultati dell'apprendimento	8
Approccio metodologico.....	8
Materiali didattici necessari per l'implementazione	8
Contenuto (Argomenti/Unità)	9
Ore di apprendimento per argomento/unità	9
Implementazione passo dopo passo.....	9
Modulo 1/Unità 1: Trovare risorse online per la valutazione delle competenze	9
Modulo 1/Unità 2: Valutazione delle competenze digitali e matematiche e del livello di alfabetizzazione	12
Sessione online	16
Risorse.....	16
Raccomandazione, variazioni.....	16
Valutazione	17
Domande chiuse	17
Domande aperte	18
Modulo n. 2: Tecniche di facilitazione: come lavorare con la fiducia e la creazione di relazioni.....	19
Obiettivi del modulo	19
Risultati dell'apprendimento	19
Approccio metodologico.....	20
Materiali didattici necessari per l'implementazione del modulo	20
Contenuto (Argomenti /Unità)	21
Ore di apprendimento per argomento/unità	22
Implementazione passo dopo passo.....	22
Modulo 2/Unità 1: Facilitazione: come coinvolgere e includere studenti provenienti da contesti diversi ed aventi esperienze diverse utilizzando l'UDL.	22
Modulo 2/Unità 2: Webinar – Diagramma di Thomas Gordon.	24
Modulo 2/Unità 3: Competenze relazionali che utilizzano l'empatia accurata.....	24
Sessione online	26
Risorse.....	27



Raccomandazione, variazioni.....	27
Valutazione	27
Domande chiuse	28
Domande aperte	29
Modulo n. 3: Approcci inclusivi nell'educazione degli adulti	30
Obiettivi modulo	30
Risultati dell'apprendimento	30
Approccio metodologico.....	30
Materiali didattici necessari per l'implementazione	31
Contenuto (Argomenti /Unità)	31
Ore di apprendimento per argomento/unità	31
Implementazione passo dopo passo.....	32
Modulo 3/Unità 1: Il concetto di educazione inclusiva	32
Modulo 3/Unità 2: Profilo degli insegnanti inclusivi.....	34
Modulo 3/Unità 3: Strumenti e attività per l'insegnamento inclusivo	37
Sessione online	38
Risorse.....	39
Raccomandazione, variazioni.....	39
Valutazione	39
Domande chiuse	39
Domande aperte	41
Modulo n. 4 Coinvolgimento e motivazione	42
Obiettivi del modulo	42
Risultati dell'apprendimento	42
Approccio metodologico.....	42
Materiali didattici necessari per l'implementazione	43
Contenuto (Argomenti /Unità)	43
Ore di apprendimento per argomenti/unità	44
Implementazione passo dopo passo.....	44
Modulo 4/Unità 1: Come si identificano gli studenti scarsamente qualificati?.....	44
Modulo 4/Unità 2: Come lavorare con adulti scarsamente qualificati nella vita di tutti i giorni e come integrare i Risultati di Apprendimento nelle situazioni di vita reale?	47
Modulo 4/ Unità 3: I partecipanti come possono stabilire degli obiettivi individuali e realistici?	50





Modulo 4/Unità 4: Come si lavora con i feedback positivi nell'insegnamento orientato agli obiettivi?	53
.....	53
Sessione online	59
Risorse.....	59
Raccomandazione, variazioni.....	60
Valutazione	60
Domande chiuse:	60
Domande aperte	63
Modulo n. 5: Fare rete, fare <i>networking</i>	64
Obiettivi del modulo:	64
Risultati dell'apprendimento:	64
Approccio metodologico.....	64
Contenuto (Argomenti /Unità):	65
Ore di apprendimento per argomento/unità	66
Implementazione passo dopo passo.....	66
Modulo 5/ Unità 1 Creazione di reti di contatti, <i>networking</i> : introduzione generale dei concetti per la creazione della propria rete di contatti	66
Modulo 5/Unità 2: Riflessione sulla rete personale di contatti.....	66
Modulo 5/ Unità 3 – Utilizzare la rete come AEP	68
Modulo 5/ Unità 4 – Supportare gli studenti poco qualificati nella gestione della propria rete	69
Sessione online	70
Risorse.....	70
Raccomandazione, variazioni.....	71
Valutazione	71
Domande chiuse	71
Domande aperte	72
Allegati	73
Allegato 1 – Modulo 2 – 12 Blocchi stradali.....	73
Allegato 2 – Modulo 3 – Parole chiave – Il concetto di educazione inclusiva	76
Allegato 3 – Modulo 4 – Schema GPA	77
Allegato 4 – Modulo 4 – Scheda per l'unità 3	78
Allegato 5 – Modulo 4 – Scheda 1 per l'unità 4	79
Allegato 6 – Modulo 4 – Scheda 2 per l'unità 4	80





Introduzione

Secondo l'indagine [PIAAC Survey of Adult Skills](#) di valutazione e analisi delle competenze degli adulti, circa 70 milioni di europei hanno difficoltà nella lettura e nella scrittura di base, nel calcolo e nell'utilizzo di strumenti digitali nella vita di tutti i giorni. La mancanza di queste competenze rende difficile svolgere diverse attività quotidiane e rappresenta una barriera all'inclusione sociale e lavorativa. L'importanza dell'alfabetizzazione digitale è stata evidenziata nel 2010 quando la Commissione Europea l'ha riconosciuta – nell'Agenda digitale europea (*Digital Agenda for Europe*) – come una delle otto competenze chiave che ogni cittadino europeo dovrebbe padroneggiare.

In risposta a questa esigenza, il Consiglio Europeo ha adottato la "Raccomandazione sui percorsi di miglioramento delle competenze" (*Recommendation on Upskilling Pathways*) per promuovere lo sviluppo di servizi di alta qualità accessibili a tutti con il fine di aiutare gli adulti ad acquisire un livello minimo di alfabetizzazione, calcolo e abilità digitali.

Il consorzio COMP-UP, in base alla sua esperienza con adulti svantaggiati e scarsamente qualificati, risponde a questa raccomandazione proponendo un programma educativo rivolto ai *professionisti dell'educazione degli adulti* (AEP, *Adult Education Professionals*) perché ritiene che *l'aggiornamento delle loro competenze sia importante per contribuire al miglioramento dell'alfabetizzazione, delle competenze matematiche e le abilità digitali degli studenti adulti.*

L'obiettivo del **Programma di formazione COMP-UP**, pertanto, è quello di supportare i professionisti dell'educazione degli adulti nel loro lavoro con studenti adulti scarsamente qualificati fornendogli degli strumenti utili a coinvolgere gli studenti adulti durante il processo di apprendimento e miglioramento della propria alfabetizzazione e delle proprie competenze, sia matematiche che digitali. Al fine di renderlo il più efficace possibile, il Programma di formazione COMP-UP è stato sviluppato sulla base della Raccolta di strumenti COMP-UP (*Tool Collection COMP-UP*), che è stata elaborata durante la prima fase del progetto attingendo sia dalle buone pratiche del partenariato che da una serie di interviste condotte con gli AEP in ciascun Paese partner.

Il presente documento è stato elaborato congiuntamente dalle cinque organizzazioni partner che fanno parte del consorzio COMP-UP nei rispettivi Paesi (Italia, Spagna, Svezia, Austria, Polonia e Romania), i quali vantano una preziosa esperienza nell'educazione degli adulti. Il Programma di formazione COMP-UP, che utilizza l'approccio dei risultati dell'apprendimento (*Learning Outcomes approach*), è strutturato in cinque moduli di apprendimento e utilizza la metodologia dell'apprendimento misto, o dell'apprendimento ibrido (*blended learning*). Ogni modulo integra sia una parte online, sotto forma di webinar da 15-30 minuti, che una parte di incontri faccia a faccia da realizzare in aula. Il Programma di formazione COMP-UP, infatti, si concentra



sull'importanza di stabilire un legame e una relazione di fiducia tra gli AEP e il gruppo target degli studenti adulti scarsamente qualificati poiché questo aspetto è fondamentale per motivarli a impegnarsi durante tutto il loro processo di apprendimento.

Il Programma di formazione COMP-UP può essere scaricato gratuitamente dal [sito web del progetto](#) in tutte le lingue delle organizzazioni che fanno parte del consorzio del progetto (EN, IT, DE, PL, ES, RO, HU, SE) per massimizzarne la diffusione.



Modulo 1: Valutazione delle competenze chiave

Obiettivi del modulo

Questo modulo ha lo scopo di fornire ai professionisti dell'educazione degli adulti (AEP) strumenti utili e già testati in Europa per valutare le competenze chiave degli studenti adulti poco qualificati, in particolare le competenze digitali, matematiche e di alfabetizzazione. Un altro obiettivo è sviluppare le capacità degli AEP di utilizzare questi strumenti nella pratica, nonché fornire loro suggerimenti su come e dove trovare risorse online valide e affidabili per la valutazione delle competenze dei loro studenti e su come adattare alle loro esigenze. Attraverso questi strumenti gli AEP saranno in grado di coinvolgere meglio i discenti adulti poco qualificati nell'istruzione, anche adeguando il programma formativo al loro livello, e aiutandoli ad affrontare meglio le situazioni della vita quotidiana.

Risultati dell'apprendimento

Al completamento di questo modulo di apprendimento, i partecipanti (AEP) acquisiranno quanto segue:

Conoscenze

- Definire l'alfabetizzazione, le competenze matematiche e digitali.
- Distinguere tra competenze formali, non formali e informali.
- Elencare alcuni metodi e strumenti di valutazione delle competenze.

Abilità

- Utilizzare nella pratica diversi strumenti di valutazione delle competenze.
- Trovare autonomamente risorse online valide e affidabili per la valutazione delle competenze.

Competenze

- Adattare gli strumenti di valutazione delle competenze ai loro bisogni professionali e/o a quelli del gruppo target.
- Identificare le competenze digitali, matematiche e di alfabetizzazione acquisite dagli studenti adulti poco qualificati.

Approccio metodologico

Il modulo si basa sull'approccio di apprendimento misto utilizzando una varietà di metodologie, come il lavoro di gruppo e individuale, le discussioni di gruppo, il *brainstorming*, le simulazioni e i webinar.

Materiali didattici necessari per l'implementazione

- Webinar "Una panoramica sulla valutazione delle competenze"



- La Raccolta di strumenti COMP-UP che contiene anche le migliori pratiche menzionate nel modulo

Contenuto (Argomenti/Unità)

Unità 1

Trovare risorse online per la valutazione delle competenze.

Unità 2

Valutazione delle competenze in ambito digitale, matematico e di alfabetizzazione.

Ore di apprendimento per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/approccio		Note
		Sessione presenziale	Webinar	
1	Trovare risorse online per la valutazione delle competenze.	1 ora e 40 min	15 min	Prima i partecipanti guardano il Webinar e poi partecipano alla sessione presenziale.
2	Valutazione delle competenze nel campo del digitale, delle competenze matematiche e dell'alfabetizzazione.	3 ore		

Implementazione passo dopo passo

Modulo 1/Unità 1: Trovare risorse online per la valutazione delle competenze

Sessione presenziale

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
20 min	<p>Icebreaker per conoscersi</p> <p>Il formatore organizza i partecipanti in un cerchio. Girando per il gruppo, il formatore chiede ai partecipanti di chiudere gli occhi e di pensare al luogo in</p>	



	<p>cui vorrebbero essere in questo momento. Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sui motivi della loro scelta e di essere pronti a spiegare perché hanno scelto questo posto agli altri membri del gruppo. Quando tutti i partecipanti sono pronti, il formatore li invita a nominare il luogo scelto e a condividere la motivazione della scelta con il resto del gruppo. I partecipanti si ascoltano a vicenda, dando ad ogni membro del gruppo il tempo sufficiente per condividere la propria storia. Entro la fine dell'attività, i partecipanti dovrebbero essere in grado di identificare se hanno cose o valori simili in comune. Si prevede che i partecipanti, aprendosi l'un l'altro, acquisiscano maggiore fiducia e quindi vengano poste le basi per una dinamica di gruppo virtuosa. Questa attività può essere utilizzata all'inizio di una formazione anche con adulti scarsamente qualificati!</p>	
20 min	<p>Brainstorming</p> <p>Il formatore invita i partecipanti (AEP) a condividere con il gruppo gli strumenti di valutazione delle competenze matematiche, digitali e di alfabetizzazione che utilizzano regolarmente (se del caso) nel loro lavoro quotidiano con adulti scarsamente qualificati. Se la valutazione delle competenze non rientra tra le attività quotidianamente svolte dai partecipanti, essi possono discutere delle pratiche di valutazione delle competenze e di formazione degli <i>stakeholder</i> locali e/o regionali facenti parte della loro rete di collaboratori. Il formatore scrive i commenti dei partecipanti sulla lavagna a fogli mobili e via via che vengono espressi li classifica creando degli insiemi. Questi potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strumenti/regolamenti sviluppati dagli enti locali/regionali • Strumenti/regolamenti dell'UE • Strumenti sviluppati dalla propria organizzazione • Strumenti sviluppati da altri enti • Metodi informali utilizzati dai partecipanti per valutare le competenze 	Lavagna a fogli mobili
60 min	<p>Mappatura degli strumenti e delle risorse di valutazione delle competenze</p>	PC, connessione Internet



Il formatore fa girare un cestino contenente dei pezzetti di carta colorati e chiede ai partecipanti di pescarne uno. Le persone che pescano lo stesso colore faranno parte dello stesso gruppo di lavoro, per un totale di tre gruppi. Ogni gruppo deve cercare su Internet strumenti/metodi e regolamenti di valutazione (se presenti) del livello di alfabetizzazione e delle competenze matematiche e digitali seguendo le seguenti linee guida:

- Gruppo 1 – Strumenti/regolamenti sviluppati dagli enti locali/regionali.
- Gruppo 2 – Strumenti/regolamenti dell'UE sulla valutazione delle competenze.
- Gruppo 3 – Strumenti/metodi sviluppati da altri enti (sia a livello nazionale che dell'UE).

Se i partecipanti lavorano con diversi gruppi target di adulti scarsamente qualificati è bene mescolarli al fine di creare gruppi eterogenei che più probabilmente saranno in grado di elencare una serie più completa di strumenti e metodi di valutazione delle competenze.

Di seguito viene suggerita una lista di siti in cui il formatore può cercare tali strumenti e/o metodi:

- Sito web delle autorità locali/regionali/nazionali responsabili dell'istruzione degli adulti o dell'accREDITAMENTO della formazione.
- [EPALE - Piattaforma elettronica per l'apprendimento degli adulti in Europa.](#)
- [Piattaforma dei risultati dei progetti Erasmus+](#)
- [OCSE](#)
- [Sito web della Commissione Europea](#)

Quando ogni gruppo ha terminato la ricerca, il formatore chiede a tutto il gruppo di condividere la propria lista con gli altri. È una buona idea stampare gli elenchi in modo che ogni partecipante possa utilizzarlo nel proprio lavoro quotidiano e condividerlo con i propri colleghi. Inoltre, il formatore condivide la raccolta di strumenti COMP-UP con i partecipanti, evidenziando che contiene una varietà di buone pratiche europee nel campo in questione e aggiunge che l'unità seguente si concentrerà su alcune di queste buone pratiche.



Modulo 1/Unità 2: Valutazione delle competenze digitali e matematiche e del livello di alfabetizzazione

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
70 min	<p>Analisi e adattamento di buone pratiche.</p> <p>FASE I</p> <p>Il formatore divide i partecipanti in 3 gruppi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppo 1 dedicato al tema della valutazione delle competenze digitali (buona pratica 15, 16, 23). • Gruppo 2 dedicato al tema della valutazione delle competenze di alfabetizzazione (buona pratica 1, 21, 23). • Gruppo 3 dedicato al tema della valutazione delle competenze matematiche (buona pratica 4, 5, 22). <p>Ad ogni gruppo vengono assegnate 3 buone pratiche dalla Raccolta di strumenti COMP-UP, come indicato sopra tra parentesi. Ciascuno dovrà cercare online e analizzare le buone pratiche in base agli elementi e/o alle attività principali che potrebbero utilizzare nel lavoro quotidiano con studenti adulti scarsamente qualificati per valutarne le competenze matematiche e digitali e di alfabetizzazione. Al fine di facilitare lo scambio di esperienze e la riflessione tra i partecipanti nel campo della valutazione delle competenze, il formatore fornisce a ciascun gruppo le seguenti domande guida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Racconta al resto del gruppo il tuo contesto di lavoro e descrivi il tuo gruppo target di adulti scarsamente qualificati: cosa è importante prendere in considerazione quando si pianifica e si esegue la valutazione delle loro competenze? Prova a pensare sia dal punto di vista di un AEP che da quello di un adulto scarsamente qualificato. • Discuti i vantaggi dei vari metodi e approcci proposti nelle buone pratiche. • Quali elementi di queste buone pratiche è possibile trasferire nel proprio contesto lavorativo? • Quali elementi di queste migliori pratiche potrebbero essere utilizzati per creare uno 	



strumento di valutazione delle competenze matematiche, digitali e di alfabetizzazione?

- Queste buone pratiche come dovrebbero essere adattate per essere utili nel proprio contesto lavorativo?

FASE II

Nella seconda fase i partecipanti **sviluppano un'attività di valutazione delle competenze matematiche, digitali e di alfabetizzazione** sulla base delle buone pratiche analizzate con il proprio gruppo di lavoro che successivamente testeranno con il resto del gruppo. L'attività può essere una tra quelle descritte nelle buone pratiche, oppure si può trattare di un'attività nuova o di un adattamento sviluppato dai partecipanti, in quanto non tutte le buone pratiche contengono specifici strumenti di valutazione delle competenze.

È importante che il formatore conosca le buone pratiche che vengono proposte ai partecipanti. Alcuni suggerimenti utili per svolgere questa attività:

SUGGERIMENTI PER IL GRUPPO - ALFABETIZZAZIONE

- **BP1/Revisione degli studenti (*Learners Mot*):** gli esercizi di supporto all'alfabetizzazione sono disponibili nel *Modulo 9 del Manuale, Unità 2* (scaricabile in PDF dal sito web) e nel *Corso online, Lezione 4* sullo *storytelling*.
- **BP21/Lettura condivisa (*shared reading*):** questa buona pratica descrive uno specifico metodo di valutazione delle competenze nel campo dell'alfabetizzazione. I partecipanti dovrebbero trovare un testo adatto e implementare il metodo. Per maggiori dettagli clicca [qui](#).
- **BP23/IDEAL:** la sezione "Tecnologia" delle *Linee guida sulle buone pratiche (Good Practice Guidelines)* contiene consigli utili su come utilizzare la tecnologia per sostenere la didattica dell'alfabetizzazione; questi consigli possono essere incorporati nelle attività che i partecipanti svilupperanno.

SUGGERIMENTI PER IL GRUPPO – COMPETENZE MATEMATICHE E NUMERICHE

- **BP4/GOAL:** la relazione di valutazione internazionale (*Cross-Country Evaluation*



Report) fa riferimento a un programma d'azione nazionale dei Paesi Bassi che si chiama "Count on Skills" che punta a misurare le capacità di lettura, di scrittura, di conversazione, di ascolto e di calcolo degli adulti.

- **BP5/Migliorare le competenze di base:** il manuale *Struttura, riflessione e tecnologia (Structure, reflection and technology)* contiene esercizi per testare e sviluppare le competenze di base dei rifugiati, compreso un esercizio di calcolo.
- **BP22/GIOCHI DI MATEMATICA (MATH-GAMES):** non si tratta di uno strumento specifico ma di un progetto che si concentra su come utilizzare vecchi giochi per apprendere le competenze numeriche di base. Esso contiene:
 - IO1. *Compendium* con la descrizione dei giochi e delle abilità di calcolo da essi stimulate;
 - IO2. La guida (*guidebook*) contiene una sinossi con le competenze di calcolo coinvolte nei vari giochi elencati e programmi di lezioni su come utilizzare i giochi per insegnare la matematica di base (con schede di lavoro da distribuire agli studenti).

SUGGERIMENTI PER IL GRUPPO – COMPETENZE DIGITALI

- **BP15/LIFE:** il progetto offre una formazione sulle TIC di base. I test finali ("*Domande di autovalutazione*"), che possono essere trovati alla fine di ogni unità sulla piattaforma di apprendimento online, potrebbero essere utilizzati per la valutazione delle competenze digitali. Nel *Programma di formazione per lo sviluppo di competenze TIC di base – UC6* vengono proposti alcuni link utili per i test di autovalutazione digitale (come Ikanos, TOSA Dig.Comp.).
- **BP16/CODE-N-SOCIAL:** il Corso di *Capacity Building* contiene esercizi e prove finali che possono essere utilizzate per la valutazione delle competenze digitali.
- **BP23/IDEAL:** la sezione *Survey on Digital Skills*



	contiene un "Questionario di indagine per studenti" sulle competenze digitali di base che può essere utilizzato per valutarle.	
90 min	<p>Valutazione delle competenze nella pratica</p> <p>I partecipanti mettono in pratica l'attività di valutazione delle competenze che hanno sviluppato precedentemente durante il lavoro di gruppo. A turni, ogni gruppo guida la propria attività mentre di volta in volta gli altri partecipanti "rappresentano" gli studenti adulti scarsamente qualificati.</p> <p>Durante le prove i partecipanti devono misurare quanto tempo richiede ogni attività e annotarne gli aspetti positivi e i punti critici.</p>	
20 min	<p>Valutazione e <i>debriefing</i></p> <p>Il formatore fa un cerchio coi partecipanti per riassumere gli aspetti salienti risultanti dall'attività precedente, di cui annota le parole chiave sulla lavagna a fogli mobili. Alcune domande guida per la discussione di gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali sono stati i pro e i contro di ogni attività di valutazione che è stata implementata? • A quali gruppi target di adulti scarsamente qualificati sono adatte le attività proposte? • Come si potrebbero adattare le attività proposte ad altre tipologie di adulti scarsamente qualificati? • La durata delle attività era appropriata? • Quali suggerimenti daresti al formatore prima di attuare l'attività? • Quali risorse sono necessarie per attuare l'attività? • Quali altre variazioni sarebbero possibili per ogni attività? <p>Successivamente il formatore incoraggia i partecipanti a utilizzare nel proprio lavoro quotidiano gli strumenti e le attività di valutazione delle competenze che sono state sviluppate durante questi laboratori (eventualmente adattandoli alle proprie necessità).</p>	



Sessione online

15 min	<p>Webinar: "Una panoramica sulla valutazione delle competenze"</p> <p>Il Webinar si basa sulla presentazione di un formatore professionista di alcune diapositive PPT. Il Webinar fornisce una panoramica teorica sul concetto di competenza e sulla valutazione delle competenze, nonché sui diversi approcci e metodi di valutazione delle competenze. In particolare, il Webinar fornisce uno sfondo teorico sull'alfabetizzazione e le competenze matematiche e digitali.</p> <p>Ai partecipanti viene richiesto di guardare il Webinar online prima di venire in classe per familiarizzare con il tema del modulo.</p>	COMP-UP Webinar "Una panoramica sulla valutazione delle competenze".
--------	---	--

Risorse

- PC (uno per ogni gruppo di lavoro) con connessione a Internet
- Lavagna a fogli mobili
- Piccoli fogli di carta colorata (per creare i gruppi di lavoro)
- Pennarelli
- Fogli di carta A4 e penne per prendere appunti
- Copie stampate della Raccolta di strumenti COMP-UP

Raccomandazione, variazioni

Il modulo 1 è sviluppato con una metodologia mista (sessione presenziale e sessione online). Il Webinar dovrebbe essere guardato dai partecipanti prima delle attività della sessione presenziale per consentire l'autoapprendimento e la preparazione individuale e autogestita. Tuttavia, il webinar può anche essere facilmente utilizzato nella sessione presenziale come punto di partenza per una discussione di gruppo sui diversi metodi di valutazione delle competenze.

Se non è possibile implementare il modulo presenziale a causa della pandemia da Covid-19 (o di situazioni analoghe) le attività dovranno essere adattate ad un ambiente online. In tal caso consigliamo l'uso di un software di videoconferenza che permetta di dividere i partecipanti in gruppi in stanze virtuali.

Altre raccomandazioni per il formatore:

- Assicurati di conoscere bene le buone pratiche della Raccolta di strumenti COMP-UP che scegli di usare (leggi e traducile in anticipo se necessario) per sentirti sicuro quando le implementi;



- Assicurati che tutti i collegamenti (link) alle buone pratiche che hai scelto di presentare funzionino ancora;
- Non dimenticare di stampare la Raccolta di strumenti COMP-UP prima della sessione di formazione;
- Se il webinar viene mostrato durante la Sessione formativa presenziale, consegnare in anticipo ai partecipanti una copia (stampata) delle diapositive PPT potrebbe essere utile per prendere appunti efficacemente.

Valutazione

Oltre all'attività di resoconto (*debriefing*) sopra descritta, gli studenti possono utilizzare il seguente questionario di autovalutazione, disponibile anche online al seguente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAY8m8vLIZbjzR9R0pixX6TMdRpORJ52avwOMrtn4_QTqj1Q/viewform?usp=sf_link

Domande chiuse

1. Quale tipo di apprendimento è considerato sempre pianificato, strutturato e con obiettivi di apprendimento specifici?
 - a. Apprendimento non formale
 - b. Apprendimento formale
 - c. Apprendimento informale
2. L'apprendimento non formale può avvenire...:
 - a. ... a scuola
 - b. ... attraverso il volontariato
 - c. ... in famiglia
3. Conformemente alla raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 23 aprile 2008 sull'istituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, le abilità (*skills*) sono definite come...:
 - a. ... la capacità di applicare le conoscenze e il saper fare (*know how*) per completare attività e risolvere problemi specifici
 - b. ... la capacità di utilizzare le abilità manuali
 - c. ... la capacità di applicare sia le abilità tecniche (*hard skills*) che le abilità trasversali (*soft skills*)
4. La lettura condivisa (*shared reading*) è un metodo che può essere utilizzato per valutare...:
 - a. ... le competenze matematiche
 - b. ... le abilità linguistiche
 - c. ... le competenze digitali
5. Quale competenza è coinvolta nell'interpretazione di piani, mappe e diagrammi?



- a. Matematica
- b. Linguistica
- c. Digitale

6. Cosa significa competenze digitali?

- a. Possedere l'insieme di conoscenze e competenze richieste per utilizzare i mezzi digitali
- b. Possedere l'insieme di conoscenze e competenze richieste per utilizzare le TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione)
- c. Entrambe le risposte sono corrette

7. Quali abilità matematiche vengono utilizzate quando si gioca a Monopoli?

- a. Ordinare e confrontare i numeri
- b. Comprendere un sistema di coordinate e trovare fino a cento posizioni
- c. Approssimare arrotondando al 10 più vicino

8. La verifica delle competenze... (puoi scegliere più di una risposta):

- a. ... può mettere il discente al centro del processo
- b. ... può testare un'attitudine individuale
- c. ... utilizza test basati sul computer

9. Esercizi di simulazione come i giochi di ruolo sono buoni metodi per valutare ...:

- a. ... le competenze professionali
- b. ... il pensiero logico
- c. ... le abilità Interpersonali

10. Le interviste strutturate consistono in...:

- a. ... domande chiuse
- b. ... domande a risposta aperta
- c. ... entrambi i tipi di domande

Risposte corrette: 1-b; 2-b; 3-a; 4-b; 5 a; 6-c; 7-a; 8-a, b; 9-a; 10-b.

Domande aperte

1. Quali elementi delle procedure che ti sono state consigliate o che hai analizzato possono essere trasferiti nel tuo contesto di lavoro o nel gruppo con cui lavori normalmente? Perché?
2. Quali elementi delle buone pratiche analizzate in questo modulo potrebbero essere utilizzati per creare uno strumento di valutazione delle competenze linguistiche/matematiche/digitali? Come possono essere praticamente integrati questi elementi a uno strumento di valutazione delle competenze? Inoltre, descrivi come li useresti con il gruppo target di studenti adulti scarsamente qualificati con cui lavori.



Modulo n. 2: Tecniche di facilitazione: come lavorare con la fiducia e la creazione di relazioni.

Obiettivi del modulo

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di trasmettere ai professionisti dell'educazione degli adulti (AEP) nuove tecniche per facilitare gruppi di discenti adulti provenienti da contesti diversi. Nello specifico i partecipanti AEP impareranno a lavorare con nuovi metodi, funzionali a coinvolgere e a far partecipare tutti gli studenti in classe, indipendentemente dalle loro conoscenze o abilità acquisite precedentemente. Inoltre, i partecipanti AEP miglioreranno la loro capacità di costruire e sostenere positivamente la fiducia, le relazioni e la comunicazione con i propri studenti; in questo modo rafforzano le loro competenze relazionali, che sono essenziali quando si svolge una mansione fortemente legata ai rapporti interpersonali. Inoltre, questo programma di formazione mira a rafforzare la capacità dei partecipanti di comunicare efficacemente attraverso i metodi riconosciuti dalla ricerca sulla consulenza.

Risultati dell'apprendimento

Al termine di questo modulo di apprendimento i partecipanti saranno in grado di:

- Richiamare e riassumere i tre principi fondamentali del metodo UDL (*Universal Design for Learning*).
- Capire come l'apprendimento può differire tra gli individui.
- Analizzare e differenziare gli aspetti dell'UDL che possono essere applicati nel proprio lavoro.
- Riconoscere diversi modi per includere e coinvolgere tutti gli studenti, indipendentemente dalla loro formazione e dalla loro provenienza.
- Familiarizzare con nuovi strumenti digitali che possono essere usati per rendere l'insegnamento più inclusivo e coinvolgente.
- Riconoscere l'importanza della creazione e del mantenimento di buone relazioni basate sulla fiducia con gli studenti in un ambiente educativo.
- Ricordare cosa significa avere "competenze relazionali" in ambiente educativo.
- Riconoscere e comprendere la meccanica nel diagramma di Thomas Gordon sull'empatia accurata.
- Identificare e riassumere ciò che significa empatia accurata, ascolto accurato, dichiarazioni riflessive e riepilogo.
- Usare un'empatia accurata utilizzando le istruzioni per l'ascolto accurato, il riepilogo e la riflessione.
- Valutare come e quando adottare un'empatia accurata per comprendere meglio gli studenti.



Approccio metodologico

Questo modulo propone un metodo di formazione e un approccio all'apprendimento misto che prevede sia sessioni teoriche online che sessioni presenziali, oltre a utilizzare e proporre una varietà di esercizi diversi. I partecipanti hanno l'opportunità di accedere ad una presentazione teorica (online) unilaterale prima di partecipare alla sessione formativa presenziale. In questo modo si dà l'opportunità ai partecipanti di arrivare alla sessione formativa presenziale forti delle conoscenze preliminari, le quali gli consentiranno di sfruttare al meglio il tempo in classe, che potrà così essere usato per mettere in pratica le conoscenze teoriche. La sessione formativa presenziale include un mix di presentazioni, di lavori di gruppo e di discussioni e l'uso di strumenti digitali.

Materiali didattici necessari per l'implementazione del modulo

Per implementare questo percorso formativo sono necessari i seguenti materiali:

Links

- Link all'esercizio introduttivo (presentazione PPT sulla diapositiva UDL: 3): <https://whiteboard.fi/x5976>
- Link alla diapositiva 16 (PPT sull'UDL - discussione sulla motivazione): https://padlet.com/anna_petersson91/1km0dpdqjgbsiy3x
- Link alla diapositiva 25 (PPT sull'UDL- Google Form): <https://forms.gle/KkiECH7uZqxFXCxy9>
- Collegamento alle linee guida UDL per dimostrare come funzionano (si può anche mostrare il video nella pagina): <http://udlguidelines.cast.org/>
- Collegamento al questionario di valutazione: <https://forms.gle/vNjbeq1tzRbSYMCw8>
- Presentazione PPT su UDL ed empatia accurata.

Aspetti tecnici: computer, proiettore, WIFI.

- Lavagna o lavagna a fogli mobili.
- Webinar.
- Elenco dei 12 blocchi stradali (Allegato 1, Modulo 2) stampato e distribuito a tutti i partecipanti.



Contenuto (Argomenti /Unità)

Unità 1:

Facilitazione: come coinvolgere e includere studenti aventi background diversi utilizzando l'UDL.

In questa unità viene introdotto il metodo dell'*Universal Design for Learning* (UDL), la Progettazione Universale per l'Apprendimento. Si discute di come effettivamente avviene l'apprendimento e di come può differire tra gli individui. I tre principi fondamentali, che sono impegno (perché), rappresentazione (cosa) e azioni di espressione (come), saranno trattati e discussi in gruppo. Le linee guida e i *checkpoint* UDL (momenti di revisione e di controllo) verranno rivisti e verrà dimostrato come si interpretano e implementano. Alla fine, vedremo come iniziare ad usare l'UDL. Attraverso tutta l'unità vengono introdotti esercizi più piccoli che comportano l'utilizzo di strumenti digitali che possono essere implementati dagli AEP nella loro attività lavorativa.

Webinar unità 2:

Diagramma di Thomas Gordon sull'empatia accurata.

In questo webinar verrà presentato e spiegato il concetto di empatia accurata. Verrà presentato il diagramma di Thomas Gordon e le sue diverse parti saranno spiegate ed esemplificate. Il webinar mostra, inoltre, dove e come le persone tendono a fallire nella comunicazione, in conformità con il diagramma. L'ultima parte si concentra sulla spiegazione di come possiamo migliorare la comunicazione usando l'empatia accurata.

Unità 3:

Competenze relazionali che utilizzano l'empatia accurata.

L'unità inizierà con una presentazione sulle competenze relazionali e verrà spiegata l'importanza di formare buoni rapporti con gli studenti. Sarà presentata la divisione delle competenze relazionali di Jonas Aspelin in tre sottocategorie di competenze comunicative, differenzianti e socio emotive. Dopo questa presentazione introduttiva sulla creazione delle relazioni, la sessione di formazione diventerà più pratica. In primo luogo, verrà brevemente presentato il diagramma di Thomas Gordon per assicurarsi che tutti abbiano le stesse basi teoriche come riferimento (spiegate nel webinar). Dopodiché la sessione formativa sarà dedicata alla pratica e all'implementazione dell'empatia accurata per una comunicazione e la costruzione di relazioni migliori con gli studenti. L'empatia accurata è composta da quattro parti: ascolto, domande aperte, dichiarazioni riflessive e sintesi. Tutte e quattro le parti saranno spiegate ed esemplificate dal formatore e i partecipanti saranno successivamente incoraggiati a partecipare attivamente e a mettersi in gioco per esercitare queste abilità.



Ore di apprendimento per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/approccio		Note
		Sessione presenziale	Webinar	
1	Facilitazione: come coinvolgere e includere studenti provenienti da contesti diversi e aventi esperienze diverse utilizzando l'UDL.	2,5 ore		
2	Diagramma di Thomas Gordon sull'empatia accurata.		15 min	
3	Competenze relazionali che utilizzano l'empatia accurata.	2,5 ore		

Implementazione passo dopo passo

Modulo 2/Unità 1: Facilitazione: come coinvolgere e includere studenti provenienti da contesti diversi ed aventi esperienze diverse utilizzando l'UDL.

Sessione presenziale

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
30 min	<p>Introduzione al modulo formativo</p> <p>Si introduce sia l'intero modulo formativo che gli argomenti che verranno trattati durante la giornata. Inoltre, l'introduzione copre gli obiettivi e le aspettative principali della formazione. Nella presentazione PPT si possono trovare maggiori informazioni. I partecipanti si presentano, anche usando uno strumento digitale chiamato <i>mini-whiteboards</i>, piccole lavagne bianche(link nella presentazione PPT). Così possono consultare un esempio di come utilizzare le <i>mini-whiteboard</i> se vengono invitati a creare la propria versione rispondendo alle domande del PPT. Quando tutti avranno finito, verrà svolto un breve giro introduttivo in cui tutti possono presentare la propria "lavagna" di presentazione al resto del gruppo.</p>	Presentazione PPT sulla facilitazione, computer, telefono o tablet, proiettore.



20 min	<p>Introduzione all'<i>Universal Design for Learning</i> (UDL).</p> <p>In questa sezione della presentazione viene introdotto l'UDL e il significato delle sue parole chiave. Viene anche spiegata l'origine dell'UDL, che si radica nel concetto di architettura di design universale, la sua storia di adattamento e di come l'organizzazione CAST è stata fondata. Infine, i tre principi fondamentali dell'UDL vengono introdotti e le linee guida vengono mostrate e dimostrate usando la pagina web CAST.org.</p>	Presentazione PPT su facilitazione, computer, proiettore.
30 min	<p>Il coinvolgimento (<i>engagement</i>), il "perché" dell'apprendimento.</p> <p>Viene presentato il primo principio dell'UDL, quello di "coinvolgimento" (<i>engagement</i>) che rappresenta il "perché" dell'apprendimento. Vengono anche presentate alcune delle linee guida, con alcune raccomandazioni pratiche su come realizzare il "coinvolgimento" nelle aule. Segue un esercizio in cui ai partecipanti viene chiesto di andare sul sito Padlet.com (link nel PPT) e di compilare la bacheca online rispondendo alla domanda mostrate sul PPT. Quando tutti avranno compilato la bacheca, si confronteranno e discuteranno le differenze e le somiglianze nelle risposte.</p>	Presentazione PPT su facilitazione, computer, proiettore.
20 min	<p>Rappresentazione, il "cosa" dell'apprendimento.</p> <p>Viene presentato il secondo principio dell'UDL, la "rappresentazione" che caratterizza il "cosa" dell'apprendimento. Verranno presentate alcune delle linee guida con delle raccomandazioni pratiche su come attuare il "cosa" dell'UDL nelle aule. Alla presentazione segue un esercizio di gruppo sottoforma di discussione sull'implementazione di questo metodo in un'aula o sul lavoro (i punti di discussione e le istruzioni sono disponibili nella presentazione PPT).</p>	Presentazione PPT su facilitazione, computer, proiettore.
20 min	<p>Azione ed espressione, il "come" dell'apprendimento.</p> <p>Viene presentato il terzo principio dell'UDL che è "azione ed espressione", esso caratterizza il "cosa" dell'apprendimento. Vengono presentate alcune delle linee guida e delle raccomandazioni pratiche su come attuarlo nelle aule. Alla presentazione segue un esercizio in cui ai partecipanti viene chiesto di compilare un breve sondaggio su Google Form (link in</p>	Presentazione PPT su facilitazione, computer, proiettore.



	PPT) e di discutere le proprie risposte in piccoli gruppi.	
15 min	Strumenti digitali raccomandati	Presentazione PPT su facilitazione, computer, proiettore.
	Presentazione di una varietà di strumenti digitali “aperti”, gratuiti e pertinenti per educatori di adulti. Alcuni di questi strumenti provengono dalla raccolta di strumenti COMP-UP.	
15 min	Come iniziare?	Presentazione PPT su facilitazione, computer, proiettore.
	In questa parte conclusiva della presentazione sarà presentata una sintesi dei tre principi fondamentali dell'UDL. Seguono alcune raccomandazioni pratiche su come iniziare ad attuare il quadro UDL. Alla fine, vengono anche fornite indicazioni su dove trovare maggiori informazioni tramite diversi media (ulteriori istruzioni sono disponibili nella presentazione PPT).	

Modulo 2/Unità 2: Webinar – Diagramma di Thomas Gordon.

Sessione online

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
15 min	Diagramma di Thomas Gordon sull'empatia accurata	Accesso al webinar sulla piattaforma del progetto.
	In questo breve webinar i partecipanti acquisiranno familiarità con il concetto di empatia accurata. Inoltre, il diagramma di empatia accurata di Thomas Gordon sarà spiegato e contestualizzato. Anche gli errori comuni che facciamo quando cerchiamo di capire un'altra persona sono coperti e spiegati all'interno del diagramma.	

Modulo 2/Unità 3: Competenze relazionali che utilizzano l'empatia accurata.

Sessione presenziale

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
10-15 min	Presentazione: sfondo teorico delle competenze relazionali	Presentazione PPT sulla costruzione della fiducia e delle relazioni, computer, proiettore.
	Si introducono il modello di Aspelin e le sue basi teoriche attraverso una presentazione sul tema delle competenze relazionali nell'ambito dell'educazione. La presentazione include: <ul style="list-style-type: none"> • Competenze relazionali: cosa sono e perché sono importanti? 	



	<ul style="list-style-type: none"> - Modello di Aspelin sulle competenze relazionali: Comunicazione, differenziazione e socio emozionale. <ul style="list-style-type: none"> • Dato l'obiettivo di questa formazione l'accento viene posto sulla comunicazione e le attività seguenti si concentrano sul rafforzamento delle capacità comunicative per formare relazioni migliori basate sulla fiducia con gli studenti. 	
10 min	<p>Presentazione: L'empatia accurata e il diagramma di Gordon in breve</p> <p>In questa presentazione il concetto di empatia accurata e il diagramma di Thomas Gordon vengono brevemente ripresi dal webinar per assicurarsi che tutti i partecipanti abbiano visto il webinar e lo abbiano capito appieno.</p>	<p>Presentazione PPT sulla costruzione della fiducia e delle relazioni, computer, proiettore.</p> <p>L'educatore legge in anticipo il capitolo in PDF sull'empatia accurata.</p>
30 min	<p>Presentazione e attività: "12 blocchi stradali"</p> <p>Presentazione: Un modo per descrivere cos'è un buon ascolto è spiegare cosa non è. I "12 blocchi stradali" (12-roadblocks) rappresentano modi comuni di rispondere come ascoltatore. In questa presentazione vengono spiegate queste 12 risposte, che poi vengono utilizzate nell'attività seguente.</p> <p>Attività 1 (diapositiva 30, vedi le istruzioni nelle note): in questa attività i partecipanti sono incoraggiati a pensare a quando hanno usato i "blocchi stradali" e a come ciò ha influenzato la conversazione. Una piccola discussione (diapositiva 37) conclude la presentazione/attività in cui i partecipanti discutono dei "blocchi stradali" di cui fanno esperienza o che usano più spesso.</p> <p>Attività 2: In questa attività i partecipanti sono incoraggiati a comunicare con una persona che risponde solo con "blocchi stradali". Questa attività viene svolta in coppia e si alterna l'essere "l'oratore" con l'essere "l'ascoltatore". Lo scopo dell'attività è dimostrare che i modi in cui spesso rispondiamo alle persone possono effettivamente ostacolare la comunicazione e limitare la nostra comprensione dell'altra persona. Tutte le istruzioni si trovano nella presentazione PPT. Distribuisci l'elenco dei "12 blocchi stradali".</p>	<p>Presentazione PPT sulla costruzione della fiducia e delle relazioni, computer, proiettore.</p> <p>L'educatore legge in anticipo il capitolo in PDF sui "blocchi stradali". Lista dei "12 blocchi stradali".</p>



30 min	<p>Presentazione e attività: "Domande aperte e chiuse"</p> <p>Presentazione: include differenziare l'ascolto, porre e spiegare domande aperte e chiuse.</p> <p>Attività: In questa attività i partecipanti provano come solo porre domande chiuse può influenzare una conversazione e quanto sia difficile capire effettivamente cosa l'altra persona sta cercando di spiegare. Ulteriori istruzioni sono disponibili nella presentazione PPT.</p>	<p>Presentazione PPT sulla costruzione della fiducia e delle relazioni, computer, proiettore.</p> <p>L'educatore legge in anticipo il capitolo in PDF su come si pongono le domande (libro: ascoltare bene).</p>
30 min	<p>Presentazione e attività: riflessioni e sintesi</p> <p>Si inizia mostrando il video YouTube (link nella diapositiva 31) per far capire come funzionano i "reflective statements" ovvero le affermazioni che esprimono una riflessione.</p> <p>Presentazione: istruzioni su come passare dal fare domande alla formulazione di "reflective statements" e perché questo è efficace e utile. Segue un esempio in cui vengono utilizzati i diversi strumenti (domande aperte, riflessioni e riepilogo).</p> <p>Attività: In questa attività i partecipanti hanno la possibilità di provare a formare dei "reflective statements" da riassumere nella conversazione. L'esercizio inizia in modo simile all'esercizio "Domande chiuse e aperte" ma ora gli ascoltatori devono dare delle istruzioni anziché porre domande. Ulteriori istruzioni sono disponibili nella presentazione PPT.</p>	<p>Presentazione PPT sulla costruzione della fiducia e delle relazioni, computer, proiettore. Il formatore legge in anticipo il capitolo sulle riflessioni.</p>
10-20 min	<p>Valutazione</p> <p>Durante gli ultimi minuti della formazione il gruppo ha la possibilità di fare delle domande e di condividere la propria esperienza. Verrà distribuito un sondaggio che invita i partecipanti a riflettere su ciò che hanno imparato durante la giornata di formazione e a dare un riscontro ai formatori. Gli ultimi minuti vengono lasciati ai partecipanti per discutere e riflettere apertamente sulla giornata, su come se la sono vissuta e su quello che hanno imparato.</p>	<p>Collegamento a un sondaggio online o consegna di un sondaggio stampato.</p>

Sessione online

La sessione online è costituita da un breve video sul diagramma teorico sull'empatia accurata sviluppato da Thomas Gordon. Il video consiste di una presentazione Power Point che spiega le diverse parti del diagramma e il modo in cui funziona una catena di comunicazione. Viene posta



particolare attenzione a quei momenti e passaggi critici della catena di comunicazione in cui, come rivela il diagramma, le persone tendono a “fallire”. Questi “fallimenti” vengono poi esaminati a fondo e contestualizzati.

Risorse

- Carta e penna.
- Computer, smartphone o tablet.
- Connessione WIFI.

Raccomandazione, variazioni

Questa sessione formativa funziona meglio se viene svolta da due istruttori perché insieme possono dimostrare i diversi esercizi di comunicazione e quindi aiutare i presenti a capire i concetti chiave. Ciò non è necessario, ma se i concetti possono essere pienamente dimostrati è più facile capirli. Un'altra raccomandazione è quella di controllare prima della formazione che tutti i collegamenti funzionino ancora. Assicurati anche di aver letto i capitoli sull'empatia accurata di RW Miller e di aver attentamente esaminato la pagina web CAST.org per familiarizzare con i metodi. Inoltre, stampare e/o condividere le diapositive PPT in anticipo potrebbe essere utile ai partecipanti che così possano prendere appunti e accedere alle informazioni nel modo più congeniale a loro. Se dovesse essere necessario spostare online le sessioni formative a causa del Covid-19 è utile sapere che la prima unità sull'UDL e la facilitazione può facilmente essere adattata a questo scopo. Per quanto riguarda lo spostamento della seconda unità online, anche se sicuramente è più difficile, è possibile trovare dei modi per adattarla a questo mezzo.

Elenco di controllo:

- Leggi i capitoli sull'empatia accurata, il file PDF sull'empatia accurata e quello sui “blocchi stradali”. Libri di Google: cerca [ListeningWell: The Art of Empathic Understanding](#) di William R. Miller · 2018. Leggi i capitoli 7 e 8.
- Studia la pagina web [CAST.org](#) e familiarizza con l'UDL, guarda i video introduttivi, leggi i tre principi e le linee guida.
- Controlla tutti i link e assicurati di sentirti sicuro di usarli e traducine i contenuti se necessario.
- Stampa l'elenco dei 12 blocchi stradali per tutti i partecipanti.
- Stampa le diapositive PPT come compendio per i partecipanti per prendere appunti.

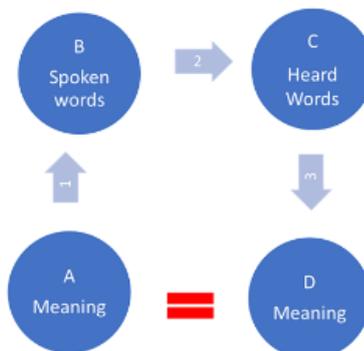
Valutazione

Al termine della sessione di formazione dell'unità 3, ai partecipanti verrà chiesto di riassumere, valutare e riflettere su ciò che hanno imparato durante la formazione e se hanno dei suggerimenti su come migliorare la formazione. Prima i suggerimenti potranno essere espressi nelle discussioni di gruppo e poi compilando il seguente questionario che è un'indagine online: <https://forms.gle/vNjbeq1tzRbSYMCw8>.



Domande chiuse

1. Un importante principio dell'UDL è quello di...
 - a. Impostare l'asticella dell'apprendimento in alto
 - b. Includere tutti in classe
 - c. Focalizzarsi sullo studente medio
2. Quali sono i tre principi fondamentali del design universale per l'apprendimento?
 - a. Empatia, Creatività e Autonomia
 - b. Grinta, Concentrazione e Inclusione
 - c. Impegno, Rappresentazione ed Espressione
3. L'UDL si basa sulla consapevolezza che tutti imparano in modo unico. Quale delle seguenti aree influisce sull'apprendimento secondo il metodo UDL?
 - a. L'apprendimento è interessante o rilevante per lo studente
 - b. L'apprendimento è presentato in modo che sia chiaro per tutti
 - c. Esistono diversi modi per esprimere la conoscenza
4. Come insegnante, come puoi assicurarti che tutti in classe siano pienamente coinvolti nella formazione secondo il principio UDL?
 - a. Presentare le informazioni in più modi
 - b. Offrire alternative che coinvolgono, motivano e mantengono gli studenti interessati
 - c. Mostrare diversi modi di risolvere un compito e presentarne il risultato o la conoscenza
5. Il modello di Jonas Aspelin per comprendere le competenze relazionali contiene tre parti, quali?
 - a. Sociale, intelligenza e cooperazione
 - b. Empatia, flessibilità e "mentalizzazione"
 - c. Comunicazione, differenziazione e controllo socioemozionale
6. Secondo il diagramma di Thomas Gordon dov'è che la maggior parte delle persone "fallisce" quando cerca di capire qualcun altro?





- a. Significato D
- b. Tutti i cerchi
- c. Freccia 1, Freccia 2 e Freccia 3

7. L'empatia accurata è una competenza che contiene competenze diverse, quali?

- a. Ascolto accurato
- b. Porre domande a risposta aperta
- c. Sintetizzare e fare delle "dichiarazioni riflessive"

8. Quali sono alcuni errori comuni che le persone fanno quando cercano di essere dei buoni ascoltatori?

- a. Offrire delle "dichiarazioni riflessive"
- b. Fare troppe domande
- c. Essere d'accordo con tutto ciò che l'altro sta dicendo

9. Le domande a risposta aperta spesso portano a ...?

- a. Risposte più lunghe
- b. Risposte più brevi
- c. Risposte precise

10. Quale delle seguenti opzioni può essere considerata una "dichiarazione riflessiva"?

- a. Non ti senti ascoltato?
- b. Non ti senti ascoltato
- c. Vuoi dire che non ti senti ascoltato?

Risposte corrette: 1-b; 2-c; 3- tutte e tre le risposte sono corrette; 4-tutte e tre le risposte sono corrette; 5-c; 6-c; 7-tutte e tre le risposte sono corrette; 8-b, c; 9-a; 10-b.

Domande aperte

1. Secondo te, quale delle attività e degli esercizi che sono stati realizzati ti aiuterà di più nella tua vita professionale? Per favore, spiega la tua scelta.

2. In che modo ti ha influenzato il corso di oggi?



Modulo n. 3: Approcci inclusivi nell'educazione degli adulti

Obiettivi modulo

Nel modulo 3 si introduce il concetto di istruzione inclusiva ai professionisti dell'educazione degli adulti (AEP). I partecipanti acquisiscono una comprensione dei valori fondamentali che il profilo di un insegnante inclusivo dovrebbe incarnare e imparano a riconoscere e a valorizzare il valore insito nell'aver a che fare con una diversità di studenti.

Risultati dell'apprendimento

Al termine di questo modulo di apprendimento, i partecipanti (AEP):

- Comprendono il concetto di educazione inclusiva
- Conoscono la differenza tra istruzione integrata e inclusiva
- Sono in grado di utilizzare un linguaggio inclusivo e positivo
- Comprendono i valori fondamentali che guidano un insegnante inclusivo
- Acquisiscono competenze essenziali per essere un insegnante di istruzione inclusiva. Queste competenze sono fatte di attitudini, conoscenze e competenze e sono legate ai valori fondamentali
- Sono in grado di valorizzare la diversità dei discenti (culturale, educativa, ecc.)

Approccio metodologico

Come suggerito dalla Raccolta di strumenti COMP-UP, gli AEP sentono il bisogno di apprendere 3 diversi aspetti relativi all'istruzione inclusiva:

- Come si lavora con gruppi composti da studenti adulti con diversi retroterra culturali
- Come si lavora con gruppi composti da studenti adulti aventi sfondi educativi diversi
- Come si adatta il livello del materiale formativo agli studenti poco qualificati

Per soddisfare queste necessità, il modulo 3 è strutturato in 3 unità. Ogni unità adotta un approccio metodologico diverso poiché l'obiettivo specifico di ciascuna di esse varia tra il voler fornire conoscenze, atteggiamenti o abilità.

- L'Unità 1 include un'introduzione teorica sotto forma di webinar, delle attività di gruppo e alcune presentazioni
- L'Unità 2 comprende presentazioni e attività di gruppo
- L'Unità 3 include attività che facilitano l'attuazione di un'istruzione inclusiva



Materiali didattici necessari per l'implementazione

Penna, carta, computer, Internet, parole chiave stampate, Raccolta di strumenti COMP-UP, lista di controllo

Altri link:

[Inclusione, esclusione, illusione e collusione: Helen Turnbull a TEDx](#)

[L'evoluzione dell'inclusione: il passato e il futuro dell'educazione](#)

[\(collegamento a un PPT\)](#)

(collegamento al Webinar)

(collegamento alle parole chiave per la stampa)

[\(collegamento alla lista di controllo\)](#)

Contenuto (Argomenti /Unità)

Unità 1 - Il concetto di educazione inclusiva

- a. Introduzione all'educazione inclusiva
- b. Educazione inclusiva a confronto con l'educazione integrata
- c. Educazione inclusiva e linguaggio positivo

Unità 2 - Profilo degli insegnanti inclusivi: Come valorizzare la diversità dei discenti

- a. Competenze, attitudini, conoscenze e abilità per un'educazione inclusiva
- b. Comprendere gli ostacoli all'apprendimento

Unità 3 - Strumenti e attività per l'insegnamento inclusivo

Ore di apprendimento per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/approccio		Note
		Sessione presenziale	Webinar	
1	Il concetto di educazione inclusiva	1 ora	15 min	
2	Il profilo degli insegnanti inclusivi	1 ora		
3	Strumenti e attività per	2 ore		



	l'insegnamento inclusivo			
--	--------------------------	--	--	--

Implementazione passo dopo passo

Modulo 3/Unità 1: Il concetto di educazione inclusiva

Sessione presenziale

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
15 min	<p>Webinar sul concetto di educazione inclusiva</p> <p>Il Webinar introduce teoricamente il concetto di educazione inclusiva. Fornisce una panoramica del suo sviluppo storico, del suo retroterra concettuale e del suo stato nella società moderna. Infine, introduce il profilo degli insegnanti inclusivi.</p> <p>Altri link: https://www.youtube.com/watch?v=6SnXBKEfr2s https://www.youtube.com/watch?v=PQgXBhPh5Zo</p>	Computer, proiettore se necessario durante la sessione presenziale
20 min	<p>Attività sull'educazione integrata e inclusiva</p> <p>Questo esercizio contribuisce a riflettere su entrambi i concetti, quello di educazione integrata e quello di educazione inclusiva. Nell'aula diverse parole chiave sono appuntate al muro o scritte sulla lavagna. Ai partecipanti viene chiesto di organizzarle in due gruppi sulla base dell'elemento comune fondamentale ("il sistema educativo è il problema" rispetto a "lo studente è il problema"). Gli elementi fondamentali dovrebbero essere identificati dai partecipanti.</p>	Parole chiave stampate, PPT
15 min	<p>Discussione di gruppo sull'educazione integrata e inclusiva</p> <p>Quale modello riflette l'approccio generale della tua scuola/istituzione? Ci sono degli studenti che consideri essere un "problema"? Hai mai pensato che il problema</p>	Carta e penna



	potrebbero essere il sistema educativo e la scuola? Se cambi la prospettiva con cui guardi alla scuola, agli studenti, al sistema scolastico come variano le implicazioni? Prendi nota delle tue idee.	
10 min	Presentazione: Sintesi dell'istruzione inclusiva L'educatore riassume l'approccio educativo inclusivo come segue. L'educazione inclusiva... <ul style="list-style-type: none"> • riconosce che tutti gli studenti possono imparare; • cerca di soddisfare le esigenze di apprendimento di tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro capacità, disabilità, genere, status socioeconomico, esigenze psicosociali o sanitarie, con particolare attenzione a coloro che sono vulnerabili all'emarginazione e all'esclusione; • è un processo: una ricerca per trovare i modi migliori per rispondere positivamente alla diversità; • riguarda l'apprendere ad apprezzare le differenze e le diversità; • si occupa dell'individuazione e dell'eliminazione degli ostacoli all'apprendimento e alla partecipazione; • non deve essere limitata dalle dimensioni troppo grandi di una classe o dalla carenza di risorse materiali; • fa parte di una strategia più ampia per promuovere una società inclusiva. Altri link: https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg	Presentazione PPT, Computer, proiettore
15 min	Attività sul linguaggio inclusivo e positivo Leggere le espressioni che sono state fornite e cerchiare le parole e le espressioni che si ritiene	Parole chiave stampate, penna



	<p>costituiscono un linguaggio inclusivo e positivo, barrare invece quelle che si pensa costituiscano un linguaggio e degli atteggiamenti negativi ed esclusivi.</p> <p>Gli AEP si confrontano e discutono le proprie risposte con i colleghi. Possono essere trovate delle espressioni più inclusive? I partecipanti creano un poster di espressioni inclusive e poi lo mostrano ai colleghi nella stanza dello staff della loro scuola.</p>	
--	---	--

Modulo 3/Unità 2: Profilo degli insegnanti inclusivi

Sessione presenziale

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
15 min	<p>Presentazione di informazioni concrete riguardanti le competenze, gli atteggiamenti, le conoscenze e le abilità richieste a tutti gli insegnanti che lavorano in contesti inclusivi.</p> <p>Il profilo degli insegnanti inclusivi qui presentato si basa sui risultati del progetto "formazione per l'inclusione degli insegnanti (TE4I, <i>Teacher Education for Inclusion</i>) " e lavora con il quadro dei valori fondamentali e delle aree di competenza. Ciò include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare la diversità dei discente • Supportare tutti gli studenti • Lavorare con gli altri • Sviluppo professionale personale 	Presentazione PPT, computer, proiettore
20 min	<p>Discussione di gruppo sul profilo degli insegnanti inclusivi al fine di decostruire e ricostruire la loro mentalità, punto di vista e giudizio sugli studenti e sull'istruzione inclusiva</p> <p>Per ognuna delle quattro aree viene presentato un elenco di atteggiamenti, di conoscenze e di abilità. Prendendosi un tempo, i partecipanti scelgono le 3</p>	Presentazione PPT o Parole chiave stampate



	<p>competenze che considerano più importanti. Dopodiché le scelte individuali vengono presentate e discusse con gli altri partecipanti argomentando il perché della scelta. I partecipanti rispondono alle domande: Le possiedi tutte? Sei in grado di usarle appieno nel tuo ambiente di insegnamento? Quali sono le barriere al loro utilizzo?</p>	
15 min	<p>Attività: Comprendere le barriere all'apprendimento</p> <p>Alcuni ostacoli all'apprendimento e allo sviluppo derivano da menomazioni o disabilità, ma molti altri derivano da deprivazioni culturali ed educative sia in ambienti domestici che di apprendimento. Gli ostacoli all'apprendimento includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • disabilità; • privazione della soddisfazione dei bisogni di base e dell'accesso all'istruzione; • depressione, paura e ansia; • bassa autostima; • mancanza di motivazione; • atteggiamenti negativi degli insegnanti; • metodi didattici che non soddisfano le esigenze degli studenti; • mancanza di ambienti scolastici stimolanti; • aspettative irrealistiche degli studenti. <p>Si chiede agli insegnanti di pensare ai propri studenti e di rispondere alle seguenti domande: Quali di queste barriere riguardano alcuni di loro? A quali altre barriere all'apprendimento e alla partecipazione riesci a pensare? Ogni insegnante sceglie quattro studenti della propria classe per i quali ha delle preoccupazioni e annota le barriere che possono influenzare i loro atteggiamenti, comportamenti e risultati di apprendimento.</p>	Carta e penna
10 min	Attività: Riflessione su come si comprende	Carta e penna,



	<p data-bbox="395 344 847 376">l'educazione inclusiva al momento</p> <p data-bbox="395 432 1072 674">Sulla base delle competenze di un insegnante inclusivo, gli insegnanti riflettono sulla propria comprensione dell'educazione inclusiva e provano a rispondere alle domande che seguono per aiutarsi a pianificare l'insegnamento in modo più inclusivo:</p> <p data-bbox="395 725 730 757">1. Ambiente della classe</p> <ul data-bbox="443 770 1072 1308" style="list-style-type: none">• Che aspetto ha quando entri per la prima volta? È accogliente, interessante, attraente e stimolante?• Cosa potresti fare per migliorare immediatamente l'aula?• Cosa potresti fare che potrebbe richiedere più tempo e risorse per migliorarla? Dove/a chi potresti chiedere aiuto per portare avanti le tue idee?• Quali provvedimenti dovresti prendere per rendere l'ambiente scolastico adatto a soddisfare eventuali esigenze educative speciali? <p data-bbox="395 1323 786 1355">2. Gestione e organizzazione</p> <ul data-bbox="443 1368 1072 1944" style="list-style-type: none">• Pensa al modo in cui normalmente gestisci e organizzi la tua classe e al messaggio che veicola agli studenti.• Il modo in cui la classe funziona è rispettoso di tutti gli studenti della tua classe?• Come potresti organizzare o riorganizzare la disposizione dei mobili in classe per facilitare una circolazione più fluida e/o come potresti cambiare i modi in cui normalmente lavori per renderli più inclusivi con dei piccoli accorgimenti?• Come potresti facilitare l'accesso alle risorse, la condivisione dell'operato e la celebrazione dei successi degli studenti?	<p data-bbox="1098 344 1278 421">Parole chiave stampate</p>
--	--	---



Modulo 3/Unità 3: Strumenti e attività per l'insegnamento inclusivo

Sessione presenziale

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
30 min	<p>Attività: Raccolta di strumenti COMP-UP in pratica</p> <p>Si prega di prendere un po' di tempo per leggere e analizzare la Raccolta di strumenti COMP-UP. Considerare le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali buone pratiche (BP) pensi si concentrino sugli approcci inclusivi? • Quale BP che si focalizza sugli approcci inclusivi funziona meglio nella tua classe? Perché? • Quale BP si adatterebbe meglio alla tua classe per migliorarne l'inclusività? <p>Suggerimento: a pagina 39 e 40 sono elencate le BP che si concentrano sugli approcci inclusivi.</p>	Raccolta di strumenti COMP-UP
30 min	<p>Ricerca di BP di approcci inclusivi</p> <p>In base alle risposte date alle domande poste durante l'ultima attività ogni partecipante sceglie una BP che desidera analizzare attentamente. Si prega di seguire questi passaggi per preparare una piccola presentazione per il resto dei partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare il collegamento fornito per ciascuna BP per fare delle ricerche approfondite sulla BP scelta (ad esempio http://www.learnersmot.eu/home-en). • Elencare gli elementi principali della BP • Scegliere un aspetto della BP e preparare una piccola presentazione per il resto dei partecipanti • Si prega di considerare il modo in cui (come) la BP scelta soddisfa i requisiti per essere uno "strumento inclusivo" sulla base del concetto visto nell'Unità 1 di questo 	Computer, Internet



	modulo.	
45 min	<p>Presentazioni e discussioni di gruppo sugli elementi fondamentali della BP analizzata</p> <p>Ogni partecipante presenta un aspetto centrale della BP analizzata (ad esempio https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/in-learning_reflection_tools_book.pdf)</p> <p>Dopo ogni presentazione il formatore guida una discussione di gruppo aperta. Lo scopo della discussione è di creare uno spazio di riflessione su una diversa BP tenendo conto del concetto di Insegnamento Inclusivo introdotto all'interno di questo Modulo. Ciò aiuta ad autovalutare i risultati di apprendimento del modulo.</p> <p>Ci si può concentrare su argomenti come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educazione inclusiva e integrata • Diversità • Linguaggio positivo • Ostacoli all'apprendimento • Ambiente in classe • Gestione e organizzazione • etc. 	Carta e penna
15 min	<p>Valutazione</p> <hr/> <p>Da concordare tra tutti i partner</p>	Carta e penna

Sessione online

La sessione online introduce il concetto di educazione inclusiva in modo teorico. In particolare, fornisce una panoramica del suo sviluppo storico, della sua base concettuale e delle sue più recenti applicazioni nella società moderna. Introduce anche il profilo tipo degli insegnanti inclusivi.



Risorse

Penna, carta, computer, internet, parole chiave stampate, Raccolta di strumenti COMP-UP (COMP-UP Tool Collection), Lista di controllo

Altri link:

[Inclusione, esclusione, illusione e collusione: Helen Turnbull a TEDx \(*Inclusion, Exclusion, Illusion and Collusion : Helen Turnbull atTEDx*\)](#)

[L'evoluzione dell'inclusione: il passato e il futuro dell'istruzione \(*The Evolution of Inclusion: The past and future of education*\)](#)

[\(collegamento a PPT\)](#)

[\(collegamento al Webinar\)](#)

[\(collegamento alle parole chiave da stampare\)](#)

[\(collegamento all'elenco di controllo\)](#)

Raccomandazione, variazioni

Il modulo 3 è stato sviluppato come un modulo misto che comprende sia attività da svolgere in classe che una sessione online, sottoforma di webinar, il cui uso può essere adattato alle necessità del corso. Per esempio, il webinar potrebbe essere mostrato durante una sessione presenziale in classe come punto di partenza per dar via a una discussione di gruppo. D'altra parte, molte attività come le discussioni di gruppo potrebbero anche essere svolte online (nei forum, ecc.).

Valutazione

Link al questionario di valutazione: <https://forms.gle/mEwf5LCM4wTQHb3f6>

Domande chiuse

1. Il concetto di educazione inclusiva...
 - a. include solo gli studenti che hanno esigenze educative speciali;
 - b. si basa sull'idea che tutti gli studenti dovrebbero imparare insieme, indipendentemente dalle differenze o dalla disabilità;
 - c. viene preso in considerazione solo nelle scuole.
2. Scegli una o più risposte. Quando insegna, un insegnante inclusivo deve considerare ...
 - a. ... la gestione e l'organizzazione delle lezioni e delle attività;
 - b. ... l'ambiente in classe;
 - c. ... i materiali usati.



3. Scegli una o più risposte. Il profilo degli insegnanti inclusivi qui presentato si basa sui risultati del progetto di formazione sull'inclusione degli insegnanti "The Teacher Education for Inclusion (TE4I) Project" e lavora intorno al quadro dei valori e delle aree di competenza fondamentali dell'educazione inclusiva. Questo include...
 - a. ... lavorare con gli altri;
 - b. ... sviluppo professionale personale;
 - c. ... valorizzare la diversità dei discenti.

4. Scegli l'"intruso". Gli ostacoli all'apprendimento includono:
 - a. ... bassa autostima.
 - b. ... motivazione.
 - c. ... mancanza di un ambiente scolastico stimolante.

5. Scegli una o più risposte. L'inclusione è una componente...
 - a. ... dell'adattabilità
 - b. ... dell'accesso fisico ed economico
 - c. ... della disponibilità

6. Quale delle seguenti NON è una caratteristica della prassi e della pratica scolastica inclusiva?
 - a. Fornire compiti di valutazione con esempi culturali e di genere.
 - b. Insegnare senza rispondere alle diversità degli studenti.
 - c. Assicurarci che tutti gli studenti si sentano accettati e che acquisiscano un senso di appartenenza.

7. Gli insegnanti devono affrontare una varietà di bambini in classe e devono sapere come farlo.
 - a. Falso.
 - b. Vero.
 - c. È vero, ma dipende dal contesto di apprendimento.

8. Educazione inclusiva...
 - a. ... non deve essere limitata dalla dimensione troppo grande di una classe o dalla carenza di risorse materiali.
 - b. ... è un processo: una ricerca per trovare sempre modi migliori per rispondere alla diversità.
 - c. ... entrambe le affermazioni sono vere.



9. Chi beneficia di un'istruzione inclusiva?

- Tra gli altri, le comunità stesse beneficiano dell'inclusione perché l'introduzione di bambini con abilità diverse nelle scuole porta ricchezza alle comunità e ai quartieri locali.
- Solo gli studenti, perché sono quelli che ricevono un insegnamento specifico in base alle loro esigenze.
- Solo gli insegnanti beneficiano di un'istruzione inclusiva.

41

10. Mantenere una scolarizzazione separata per bambini di diversa provenienza...

- ... è sostenibile, anche se porta a un'istruzione più bassa.
- ... non è conveniente né sostenibile nel lungo periodo.
- ... è sostenibile nel lungo periodo.

Risposte corrette: 1-b; 2-a,b; 3-a,b; 4-b, 5-a,c; 6-b; 7-b; 8-c; 9-a; 10-b.

Domande aperte

1. Secondo te quale delle attività qui descritte ti aiuterà di più a incrementare le tue conoscenze sull'educazione inclusiva? Spiega perché.

2. Dal tuo punto di vista, il contesto dovrebbe essere preso in considerazione quando si insegna? È importante quando parliamo di educazione inclusiva? Modifica le capacità didattiche?



Modulo n. 4 Coinvolgimento e motivazione

Obiettivi del modulo

Questo modulo è progettato per aiutare i partecipanti, i professionisti dell'educazione degli adulti (*Adult Education Professionals, AEP*), ad approfondire la loro comprensione degli adulti poco qualificati e a supportarli nel loro lavoro. Il modulo affronta una serie di argomenti che possono influenzare e migliorare positivamente il lavoro e lo scambio tra gli AEP e gli adulti scarsamente qualificati.

Inoltre, il modulo presenta una panoramica di ciò a cui si dovrebbe prestare attenzione e fornisce alcuni esempi di buone pratiche che potrebbero essere utili per motivare gli adulti scarsamente qualificati, il gruppo target, a migliorare il proprio coinvolgimento e la propria motivazione a partecipare ai processi di apprendimento.

Risultati dell'apprendimento

Al termine di questo modulo di apprendimento, i partecipanti (AEP) saranno in grado di:

- capire come avvicinarsi agli adulti scarsamente qualificati al fine di coinvolgerli nei processi di apprendimento
- capire come collegare l'apprendimento a situazioni di vita reale
- capire perché e come motivare gli adulti scarsamente qualificati nel loro percorso di apprendimento
- valutare le competenze degli adulti scarsamente qualificati
- capire cos'è la pianificazione delle azioni (*Action Planning*) e i vantaggi di padroneggiare questa abilità
- capire cos'è la definizione degli obiettivi (*Goal Setting*) e la sua importanza per il successo
- combinare la pianificazione delle azioni e la definizione degli obiettivi per definire una strategia
- capire come lavorare con i *feedback* positivi

Approccio metodologico

L'approccio metodologico utilizzato dal programma formativo COMP-UP e di conseguenza anche da questo modulo è l'apprendimento misto. Si adotta una combinazione di sessioni presenziali e di webinar. I contenuti dei webinar riguardano la parte teorica degli argomenti trattati, che è presentata sotto forma di presentazione interattiva PPT, mentre le sessioni presenziali si concentrano sulla parte pratica degli stessi. Durante le sessioni presenziali vengono organizzati lavori di gruppo, momenti di riflessione individuale e di discussione di gruppo. Gli studenti hanno la possibilità di acquisire una comprensione più profonda, riflettere e scambiare delle esperienze con i coetanei in relazione ai diversi approcci che possono essere utilizzati con successo nei



processi di apprendimento, nonché per migliorare la consapevolezza di sé e la motivazione dei discenti adulti scarsamente qualificati.

Materiali didattici necessari per l'implementazione

Per l'implementazione del presente modulo saranno necessarie le seguenti risorse:

- Per le sessioni presenziali: schede e opuscoli, carta e fogli, lavagna a fogli mobili, post-it, pennarello, proiettore, computer, apparecchiature audiovisive.
- Per le sessioni online: computer.

Tutti i link e le risorse online (ad eccezione dei Webinar) necessari sono indicati in ciascuna unità.

Contenuto (Argomenti /Unità)

Poiché il programma di formazione COMP-UP si basa su una metodologia di apprendimento mista ogni modulo utilizza la stessa metodologia. Questo obiettivo viene raggiunto combinando le sessioni presenziali con diverse possibilità di apprendimento online.

All'interno di ogni unità ci sarà il filmato di un PPT interattivo, chiamato come l'unità per una più facile identificazione. Il filmato della presentazione PPT spiega la parte teorica di ogni unità. I filmati delle presentazioni PPT sono disponibili sul sito web COMP-UP nella sezione Webinar. Educatori e formatori potranno utilizzarli in base alle loro preferenze, per esempio come introduzione all'argomento del modulo o come riassunto delle materie per le quali il gruppo trova idee e spunti di applicazione nelle unità.

L'ambito del modulo 4 consiste delle seguenti unità:

1. *Come si identificano gli studenti scarsamente qualificati e come si coinvolgono in percorsi educativi?*
2. *Come si supportano gli adulti scarsamente qualificati?*
3. *I partecipanti come possono stabilire degli obiettivi individuali e realistici?*
4. *Come si lavora con i feedback positivi in un insegnamento orientato agli obiettivi?*



Ore di apprendimento per argomenti/unità

No	Argomento/Unità	Durata/approccio		Note
		Sessione presenziale	Webinar	
1	Come si identificano gli studenti scarsamente qualificati e come si coinvolgono in percorsi educativi?	1 ora	5 min	- Gli <i>icebreakers</i> sono utilizzati per ottenere una dinamica di gruppo positiva - Vengono implementate attività sull' <i>intelligenza emotiva</i> e sul <i>rispetto delle diversità</i>
2	Come si supportano gli adulti scarsamente qualificati?	1 ora	5 min	- <i>Stabilire</i> un legame e un <i>rapporto di fiducia tra formatore e discente</i> - <i>Giochi di ruolo</i> per connettersi con situazioni di vita reale
3	I partecipanti come possono stabilire degli obiettivi individuali e realistici?	1 ora	5 min	- Attuare esercizi di <i>pianificazione dell'azione</i> e di <i>definizione degli obiettivi</i>
4	Come si lavora con i feedback positivi in un insegnamento orientato agli obiettivi?	1 ora	5 min	- L'enfasi viene posta sull' <i>intelligenza emotiva: dare e ricevere feedback.</i>

Implementazione passo dopo passo

Modulo 4/Unità 1: Come si identificano gli studenti scarsamente qualificati?

Le abilità di sostegno sociale contribuiscono allo sviluppo di un rapporto di lavoro di fiducia tra il formatore e il discente. Ciò significa che i formatori devono essere in grado di dimostrare intelligenza emotiva durante il processo di apprendimento ovvero devono avere la capacità e l'abilità di essere empatici e di sviluppare una comprensione dello studente attraverso le attività di comunicazione e di coinvolgimento sociale durante il suo percorso di apprendimento. Un formatore deve essere consapevole e sensibile nei confronti del discente e prestare attenzione alle diversità sociali, culturali, etniche ed economiche con cui si interfaccia. Un formatore infatti



deve essere consapevole delle differenze socio-culturali e deve cercare di ridurre gli effetti negativi dei (pre)pregiudizi inconsci quando si relaziona con gli studenti. Fornire consulenze e consigli, e trasmettere riconoscenze professionalizzanti in un ambiente non minaccioso è fondamentale per stabilire relazioni di fiducia e di supporto con il discente. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata anche all'aspetto fisico dell'ambiente scolastico ed educativo, così come alla privacy degli studenti, alla vicinanza tra i banchi e/o le sedute e alla loro disposizione nello spazio. I formatori dovrebbero tenere presente che è molto importante, dal punto di vista di una proficua cooperazione, assicurare fiducia e confidenza, nonché obiettività nel rapporto formatore/discente. I formatori e gli educatori devono essere abbastanza intelligenti emotivamente da poter fornire supporto e feedback positivi e da garantire un ambiente non minaccioso, accogliente e sicuro in cui anche gli studenti adulti scarsamente qualificati, con poca fiducia in se stessi ed eventuali esperienze di apprendimento negative alle spalle, si sentano al sicuro e coinvolti nel processo di apprendimento. La realizzazione degli esercizi e delle attività proposte qui di seguito inoltre sostengono la capacità dei formatori di identificare discenti scarsamente qualificati.

Per meglio supportare gli educatori di adulti nel loro obiettivo di raggiungere i risultati di apprendimento delle unità, i seguenti progetti europei della Raccolta di strumenti COMP-UP possono essere usati come riferimento in quanto sono già stati attuati con successo (buone pratiche):

Nome del progetto	Numero della buona pratica	Pagina
Learners MOT	1	9
Follow the story	2	10
Improving basic skills	5	13
Know Hubs	8	16
SAVE	10	18
OutSideIn	12	20
IPOOL	13	21
ES8KEYCOM	19	27

Esercizi da realizzare durante le sessioni formative in presenza

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
5 min	Riunione di gruppo iniziale/Attività di <i>icebreaking</i>	Aula, Schede che raccolgono alcune delle domande che



	Con l'obiettivo di creare un ambiente in cui gli studenti e i partecipanti si sentano tranquilli a presentarsi gli uni agli altri, i formatori generano una discussione di gruppo sulla base delle domande che hanno scelto in anticipo tra quelle proposte ai link forniti.	si possono trovare ai link seguenti https://conversationstarterworld.com/icebreaker-questions/ https://icebreakerideas.com/icebreaker-questions-biggest-list-ever/
5 min	Sulla base del Webinar "l'importanza dell'intelligenza emotiva" viene brevemente presentata l'unità. Al contempo si identificano i discenti poco qualificati.	Computer, proiettore
25 min	Intelligenza emotiva, rispetto della diversità, esercitare l'empatia Questo esercizio può essere svolto con un gruppo di 5-10 persone. I partecipanti vengono suddivisi in gruppi più piccoli di circa 3-5 persone ciascuno. Ogni gruppo deve disporre di un computer, o di uno smartphone, per poter esplorare le seguenti voci "Intelligenza emotiva" e "rispetto per la diversità". Ogni gruppo dispone anche di una serie di domande che servono a stimolarne il dibattito e a raccogliere idee. Le idee prima vengono messe su carta (lavagna a fogli mobili) e poi un relatore per gruppo fa da portavoce per condividere le idee raccolte con il resto dei partecipanti.	Lavagna a fogli mobili, pennarelli, Wi-Fi, apparecchiature audiovisive, carta, penne Possibili link da suggerire come punto di partenza https://www.youtube.com/watch?v=kUWI6slGPPw https://www.youtube.com/watch?v=cZjqpTsn3I
15 min	Esposizione e discussione dei risultati Dopo che tutti i gruppi hanno fatto la loro presentazione si apre una discussione di 5-10 minuti in cui si risponde collettivamente a domande come le seguenti: A) Intelligenza emotiva <ul style="list-style-type: none"> • Cos'è l'intelligenza emotiva? • Elenca alcune abilità legate all'intelligenza emotiva. B) Rispetto della diversità	Carta, penna



	<ul style="list-style-type: none"> • Che cosa si intende per diversità in un contesto sociale? • Quali competenze sono necessarie per rispettare la diversità? <p>Alcune domande aggiuntive che potrebbero essere dibattute:</p> <ul style="list-style-type: none"> • È possibile identificare delle forme di pregiudizio di cui tanto il discente che il formatore è bene che siano consapevoli nel loro impegno e approccio comunicativo? • Puoi elencare alcuni elementi, argomenti o problemi di cui un formatore potrebbe aver bisogno per diventare sempre più consapevole e rispettoso della diversità? 	
5 min	Webinar – introduzione al Modulo 4/Unità 1	Aula, computer, proiettore

Il webinar può essere utilizzato a discrezione del formatore/educatore.

Modulo 4/Unità 2: Come lavorare con adulti scarsamente qualificati nella vita di tutti i giorni e come integrare i Risultati di Apprendimento nelle situazioni di vita reale?

Quando uno degli obiettivi è quello di supportare discenti poco qualificati nel loro processo di apprendimento nella vita quotidiana, un fattore importante per avere successo è la creazione di un ambiente sicuro e aperto in cui insegnanti e studenti possano comunicare fluidamente. Tuttavia, questa strategia non è sempre sostenibile per tutti. In alternativa possono essere adoperati dei metodi di sostegno che offrano supporto all'utente nell'esecuzione di compiti pratici come la scrittura del CV, la preparazione di una candidatura di lavoro online, il recarsi presso delle istituzioni esterne (per esempio presso enti di formazione, biblioteche, uffici, ecc.) e l'intrattenimento di una relazione con esse. In questo modo il sostegno è molto concreto e pratico.

Un'alternativa per sostenere questo gruppo target nella vita quotidiana è assegnargli dei compiti da svolgere durante tutta la settimana, coinvolgendoli nella definizione degli obiettivi e nella pianificazione delle azioni da intraprendere per raggiungerli. Nell'ambito della prossima unità, i metodi per attivare il sostegno di questi due aspetti vengono presentati in modo più dettagliato.



Per supportare al meglio gli educatori di adulti nel loro obiettivo di far raggiungere ai propri studenti i risultati di apprendimento delle unità, i seguenti progetti europei dalla Raccolta di strumenti COMP-UP, che sono buone pratiche riconosciute, possono essere utilizzati.

Nome del progetto	Numero delle buone pratiche	Pagina
ReplayVET	3	11
GOAL	4	12
Non-vocational adult education	7	15
KnowHubs	8	16
Supreme	9	17
CLAN	14	22
YEP!	18	26

Esercizi da realizzare durante le sessioni formative in presenza

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
15 min	<p>Attraverso il Webinar si presentano brevemente sia l'unità che l'importanza del modulo.</p> <p>Rispondere alle domande <i>Perché è importante ...</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... stabilire un legame tra partecipanti e formatori - discutere il <i>background</i> del partecipante (10 min) - ... creare un'atmosfera positiva per l'apprendimento (5 min) - ... avviare una discussione di gruppo su precedenti esperienze di apprendimento 	Aula, computer, proiettore, apparecchiature audiovisive
25 min	<p>Discussione e riflessione su come sostenere gli adulti scarsamente qualificati attraverso dei giochi di ruolo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro di gruppo: si suddivide la classe in gruppi di 3-5 persone ciascuno in cui i partecipanti sono lasciati liberi di discutere di situazioni di vita reale che potrebbero essere adoperate per creare gli scenari di gioco di ruolo utili per superare le barriere linguistiche e socio-culturali nelle situazioni della vita reale. - Dopodiché si lascia tempo all'intero gruppo per discutere degli scenari elaborati e identificati. - Gioco di ruolo: andare al mercato, nei negozi, 	Carta, penna, lavagna a fogli mobili, pennarello Schede preimpostate da distribuire contenenti delle storie utili per sostenere dei giochi di ruolo ispirati a



	<p>presso gli uffici postali per raccogliere esperienze di vita quotidiana attraverso attività di gioco di ruolo. Preparare delle schede contenenti domande quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come ti sentivi mentre visitavi il negozio? • È stato difficile entrare in contatto con l'assistente del negozio? • Cosa avrebbe potuto essere fatto diversamente? 	situazioni reali
5 min	<p>Attività ed esercizi di costruzione della fiducia in sé stessi e dell'autostima.</p> <p>Spiega ai partecipanti perché l'autostima è importante. Metti i partecipanti in coppia e lascia che riflettano e discutano di ciò che hanno appreso. Preparare le schede da distribuire usando il seguente collegamento:</p> <p>https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/</p>	Penna, matita, computer, proiettore
15 min	<p>Instaurare un rapporto – Esercizio – Gioco di ruolo</p> <p>Invita i partecipanti a guardare alcuni video:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un gioco di ruolo che mostra un ascolto empatico https://www.youtube.com/watch?v=odXenbRMnU8 - una clip di animazione (Inside Out) che mostra un processo di ascolto empatico https://www.youtube.com/watch?v=t685WM5R6aM <p>Accoppia gli studenti: uno svolge il ruolo dello "studente" e l'altro quello dell'"educatore". Durante il gioco di ruolo colui che fa lo studente deve essere ascoltato empaticamente mentre chi fa l'educatore deve ascoltare empaticamente. Ogni coppia deve giocare a questo gioco di ruolo scegliendo tra i seguenti casi (le coppie scelgono quale):</p> <p>Caso 1: Giovane madre disoccupata disperata dopo non aver avuto successo al suo ultimo colloquio di lavoro (ed essere stata respinta già tre volte).</p> <p>Caso 2: Giovane migrante maschio dell'Europa orientale con ottime competenze viene</p>	Computer, proiettore, penna, carta



	<p>discriminato in un colloquio di lavoro in cui a giovani rifugiati mussulmani maschi viene offerto il lavoro al posto suo (ragione: politica del paese).</p> <p>Dopo l'attività riunisci il gruppo per alcuni momenti di riflessione ed confronto. Chiedi ai partecipanti quanto segue:</p> <p><i>Per lo studente:</i> Hai sentito di aver ricevuto empatia dal tuo mentore?</p> <p><i>Per l'educatore:</i> È stato difficile non offrire alcuna soluzione solo cercando di essere nei panni dello studente?</p> <p><i>Variazioni che possono essere introdotte: nelle coppie i ruoli vengono invertiti così che ogni partecipante fa esperienza di entrambi i ruoli.</i></p>	
5 min	<p>Osservazioni finali</p> <p>Avviare una discussione e lasciare che i formatori esprimano le loro impressioni sull'esercizio e su ciò che hanno imparato.</p> <p>Questo metodo può essere utilizzato anche in altre unità per la valutazione della formazione.</p>	

Modulo 4/ Unità 3: I partecipanti come possono stabilire degli obiettivi individuali e realistici?

È molto importante che gli educatori forniscano una chiara spiegazione delle nozioni di obiettivo individuale e di obiettivo realistico e della relazione che intercorre tra loro. Gli obiettivi realistici e quelli individuali possono essere spiegati attraverso i passaggi da intraprendere per Pianificare l'azione (*Action Planning*). È della massima importanza che gli educatori comprendano l'importanza della Pianificazione degli obiettivi per poter formare gli studenti al riguardo. Per meglio supportare gli educatori degli adulti nel loro sforzo di raggiungere i risultati di apprendimento previsti dall'unità, i seguenti progetti europei della Raccolta di strumenti COMP-UP possono essere studiati e utilizzati come buone pratiche di riferimento per sviluppare o ad operare ulteriori esercizi:

Strumenti da utilizzare: Nome del progetto	Numero delle buone pratiche	Pagina
GOAL	4	12



Improving basic skills	5	13
Supreme	9	17
SAVE	19	27
CLAN	14	22
Central advice centre	20	28

Esercizi da realizzare durante le sessioni formative in presenza

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
5 min	Breve introduzione all'unità - sulla base del Webinar	Aula, computer, proiettore,
5 min	Avvia una discussione sugli obiettivi personali e spiegate l'importanza. Spiega anche l'importanza del legame tra definizione degli obiettivi (Goal setting) e pianificazione dell'azione (Action Planning) per definire una strategia.	apparecchiature audiovisive, schede
20 min	<p>Pianificazione dell'azione</p> <p>Spiega l'importanza della pianificazione dell'azione.</p> <p>Per iniziare il gruppo guarda i video seguenti:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=PCRSVRD2EAK</p> <p>https://tinyurl.com/y4r38ncr</p> <p>Concedi ai partecipanti il tempo di analizzare il loro PIANO D'AZIONE SMART:</p> <p>S Specifico: cosa farete specificamente? L'obiettivo dovrebbe essere formulato come un'azione positiva "Andare a nuotare" piuttosto che "non stare seduto per così tanto". Tenete conto della formulazione dell'obiettivo.</p> <p>M Misurabile: quanto? Con quale frequenza?</p> <p>A Appropriato/raggiungibile: l'obiettivo deve essere attraente anche nell'arco di mesi e deve essere realizzabile. Deve corrispondere a qualcosa che si vuole fare.</p>	<p>Computer, proiettore, apparecchiature audiovisive, presentazione PPT/Webinar, schede, penna, carta</p>



	<p>R Realistico/Pertinente: Siete in grado e siete disposti a raggiungere questi obiettivi e a mantenerli? Rimanete realistici per evitare un fallimento nel giro di breve tempo.</p> <p>T Scadenzabili: quando verrà eseguita l'azione? Definire nell'obiettivo stesso la scadenza entro la quale volete raggiungerlo o metterlo in pratica.</p> <p>Porre le seguenti domande affinché i partecipanti inizino a pensare al proprio piano d'azione SMART e a come rispondere alle seguenti domande nei loro piani d'azione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosa farete? • Quanto? Con quale frequenza? • Quanto è importante per te? • Quando lo farai? • Immaginando di farlo durante la prossima settimana, credi che riuscirai a completare il piano d'azione? 	
20 min	<p>Definizione degli obiettivi breve e a lungo termine</p> <p>Guarda il video al link qui sotto: https://tinyurl.com/y3bs49f2</p> <p>Spiega cos'è e come funziona la definizione dell'obiettivo (<i>goal setting</i>) ed evidenzia l'importanza di supportare le persone in modo che godano di condizioni che a lungo termine gli permettano di gestire autonomamente la definizione collaborativa di obiettivi e di pianificare le azioni necessarie a raggiungerli.</p> <p>La pianificazione degli obiettivi aiuta le persone a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificare ciò che vogliono • Fare un piano per ottenerlo • Passare all'azione • Continuare fino a quando l'obiettivo non viene raggiunto o ne viene identificato uno migliore. <p>All'interno del gruppo, identificare l'importanza di un obiettivo:</p>	Computer, proiettore, apparecchiature audiovisive, presentazione PPT/Webinar, schede, penna, carta



	<ul style="list-style-type: none"> • Un obiettivo è qualcosa che qualcuno vorrebbe davvero raggiungere. • È improbabile che le persone perseguano obiettivi che non sono importanti per loro. • La definizione collaborativa degli obiettivi aiuta a garantire che gli obiettivi concordati siano pertinenti e importanti per la persona. <p>Definire e raggiungere gli obiettivi: Fissare un obiettivo ragionevole: un obiettivo dovrebbe riguardare un cambiamento positivo e avere senso per la vita della persona che lo persegue. Suddividi l'obiettivo in piccoli sotto-obiettivi più facilmente raggiungibili per gradi: questo è il piano d'azione. Attuare il piano d'azione, facendo un passo alla volta, imparando dalle battute d'arresto. Ricorda ai partecipanti quanto sia importante annotare i propri obiettivi per iscritto. Presenta l'<i>Allegato 1 – Profilo GPA</i>.</p>	
10 min	Distribuisce schede dell'allegato 1 e/o 2 per ispirare e dar luogo a una discussione di gruppo e riassumi quello che viene richiesto agli studenti di fare sulla base degli argomenti trattati. Lascia che i partecipanti lavorino alla pianificazione dei propri obiettivi (<i>Goal setting</i>) e delle azioni da compiere per raggiungerli (<i>Action planning</i>) come compito a casa, su cui poi riflettere durante la sessione successiva.	Schede (Allegato 1 – Profilo GPA, Allegato2)

Modulo 4/Unità 4: Come si lavora con i feedback positivi nell'insegnamento orientato agli obiettivi?

I formatori, se vogliono sviluppare una relazione stretta con i loro studenti, devono imparare sia a dargli un riscontro sul loro operato e sulle loro prestazioni (feedback) in modo delicato e sensibile che ad ascoltare e a ricevere i feedback degli studenti. Questa unità spiega agli educatori l'importanza dei feedback e gli fornisce le competenze necessarie a dare e ricevere feedback nella relazione con gli studenti. Come è stato scoperto, per lavorare efficacemente con adulti scarsamente qualificati, è davvero importante che si stabilisca un legame e una relazione stretta tra insegnante e studente che è la base per ottenere la loro fiducia e essere capaci di motivarli a impegnarsi nei compiti e durante il processo di apprendimento. Inoltre, come si è visto nelle unità



precedenti, i formatori devono aiutare i discenti a identificare e a migliorare le proprie capacità e conoscenze per sviluppare una vita professionale soddisfacente e progredire nell'apprendimento. Anche per questo motivo è della massima importanza che gli educatori apprendano a dare i feedback in modo efficace ai loro discenti, riconoscendone i pregi e i punti di forza e motivandoli ove necessario. Il feedback è d'ordine per poter andare avanti e progredire! Il feedback positivo può rivelarsi fondamentale per sostenere l'esecuzione dei compiti e delle attività dei propri studenti.

Esercizi da realizzare durante le sessioni formative in presenza

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
5 min	Breve presentazione dell'unità sulla base del Webinar	Computer, proiettore, schede, penne, carta, lavagna a fogli mobili
10 min	<p>Esercizio di apertura: "Trova la chiave"</p> <p>Questo esercizio è adatto a gruppi di 10-15 partecipanti.</p> <p>Trova 4 volontari nel gruppo, poi scrivi i loro nomi su una lavagna, quindi informali che verranno richiamati nella stanza uno alla volta per cercare una chiave. Chiedi loro di lasciare la stanza.</p> <p>Spiega ai partecipanti rimanenti come funziona l'attività in corso e il loro ruolo in ogni fase dell'esercizio:</p> <p><u>Feedback silenzioso</u>: quando il volontario numero 1 entra nella stanza, i partecipanti devono rimanere completamente silenziosi e immobili.</p> <p><u>Feedback negativo</u>: quando il volontario numero 2 entra nella stanza, tutti i partecipanti devono dare un feedback negativo, indipendentemente da quanto vicino o lontano alla chiave sia il volontario che la cerca. Spiega al gruppo che devono dare il feedback negativo che hanno ricevuto quando qualcuno non è stato soddisfatto delle loro prestazioni. I partecipanti NON devono rispondere ad alcuna richiesta di direzione o assistenza.</p> <p><u>Feedback positivo generico</u>: quando il volontario numero 3 entra nella stanza, tutti i partecipanti dovrebbero dare dei feedback positivi ma non</p>	Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca, una "chiave" o un piccolo oggetto che può essere nascosto



	<p>specifici (ad esempio, "brava/o!" "Ci sei", "Mi piace il modo in cui ti dai da fare", ecc.); non importa quanto vicino o lontano sia il "cercatore" dalla chiave. I partecipanti NON devono rispondere ad alcuna richiesta di direzione o assistenza.</p> <p><u>Feedback specifico</u>: quando il volontario numero 4 entra nella stanza, i partecipanti dovrebbero fornire indizi e suggerimenti specifici per trovare la chiave, senza però essere troppo specifici. Dovrebbero rispondere a domande a cui si può rispondere solo con un sì o con un no.</p> <p>* Si noti che alcuni individui si arrabbiano con il feedback negativo, anche se si tratta di una simulazione.</p> <p>Nascondi la chiave. Invita i volontari a entrare uno alla volta. Ogni volontario riceve il feedback come sopra indicato.</p> <p><i>Silenzioso</i>: Nascondi la chiave in una posizione non troppo difficile all'interno della stanza. Concedi 2 minuti per la ricerca.</p> <p><i>Negativo</i>: Scegli un punto più difficile. Concedi 2 minuti per la ricerca.</p> <p><i>Positivo generico</i>: scegli un posto più difficile. Concedi 2 minuti per la ricerca.</p> <p><i>Positivo specifico</i>: scegli un posto più difficile. Concedi 2 minuti per la ricerca.</p>	
5 min	<p>Discussione sull'esercizio</p> <p>Chiedi ai volontari, una persona alla volta, nell'ordine in cui sono entrati nella stanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come ti sei sentito mentre cercavi la chiave? • Cosa hai pensato/sentito per via del feedback che hai ricevuto? • In che modo il feedback che hai ricevuto ha influito sulle tue prestazioni? • Il feedback che hai ricevuto cosa ti ha spinto a pensare e sentire dei partecipanti nella stanza che to lo stavano dando? • Se questo fosse il tipo di feedback che ricevi ogni 	



	<p>giorno, come credi che influirebbe sul tuo desiderio e capacità di proteggere te stessa/o e le/i tue compagne/i di squadra?</p> <p>Concludi sintetizzando le opinioni che sono state condivise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il tipo di feedback che si dà (o riceve) può ostacolare o supportare le prestazioni di chi lo riceve • Il feedback positivo specifico ha un impatto altamente positivo sulle prestazioni di chi lo riceve • Nel contesto di un processo di apprendimento il feedback è uno degli aspetti più vitali, ma è anche uno dei più difficili da fare bene. Sono informazioni che possono influenzare le azioni future dello studente, sono un incoraggiamento che dà forza e che porta a prestazioni migliori se fornito al momento giusto e nel modo giusto. Un feedback efficace è quello fornito adoperando un approccio sistematico che punta allo sviluppo di relazioni migliori, all'apprendimento e al miglioramento delle prestazioni, alla costanza nel perseguimento dei propri obiettivi, a restare in pista e a raggiungere i propri obiettivi. 	
20 min	<p>Introduzione di strutture/regole per dare e ricevere feedback e un breve esercizio fisico sulla base del Webinar, ppt</p> <p>Dividi il gruppo in piccole squadre di 3. Chiedi agli studenti di guardare il video esempio di feedback https://www.youtube.com/watch?v=5cb8BeNuRCU e chiedi loro di fare quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raccogliere regole aggiuntive sia per il Mittente che per il Destinatario del feedback - identificare le parti principali del modello SBI (Situation-Behavior-Impact) nel contenuto del feedback - decidere se il feedback fornito è efficace o meno. 	<p>Computer, proiettore, apparecchiature audiovisive, schede 1,2,3, cartone, lavagna bianca, lavagna a fogli mobili, carta, penna, matita, post-it</p>



	<p>Dopo 5 minuti di lavoro di gruppo, i piccoli gruppi condividono le loro opinioni nel grande gruppo. Annota le regole extra su un cartone fissandole sulla lavagna, vicino al primo gruppo della scheda 2.</p> <p>Completa i due elenchi di regole aggiungendo quelle menzionate dai tirocinanti</p>	
15 min	<p>Esercizio per praticare "dare e ricevere feedback costruttivi"</p> <p>Chiedi ai partecipanti di formare dei gruppi di 3. I partecipanti di ogni gruppo lavorano insieme per 15 minuti assumendo 3 ruoli diversi: 1. il mittente del feedback (feedback sender), 2. il ricevente del feedback (feedback receiver), 3. l'osservatore (observer).</p> <p>Fornisci le istruzioni su come sviluppare le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none">- il <i>mittente del feedback</i> deve pensare a qualcuno a cui vorrebbe dare un riscontro e condivide la situazione con il resto del gruppo; dovrebbe pensare a una situazione reale della sua vita, per esempio a un compagno di formazione, a un collega sul lavoro o a una delle sue relazioni personali, in cui il modello SBI può essere utilizzato; quindi il mittente del feedback si esercita utilizzando il modello SBI e dando il feedback a un'altra persona del piccolo gruppo (prepara 3 esempi di situazioni da offrire ai tirocinanti nel caso in cui abbiano bisogno di ispirazione, preferibilmente legati ai processi di apprendimento di adulti scarsamente qualificati).- il <i>ricevente del feedback</i> svolge il ruolo (il più realisticamente e autenticamente possibile) della persona a cui è rivolto il feedback del mittente;- sia il <i>mittente</i> che il <i>ricevente</i> devono rispettare la serie di regole precedentemente esaminate- l'<i>osservatore</i> guarda in silenzio e prende appunti.	



	<p>Annota sia i punti di forza mostrati dal mittente del feedback che le cose che potrebbe aver fatto in modo diverso (Sta usando il modello SBI? Il ricevente del feedback rispetta la maggior parte delle regole? Cosa ha funzionato bene? Cosa avrei potuto fare diversamente se fossi stato nei suoi panni?)</p> <p>- ogni 5 minuti i ruoli all'interno del piccolo gruppo ruotano così che tutti provano tutti i ruoli.</p>	
5 min	<p>Momento di riflessione e confronto, discussione di gruppo sull'esercizio</p> <hr/> <p>Una volta che ogni persona ha avuto l'opportunità di svolgere ogni ruolo inizia un momento di riflessione e confronto sull'esperienza appena trascorsa e le lezioni apprese.</p> <p>Potresti porre le seguenti domande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cosa è stato utile del modello SBI? Cosa c'era di impegnativo nel rispettare le regole per <i>dare</i> i feedback? 2. Cosa è stato utile e/o impegnativo nel rispettare le regole per <i>ricevere</i> feedback? 3. In che tipo di situazioni sarebbe utile usare i feedback (si prega di essere il più specifici possibile)? 4. Quali nuove norme potrebbero essere aggiunte all'elenco delle norme su come si danno e ricevono feedback? 5. Come possiamo trasferire le esperienze fatte in questo ambiente piuttosto artificiale a situazioni di apprendimento della vita reale? 	
5 min	<p>Osservazioni finali</p> <hr/> <p>I tirocinanti condividono le loro impressioni sulla sessione e sottolineano ciò che hanno imparato.</p>	



Sessione online

Le sessioni online del presente programma formativo sono principalmente costituite dai Webinar, che sono stati sviluppati sulla base di una presentazione PPT suddivisa in quattro sezioni la cui enumerazione ne facilita l'uso da parte dei formatori, insieme alla breve introduzione e alla sintesi delle dinamiche all'interno delle sessioni presenziali. Sono anche stati inclusi dei collegamenti ad alcuni brevi video esterni che possono essere utilizzati come guida e gli studenti possono guardarli ogni volta che è necessario.

All'interno di questo modulo si trovano materiali per sostenere i formatori:

- nella creazione di ambienti di apprendimento piacevoli ed efficaci,
- nella definizione degli obiettivi e nella pianificazione dell'azione, che sono due aspetti molto importanti,
- nonché nel fornire indicazioni importanti su come si danno e ricevono i *feedback* e in particolare sull'importanza dei feedback positivi all'interno dei processi di apprendimento.

Risorse

Per un'implementazione riuscita di questo modulo le risorse necessarie sono:

Computer, proiettore, lavagna a fogli mobili, penna/matita, pennarello, cartone, una chiave o un altro oggetto altrettanto piccolo che possa essere facilmente nascosto.

- Raccolta di strumenti COMP-UP, pdf scaricabile (online e cartaceo, sta all'educatore decidere)
- Webinar – **Modulo 4: Coinvolgimento e motivazione**

Collegamenti esterni

- Conoscere Hubs Toolkit https://know-hubs.eu/uploaded/tiny/files/kh_toolkit_final.pdf
- Attività di costruzione dell'autostima: <https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/>
- Esempi di intelligenza emotiva: <https://www.healthline.com/health/emotional-intelligence#workplace>
- Pianificazione dell'azione: <http://actionplanning.co.uk/case-studies>
- *Skillsyouneed*: <https://www.skillsyouneed.com/general/emotional-intelligence.html>
- *Fortresslearning*: <https://fortresslearning.com.au/>
- Come scrivere un buon CV: <https://www.newbalancejobs.com/write-a-good-curriculum-vitae/>
- Attività rompi ghiaccio, *icebreakers*: <https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/>
- Come sviluppare l'autostima: <https://www.lifehack.org/688465/how-to-build-self-esteem>



- Impostazione degli obiettivi personali: <https://www.mindtools.com/page6.html>

Raccomandazione, variazioni

1. Nel caso in cui i formatori vedano che i compiti a casa non possono essere svolti dai discenti e che quindi nelle sessioni successive non ci sarebbero le risorse da cui prendere spunto per iniziare il lavoro (in relazione alle unità 2 e 3) questa parte può essere saltata e sostituita dall'implementazione in classe sia di una breve valutazione delle competenze che dall'identificazione degli obiettivi e dallo sviluppo dei relativi piani d'azione per raggiungerli. In tal caso bisogna tenere di conto dell'aumento del numero delle ore in classe.

2. Al termine di ogni unità si possono generare discussioni all'interno delle quali i partecipanti riassumano ciò che hanno imparato. Questi momenti di discussione costituiscono un valido strumento di valutazione di ciò che è stato imparato durante le sessioni.

Valutazione

Per valutare il modulo si può attingere dalla raccolta degli strumenti di autovalutazione presenti nella Raccolta di strumenti COMP-UP, ad esempio si può usare la buona pratica 13: <http://www.i-pool.eu/database/?p=2>.

Inoltre, all'interno di ciascuna unità sono stati descritti e suggeriti alcuni esercizi di auto-riflessione che possono anche essere usati per generare delle discussioni di gruppo attraverso cui i formatori possano misurare se sono stati raggiunti i risultati di apprendimento prefissati per ogni sessione. Infine, è stato anche istituito un questionario online contenente le seguenti domande.

Il questionario è disponibile al seguente link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdAjmxta8A8fp4KAmnUzGT7Dgyl44aje3INdMzNWlqbNFj2BA/viewform>

Domande chiuse:

1. L'intelligenza emotiva è la capacità di: (puoi scegliere più di una risposta)
 - a. identificare, utilizzare e gestire le proprie emozioni;
 - b. essere consapevoli ed entrare in empatia con le emozioni degli altri;
 - c. comunicare in modo efficace, superare le sfide e risolvere i conflitti grazie alla consapevolezza emotiva.



2. Creare una dinamica di gruppo positiva aiuterà gli educatori a coinvolgere gli studenti nei processi educativi e gli studenti a migliorare le proprie competenze. Ma come si raggiunge questo obiettivo? (puoi scegliere più di una risposta)

- a. dando al vostro gruppo un obiettivo comune;
- b. sentendosi dispiaciuti per i membri del gruppo;
- c. ridendo molto.

3. Come possono essere integrate le situazioni della vita reale come occasioni di apprendimento nell'istruzione di adulti scarsamente qualificati? (puoi scegliere più di una risposta)

- a. elaborare esercizi attraverso i quali si possano simulare situazioni di vita quotidiana;
- b. assicurarsi che l'autostima degli studenti sia una forza trainante nella loro vita;
- c. assicurarsi che gli studenti si sentano sicuri e confidenti nel loro ambiente di apprendimento.

4. La pianificazione dell'azione (*action planning*) è il processo di... (puoi scegliere più di una risposta)

- a. trasformare i propri obiettivi in azione;
- b. riflettere sulle proprie idee;
- c. pianificare i passaggi per arrivare dove si vorrebbe.

5. La definizione di obiettivi individuali è importante in un processo educativo per adulti scarsamente qualificati. Questi obiettivi dovrebbero essere:

- a. specifici, misurabili, raggiungibili, realistici, definiti nel tempo;
- b. qualcosa che si vuole fare;
- c. svolti per un periodo di due settimane.

6. Identificare l'importanza di un obiettivo:



- a. Un obiettivo è qualcosa che non si vorrebbe mai raggiungere;
- B. Un obiettivo è qualcosa a cui non si presta sufficiente attenzione;
- c. Un obiettivo è qualcosa che si vorrebbe davvero raggiungere.

7. Dare un feedback positivo agli studenti è un aspetto davvero importante del processo di insegnamento. Quali dei seguenti aspetti dovrebbero essere presi in considerazione quando si dà un riscontro positivo? (è possibile dare più di una risposta corretta)

- a. Collegare il proprio riscontro ai risultati;
- B. Attendere sempre uno o due mesi prima di dare un riscontro;
- c. Fornire riscontri positivi in gruppo perché gli individui ne traggono maggiori benefici.

8. I feedback hanno due scopi principali:

- a. mettere in discussione le proprie capacità e definirne le qualità;
- b. motivare e correggere;
- c. criticare e sottolineare le debolezze.

9. Pensando ai successi e ai fallimenti di un adulto durante un percorso di apprendimento, cosa dovrebbe essere considerato? (è possibile dare più di una risposta corretta)

- a. il contesto di apprendimento
- b. esperienze di apprendimento precedenti
- c. autostima dello studente

10. Se hai un gruppo di adulti poco qualificati in classe qual è il primo obiettivo che vuoi raggiungere prima di iniziare il processo di apprendimento?

- a. Assicurarsi che gli studenti si sentano sicuri e a proprio agio, perché questa è una condizione necessaria per raggiungere buoni risultati.
- b. Apprendere il nome degli studenti;



c. Scoprire da quale paese provengono.

Risposte corrette: 1-tutte e tre le risposte sono corrette; 2-a,c; 3-b,c; 4-a,c; 5 a; 6-c; 7-a,c; 8-b; 9-tutte e tre le risposte sono corrette, 10-a.

63

Domande aperte

1. Secondo te quale delle attività e degli esercizi previamente descritti ti saranno di maggiore aiuto nel coinvolgere e sostenere i giovani adulti durante il loro processo educativo? Spiega la tua scelta.

2. Secondo te quanto è importante fissare obiettivi di apprendimento realistici per uno studente adulto? Perché? Il processo di apprendimento coinvolto è relazionato con il feedback positivo? Perché credi che per uno studente adulto sia importante ricevere dei feedback positivi?



Modulo n. 5: Fare rete, fare *networking*

Obiettivi del modulo:

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di rivelare alcuni metodi e approcci utili per fare *networking* ovvero per sviluppare e rafforzare la propria rete di contatti sia ai professionisti dell'educazione degli adulti (AEP) che agli studenti poco qualificati con cui lavorano. Si chiarificano i diversi livelli di creazione delle reti per dare agli AEP la possibilità di apprendere i vantaggi dello scambio e del sostegno reciproco al di là dell'ambiente di lavoro diretto. Il potenziamento della propria rete di contatti, o *network*, può supportare sia lo sviluppo professionale del professionista dell'educazione degli adulti poco qualificati che il suo lavoro con discenti poco qualificati attraverso l'implementazione di metodi di supporto sostenibili nel lungo periodo.

Risultati dell'apprendimento:

Al termine di questo modulo di apprendimento riguardante il "fare rete", il fare *networking*, i partecipanti (professionisti dell'educazione degli adulti):

- conoscono la definizione di *networking*, del fare rete
- comprendono i diversi livelli di *networking*
- conoscono i vantaggi del *networking*
- conoscono i requisiti per riuscire a fare *networking* professionale
- sono in grado di riflettere sulla rete personale
- conoscono le possibilità e i metodi da usare per fare un *networking* sostenibile
- sono in grado di utilizzare metodi per la creazione di reti dal punto di vista di discenti poco qualificati
- sanno supportare discenti poco qualificati nella costruzione e nel rafforzamento della propria rete

Approccio metodologico

Il modulo n. 5 comprende sia delle parti teoriche che delle parti pratiche nelle quali ci sono istruzioni, compiti ed esercizi per il lavoro sia individuale che di gruppo. Le parti teoriche possono essere presentate attraverso la presentazione PowerPoint o utilizzando una lavagna a fogli



mobili. Esse sono propedeutiche alla parte pratica che prevede sia attività ed esercizi individuali (riflessione individuale) che attività da svolgere a coppie o in gruppo (discussione).

Materiali didattici necessari per l'implementazione del modulo

- Diapositive della presentazione PPT
 - Presentazione PPT 1: webinar/sessione online
 - Presentazione PPT2: unità 3 (rete strategica)
 - Presentazione PPT3: unità 4 (metodi di introduzione)
- lavagna a fogli mobili preparata
 - lavagna a fogli mobili 1: unità 2
 - lavagna a fogli mobili 2: unità 3
 - lavagna a fogli mobili 3: unità 4
- Modelli
 - Modello 1: riflessione sulla propria rete di contatti personali
 - Modello 2: riflessione sulla propria rete di contatti professionali
 - Modello 3: mappa sociale
 - Modello 4: mappa delle risorse
 - Modello 5: valutazione/feedback

Contenuto (Argomenti /Unità):

Il modulo è diviso in quattro unità che partono dalle informazioni generali riguardanti il termine networking e arrivano all'area di lavoro degli AEP. Nell'ultima unità l'attenzione si concentra sulla situazione dei discenti poco qualificati con cui lavorano gli AEP.

1. Introduzione generale al concetto di rete, *network*
2. Riflessione sulla rete personale
3. Utilizzo della rete come AEP (professionista dell'istruzione degli adulti)
4. Supportare discenti poco qualificati nella gestione della propria rete



Ore di apprendimento per argomento/unità

No	Argomento/Unità	Durata/approccio		Note
		Sessione presenziale	Webinar	
1	Creazione di reti di contatti, <i>networking</i> : introduzione generale		20 min	
2	La rete personale	1 ora e 40 min		
3	Utilizzo della rete come un AEP	1 ora e 25 min		
4	Supportare discenti poco qualificati nella gestione della propria rete	1 ora e 30/40 min		

Implementazione passo dopo passo

Modulo 5/ Unità 1 Creazione di reti di contatti, *networking*: introduzione generale dei concetti per la creazione della propria rete di contatti

Sessione online:

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
20 min	Webinar "Fatti importanti sul <i>networking</i> " Il webinar, che è basato su una presentazione PPT, dà un input teorico riguardante gli aspetti teorici e le nozioni più importanti riguardanti il <i>networking</i> . Se ne definiscono i principi di base, così come vengono spiegati i passaggi che possono essere seguiti per costruire e rafforzare la propria rete personale di contatti. I partecipanti vengono invitati a guardare questa presentazione per prepararsi alle seguenti unità.	Presentazione PPT 1

Modulo 5/Unità 2: Riflessione sulla rete personale di contatti

Sessione F2F:

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
10 min	Panoramica dell'unità - Informazioni sul progetto	Lavagna a fogli mobile 1



	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni sul modulo - Informazioni sul programma giornaliero 	
25 min	<p>Riscaldamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione ai <i>cicli di interviste</i> e riflessione sulla loro usabilità. - Auto-presentazione dei partecipanti <p>Il riscaldamento costituisce un importante occasione per riflettere sui vantaggi e sulle possibilità offerte dai <i>cicli di interviste</i>. Prima di presentarsi i partecipanti dovrebbero riflettere sulle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cosa c'è di importante da sapere sulle altre persone? - cosa dovrebbero sapere gli altri di me? - come decido se voglio entrare in contatto con le persone? <p>Durante la presentazione vengono annotate parole chiave sulla lavagna a fogli mobili per visualizzare il processo di riflessione collettivo.</p>	Lavagna a fogli mobili e pennarello
30 min	<p>Breve riassunto del webinar e introduzione all'attività di <i>auto-riflessione</i></p> <p>Il riassunto aiuta i partecipanti a ricordare il contenuto del webinar. Sulla base di questo input viene presentata l'attività di autoriflessione, sostenuta dalla scheda omonima, con cui gli AEP hanno il tempo di riflettere sul proprio stile e modo di fare rete e sulla struttura della propria rete di conoscenze, sia personali che professionali. Per guidarli, viene chiesto loro di riflettere sui contatti che hanno avuto durante gli ultimi mesi e di identificare 3 momenti salienti e 3 momenti irrilevanti.</p>	Modello1
20 min	<p>Lavoro di squadra: discussione sui risultati</p> <p>I partecipanti saranno separati in piccoli gruppi sulla base del colore del rivestimento del cioccolatino che ciascuno pesca da una ciotola (numero di cioccolatini dipende dal numero dei partecipanti e dei gruppi che si vogliono formare). In gruppi i partecipanti discutono dei risultati dell'ultimo esercizio. Le note prese durante l'ultimo</p>	<p>Barrette di cioccolato e una ciotola (per la selezione di gruppo)</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarello</p>



	esercizio possono funzionare da supportare e ispirare la discussione. L'obiettivo di questa sessione è conoscere gli approcci usati dagli altri per la creazione di reti. A ciascun gruppo viene chiesto di annotare il risultato della propria discussione su un cartellone.	
15 min	Presentazione dei risultati Ogni gruppo presenta il risultato delle riflessioni e delle discussioni avvenute al suo interno a tutto il gruppo. A questo punto tutti i partecipanti discutono e si scambiano le proprie esperienze.	

Modulo 5/ Unità 3 – Utilizzare la rete come AEP

Sessione presenziale:

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
10 min	Panoramica dell'unità L'obiettivo di questa unità è quello di concentrarsi sulla rete professionale degli AEP. In questa sessione i partecipanti riflettono sui propri punti deboli e imparano dei modi per estendere la propria rete professionale in modo strutturato.	Lavagna a fogli mobili 2
25 min	Esplorare la rete professionale degli AEP attraverso il <i>metodo della scheda</i> Tutti i partecipanti ottengono 5 post-it per annotare gli elementi più importanti di una rete professionale. Dopo 10 minuti ogni persona attacca i post-it sulla lavagna a fogli mobili e spiega brevemente la sua scelta al resto del gruppo.	Post-it Pennarello Nastro adesivo
30 min	Auto-riflessione sulla propria rete professionale Sulla base dei risultati dell'ultimo esercizio i partecipanti hanno il tempo di riflettere la <i>propria rete professionale</i> . Un modello contenente alcune domande li guida nella riflessione: <i>Quali parti sono coperte? Come sono coperte?</i> <i>Quali parti non sono coperte?</i> <i>Chi mi può aiutare a risolvere i miei punti deboli?</i>	Modello 2



20 min	Input teorico combinato con lo scambio di esperienze – <i>networking strategico</i>	Presentazione PPT2
	Gli AEP ottengono consigli e suggerimenti su come rafforzare ed estendere la propria rete. Durante la presentazione di approcci diversi viene chiesto ai partecipanti di fare dei commenti e di condividere le proprie esperienze, sia buone che cattive. Poiché ogni partecipante ha elaborato i propri punti deboli nella sessione precedente, possono utilizzare input adeguati in base alla propria situazione lavorativa individuale.	

Modulo 5/ Unità 4 – Supportare gli studenti poco qualificati nella gestione della propria rete

Sessione presenziale:

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
10 min	<p>Panoramica dell'unità</p> <p>L'obiettivo di questa unità è mostrare agli AEP come utilizzare alcuni metodi per supportare gli studenti poco qualificati nell'identificazione e gestione della propria rete. Questo livello di <i>networking</i> riguarda la sostenibilità e il sostegno a lungo termine degli studenti poco qualificati, andando oltre le sessioni di formazione.</p>	Lavagna a fogli mobili 3
20 min	<p>Presentazione di due metodi di applicazione pratica</p> <p>I metodi <i>mappa sociale</i> e <i>mappa delle risorse</i> vengono spiegati teoricamente.</p> <p>Dopo aver definito questi approcci, si spiegano e discutono i possibili obiettivi che possono essere perseguiti usandoli per prepararsi agli esercizi successivi di questa unità.</p>	Presentazione PPT 3
30 min	<p>Lavoro a coppie per fare pratica</p> <p>I partecipanti provano i metodi previamente presentati lavorando a coppie. Durante il primo turno una persona assume il ruolo dell'AEP che deve "scoprire" la mappa sociale del suo "cliente" (seconda persona). Per praticare il secondo</p>	Modelli 3 e 4



	metodo, il metodo della <i>mappa delle risorse</i> , i partner “giocano” entrambi i ruoli, così entrambi possono simulare una situazione di <i>coaching</i> e scoprire ulteriormente il ruolo della persona intervistata.	
20 min	Spazio alle domande e revisione dell'esercizio Dopo aver terminato l'ultimo esercizio c'è spazio per fare domande e discutere dei punti salienti emersi durante l'esercizio. I risultati possono essere condivisi con l'intero gruppo.	
10-20 min	Valutazione I partecipanti hanno il tempo di dare un <i>feedback</i> verbale sulla sessione di lavoro e su ciò che hanno imparato. Inoltre, è possibile eseguire un breve questionario per ottenere un <i>feedback</i> anonimo riguardante le conoscenze acquisite e la sostenibilità del modulo.	Modello 5

Sessione online

Durata	Metodi e contenuti	Strumenti/materiali
20 min	Webinar "Fatti importanti sul networking" Il webinar, che si basa sulla presentazione PPT, dà un input teorico sul networking comunicandone gli aspetti e i fatti più importanti. Si tenta di definirne i principi di base e se ne spiegano i passaggi per costruire e rafforzare la rete personale. I partecipanti guardano questa presentazione per prepararsi alle unità seguenti.	Presentazione PPT 1

Risorse

Penna, carta, computer, lavagna a fogli mobili (carta, penna), post-it, nastro adesivo, modelli
Barrette di cioccolato, ciotola.

Collegamento al Webinar e alla presentazione PPT.



Raccomandazione, variazioni

Il modulo cinque è pianificato come modulo misto, comprende una sessione online e alcune sessioni faccia a faccia. Le unità sono strutturate. L'intero modulo può essere eseguito anche online, se necessario.

Valutazione

Al termine del modulo ai partecipanti viene chiesto di dare un riscontro verbale alla sessione e di riflettere su ciò che hanno appreso. Inoltre, viene distribuita una scheda di valutazione ai partecipanti. Alternativamente, il questionario può essere compilato online: <https://forms.gle/LpAHZ4D26xezA3iN9>.

Domande chiuse

1. In quali contesti può essere utile costruire una rete?
 - a. Contesto privato
 - b. Contesto professionale
 - c. In entrambi i contesti può essere utile
2. Per quanto tempo dovresti occuparti della tua rete?
 - a. Per 2 mesi continui
 - b. Una volta all'anno
 - c. Il networking è una cosa da coltivare sempre
3. Quali sezioni vengono presentate utilizzando la mappa sociale?
 - a. Albero genealogico
 - b. Supporto professionale
 - c. La situazione finanziaria
4. Quale passo NON fa parte dei principi del *networking*?
 - a. Fare il primo passo
 - b. Supporto professionale
 - c. Raccolta di biglietti da visita
5. Perché può essere utile fare delle ricerche sulla tua rete?
 - a. Conoscere nuovi progetti
 - b. Conoscere nuovi eventi, riguardanti il mio lavoro
 - c. Conosci nuove persone del mio ambito
6. Come puoi descrivere le tue conoscenze della rete professionale della tua zona?



- a. Ho abbastanza conoscenza della rete
- b. La mia conoscenza è espandibile
- c. Devo assolutamente impegnarmi di più

7. Applicherai gli approcci e le idee apprese oggi al tuo lavoro in futuro?

- a. Sì
- b. Devo pensarci
- c. No

8. Puoi integrare i metodi *mappa sociale e mappa delle risorse* al tuo lavoro attuale?

- a. Sì
- b. Devo pensarci
- c. No

9. Quali parti possono essere definite come obiettivi del fare rete o *networking*?

- a. Ottenere o fornire informazioni
- b. Socializzare
- c. Conoscere nuove persone

10. Quali aspetti possono essere prese in considerazione quando si utilizza la *mappadelle risorse*?

- a. Situazione finanziaria
- b. Infrastruttura
- c. Relazioni utili

Risposte corrette: Risposte corrette: 1-c; 2-c; 3-b; 4-a,b; 5-a,b,c; 9-a,b,c; 10-a,b,c.

Domande aperte

1. Quali idee o approcci vuoi utilizzare per la tua rete personale (privata / professionale) in futuro?

2. Cosa ne pensi, quanto è importante il networking (a diversi livelli) per il tuo *gruppo target*?



Allegati

Allegato 1 – Modulo 2 – 12 Blocchi stradali

12 Blocchi stradali

1. Regia

Sta dicendo a qualcuno cosa fare, dando ordini o comandi.

Per esempio:

- Devi svegliarti e vedere cosa sta realmente succedendo!
- Smettila!
- Smettila di lamentarti e fai qualcosa al riguardo!
- Non scusarti per questo!

2. Avviso

Sottolineare i rischi o i pericoli di ciò che una persona sta facendo.

Per esempio:

- Distruggerai questa relazione.
- Se lo fai, ti dispiacerà.
- È meglio che mi ascolti.

3. Consulenza

Fare suggerimenti e fornire soluzioni, di solito per essere utile.

Per esempio:

- Che ne dici di...?
- Ecco cosa farei se fossi in te...
- Potresti provare a...

4. Persuadere

Dare lezioni, discutere, dare ragioni o cercare di convincere con la logica.

Per esempio:

- Se ci pensi, ti renderai conto che...
- Sì, ma non vedi che...
- Il fatto è che...



- È la cosa giusta da fare, ecco perché...

5. Moralizzare

Dire alla gente cosa dovrebbe fare.

Per esempio:

- Dovresti davvero...
- La cosa giusta da fare è...
- È tuo dovere...

6. Giudicare

Può essere sotto forma di incolpare, criticare o semplicemente non essere d'accordo.

Per esempio:

- Beh, è colpa tua!
- Stai ancora dormendo alle dieci del mattino?
- È stata una decisione sbagliata.

7. Accordo

Ci si schiera con l'altra persona, approvando o lodando.

Per esempio:

- Lei ha assolutamente ragione.
- Buon per te!
- È quello che farei anch'io.

8. Creare senso di colpa e di vergogna nell'altro

Allegare un nome o uno stereotipo a ciò che la persona sta dicendo o facendo.

Per esempio:

- È un modo stupido di pensare.
- Come hai potuto fare una cosa del genere?
- Sei egoista.

9. Analisi

Reinterpretare o spiegare ciò che la persona sta dicendo o facendo.

Per esempio:

- Il tuo inconscio ti sta dicendo...



- Sai qual è il tuo vero problema?
- Penso che quello che sta succedendo qui sia...

10. Sondaggio

Porre domande per raccogliere fatti o insistere per ottenere ulteriori informazioni.

Per esempio:

- Quando te ne sei reso conto per la prima volta?
- Cosa ti fa sentire così?
- Perché? Come? Che cosa? Quando?

11. Rassicurare

Simpatizzare, empatizzare o consolare.

Per esempio:

- Poverino, mi dispiace per te.
- Le cose non vanno così male.
- Probabilmente quando guarderai indietro a questo tra un anno, riderai.

12. Distrazione

Cercare di allontanare le persone da ciò che stanno vivendo con l'umorismo, cambiando argomento o ritirandosi.

Per esempio:

- Parliamo di qualcos'altro.
- Pensi di avere dei problemi. Lascia che ti dica...
- Il tempo è davvero bello oggi!



Allegato 2 – Modulo 3 – Parole chiave – Il concetto di educazione inclusiva

Parole chiave - Il concetto di educazione inclusiva

- ❖ Ha esigenze speciali
- ❖ Atteggiamento dell'insegnante
- ❖ Ha bisogno di attrezzature speciali
- ❖ Metodi rigidi: programma educativo rigido
- ❖ Non risponde: non può imparare
- ❖ Insegnanti e scuole non supportati
- ❖ Mancanza di personale e di attrezzature didattiche
- ❖ Ha bisogno di insegnanti speciali
- ❖ Impossibilità ad andare a scuola
- ❖ Genitori non coinvolti
- ❖ Formazione di scarsa qualità
- ❖ Ha bisogno di un ambiente speciale
- ❖ Ambiente inaccessibile
- ❖ È diverso dagli altri bambini
- ❖ Molti abbandoni: molti ripetitori



Allegato 3 – Modulo 4 – Schema GPA

Unità 3: Come stabilire obiettivi realistici e individuali per i partecipanti?

OBIETTIVO	Usa lo spazio qui sotto per descrivere il tuo obiettivo	
		<p>A breve termine <input type="checkbox"/></p> <p>A medio termine <input type="checkbox"/></p> <p>A lungo termine <input type="checkbox"/></p>
PIANO	Usa lo spazio qui sotto per spiegare il tuo piano	
AZIONE	Usa lo spazio qui sotto per elencare i passaggi e le azioni necessarie a raggiungere il tuo obiettivo	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. ... 	



Allegato 4 – Modulo 4 – Scheda per l'unità 3

Unità 3: Come stabilire obiettivi individuali realistici per i partecipanti?

"The only person you are destined to become is the person you decide to be"

Ralph Waldo Emerson



MY MAIN GOAL RIGHT NOW

MY NO.1 GOAL IS... ..

TARGET DATE How will I know I've reached my goal?

.....

.....

ACTION STEPS: 

1.

2.

3.

4.

5.

This goal is important to me because... 

.....

.....

.....

Obstacles that may arise are... How I plan to respond to each obstacle:

1. →

2. →

3. →

4. →

5. →

What will be good about achieving my goal?

.....

.....

.....

.....

My key qualities that will help me achieve this goal are... 

1.

2.

3.

4.

5.

© 2018 wisegoals.com



Allegato 5 – Modulo 4 – Scheda 1 per l'unità 4

Unità 4: Come lavorare con il *feedback* positivo in un insegnamento orientato agli obiettivi?

Volantino 1: FEEDBACK COSTRUTTIVO VS. LODI E CRITICHE

Come mentore puoi fornire *feedback* in due modi diversi: attraverso *feedback* costruttivi o attraverso lodi e critiche. Il *feedback* costruttivo è di gran lunga superiore nell'aiutare la studente a ottenere preziose informazioni su di sé e, fatto correttamente, può fare molto per aumentare la fiducia in se stessi e costruire un rapporto. I vantaggi di un *feedback* costruttivo diventano più evidenti quando si esaminano le differenze tra le due forme di *feedback*.

Il feedback costruttivo dà delle informazioni specifiche, incentrate sui problemi e i punti deboli, ed è basato sulle osservazioni. Può avere due varietà: • Un feedback costruttivo è un input relativo a uno sforzo ben fatto (positivo) • Il feedback costruttivo è un input su uno sforzo che deve essere migliorato (negativo).

Lode e critiche sono entrambi giudizi personali su uno sforzo o sul risultato di una performance. La lode è un giudizio favorevole e la critica un giudizio sfavorevole. Le informazioni fornite sono generali e vaghe, focalizzate sulla persona e basate su opinioni o sentimenti personali.

I seguenti esempi dovrebbero aiutare a illustrare le differenze essenziali tra feedback costruttivo e lode /critica:

Lode:	Critica:
Hai fatto un ottimo lavoro! Bel lavoro.	Non sei stato di grande aiuto ultimamente. Spero che non sia solo questo che ci si può aspettare da te.
FEEDBACK POSITIVO COSTRUTTIVO:	FEEDBACK NEGATIVO COSTRUTTIVO:
<i>"Ho notato che hai consegnato il tuo progetto con una settimana di anticipo e sono felice della tua performance, grazie mille. Ora abbiamo più tempo per apportare i miglioramenti e le modifiche finali. Come sei riuscito a farlo? Ti prego di tirare fuori questo tipo di indole e attitudine anche per il prossimo progetto".</i>	<i>"Ho notato alcuni cambiamenti nelle tue abitudini di lavoro e nei tuoi risultati nell'ultima settimana. So quanto sei produttivo e orientato ai risultati di solito, quindi volevo capire insieme a te cosa succede e vedere se posso aiutarti a risolvere un tuo eventuale problema".</i>

Il *feedback* costruttivo è più obiettivo, specifico e non giudicante dell'elogio/critica. Si basa su osservazioni di elementi della realtà specifici e non è sbagliato né giusto. Questo feedback incoraggia la discussione e consente all'insegnante/mentore/tutor di saperne di più sulla



situazione e stabilire una linea d'azione positiva per correggere eventuali preoccupazioni o problemi.

Allegato 6 – Modulo 4 – Scheda 2 per l'unità 4

Unità 4: Come lavorare con il *feedback* positivo nell'insegnamento orientato agli obiettivi?

Scheda 2: Lista di controllo per dare un *feedback* costruttivo

Al fine di ridurre le possibilità di malintesi e rendere il *feedback* più accettabile e utile, è saggio seguire determinate regole. Se si desidera promuovere un dialogo aperto tra i partecipanti durante il corso della formazione/istruzione è utile se tutti conoscono queste regole e accettano di cercare di seguirle.

- AVERE A CUORE GLI INTERESSI DEGLI STUDENTI
- INIZIA SEMPRE CON QUALCHE FEEDBACK POSITIVO
- SII ONESTO

Le conversazioni oneste rafforzano le relazioni. Le persone hanno bisogno di essere riconosciute e valorizzate per quello che sono, e apprezzano quando si parla onestamente e dal cuore, anche se ciò che si sta dicendo per loro è scomodo da sentire. La gente può capire quando non stai dicendo quello che pensi veramente o se stai vivendo intensamente certe emozioni.

- SII IL PIÙ SPECIFICO POSSIBILE

Evita generalizzazioni, interpretazioni e deduzioni, come "Peter è sempre pronto ad aiutare gli altri", "Si può sentire che a Dace piace svolgere il ruolo principale", "Se tu fossi stato più autonomo e combattivo, avremmo ottenuto risultati migliori".

Il ruolo del *feedback* è quello di condividere le tue osservazioni e i tuoi sentimenti su una certa situazione. Quando generalizziamo e interpretiamo, iniziamo a fare ipotesi sul conto di un'altra persona. Questo può sembrare un'intrusione o un giudizio per il destinatario del *feedback*.

- COME DICHIARAZIONE USA "IO ..."INVECE DI "TU ..."

Racconta i tuoi sentimenti e le tue osservazioni, ad esempio "Mi sono arrabbiato quando non mi hai dato l'opportunità di esprimere la mia opinione".

- CRITICARE L'AZIONE, NON LA PERSONA

- SII DIRETTO E SINCERO

Aggiungi apprezzamento ai feedback positivi o preoccupazione ai feedback negativi per specificare il problema e quindi creare consapevolezza dell'importanza del messaggio. Piuttosto



che presentare la tua analisi o opinione, indica le tue osservazioni su ciò che vedi accadere. Le osservazioni sono più fattuali e non giudicazionali.

- SII TEMPESTIVO

Il tempismo è importante quando si fornisce un *feedback*. La risposta è "dallo al più presto". Più vicino è all'evento per cui si vuole dare il feedback e più probabile che l'evento sia fresco nelle menti di entrambe le parti e quindi più facile da discutere. Tuttavia, se il feedback che vuoi dare è negativo e non ti è possibile comunicarlo in modo calmo e cauto, sarà ricevuto meglio se aspettidi essere pronto a comunicarlo in modo calmo e cauto.

- CONCENTRATI SU NON PIÙ DI DUE QUESTIONI ALLA VOLTA;

- OFFRI/SUGGERISCI UNA SOLUZIONE

- SII INCORAGGIANTE: A TUTTI PIACE ESSERE ELOGIATI PER UN LAVORO BEN FATTO / UN'AZIONE DI SUCCESSO.

- Sottolineare anche i risultati positivi
- Elogia le cose fattebene
- Esprimi gratitudine e apprezzamento
- Ispira e motiva l'altro a raggiungere i propri obiettivi
- Riconosci gli sforzi e la crescita dell'altro

- MANTIENILO PRIVATO