



Metodologia di formazione per formatori che lavorano con adulti poco qualificati

Publicato con il sostegno finanziario della Commissione Europea nell'ambito del progetto Erasmus+ "Formazione efficace per adulti poco qualificati (2020-1-RO01-KA204-079912). Il progetto ETAd è coordinato da Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea (Romania), in collaborazione con Asociația Alternative Educaționale Vrancea (Romania), Weltgewandt Institut für interkulturelle politische Bildung e.V. (Germania), CNIPA Puglia (Italia) e Centro Studi Pluriversum (Italia).

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un avallo del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e l'Agenzia Nazionale e la Commissione non possono essere ritenute responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Lo sviluppo di questa metodologia di formazione è stato coordinato da Silviu Daniel BREBULEȚ (Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea) in collaborazione con:

- Liliana Jeny MIHAL, Florentina Steluța CIOMAGA, Mădălina BREBULEȚ (C.J.R.A.E. Vrancea)
- Daniel Gheorghe GHERASIM, Daniela Janet POPOIU (A.A.E. Vrancea)
- Sophia BICKHARDT, Gesa SCHAFFRATH (weltgewandt e.V.)
- Giuseppe MONTANARO, Mariarosa BOCHICCHIO (CNIPA Puglia)
- Laura PROFIRI, Bianca DEGLI INNOCENTI, Vincenzo BIANCULLI, Marco BENINI, Martina GIORGI (Centro Studi Pluriversum)

Sommario

Informazioni generali sulla formazione.....	1
1. La necessità di formare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati.....	1
2. Progettazione della formazione.....	3
2.1. Durata della formazione.....	3
2.2. Obiettivi principali.....	3
2.3. Obiettivi opzionali.....	3
2.4. Competenze da sviluppare.....	4
2.5. Programma dettagliato della formazione	4
2.6. Strategie e strumenti di valutazione	7
2.7. Bibliografia.....	9
 Modulo 1. Empatia e rispetto per i bisogni e le opinioni degli altri	11
Modulo 2. Valorizzare la diversità e rispettare le differenze.....	21
Modulo 3. Capacità di ascolto attivo e interesse per i bisogni di tutti.....	30
Modulo 4. Capacità di motivare e di coinvolgere gli adulti poco qualificati nelle attività di apprendimento	39
Modulo 5. Adattabilità e interesse per il feedback da parte di adulti poco qualificati.....	50
Modulo 6. Intelligenza emotiva e capacità di gestione dello stress	59
Modulo 7. Pazienza e autocontrollo.....	66
Modulo 8. Capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole per tutti gli adulti desiderosi di imparare.....	74
Modulo 9. Progettare attività di apprendimento efficaci per adulti poco qualificati.....	85
Modulo 10. Capacità di fornire un feedback positivo e pertinente per ogni beneficiario, in particolare per gli adulti poco qualificati	98

INTRODUZIONE

Informazioni generali sulla formazione

Nome della formazione: *Formazione per formatori che lavorano con adulti poco qualificati*

Tipologia della formazione: *formazione per formatori*

Gruppi target: *formatori che lavorano con adulti poco qualificati*

1. La necessità di formare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati

Coinvolgere e mantenere gli adulti poco qualificati nell'istruzione è un compito difficile persino per i sistemi educativi più esperti e finanziati in Europa, poiché l'OCSE (2019) riconosce che: "La probabilità di partecipazione a iniziative di formazione per adulti da parte degli adulti poco qualificati è meno della metà rispetto a quella degli adulti con competenze più elevate [...] è particolarmente problematico per gli adulti poco qualificati, poiché molti di loro hanno vissuto un fallimento nel percorso educativo e potrebbero avere difficoltà a tornare in un ambiente formativo".

La ricerca svolta nell'ambito del nostro progetto ha fornito alcune risposte alle domande più importanti per i formatori e gli istituti di formazione, coinvolti nell'istruzione degli adulti poco qualificati, poiché gli specialisti intervistati provenienti da Romania, Italia e Germania hanno convenuto che:

☐ **Qual è il potenziale di apprendimento degli adulti poco qualificati?** La capacità di apprendimento per gli adulti poco qualificati è simile agli altri, o almeno è possibile entro certi limiti, ma solo se viene offerta loro una metodologia adeguata.

☐ **Organizziamo corsi di formazione specifici per adulti poco qualificati o li integriamo nei gruppi abituali?** La soluzione migliore è quella di organizzare corsi di formazione adattati, progettati

specificamente per gruppi di adulti poco qualificati, utilizzando, quindi, una metodologia che si basi sui loro bisogni e sul loro modo specifico di apprendere.

❑ Abbiamo bisogno di usare metodi particolari quando lavoriamo con adulti poco qualificati? *La formazione degli adulti poco qualificati richiede almeno l'adattamento della metodologia generica di formazione per adulti, ma è preferibile utilizzare una metodologia apposita che risponda meglio alle loro esigenze specifiche.*

❑ I formatori che lavorano con adulti poco qualificati necessitano di una formazione specifica? *Lavorare con adulti poco qualificati è un compito difficile che richiede competenze specifiche, quindi, i formatori che lavorano con adulti poco qualificati necessitano di una formazione specifica finalizzata a fornire un servizio mirato e di qualità.*

❑ Quali sono gli obiettivi più importanti dei formatori che lavorano con adulti poco qualificati? *I formatori che lavorano con adulti poco qualificati dovrebbero concentrarsi principalmente sulla motivazione dei beneficiari, adattando i contenuti, creando un ambiente di apprendimento positivo, incoraggiando i beneficiari a trasmettere feedback.*

Considerando queste risposte, gli autori della ricerca hanno sottolineato che gli enti che si occupano di adulti poco qualificati devono essere consapevoli del fatto che la capacità di apprendimento degli adulti poco qualificati possa essere pari a quella di qualsiasi altro adulto, ma solo se: frequentano corsi di formazione organizzati specificamente per loro e che utilizzano metodologie di formazione adeguate ed implementate da professionisti formati appositamente per svolgere quel ruolo; i professionisti formati sono concentrati principalmente sull'adattamento dei contenuti e incoraggiano i beneficiari alla partecipazione e al feedback, attraverso la motivazione e la creazione di un clima di apprendimento positivo.

I dati della stessa ricerca hanno mostrato che i formatori che lavorano con adulti poco qualificati necessitano di una serie di competenze specifiche che si dividono in:

❑ competenze molto importanti: empatia e rispetto dei bisogni e delle opinioni degli altri, capacità di ascolto attivo e interesse per i bisogni di ognuno, valorizzazione della diversità e rispetto per le differenze, capacità di motivare e di coinvolgere gli adulti poco qualificati nelle attività di apprendimento;

❑ competenze importanti: adattabilità e interesse per il feedback degli adulti poco qualificati, capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole per tutti i beneficiari, pazienza e autocontrollo, capacità di progettare attività di apprendimento che consentano il successo degli adulti poco qualificati, capacità di trasmettere un feedback positivo e pertinente per ogni beneficiario, in particolare per gli adulti poco qualificati, intelligenza emotiva e capacità di gestione dello stress.

Pertanto, gli autori della ricerca propongono alle istituzioni che intendono abilitare i propri formatori a lavorare con adulti poco qualificati di prendere in considerazione una formazione di sette moduli, di cui quattro moduli obbligatori, incentrati sullo sviluppo delle competenze di primaria importanza sopra menzionate, e tre moduli opzionali incentrati sullo sviluppo di alcune delle altre competenze. Gli autori osservano che la selezione dei moduli opzionali può essere effettuata in base al contesto culturale e nazionale (selezionando le competenze ritenute più rilevanti in ciascun paese sulla base

dei dati raccolti da specialisti nazionali) o in base al contesto locale e/o agli interessi specifici dell'istituto di formazione in relazione alle esigenze dei beneficiari.

Dunque, proporremo dieci moduli formativi (di cui quattro obbligatori e sei opzionali) in modo che gli istituti di formazione possano avere tutte le informazioni disponibili, per la pianificazione e l'organizzazione di sette moduli di formazione per formatori che lavorano con adulti poco qualificati, rispettando le raccomandazioni basate sui pareri degli specialisti europei, ma adattandoli al contesto locale, attraverso la selezione dei moduli più appropriati.

2. Progettazione della formazione

2.1. Durata della formazione

La formazione è progettata secondo le regole per la formazione degli insegnanti in Romania e consiste in un totale di 40 ore:

- ☐ 24 ore per i moduli obbligatori (4 moduli da 6 ore ciascuno, comprensivi di attività di formazione e valutazione);
- ☐ 12 ore per i moduli opzionali (3 moduli da 4 ore ciascuno, comprensivi di attività di formazione e valutazione);
- ☐ 2 ore per attività di debriefing e feed-back;
- ☐ 2 ore per la valutazione finale.

La struttura della formazione può essere adattata in base alle regole del paese in cui verrà attuata, fatta eccezione per le attività pratiche che raccomandiamo di attuare così come le abbiamo progettate. L'adattamento più importante è relativo alla selezione dei moduli opzionali: proponiamo 6 moduli, ma raccomandiamo di selezionare i 3 più rilevanti in base ai criteri prescelti, in modo da mantenere la formazione nei limiti di una durata ragionevole, agevolando così l'apprendimento.

2.2. Obiettivi principali

L'obiettivo principale della formazione è quello di sviluppare le competenze dei partecipanti al fine di garantire un'offerta formativa efficiente e mirata per adulti poco qualificati, sulla base di una migliore comprensione delle loro specifiche modalità di apprendimento e attraverso delle metodologie che tengono conto delle esigenze e delle preferenze dei beneficiari.

2.3. Obiettivi opzionali

- ☐ Sviluppare la capacità dei partecipanti di riflettere su altri bisogni e interessi e di comportarsi in modo empatico quando lavorano con gli adulti poco qualificati.
- ☐ Sviluppare le capacità dei partecipanti di organizzare corsi di formazione in gruppi eterogenei e sfruttare il potenziale positivo della diversità nell'apprendimento, specialmente in gruppi di adulti poco qualificati.

- ☐ Sviluppare le capacità comunicative dei partecipanti.
- ☐ Sviluppare la capacità dei partecipanti di coinvolgere tutti nelle attività di apprendimento e di motivarli ad imparare realmente.
- ☐ Sviluppare nei partecipanti delle competenze specifiche, al fine di poter organizzare attività di formazione efficaci per gli adulti poco qualificati.
- ☐ Sviluppare nei partecipanti la capacità di autogestione.

2.4. Competenze da sviluppare

- ☐ Empatia e rispetto per i bisogni e per le opinioni degli altri.
- ☐ Rispetto per le differenze e interesse a valorizzare la diversità nella formazione.
- ☐ Capacità di ascolto attivo e interesse per i bisogni di tutti.
- ☐ Capacità di motivare e di coinvolgere gli adulti poco qualificati nelle attività di apprendimento.
- ☐ Capacità di progettare attività formative che incoraggiano gli adulti poco qualificati ad apprendere realmente (a seconda dei moduli scelti, ciò potrebbe riflettersi nell'adattabilità e nell'interesse per il feedback degli adulti poco qualificati, capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole per tutti gli adulti desiderosi di imparare, capacità di progettare attività di apprendimento che garantiscano la riuscita degli adulti poco qualificati, capacità di fornire un feedback positivo rilevante per ogni beneficiario, in particolare per gli adulti poco qualificati)
- ☐ Capacità di autogestione (a seconda dei moduli scelti, ciò potrebbe riflettersi nell'intelligenza emotiva e nelle capacità di gestione dello stress e/o nella pazienza e nell'autocontrollo).

2.5. Programma dettagliato della formazione

Modulo 1. Empatia e rispetto per i bisogni e per le opinioni degli altri

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 11 ⁰⁰	sessione 1	Attività 1. Gioco di ruolo: adulti poco qualificati nell'istruzione
11 ⁰⁰ – 11 ¹⁰	pausa caffè	
11 ¹⁰ – 12 ⁴⁰	sessione 2	Attività 2. Che cos'è l'empatia?
12 ⁴⁰ – 12 ⁵⁰	pausa caffè	
12 ⁵⁰ – 14 ²⁰	sessione 3	Attività 3. Esaminare i propri preconcetti
14 ²⁰ – 14 ³⁰	pausa caffè	
14 ³⁰ – 15 ⁰⁰	session 4	Revisione e valutazione

Modulo 2. Valorizzare la diversità e rispettare le differenze

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 11 ⁰⁰	sessione 1	Attività 1. Luoghi comuni sulla nostra cultura e confronto sui bisogni
11 ⁰⁰ – 11 ¹⁰	pausa caffè	
11 ¹⁰ – 12 ⁴⁰	sessione 2	Attività 2. Mettersi nei panni degli altri
12 ⁴⁰ – 12 ⁵⁰	pausa caffè	
12 ⁵⁰ – 14 ²⁰	sessione 3	Attività 3. Lavoro biografico
14 ²⁰ – 14 ³⁰	pausa caffè	
14 ³⁰ – 15 ⁰⁰	session 4	Valutazione. Muro di graffiti

Modulo 3. Capacità di ascolto attivo e interesse per i bisogni di tutti

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 11 ⁰⁰	sessione 1	Attività 1. Ascolto attivo per una migliore comunicazione
11 ⁰⁰ – 11 ¹⁰	pausa caffè	
11 ¹⁰ – 12 ⁴⁰	sessione 2	Attività 2. Comprendere e analizzare i bisogni di tutti
12 ⁴⁰ – 12 ⁵⁰	pausa caffè	
12 ⁵⁰ – 14 ²⁰	sessione 3	Attività 3. La gestione della relazione di aiuto
14 ²⁰ – 14 ³⁰	pausa caffè	
14 ³⁰ – 15 ⁰⁰	session 4	Valutazione. Avvicinati o allontanati!

Modulo 4. Capacità di motivare e coinvolgere gli adulti poco qualificati nelle attività di apprendimento

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 11 ⁰⁰	sessione 1	Attività 1. Cosa motiva gli adulti poco qualificati?
11 ⁰⁰ – 11 ¹⁰	pausa caffè	
11 ¹⁰ – 12 ⁴⁰	sessione 2	Attività 2. Strategie per motivare
12 ⁴⁰ – 12 ⁵⁰	pausa caffè	
12 ⁵⁰ – 14 ²⁰	sessione 3	Attività 3. Emozione negativa nel lavoro con adulti poco qualificati
14 ²⁰ – 14 ³⁰	pausa caffè	
14 ³⁰ – 15 ⁰⁰	session 4	Valutazione. Come affascinare e motivare gli adulti poco qualificati

Modulo 5. Adattabilità e interesse per il feedback degli adulti poco qualificati

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 10 ⁴⁰	sessione 1	Attività 1. Metodi e strategie per migliorare l'apprendimento e l'adattabilità degli adulti
10 ⁴⁰ – 10 ⁵⁰	pausa caffè	
10 ⁵⁰ – 12 ²⁰	sessione 2	Attività 2. Necessità di feedback
12 ²⁰ – 12 ³⁰	pausa caffè	
12 ³⁰ – 13 ⁰⁰	sessione 3	Valutazione. Lo so e agisco!

Modulo 6. Intelligenza emotiva e capacità di gestione dello stress

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 10 ⁴⁰	sessione 1	Attività 1. L'importanza dell'auto-consapevolezza e dell'auto-motivazione
10 ⁴⁰ – 10 ⁵⁰	pausa caffè	
10 ⁵⁰ – 12 ²⁰	sessione 2	Attività 2. L'ansia professionale come fonte di stress
12 ²⁰ – 12 ³⁰	pausa caffè	
12 ³⁰ – 13 ⁰⁰	sessione 3	Valutazione. L'intelligenza emotiva può prevenire lo stress?

Modulo 7. Pazienza e autocontrollo

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 10 ⁴⁰	sessione 1	Attività 1. La definizione di pazienza
10 ⁴⁰ – 10 ⁵⁰	pausa caffè	
10 ⁵⁰ – 12 ²⁰	sessione 2	Attività 2. L'importanza dell'autocontrollo nella formazione
12 ²⁰ – 12 ³⁰	pausa caffè	
12 ³⁰ – 13 ⁰⁰	sessione 3	Valutazione. Pazienza e autocontrollo nella formazione degli adulti poco qualificati

Modulo 8. Capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole per tutti gli adulti desiderosi di imparare

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 10 ⁴⁰	sessione 1	Attività 1. Fattori che creano un ambiente di apprendimento positivo
10 ⁴⁰ – 10 ⁵⁰	pausa caffè	
10 ⁵⁰ – 12 ²⁰	sessione 2	Attività 2. Il benessere nell'apprendimento degli adulti
12 ²⁰ – 12 ³⁰	pausa caffè	
12 ³⁰ – 13 ⁰⁰	sessione 3	Valutazione. Come promuovere un apprendimento confortevole per gli adulti

Modulo 9. Capacità di progettare attività di apprendimento che consentiranno il successo degli adulti poco qualificati

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 10 ⁴⁰	sessione 1	Attività 1. Macro progettazione di un percorso formativo
10 ⁴⁰ – 10 ⁵⁰	pausa caffè	
10 ⁵⁰ – 12 ²⁰	sessione 2	Attività 2. Micro progettazione di un percorso formativo
12 ²⁰ – 12 ³⁰	pausa caffè	
12 ³⁰ – 13 ⁰⁰	sessione 3	Valutazione e autovalutazione

Modulo 10. Capacità di fornire un feedback positivo e pertinente per ogni beneficiario, in particolare per gli adulti poco qualificati

intervallo di tempo	sessione	Attività
09 ⁰⁰ – 10 ⁴⁰	sessione 1	Attività 1. Osservazione o interpretazione?
10 ⁴⁰ – 10 ⁵⁰	pausa caffè	
10 ⁵⁰ – 12 ²⁰	sessione 2	Attività 2. Trasmettere feedback
12 ²⁰ – 12 ³⁰	pausa caffè	
12 ³⁰ – 13 ⁰⁰	sessione 3	Valutazione. Revisione a palla di neve

2.6. Strategie e strumenti di valutazione

Secondo le regole per la formazione degli insegnanti in Romania, la valutazione della formazione consiste in una valutazione periodica, un feedback e una valutazione finale.

A. La valutazione periodica è organizzata nell'ultima sessione di 30 minuti di ogni modulo, secondo la metodologia stabilita per l'attuazione di ciascun modulo.

B. Il feedback finale verrà chiesto ai partecipanti durante la sessione di 2 ore, dedicata al debriefing e al feedback.

Questa attività prevede discussioni di gruppo per capire la validità della formazione come percepita dai partecipanti, e per valutare la metodologia applicata, gli obiettivi raggiunti, ecc.

Questa attività può includere un breve questionario, che raccoglie gli stessi dati delle discussioni in una forma più quantitativa, per consentire agli organizzatori della formazione di prendere decisioni in merito ad eventuali aggiornamenti e modifiche volte a migliorare i risultati.

Un esempio di questionario potrebbe essere (adattato da Brebulet, S.D. (2019) “Bambini re-migranti nelle scuole europee. Metodologia per la formazione degli insegnanti”, Odobeşti: Alternative Educationale).

Un esempio di questionario di feedback		Totalmente in disaccordo ↓	Né d'accordo né in disaccordo ↓		Totalmente d'accordo ↓	
1	Le attività formative hanno raggiunto i loro obiettivi.	1	2	3	4	5
2	Ora comprendo meglio i concetti che sono stati presentati.	1	2	3	4	5
3	Ho sviluppato le mie competenze che sono state indirizzate dalle attività di formazione.	1	2	3	4	5
4	Ora sono più preparato ad implementare attività di formazione per adulti poco qualificati.	1	2	3	4	5
5	Ora capisco meglio il mio ruolo nell'adattare la metodologia di formazione per gli adulti poco qualificati.	1	2	3	4	5
6	Ora posso rispondere meglio ai bisogni psicologici ed educativi degli adulti poco qualificati.	1	2	3	4	5
7	Sono motivato a partecipare alle altre attività di formazione e ad altri percorsi formativi su questo argomento.	1	2	3	4	5
8	Le sessioni di formazione rispondevano alle mie esigenze di sviluppo professionale.	1	2	3	4	5
		Totalmente insoddisfante ↓				Totalmente soddisfante ↓
9	Valutazione generale delle sessioni di formazione	1	2	3	4	5

Se hai altri commenti, facci sapere come migliorare i nostri futuri corsi di formazione

I dati raccolti con questo questionario possono essere analizzati con i partecipanti durante la discussione di gruppo, senza dare spazio però a osservazioni personali e mantenendo le risposte anonime; di solito vengono condivise solo informazioni che riguardano l'intero gruppo (ad es. "La maggior parte di voi ha detto che..." o "La risposta media del vostro gruppo a questa domanda era...").

C. La valutazione finale viene organizzata almeno una settimana dopo l'ultimo modulo e consiste nella presentazione (davanti al gruppo) di un portfolio personale composto da 3 attività specifiche progettate per essere implementate nei futuri corsi di formazione del partecipante in questione, le

attività sono indirizzate ad adulti poco qualificati a prescindere dall'argomento (il focus sarà sulla metodologia, non sul contenuto).

Ogni attività sarà discussa e saranno individuate eventuali modalità per ottimizzare le proposte; in questo modo, la valutazione servirà non solo come misura delle competenze acquisite durante la formazione, ma anche come un'opportunità per futuri progressi.

A seconda del paese in cui verrà eseguita la formazione, possono essere applicate altre modalità di valutazione delle competenze, in sintonia con la legislazione e con la metodologia di formazione del paese in questione.

2.7. Bibliografia

Brebuleț, S.D. (coord., 2022). Research on needed competencies to train low skilled adults. Analysis done within the "Effective training for adults with low skills and competencies" project (2020-1-RO01-KA204-079912).

CEDEFOP. (2015). Briefing note: Encouraging adult learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2017). Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe. Second opinion survey – Volume 1. Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ECORYS. (2019). Adult Learning policy and provision in the Member States of the EU: A synthesis of reports by country experts. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission, European Education and Culture Executive Agency. (2021). Adult education and training in Europe: building inclusive pathways to skills and qualifications. Publications Office of the European Union (<https://data.europa.eu/doi/10.2797/788535>)

European Commission. (2015). Education and Training 2020: Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2019). Education and Training Monitor. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurostat. (2021). Adult learning statistics. Participation rate in education and training. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#

To_what_extent_did_adults_participate_in_formal_or_non-formal_education_and_training_activities_in_the_last_four_weeks_in_2021.3F

Fernandes, S., Kerneis, K. (2020). Towards an individual right to adult learning for all Europeans. Brussels: The Foundation for European Progressive Studies & Institut Jacques Delors - Notre Europe
International Labour Organization. (2018). World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2019). Work for a Brighter Future, Global Commission on the Future of Work, Geneva: ILO. International Labour Organization, 'Skills For Employment' (<https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm>).

O.E.C.D. (2005). Promoting Adult Learning. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2017). Getting Skills Right: Financial Incentives for Steering Education and Training, Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2017). Skills Outlook 2017, Skills and Global Value Chains. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Creating responsive adult learning systems. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box? Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing.

Renkema, A. (2006). Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning?, in Journal of Workplace Learning, Vol. 18, No 6, pp. 384-394.

UNESCO (2019). 4th Global Report on Adult Learning and Education, Leave no one behind: Participation, Equity and Inclusion, Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

MODULO 1

Empatia e rispetto per i bisogni e le opinioni degli altri

L'empatia è la capacità di comprendere emotivamente ciò che provano le altre persone, vedere le cose dal loro punto di vista e immaginarsi al loro posto. In sostanza, è mettersi nei panni di qualcun altro e sentire ciò che sta provando.

Sia che ci concentriamo sugli aspetti cognitivi, somatici o affettivi dell'empatia, dobbiamo essere consapevoli del potente impatto che l'empatia ha sulla costruzione delle relazioni; pertanto, questa capacità di vedere le cose dal punto di vista di un'altra persona ed entrare in empatia con le emozioni dell'altro gioca un ruolo importante nelle attività di formazione, specialmente nel lavoro con gli adulti poco qualificati. I formatori dovrebbero esserne consapevoli, e usare una comunicazione empatica al fine di produrre esperienze di apprendimento positive per i discenti.

Questo modulo incoraggia i formatori a riflettere sul proprio comportamento empatico e su potenziali modi per accrescere la propria empatia al fine di sviluppare corsi di formazione di maggior qualità per gli adulti poco qualificati.

Attività 1	
Gioco di ruolo: gli adulti poco qualificati in ambito educativo	
In breve	
Questa attività utilizza il gioco di ruolo per aiutare i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati ad accrescere empatia e rispetto nei loro confronti durante i percorsi formativi.	
Obiettivi	
✓ sviluppare l'empatia dei partecipanti e il rispetto per i bisogni e le opinioni degli altri ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti riguardo all'attenzione specifica necessaria nel lavoro con gli adulti poco qualificati	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☒ fogli di lavoro in Appendice 1 ☐ risorse specifiche:	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)
Durata	Dimensione del gruppo
120 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali per i formatori che coordinano l'attività	
✓ essere consapevoli delle reazioni emotive di ciascun partecipante, evitare di metterlo a disagio o di indurlo a provare altre emozioni negative; ✓ conoscere i partecipanti; anche se sono tutti formatori per adulti, quindi probabilmente non ci sono tra loro illetterati o adulti poco qualificati, è importante ottenere informazioni sul loro background ed evitare situazioni che potrebbero metterli a disagio; ✓ prestare particolare attenzione a ciascun partecipante nel rispetto del proprio ruolo e mantenendolo segreto agli altri partecipanti fino alla fine dell'attività.	

Descrizione dell'attività – metodologia

Il formatore annuncia ai partecipanti che si cimenteranno in un gioco di ruolo. Ogni partecipante avrà un ruolo specifico, scritto su una striscia di carta che il formatore consegnerà a ciascuno di loro (vedi l'Appendice 1).

Prima di assegnare i ruoli ai partecipanti, il formatore sottolinea che è importante che i partecipanti mantengano segreto il loro ruolo fino alla fine dell'attività, e lo rivelino solo durante la discussione finale, ad eccezione degli osservatori, che dichiarano il loro ruolo fin dall'inizio e vengono spostati in una parte separata dell'aula (il numero degli osservatori varia a seconda delle dimensioni del gruppo).

Quindi il formatore informa i partecipanti che simuleranno uno scenario di apprendimento – faranno finta di partecipare a una formazione volta a sviluppare la capacità di pensiero creativo – e ogni partecipante sarà chiamato ad agire in base al proprio ruolo, come indicato sulla striscia ricevuta. Poi il formatore chiede ai partecipanti di compiere alcune azioni molto semplici:

1. crea una targhetta con un piccolo pezzo di carta in modo che tutti leggano il tuo nome;
2. pensa ai tuoi obiettivi di apprendimento specifici e fai sapere al gruppo cosa vuoi imparare sul pensiero creativo;
3. lavora in coppia con il tuo collega a sinistra e descrivi una situazione del tuo passato in cui il pensiero creativo ti ha dato una soluzione originale a un problema sociale;
4. lavorando in piccoli gruppi (contando da 1 a 5) analizzate una misura specifica implementata dal vostro governo per sviluppare il pensiero creativo nelle scuole.

Il formatore incoraggia i partecipanti ad agire in base al loro ruolo e conduce le attività.

Dopo il gioco di ruolo, il formatore chiede a ciascun partecipante di dichiarare il proprio ruolo e di riflettere su come si è sentito durante l'attività e di condividere tali sentimenti con i colleghi. Il formatore presta maggiore attenzione ai partecipanti che interpretano i ruoli di adulti poco qualificati e chiede loro di condividere i propri sentimenti durante l'attività.

Il formatore conclude dicendo che:

1. alcune attività sono complesse, se non impossibili per adulti poco qualificati, quindi è importante pianificare le attività in base al gruppo target ed evitare situazioni in cui si chieda, ad esempio, di scrivere, a persone che non lo hanno appreso;
2. alcune attività potrebbero offendere alcuni dei partecipanti, relegandoli quindi fuori dal processo di apprendimento; come formatore è importante mettersi nella posizione di adulto poco qualificato e immaginare come si sentirebbe partecipando alle attività pianificate.

Debriefing e valutazione

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere la loro esperienza personale nel formare gli adulti poco qualificati e modera le discussioni al fine di facilitare il feedback di tutti riguardo ai potenziali modi per sviluppare empatia e rispetto.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sui risultati del gioco di ruolo e sui modi specifici in cui possono utilizzare questi risultati nel loro lavoro con gli adulti poco qualificati, e sollecita la condivisione di idee su ulteriori attività formative sul tema.

Appendice 1. Ruoli

Adulto analfabeta	Adulto analfabeta	Insegnante esperto con ruolo dirigenziale
Dottore di ricerca in scienze dell'educazione	Dottore di ricerca in scienze dell'educazione	Insegnante
Migrante con scarsa comprensione della lingua	Migrante con scarsa comprensione della lingua	Contabile
Venditore di scarpe	Esperto IT	Formatore adulti
Adulto senza abilità numeriche - non sa nemmeno contare	Shop Manager	Adulto senza abilità numeriche - non sa nemmeno contare
Allenatore di calcio	Cuoco	Pittore
Avvocato	Responsabile vendite	Osservatore
Osservatore	Osservatore	Osservatore
Osservatore	Osservatore	Osservatore
Osservatore	Osservatore	Osservatore

Attività 2	
Cos'è l'empatia?	
In breve	
Questa attività è importante perché aiuta i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati a comprendere appieno cosa sia l'empatia per sviluppare il rispetto per i bisogni e le opinioni di tutti durante le attività di formazione.	
Obiettivi	
✓ sviluppare l'empatia dei partecipanti e il rispetto per i bisogni e le opinioni degli altri; ✓ sviluppare la capacità dei partecipanti di comportarsi in modo empatico nei loro corsi di formazione.	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche:	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)
Durata	Dimensione gruppo
90 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali per i formatori che coordinano l'attività	
✓ essere consapevoli dell'importanza del confronto e della discussione all'interno del gruppo; ✓ prestare particolare attenzione a coinvolgere tutti i partecipanti nella discussione di gruppo, concentrandosi maggiormente sui partecipanti che di solito non prendono iniziativa e non si coinvolgono nelle attività di gruppo, sui partecipanti più emotivi e su quelli meno esperti.	

Descrizione dell'attività – metodologia

Il formatore comunica ai partecipanti che presenterà loro uno o due video con informazioni generali e specifiche sull'empatia, le sue componenti e caratteristiche, ad esempio:

<https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition>

<https://empatico.org/activity-plan/empathy-explained>

https://greatergood.berkeley.edu/article/item/six_habits_of_highly_empathic_people1

Naturalmente, i formatori potrebbero utilizzare altri cortometraggi che definiscono l'empatia, magari video nella lingua nazionale dei partecipanti per evitare sottotitoli.

Il video utilizzato è importante, ma lo è di più la discussione di gruppo che segue ogni video utilizzato. Il formatore dovrebbe consentire e incoraggiare tutti i partecipanti a essere coinvolti nell'analisi del concetto di "empatia" al fine di costruire insieme una definizione di gruppo di questo concetto e riflettere sull'importanza di essere empatici quando si lavora con adulti poco qualificati.

Debriefing e valutazione

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla formazione degli adulti poco qualificati e su come l'empatia possa essere incoraggiata in questo contesto, avviando una discussione al riguardo e identificando insieme gli aspetti più importanti dell'essere empatici nel fare formazione.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere su come potrebbero sviluppare la loro empatia come formatori lavorando con gli adulti poco qualificati e come ciò potrebbe migliorare la qualità dei loro corsi di formazione. Il formatore chiede ai partecipanti di prepararsi a condividere i propri pensieri nell'incontro successivo.

Attività 3

Esamina i tuoi pregiudizi

In breve

Questa attività utilizza l'autoriflessione per aiutare i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati a sviluppare la loro empatia a partire dalla loro capacità di identificare i pregiudizi insiti nel loro pensiero, che potrebbero influenzare la loro capacità di essere empatici.

Obiettivi

- ✓ sviluppare l'empatia dei partecipanti e il rispetto per i bisogni e le opinioni degli altri;
- ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti sui pregiudizi che potrebbero influenzare la loro empatia.

Materiali e risorse

- | | |
|---|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) |
| ☐ schede di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

90 minuti

Dimensione gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti)
- ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti)
- ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)

Istruzioni generali per i formatori che coordinano l'attività

- ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive di ciascun partecipante, evitare di metterlo a disagio o di indurlo a provare altre emozioni negative;
- ✓ prestare particolare attenzione ai partecipanti che evitano di essere coinvolti nella discussione; cercare in maniera diplomatica di farli parlare, senza stressarli.

Descrizione delle attività formative – metodologia

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere individualmente sui loro principali pregiudizi e di annotare i tre più rilevanti e impattanti su un foglio di carta.

Dopo 10 minuti, se tutti i partecipanti hanno finito di scrivere, il formatore chiede loro di formare gruppi di 5 (contando e assegnando a ciascuno un numero) e, in quei gruppi, di scegliere 3 pregiudizi rilevanti per l'intero gruppo e discutere quale impatto specifico potrebbero avere quei pregiudizi durante la formazione degli adulti poco qualificati.

Ogni gruppo sceglie un relatore che presenterà a tutti i partecipanti le proprie idee scrivendole sulla lavagna. Si aprirà successivamente una discussione in plenaria al fine di trovare modi specifici per migliorare l'empatia quando si lavora con gli adulti poco qualificati.

Restituzione e valutazione

Il formatore chiede ai tirocinanti di riflettere su ciascuna soluzione presentata nel gruppo e commentarla, avviando una discussione sui pregiudizi più frequenti e sui modi per affrontarli nelle attività di formazione con gli adulti poco qualificati.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulle potenziali soluzioni individuate nell'attività precedente e sui modi specifici in cui possono utilizzare i risultati nel loro lavoro con gli adulti poco qualificati.

Attività 4 – Ripasso a fine giornata

Ripasso e valutazione

Overview

Questa attività ha lo scopo di ripassare brevemente ciò che è accaduto nelle sessioni di formazione, per trarre le conclusioni finali della giornata ed eventualmente per dare suggerimenti sulle attività che i partecipanti possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su nuove strategie, strumenti e risorse che possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|---|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) |
| ☐ schede di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensione del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti)
- ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti)
- ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)

Linee guida per i coordinatori dell'attività

- ✓ prestare particolare attenzione a coinvolgere tutti i partecipanti nella riflessione, ma, allo stesso tempo, non obbligare i partecipanti a condividere cose che potrebbero considerare troppo personali e che potrebbero essere quindi riluttanti a discutere in gruppo;
- ✓ essere consapevoli del fatto che le persone coinvolte in questa attività sono formatori, quindi hanno esperienza nella valutazione. Se necessario invitare i partecipanti a mantenere i propri interventi brevi al fine di dare spazio a tutti di condividere.

Descrizione dell'attività formative – metodologia

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulle attività in questo modulo e sui modi specifici in cui possono utilizzare i risultati nei loro corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere la loro esperienza personale sul tema del comportamento empatico nei corsi di formazione con gli adulti poco qualificati e modera le discussioni al fine di facilitare il riscontro di tutti i partecipanti, ad esempio ponendo domande come "Cosa hai imparato?", "Come puoi usarlo?", "C'è qualcosa che avresti fatto diversamente se fossi stato l'allenatore oggi?".

Riflessioni per i formatori

Quando hai un po' di tempo, rifletti sul modo in cui hai svolto questa sessione di formazione e sui suoi risultati. Cosa è andato bene? Cosa puoi migliorare?

Vi chiediamo gentilmente di riflettere sulla vostra attività di oggi. Se fossi stato un partecipante oggi, cosa ti sarebbe piaciuto? Cosa cambieresti?

Tieni presente che i tuoi partecipanti oggi erano formatori e lavoravano con gli adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno sviluppato oggi? Quali elementi specifici possono aver apprezzato della tua esperienza come formatore nello svolgimento di questa attività?

E, ultimo aspetto ma non meno importante, hai imparato qualcosa oggi dai partecipanti? Hai trovato un sistema specifico per migliorare la tua empatia e il tuo rispetto per gli altri?

MODULO 2

Valorizzare la diversità e rispettare le differenze

Incontriamo differenze culturali quasi ogni giorno. Ogni persona incarna il proprio universo, la propria personale “cultura” (es. familiare, sociale). Inoltre, persone di diversi gruppi culturali e origini vivono sempre più in un'unica società e differiscono l'uno dall'altro. In termini di carattere, stile di vita, convinzioni politiche, reddito - alcuni hanno più soldi, altri meno. Ma condividono anche alcune cose: ad esempio i valori, le interpretazioni della storia, le abitudini alimentari. Cosa so delle altre culture? Come posso trattare con rispetto le persone di altre culture, anche se ci sono molte cose che non so, e quindi posso capire solo in misura limitata?

Questo modulo riguarda l'autoriflessione e la consapevolezza sui modi di pensare connessi alla cultura e alle tendenze predominanti che i partecipanti hanno appreso nel loro ambiente sociale. L'obiettivo è stimolare l'apertura e la tolleranza verso altre percezioni, valori, riferimenti storici, ecc. attraverso varie attività. In questo modo, i partecipanti sviluppano maggiore fiducia in sé stessi e possono acquisire un miglior punto di vista.

Attività 1	
Luoghi comuni sulla nostra cultura e confronto sui bisogni	
In breve	
Questa attività utilizza riflessione e discussione per aiutare i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati a sviluppare la loro apertura alla diversità.	
Obiettivi	
✓ sviluppare il rispetto dei partecipanti per le differenze e valorizzare la diversità nella formazione ✓ sviluppare le capacità dei partecipanti di sfruttare l'impatto positivo della diversità quando lavorano con gli adulti poco qualificati	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche: strisce di carta con luoghi comuni sulla cultura nazionale	
Durata	Dimensioni del gruppo
120 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Linee guida per i formatori che conducono l'attività	
✓ essere consapevoli che il formatore è mediatore e coordinatore dell'attività, impartendo istruzioni, moderando la comunicazione, avendo cura che tutti i partecipanti possano esprimersi ✓ prestare particolare attenzione alle emozioni negative che alcune affermazioni possono generare	

Descrizione dell'attività formative

Il formatore prepara in anticipo un elenco dei luoghi comuni più diffusi sulla cultura del paese che ospita la formazione e scrive ogni affermazione su una striscia di carta; se non ci sono abbastanza luoghi comuni per tutti i partecipanti, gli stessi possono essere utilizzati più volte, ma devono essere in totale almeno 8-10 affermazioni diverse.

Ogni partecipante riceve una striscia di carta con un luogo comune e gli viene chiesto di riflettere su di esso, per stabilire se le informazioni che contiene sono valide e in che modo influiscono sui corsi di formazione che organizza per gli adulti poco qualificati. Ogni partecipante ha a disposizione 5-10 minuti per riflettere e per scrivere le sue più importanti osservazioni su un foglio di carta.

Dopo questa riflessione individuale, a ciascun partecipante viene chiesto di presentare le proprie osservazioni al gruppo. Il formatore chiede se qualcun altro ha la stessa affermazione, e conduce il confronto tra i partecipanti, chiedendo loro di condividere i propri pensieri sul tema con il gruppo. La discussione si concentra sull'impatto delle idee emerse sulla formazione degli adulti poco qualificati e su come tale formazione potrebbe essere migliorata.

Durante la discussione, il formatore scrive sulla lavagna le idee centrali emerse dalla discussione. Il focus del formatore nella selezione delle idee è quello di individuare soluzioni per rendere più efficaci i corsi di formazione per gli adulti poco qualificati, senza discutere tali idee con il gruppo. Al termine delle riflessioni individuali, dopo che tutti i partecipanti hanno già parlato, il formatore ripercorre le idee che ha scritto sulla lavagna.

Debriefing e valutazione

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla diversità nelle loro aule di formazione, sottolineando il fatto che siamo tutti diversi e che possiamo reagire in modi diversi anche di fronte allo stesso problema, e i nostri bisogni e le nostre emozioni non possono essere identiche.

Il formatore sottolinea inoltre che l'ascolto a volte è una sfida e chiede ai partecipanti come si sono sentiti quando parlavano e quando ascoltavano.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore consiglia ai partecipanti un video sul tema della diversità, come ad esempio <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcq>. Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulle idee contenute nel video e di prepararsi a condividere le proprie osservazioni nel corso dell'incontro successivo.

Attività 2	
Mettersi nei panni dell'altro	
In breve	
Questa attività utilizza il sociodramma per aiutare i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati a sviluppare creatività nel lavoro con questa categoria di adulti.	
Obiettivi	
✓ stimolare una riflessione sul rispetto per le differenze e la valorizzazione della diversità nella formazione ✓ incrementare l'apertura dei partecipanti verso la diversità e le sue influenze positive	
Materiali e risorse	
☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche:	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)
Durata	Dimensione del gruppo
90 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Linee guida per i formatori che conducono l'attività	
✓ far comprendere a tutti i partecipanti le regole del sociodramma ✓ prestare particolare attenzione ai ruoli sensibili che i partecipanti potrebbero scegliere e avere una speciale cura nel momento della restituzione per tali ruoli, chiarendo che si tratta solo di un ruolo e separando distintamente il ruolo dalla persona che lo interpreta.	

Descrizione dell'attività formative – metodologia

Il formatore inizia dividendo la classe in gruppi più piccoli di 5-6 partecipanti, ad esempio facendo loro scegliere dei colori.

Poi spiega le regole del sociodramma, sottolineando che:

- i partecipanti simulano una situazione e cercano di “mettersi nei panni” dell'altro;
- i ruoli non sono stabiliti; i partecipanti scelgono il proprio e sviluppano il personaggio da soli, sulla base di una situazione specifica che devono interpretare.

Il formatore chiede ai partecipanti di pensare ad una situazione formativa che rifletta la “diversità”; ogni gruppo deve scegliere i propri ruoli (e tutti gli altri dettagli sulla scena, come il luogo, ecc.) e recitare una breve scena (5 minuti al massimo); il formatore sottolinea il fatto che in ogni gruppo tutti i partecipanti devono ricoprire un ruolo, quindi sono tutti coinvolti attivamente.

Dopo che ogni gruppo ha recitato la sua scena, il formatore chiede al gruppo di fornire alcune informazioni di base sulla scena recitata e ad ogni partecipante di descrivere il suo ruolo e, cosa più importante, come si è sentito quando ha interpretato quel ruolo. Il formatore stimola la condivisione tra i partecipanti su ciò che hanno osservato e su come ciò impatti sulle proprie percezioni e riflessioni.

Debriefing e valutazione

Il formatore modera la discussione chiedendo ai partecipanti di rispondere a domande come: "Com'è stato giocare?", "Cosa ti è piaciuto?", "Cosa non ti è piaciuto?", "Cosa hai imparato sull'argomento?", "Come puoi usare il gioco del sociodramma nella tua formazione con gli adulti poco qualificati?".

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore raccomanda ai partecipanti di approfondire il tema del sociodramma leggendo risorse specifiche e di riflettere sul potenziale utilizzo di questo strumento nel lavoro con gli adulti poco qualificati:

- Connecting Memories. The Power of the Past and the Future of Europe, <http://comem.weltgewandt-ev.de/sociodrama/>
- Sociodrama Network: <https://sociodramanetwork.com/>,
- bibliografia dettagliata sul sociodramma: <https://sociodramanetwork.com/bibliography/>

Attività 3	
Lavoro sulla biografia	
In breve	
Questa attività consente ai formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati di migliorare la loro tolleranza verso le differenze e di comprendere che le differenze non dovrebbero essere giudicate in termini di giusto o sbagliato.	
Obiettivi	
✓ stimolare la riflessione dei partecipanti sul rispetto per le differenze e valorizzare la diversità nella formazione ✓ aumentare la consapevolezza dei partecipanti sulle proprie percezioni, su come si costruiscono e sull'impatto che hanno sulla formazione degli adulti poco qualificati.	
Materiali e risorse	
☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche:	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)
Durata	Dimensione del gruppo
90 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Linee guida per i formatori che coordinano l'attività	
✓ essere consapevoli del fatto che è importante coinvolgere i partecipanti, ma non farli sentire obbligati a condividere informazioni che per loro sono troppo private. ✓ prestare particolare attenzione alla creazione di un ambiente sicuro e confortevole per i partecipanti in modo che si sentano a proprio agio nel condividere le proprie esperienze personali.	

Descrizione dell'attività formativa – metodologia

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere su una situazione specifica della loro vita in cui si sono mostrati diversi rispetto ad un gruppo (opinioni, comportamenti, pensieri diversi ecc.) e si sono sentiti rispettati dal gruppo.

Quindi, ogni partecipante ha 2-3 minuti (a seconda delle dimensioni del gruppo) per condividere quella situazione con i propri colleghi. Se un partecipante esita, può in alternativa parlare di un evento che è stato molto impattante e percepito come importante rispetto ai suoi valori e visioni della vita; l'elemento importante è che ogni partecipante parli.

Quando un partecipante parla, tutti gli altri ascoltano: senza osservazioni, commenti o discussioni, poiché la forza di questo metodo è legata al solo ascolto. Dopo i 2/3 minuti concordati, un'altra persona continua... mentre uno parla, gli altri ascoltano.

Dopo che tutti i partecipanti hanno condiviso, il formatore avvia una discussione affermando che l'obiettivo del lavoro biografico risiede nella condivisione delle proprie esperienze e nell'apprendimento che si origina dalla condivisione delle diverse percezioni che si uniscono in una stanza. Il focus di questa discussione è sugli esiti dell'esperienza del raccontarsi, su come i partecipanti si sono sentiti a condividere ed ascoltare, e su come potrebbero utilizzare questo metodo nei corsi di formazione con gli adulti poco qualificati. Il formatore si concentra sul far comprendere a tutti i partecipanti le ragioni alla base di questa attività e i vantaggi specifici che ha per i partecipanti.

Restituzione e valutazione

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sul potenziale utilizzo del lavoro biografico nei loro corsi di formazione con gli adulti poco qualificati e su come questo metodo può essere utilizzato per stimolare un maggior rispetto per le differenze negli adulti e una valorizzazione della diversità. Modi specifici per integrare questo metodo nella formazione degli adulti poco qualificati vengono discussi e analizzati in dettaglio.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore raccomanda ai partecipanti di approfondire e riflettere sul tema attraverso risorse specifiche, come ad esempio:

- <https://www.goetheanum.org/en/general-anthroposophical-section/biography-work/>
- <https://star-e.icja.de/organisational-change/change-methods/biography-work/>

Attività 4 – Ripasso a fine giornata

Muro di graffiti

Panoramica

Questa attività è funzionale per esaminare brevemente ciò che è accaduto nelle sessioni di formazione precedenti, le conclusioni finali della giornata ed eventualmente i suggerimenti per le attività che i partecipanti possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione con adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo
- ✓ far riflettere i partecipanti su nuove strategie, strumenti e risorse che possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione con adulti poco qualificati

Materiali e risorse

- | | |
|---|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) |
| ☐ schede di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti)
- ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti)
- ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)

Istruzioni generali per i partecipanti che coordineranno le attività

- ✓ essere consapevoli del fatto che questa attività offre a tutti i partecipanti la possibilità di riflettere da soli, quindi è necessario creare un ambiente confortevole per l'autoriflessione (compreso il silenzio nella stanza, ecc.)
- ✓ prestare particolare attenzione a dare a tutti i partecipanti abbastanza tempo per la riflessione

Descrizione dell'attività formative - metodologie

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulle attività relative alla valorizzazione della diversità e al rispetto delle differenze e di scegliere una parola che descriva le proprie comprensioni derivanti dalle attività svolte. Ad ogni partecipante viene chiesto di scrivere quella parola su una lavagna, utilizzando qualsiasi colore desiderato, qualsiasi font; i partecipanti possono scrivere la parola lateralmente, in alto e in basso, all'indietro, ecc.

Il formatore informa i partecipanti che l'unica condizione è che le parole non possono ripetersi, quindi ognuno di loro deve scrivere una parola diversa.

Dopo che ogni partecipante ha scritto sul foglio della lavagna e il "graffito" è finito, il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sui propri sentimenti e sulle intuizioni prodotte dalla giornata formativa.

Riflessione per i formatori

Quando hai un po' di tempo, rifletti sul modo in cui hai svolto questa sessione di formazione e sui risultati raggiunti. Cosa è andato bene? Cosa puoi migliorare?

Ti chiediamo gentilmente di riflettere sull'attività di oggi. Se fossi stato un partecipante oggi, cosa ti sarebbe piaciuto? Cosa avresti cambiato?

Tieni presente che i tuoi partecipanti oggi erano formatori che lavorano con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno sviluppato oggi? Quali aspetti specifici possono aver apprezzato dalla tua esperienza come formatore a seguito di questa attività?

E, ultimo ma non meno importante, hai imparato qualcosa oggi dai partecipanti? Hai trovato un modo specifico per sviluppare il tuo rispetto per le differenze, un modo specifico per valorizzare la diversità nei tuoi futuri corsi di formazione?

MODULO 3

Capacità di ascolto attivo e interesse per i bisogni di tutti

Per una comunicazione efficace, non è sufficiente che una persona parli, l'altra deve realmente ascoltare, quindi l'ascolto attivo diventa una parte molto importante della comunicazione formale, specialmente nei corsi di formazione, dove i formatori devono ascoltare davvero i partecipanti in modo che possano rispondere adeguatamente ai loro bisogni.

La capacità di ascolto attivo include la capacità di prestare attenzione a chi parla, senza giudicare o interrompere, la capacità di riformulare le sue affermazioni e porre domande per essere sicuri che il messaggio sia stato correttamente compreso, e la capacità di incoraggiare chi parla a continuare. Un formatore di successo dovrebbe sempre esercitare queste abilità per essere pienamente ricettivo nei confronti dei partecipanti alla lezione, soprattutto se sono adulti poco qualificati con capacità espressive non ottimali.

Attraverso questo modulo, i formatori saranno coinvolti in esercizi di formazione in cui svilupperanno le loro capacità di ascolto attivo, per diventare più consapevoli dell'importanza di ascoltare realmente gli adulti poco qualificati che incontrano.

Attività 1	
Ascolto attivo per una migliore comunicazione	
Panoramica	
Questa attività utilizza tecniche di gestione del colloquio e di analisi dei bisogni per assistere i formatori che lavorano con adulti poco qualificati nell'uso di tecniche di ascolto attivo nella relazione di aiuto. Questa attività consente ai formatori che lavorano con adulti poco qualificati di gestire efficacemente la relazione di aiuto.	
Obiettivi	
✓ sviluppare le capacità di ascolto attivo dei partecipanti e l'interesse per i bisogni di tutti ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti rispetto ai bisogni dei loro beneficiari	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)	
Durata	Dimensione del gruppo
120 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali per i formatori che coordineranno l'attività	
✓ essere consapevoli degli elementi che compongono la pratica dell'ascolto attivo; ✓ prestare particolare attenzione alle tecniche di ascolto attivo.	

Descrizione dell'attività formativa - metodologie

Esercizio 1. Il formatore annuncia che il primo esercizio sarà svolto in coppia e definisce le coppie. Successivamente ogni membro della coppia si descrive al proprio partner; quando l'altro ascolta, deve prestare attenzione al linguaggio non verbale dell'altro e se necessario appuntarsi qualcosa che hanno osservato.

Al termine dell'esercizio, i partecipanti tornano in plenaria e descrivono ciò che hanno osservato dell'altro, dando importanza al linguaggio non verbale utilizzato.

Esercizio 2. Il formatore invita i partecipanti a guardare il seguente video:

www.youtube.com/watch?v=XfmrFU6eTQo&t=208s&ab_channel=SRTproject.

A ciascun partecipante vengono concessi alcuni minuti per riflettere sul video visto, dopodiché il formatore chiede ai partecipanti di condividere le proprie osservazioni e avvia una discussione incentrata sul tema del pregiudizio, e di come esso possa ostacolare l'ascolto tra le persone, rendendo difficile stabilire una comunicazione efficace.

Conclusioni e valutazione

I formatori chiedono ai partecipanti di riflettere sulle attività e commentare, avviando una discussione sull'esercizio in coppia sull'ascolto attivo. Ogni partecipante deve descrivere come si è sentito nelle due diverse posizioni, commentando le interazioni avvenute senza concentrarsi su contenuti specifici, ma concentrandosi invece sulle modalità relazionali e sul livello di profondità della comunicazione avvenuta.

Il formatore potrebbe stimolare la discussione chiedendo, ad esempio: "Come hai lavorato?", "Cosa ti sei perso mentre svolgevi l'attività?", "Dove e quando hai perso il controllo di quello che stavi facendo?", "Dove e quando non hai perso il controllo e come sono andate le cose?"

Consigli per attività di follow up

Il formatore consiglia ai partecipanti di approfondire il tema dell'ascolto attivo consultando le seguenti risorse:

- Dewey, J. (1986, settembre). Esperienza ed educazione. In Il forum educativo (Vol. 50, n. 3, pp. 241-252). Gruppo Taylor & Francis.
- Liss, JK (1992). La comunicazione ecologica: manuale per la gestione dei gruppi di cambiamento sociale. La Meridiana.
- Rosenberg, MB, & Chopra, D. (2015). Comunicazione non violenta: un linguaggio della vita: strumenti che cambiano la vita per relazioni sane. Puddle Dancer Press.

Attività 2	
Comprendere e analizzare i bisogni degli altri	
Panoramica	
Questa attività è importante perché offre una metodologia per svolgere efficacemente il colloquio conoscitivo con utenti fragili e per i quali è più difficile esprimere le proprie emozioni. L'obiettivo finale è quello di offrire un metodo di relazione efficace volto a conoscere i reali bisogni dell'utente ed mitigare il rischio di un intervento poco efficace nell'individuare il reale bisogno che manifesta.	
Obiettivi	
✓ sviluppare le capacità di ascolto attivo dei partecipanti e l'interesse per i bisogni degli altri ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti rispetto ai bisogni dei loro utenti	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche: ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)	
Durata	Dimensioni del gruppo
90 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali per i firmatori che coordineranno l'attività	
✓ essere a conoscenza delle principali procedure di analisi e profilazione (quantitativa e qualitativa) della situazione della persona, dei suoi bisogni e delle ragioni alla base della richiesta di intervento, cercando di individuare le diverse caratteristiche del principale target di riferimento che accede al servizio; ✓ prestare particolare attenzione alle tecniche di analisi e profilazione delle caratteristiche degli utenti.	

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Il formatore annuncia che questa attività si concentrerà su una specifica categoria di adulti, ovvero gli "adulti poco qualificati". Il formatore chiede a ciascun partecipante di pensare agli adulti poco qualificati con cui ha lavorato o alle sottocategorie di adulti che può includere in questa categoria principale.

Dopo 5 minuti di riflessione, il formatore chiede ai partecipanti di pensare a una specifica interazione tra un consulente e un adulto poco qualificato; quali domande farebbe il consulente? Che tipo di domande farebbero gli adulti poco qualificati al consulente?

Dopo 5 minuti di riflessione individuale, il formatore divide i partecipanti in gruppi di 5 e assegna a ciascun gruppo lo stesso compito: creare la struttura di una piccola intervista per identificare gli elementi fondamentali da includere in un'analisi dei bisogni degli adulti poco qualificati. Il formatore chiede ai partecipanti di ogni gruppo di fare un brainstorming per identificare i principali indicatori da utilizzare in un'indagine qualitativa rispetto agli obiettivi definiti. Una volta individuati gli indicatori, un rappresentante per ogni gruppo li scrive su una lavagna/foglio affinché possano essere visibili a tutti.

Le liste elaborate all'interno dei gruppi vengono poi confrontate in plenaria, costruendo una lista unica per l'intera classe (con domande da porre agli adulti poco qualificati per identificarne i bisogni).

Conclusioni e valutazione

I formatori chiedono ai partecipanti di riflettere sulle attività e commentare, avviando una discussione sui bisogni degli adulti poco qualificati e sull'efficacia dell'attività svolta.

Il formatore potrebbe stimolare le discussioni chiedendo, ad esempio: "Come hai lavorato?", "Cosa ti sei perso durante il lavoro?", "Dove e quando hai perso il controllo di quello che stavi facendo?", "Come hai fatto a non perdere il controllo e come sono andate le cose?"

Consigli per attività di follow up

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla loro relazione con gli adulti poco qualificati e sul loro interesse a identificarne i bisogni, e di essere preparati a condividere le loro riflessioni nell'incontro successivo.

Attività 3 La gestione della relazione di aiuto									
Panoramica Questa attività utilizza tecniche di gestione del colloquio e di analisi dei bisogni per assistere i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati nell'uso di tecniche di ascolto attivo nella relazione di aiuto. Questa attività consente ai formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati di gestire efficacemente la relazione di aiuto.									
Obiettivi ✓ sviluppare le capacità di ascolto attivo dei partecipanti e l'interesse per i bisogni degli altri; ✓ sviluppare le capacità di relazione d'aiuto dei partecipanti.									
Materiali e risorse <table border="0"> <tr> <td>☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.)</td> <td>☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.)</td> </tr> <tr> <td>☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.)</td> <td>☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)</td> </tr> <tr> <td>☐ schede di lavoro</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">☒ risorse specifiche: lista di domande per gli adulti poco qualificati per identificare i loro bisogni, elaborata nell'attività precedente.</td> </tr> </table>		☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.)	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.)	☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.)	☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)	☐ schede di lavoro		☒ risorse specifiche: lista di domande per gli adulti poco qualificati per identificare i loro bisogni, elaborata nell'attività precedente.	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.)	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.)								
☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.)	☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)								
☐ schede di lavoro									
☒ risorse specifiche: lista di domande per gli adulti poco qualificati per identificare i loro bisogni, elaborata nell'attività precedente.									
Durata 90 minuti	Dimensioni del gruppo ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)								
Istruzioni generali per i formatori che coordineranno l'attività ✓ essere consapevoli dei contesti, dei target e degli obiettivi della relazione di aiuto ✓ prestare particolare attenzione alle tecniche di comunicazione nella relazione di aiuto									

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Il formatore inizia un breve esercizio di brainstorming per identificare le emozioni che un adulto poco qualificato potrebbe provare quando deve fare una scelta tra le diverse opportunità formative a cui potrebbe iscriversi. Un elenco di tutte le emozioni viene inserito su una lavagna in modo che sia visibile a tutti i partecipanti.

Quindi il formatore porta l'elenco delle domande sviluppate nell'attività precedente e avvia una discussione di gruppo su ciascuna delle domande. Il compito del gruppo è pensare ad ogni domanda che dovrebbe essere posta agli adulti poco qualificati per identificare i loro bisogni formativi, ma tenendo conto delle emozioni identificate che quegli adulti potrebbero provare all'inizio di un percorso formativo. Il gruppo riflette e commenta ogni domanda e decide se è necessario apportare modifiche e/o correzioni.

Conclusione e valutazione

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere la loro esperienza personale sull'argomento dell'attività e modera la discussione al fine di facilitare la partecipazione di tutti. Le esperienze dirette dei partecipanti come formatori per adulti poco qualificati sono presentate in plenaria e i partecipanti condividono le loro competenze.

Consigli per attività di follow up

Il formatore consiglia ai partecipanti di approfondire il tema dell'ascolto attivo consultando le seguenti risorse:

Kolb DA, Boyatzis RE. Sulla dinamica della relazione di aiuto. Il giornale della scienza comportamentale applicata. 1970;6(3):267-289. doi:10.1177/002188637000600302

Attività 4 – Revisione a fine giornata	
Avvicinati o allontanati!	
Panoramica	
Questa attività viene utilizzata per esaminare brevemente ciò che è accaduto nelle sessioni di formazione, pervenire alle conclusioni finali della giornata ed eventualmente formulare suggerimenti per le attività che i partecipanti possono realizzare nei loro futuri corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.	
Obiettivi	
✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo; ✓ far riflettere i partecipanti su nuove strategie, strumenti e risorse che possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.	
Materiali e risorse	
☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche: ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)	
Durata	Dimensioni del gruppo
30 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali dei firmatori che coordineranno l'attività	
✓ essere consapevoli dell'equilibrio finale tra aspettative e conoscenze apprese; ✓ prestare particolare attenzione all'autovalutazione in merito agli argomenti trattati dal punto di vista della percezione personale sulle tematiche affrontate.	

Descrizione dell'attività formative – metodologia

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulle attività implementate in questo modulo e commentarle in modo semplice, utilizzando la tecnica dell' "avvicinati o allontanati". Secondo questa tecnica, a un partecipante viene chiesto di rispondere pubblicamente a una specifica domanda di valutazione e il resto dei partecipanti al gruppo è invitato a posizionarsi più o meno vicino a seconda di quanto condivide la valutazione. Ai partecipanti potrebbe essere chiesto di condividere i loro pensieri e il motivo per cui si sono avvicinati o allontanati da chi ha originariamente risposto alla domanda.

Il formatore deve assicurarsi che tutti i partecipanti parlino e che nessun partecipante venga lasciato al di fuori dalla condivisione.

Riflessione per i formatori

Quando hai un po' di tempo, rifletti sul modo in cui hai svolto questa sessione di formazione e sui risultati raggiunti. Cosa è andato bene? Cosa puoi migliorare?

Ti chiediamo gentilmente di riflettere sull' attività di oggi. Se fossi stato un partecipante oggi, cosa ti sarebbe piaciuto? Cosa avresti cambiato?

Tieni presente che i tuoi partecipanti oggi erano formatori che lavorano con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno sviluppato oggi? Quali aspetti specifici possono aver apprezzato dalla tua esperienza come formatore a seguito di questa attività?

E, ultimo ma non meno importante, hai imparato qualcosa oggi dai partecipanti? Hai trovato un modo specifico per sviluppare il tuo ascolto attivo, un modo specifico per comprendere i bisogni dei partecipanti in vista di formazioni future?

MODULO 4

Capacità di motivare e di coinvolgere gli adulti poco qualificati nelle attività di apprendimento

La motivazione è uno degli aspetti più importanti di una formazione riuscita, poiché gli studenti motivati fanno gli sforzi necessari per coinvolgersi e partecipare alle attività proposte e per raggiungere gli obiettivi formativi e gli obiettivi di apprendimento personali. Tuttavia, resta uno degli aspetti più difficili da stimolare, soprattutto quando si lavora con adulti poco qualificati che di solito sono demotivati e persino resistenti alla formazione.

In questo modulo, i formatori sono invitati a riflettere sull'importanza di motivare gli adulti poco qualificati all'apprendimento e a considerare dei modi specifici per migliorare le loro abilità di stimolare la motivazione e la partecipazione. L'obiettivo principale del modulo è quello di sviluppare le competenze di motivare e di coinvolgere gli adulti poco qualificati nella formazione, agevolando in loro un apprendimento vero ed efficace.

Attività 1

Che cosa motiva gli adulti poco qualificati?

Panoramica

Questa attività consente ai formatori di affrontare in modo sistematico gli aspetti teorici e pratici della motivazione degli adulti poco qualificati, al fine di progettare delle attività di formazione adeguate, mirate per questa categoria di adulti.

Obiettivi

- ✓ sviluppare le abilità dei partecipanti a motivare e coinvolgere gli adulti poco qualificati nell'istruzione
- ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti sull'impatto della loro propria motivazione nell'implementare attività formative migliori per adulti poco qualificati

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ fogli di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche | |

Tempo

120 minuti

Dimensione del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative;
- ✓ prestare particolare attenzione a motivare i singoli partecipanti a mettersi in gioco in tutte le attività, poiché quelli più confidenti nelle proprie abilità formative potrebbero sentirsi meno chiamati in causa in alcune attività.

Descrizione dell'attività formativa – metodologia

Esercizio 1. Brainstorming sul ruolo della motivazione nella formazione di adulti poco qualificati. Attraverso questo esercizio di 10 minuti, il formatore e il gruppo elencano gli aspetti più importanti relativi alla motivazione degli adulti poco qualificati.

Esercizio 2. Attività individuale: definizione della motivazione. Il formatore invita i partecipanti a considerare i risultati del brainstorming precedente (ancora visibili in aula), le esperienze e le conoscenze personali, e anche le informazioni teoriche disponibili online (che si possono consultare tramite i dispositivi portatili) al fine di elaborare delle definizioni personali di motivazione per poi trascriverle su fogli di carta. Il formatore sottolinea il fatto che le definizioni devono essere personali e riflettere l'opinione dei loro autori.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. I partecipanti sono divisi in gruppi di quattro (contando da 1 a 4). Il compito di ogni gruppo è quello di discutere le definizioni dei quattro membri del gruppo al fine di trovare le affinità e le differenze, concentrandosi sugli elementi essenziali in ciascuna definizione. Il risultato è una definizione integrata e concordata da tutti i quattro membri che viene scritta sulla lavagna per essere condivisa in aula.

Exercise 4. Discussione di gruppo. Ogni gruppo presenta la propria definizione di motivazione, concentrandosi sugli aspetti che considera più importanti.

Il formatore modera una discussione, concentrandosi sugli aspetti più importanti, illustrando come essi influenzano il coinvolgimento degli adulti poco qualificati nella formazione. Il formatore esplicita i motivi per i quali è stata implementata questa attività e sottolinea che le nuove conoscenze possono aiutare i partecipanti a comprendere meglio il tema della motivazione degli adulti poco qualificati che frequentano i loro corsi di formazione.

Debriefing e valutazione

Il formatore modera una discussione, invitando i partecipanti a rispondere a domande quali: "Quali somiglianze e differenze si possono osservare tra l'apprendimento di adulti qualificati e quello di adulti poco qualificati?", "Perché alcuni adulti poco qualificati riescono ad imparare e perché alcuni di loro non imparano?", "Come potremmo stimolare gli adulti poco qualificati a essere più coinvolti nella formazione?", "Che impatto può avere la mancanza di motivazione degli adulti poco qualificati sui formatori e sulle attività formative?".

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore invita i partecipanti a riflettere su iniziative intraprese durante la loro esperienza di lavoro con adulti poco qualificati, al fine di stimolare la motivazione e argomentare le soluzioni che hanno funzionato e quelle che non hanno funzionato. I partecipanti si preparano per condividere le loro riflessioni durante l'incontro successivo.

Attività 2

Strategie di motivazione

Panoramica

Questa attività consente ai formatori che lavorano con adulti poco qualificati di riflettere su delle strategie per motivare i beneficiari a coltivare competenze per lo sviluppo personale e professionale.

Obiettivi

- ✓ potenziare le capacità dei partecipanti a motivare e coinvolgere gli adulti poco qualificati nella formazione;
- ✓ sviluppare le competenze dei partecipanti al fine di progettare delle attività educative per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|---|--|
| ☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Tempo

90 minuti

Dimensione del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli del fatto che i partecipanti potrebbero avere opinioni molto forti e potrebbero verificarsi delle discussioni energiche;
- ✓ prestare particolare attenzione al tempo di svolgimento di ogni attività, poiché le discussioni potrebbero richiedere più tempo del previsto.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Attività 1. Viene chiesto ai partecipanti, divisi in coppie, di analizzare ciascuna delle affermazioni riportate sul foglio di lavoro in Appendice 1 e di stabilire, per ciascuna affermazione, se è vera o falsa (con argomentazioni pertinenti e specifiche, inclusi esempi tratti dalla loro esperienza personale).

Attività 2. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 5 (estraendo ad esempio dei cartellini colorati). Ogni gruppo deve progettare un'attività di formazione per adulti poco qualificati, indipendentemente dall'argomento, tenendo in considerazione i risultati della discussione nell'attività precedente.

Attività 3. Discussione di gruppo. Il formatore modera una discussione con tutti i partecipanti, analizzando le attività proposte da ciascun gruppo; chiede ai partecipanti di fornire degli esempi personali per stimolare lo scambio di buone pratiche.

Debriefing e valutazione

Il formatore modera la discussione, chiedendo ai partecipanti di rispondere a domande quali: "Come prenderete in considerazione gli interessi, i bisogni di apprendimento e le esperienze personali degli adulti poco qualificati nei vostri futuri corsi di formazione?", "Come pensate di stabilire gli obiettivi di apprendimento consultando gli adulti poco qualificati?", "Quali tecniche utilizzerete per assistere gli adulti poco qualificati nell'apprendimento?".

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore consiglia ai partecipanti di aiutarsi a vicenda nella progettazione di attività di formazione migliori per adulti poco qualificati, attraverso la trasmissione di feedback pertinenti su alcune attività di formazione proposte (lavorando in coppia, ad esempio, e fornendosi reciprocamente dei feedback).

Appendice 1 – foglio di lavoro¹

Affermazione	Vero / falso
Gli adulti sono persone autonome e autodirette. I formatori dovrebbero coinvolgere i beneficiari adulti nel processo di apprendimento attivamente e fungere da facilitatori. I formatori dovrebbero condurre i beneficiari alle conoscenze piuttosto che esporre loro i fatti. Infine, dovrebbero mostrare come la classe potrebbe essergli d'aiuto per raggiungere i loro obiettivi.	☐ vero ☐ falso
Gli adulti hanno una base di esperienze di vita e di conoscenze connesse a attività legate al lavoro, responsabilità familiari e istruzione precedente. Hanno bisogno di collegare l'apprendimento a questa base di conoscenze ed esperienze. Per aiutarli a fare ciò, bisogna indirizzare le esperienze e le conoscenze rilevanti all'argomento, bisogna connettere le teorie e i concetti all'esperienza dei partecipanti stessi e riconoscere il valore della loro esperienza pregressa nell'apprendimento.	☐ vero ☐ falso
Gli adulti sono persone orientate al traguardo. Al momento dell'iscrizione a un corso, di solito, sanno l'obiettivo che vogliono raggiungere, e quindi apprezzano programmi formativi organizzati che abbiano elementi ben definiti. I formatori devono mostrare ai partecipanti come la classe/il gruppo può aiutarli a raggiungere i propri obiettivi. Questa classificazione degli scopi e degli obiettivi deve essere effettuata all'inizio del corso.	☐ vero ☐ falso
Gli adulti sono orientati alla rilevanza, per imparare qualcosa devono individuare uno scopo. Le formazioni, per avere un valore, dovrebbero essere applicabili al loro lavoro o ad altri aspetti della loro vita. Pertanto, i formatori dovrebbero identificare gli obiettivi dei partecipanti prima dell'inizio del corso. Ciò significa che teorie e concetti dovrebbero essere associati a una cornice che sia familiare per i partecipanti.	☐ vero ☐ falso
Gli adulti sono pratici, si concentrano durante una lezione sugli aspetti più utili per loro nel lavoro. Potrebbero non essere interessati ad una conoscenza fine a se stessa. Dunque, i formatori dovrebbero esplicitare come la lezione potrà essere utile in termini pratici.	☐ vero ☐ falso
Come tutti gli studenti, anche gli adulti devono essere rispettati. I formatori devono riconoscere la ricchezza di esperienze che un adulto porta in classe. I beneficiari adulti dovrebbero essere trattati come pari, sia in esperienza sia in conoscenza, e dovrebbero avere la possibilità di esprimere liberamente le loro opinioni.	☐ vero ☐ falso

¹ from www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf

Attività 3

Emozione negativa nel lavorare con adulti poco qualificati

Panoramica

Questa attività consente ai formatori che lavorano con adulti poco qualificati di esplorare le emozioni negative che essi potrebbero provare quando sono coinvolti nella formazione, ed è volta ad aiutare i formatori a identificare modi migliori per gestire le emozioni negative all'interno di corsi di formazione indirizzati ad adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ sviluppare le abilità dei partecipanti di motivare e di coinvolgere gli adulti poco qualificati nella formazione;
- ✓ sviluppare le abilità dei partecipanti di implementare delle strategie ottimali per gestire le emozioni negative nei corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche | |

Durata

90 minuti

Group size

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli di quello che i partecipanti proveranno parlando di emozioni;
- ✓ prestare particolare attenzione a coinvolgere tutti i partecipanti alle discussioni, soprattutto quelli che di solito non prendono l'iniziativa di parlare.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Attività in coppia. Il formatore distribuisce ai partecipanti il foglio di lavoro nell'Appendice 1 e li invita a riflettere individualmente sulle emozioni negative che gli adulti poco qualificati provano di solito quando sono coinvolti in attività formative. Il compito è quello di segnare le emozioni ipotizzate e indicare il livello di intensità di ciascuna emozione.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 5 (contando da 1 a 5 in una fila di partecipanti organizzata in ordine alfabetico, ad esempio) e chiede a ciascun gruppo di scegliere dall'elenco fornito le 10 emozioni più frequenti negli adulti poco qualificati coinvolti in una formazione e di individuare e le conseguenze negative più importanti. Il criterio di selezione è la valutazione già effettuata individualmente durante l'attività precedente; i membri di ciascun gruppo dovrebbero concordare una lista e scriverla su un foglio alla lavagna.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. Si tratta dei gruppi che hanno fornito gli elenchi precedenti, i gruppi sono invitati ad analizzare i propri elenchi di emozioni negative in relazione ad aspetti che riguardano la formazione di adulti poco qualificati: progettazione e selezione dei materiali; metodologia di formazione; valutazione; feedback per i partecipanti; feedback per il formatore; soddisfazione personale dell'apprendimento di adulti poco qualificati.

Esercizio 4. Discussione di gruppo. Il formatore modera una discussione di gruppo, incoraggiando ogni gruppo a presentare il proprio lavoro (compresa una presentazione visiva), incentiva il dialogo e la condivisione di esempi personali di buone pratiche che vengono dall'esperienza professionale di ciascun partecipante. Viene sottolineata l'importanza di una corretta identificazione delle emozioni negative che gli adulti poco qualificati potrebbero provare durante l'apprendimento.

Debriefing e valutazione

Il formatore modera una discussione chiedendo ai partecipanti di rispondere a domande quali: "Quali strategie usano gli adulti poco qualificati per gestire le loro emozioni negative durante le attività di apprendimento?", "Cosa motiva gli adulti poco qualificati ad imparare? – è possibile che in qualche modo le emozioni negative motivino all'apprendimento?", "Quali strategie potremmo utilizzare per ridurre l'impatto delle emozioni negative nelle attività di formazione?".

Suggerimenti e attività di follow-up

Il formatore consiglia ai partecipanti di aiutarsi a vicenda nella progettazione di attività di formazione migliori per adulti poco qualificati, attraverso la trasmissione di feedback pertinenti su alcune attività di formazione proposte (lavorando in coppia, ad esempio, e fornendosi reciprocamente dei feedback).

Appendice 1 – foglio di lavoro

			Intensità		
			bassa	media	alta
rabbia	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
tristezza	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
paura	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
noia	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
colpa	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
vergogna	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
imbarazzo	☐ ordinario	☐	☐	☐	☐
	☐ insolito				
insicurezza	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
confusione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
ansia	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
frustrazione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
disperazione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
pentimento	☐ ordinario	☐	☐	☐	☐
	☐ insolito				
impotenza	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
sofferenza	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
depressione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
infelicità	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
delusione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
disinteresse	☐ ordinario	☐	☐	☐	☐
	☐ insolito				
irritazione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				
intimidazione	☐ ordinaria	☐	☐	☐	☐
	☐ insolita				

Attività 4 – revisione a fine giornata

Come attrarre e motivare gli adulti poco qualificati

Panoramica

Questa attività viene utilizzata per ripassare brevemente i risultati delle sessioni precedenti, per approdare a conclusioni ed eventuali suggerimenti per le attività che verranno implementate dai partecipanti nei loro futuri corsi di formazione, indirizzati ad adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su strategie, strumenti e risorse nuove da utilizzare nei loro futuri corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|---|--|
| ☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ fogli di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ assicurarsi di utilizzare domande aperte e lasciare ai partecipanti libertà di espressione;
- ✓ assicurarsi di incoraggiare tutti i partecipanti ad esprimere i loro pensieri e sentimenti e a condividere le proprie esperienze.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere le loro esperienze personali sul tema delle emozioni negative degli adulti poco qualificati e modera le discussioni in modo da favorire il feedback di tutti i partecipanti.

Si possono fare delle domande come: "Qual è il "ritratto" di un adulto poco qualificato coinvolto nella formazione?", "Cosa c'è di diverso nel modo in cui gli adulti poco qualificati imparano?", "Ci sono ragioni emotive che potrebbero motivare gli adulti poco qualificati ad apprendere?", "Quali potrebbero essere le conseguenze negative di non coinvolgere realmente gli adulti poco qualificati nelle attività di apprendimento?", "Quali sono i metodi che utilizzate per motivare gli adulti poco qualificati ad apprendere?"

Riflessioni per i formatori

Quando avete un po' di tempo, riflettete sul modo in cui avete svolto questa sessione di formazione e sui suoi risultati. Che cosa ritenete valido? Cosa potete migliorare?

Vi chiediamo gentilmente di riflettere sulla vostra attività di oggi. Se foste tra i partecipanti della sessione di oggi, cosa vi sarebbe piaciuto? Cosa avreste cambiato?

Tenete presente che i vostri utenti sono dei formatori che hanno esperienza di lavoro con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno potenziato oggi? Quali specifici aspetti possono avere apprezzato dalla vostra esperienza come formatori dopo questa attività?

Infine, avete imparato qualcosa oggi dai vostri utenti? Avete scoperto dei modi particolari per potenziare le vostre capacità di motivarli, o delle modalità nuove per coinvolgere meglio i vostri utenti in corsi di formazione futuri?

MODULO 5

Adattabilità e interesse per il feedback da parte di adulti poco qualificati

È risaputo che i formatori hanno la capacità di adattarsi, ma alcuni di loro sono portati ad essere più flessibili di altri e possono ottenere più risultati a livello di competenze sviluppate dai propri beneficiari. I formatori esperti sono consapevoli del fatto che replicare una formazione identica, utilizzando la stessa metodologia senza considerare le differenze dei beneficiari non può arricchire il bagaglio dei formatori, poiché la chiave del successo è potersi adattare alla propria platea e scoprire i modi migliori per rispondere ai bisogni del momento. Ciò è particolarmente importante per i formatori che lavorano con adulti poco qualificati, poiché il compito di potenziare le loro competenze è una vera sfida per l'adattabilità del formatore.

Attraverso questo modulo, i formatori che lavorano con adulti poco qualificati sperimenteranno alcuni semplici modi per potenziare la loro adattabilità professionale, ma anche per diventare più consapevoli dell'importanza di conoscere i loro beneficiari per essere in grado, di conseguenza, di adattarsi ai loro bisogni.

Attività 1

Metodi e strategie per migliorare l'apprendimento degli adulti e l'adattabilità dei formatori

Panoramica

Questa attività utilizza un'analisi approfondita degli aspetti teorici e pratici dell'adattabilità e dell'interesse per il feedback, per aiutare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati a migliorare la qualità della loro formazione.

Obiettivi

- ✓ sviluppare l'adattabilità dei partecipanti nell'implementare corsi di formazione per adulti poco qualificati;
- ✓ sviluppare la capacità di accogliere feedback da parte di adulti poco qualificati durante i corsi di formazione.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

100 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli dell'esperienza di ciascun partecipante e utilizzare le loro esperienze nella formazione;
- ✓ prestare particolare attenzione a incoraggiare i partecipanti a fornire esempi personali, poiché gli adulti imparano meglio dalla loro esperienza.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Lavoro individuale. Viene chiesto ai partecipanti di analizzare le affermazioni del foglio di lavoro in Appendice 1 e di stabilire la veridicità di ciascuna (comprese argomentazioni pertinenti, oltre ad esempi tratti da esperienze personali). Successivamente, il formatore modera una discussione di gruppo per analizzare le affermazioni e le loro valutazioni.

Esercizio 2. Attività in coppia – gioco di ruolo. I partecipanti sono invitati a ipotizzare 5 domande da fare ad un adulto poco qualificato, che desidera partecipare ad un corso di formazione (con particolare attenzione alle quattro regole precedentemente analizzate). Dopo di che, il formatore divide i partecipanti in coppie per un breve gioco di ruolo in cui un partecipante sarà il formatore, mentre l'altro sarà l'adulto poco qualificato; dopo aver trattato tutte e 5 domande, i partecipanti scambiano i ruoli e ripetono il gioco.

Successivamente, verrà chiesto ai componenti delle coppie di parlare di come si sentivano interpretando un ruolo e l'altro e rispondendo alle singole domande; il tutto al fine di sviluppare un elenco comune di domande, da proporre agli adulti poco qualificati che si iscrivono a un corso di formazione; l'elenco sarà scritto sulla lavagna.

Esercizio 3. Discussione di gruppo. Ogni coppia presenta la propria lista di domande ai colleghi e argomenta la funzione di ciascuna domanda. Si avvia un dibattito per selezionare le domande più adeguate; l'elenco finale delle domande, stabilito dall'intero gruppo, viene scritto sulla lavagna e condiviso.

Debriefing e valutazione

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla loro flessibilità come formatori e avvia una discussione che indaga le modalità in cui i partecipanti adattano i loro percorsi formativi ai bisogni/interessi degli adulti poco qualificati.

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere esempi di buone pratiche dalla loro esperienza personale.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore raccomanda ai partecipanti di riflettere sui modi in cui di solito chiedono feedback ai loro beneficiari, in particolare agli adulti poco qualificati, e di considerare l'efficacia di questi modi. I partecipanti sono invitati ad identificare almeno un cambiamento da introdurre in questo ambito e a dividerlo, eventualmente, nelle future sessioni.

Affermazione	Vero / falso
Gli adulti sono bambini con corpi grandi. È risaputo che i bambini si divertono quando imparano attraverso l'esperienza, ogni esplorazione è una nuova esperienza. Con la crescita del bambino, si riduce tradizionalmente l'entità dell'apprendimento attraverso l'esperienza, e durante l'istruzione secondaria e superiore restano solo pochi corsi basati sull'istruzione esperienziale. È ormai riconosciuto che l'apprendimento degli adulti migliora tramite l'esperienza pratica che coinvolge l'utente nel processo di apprendimento. Inoltre, gli adulti portano un bagaglio di esperienze che deve essere riconosciuto e rispettato nell'ambito della formazione.	☐ vero ☐ falso
Le persone non mettono in discussione le proprie convinzioni. In altre parole, è più probabile che una persona creda ferventemente a un'idea che sia arrivato a concepire tramite un'esperienza personale. Pertanto, nell'ambito di una formazione per adulti, è più efficace proporre delle attività strutturate in maniera da generare le idee, i concetti o le tecniche desiderate, anziché l'alternativa di erogare delle informazioni da ricordare.	☐ vero ☐ falso
L'apprendimento è direttamente proporzionale al divertimento. L'umorismo è uno strumento importante per affrontare stress e ansia e può promuovere un ambiente di apprendimento confortevole. Se ti senti coinvolto nel processo di apprendimento, se capisci come ciò ti consentirà di svolgere meglio il tuo lavoro o un'altra attività nella tua vita, potresti provare la gioia dell'apprendimento.	☐ vero ☐ falso
L'apprendimento non accade finché il comportamento non è cambiato. Conta quel che si fa, non quel che si sa. La capacità di produrre qualcosa di nuovo è un indicatore di un apprendimento consolidato. Esperienze che offrono l'opportunità di praticare le competenze acquisite aumentano la probabilità di ritenzione e di applicazione pratica sul posto di lavoro.	☐ vero ☐ falso

² from www.ncjrs.gov/ovc_archives/educator/files/chapter3.pdf

Attività 2

La necessità di un feedback

Panoramica

Questa attività utilizza un'analisi approfondita degli aspetti teorici e pratici dell'adattabilità e dell'interesse per il feedback per aiutare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati a migliorare la qualità della loro formazione.

Obiettivi

- ✓ sviluppare l'adattabilità dei partecipanti per implementare corsi di formazione per adulti poco qualificati;
- ✓ potenziare la capacità di accogliere feedback da parte di adulti poco qualificati durante i corsi di formazione.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☒ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

90 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli dell'esperienza di ciascun partecipante e utilizzare le loro esperienze nella formazione;
- ✓ prestare particolare attenzione ai feedback che si ricevono dai partecipanti. C'è qualcosa che si può imparare da questo feedback?

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Brainstorming. Il formatore organizza una breve attività di brainstorming che inizia con la domanda “Che cos'è il feedback?”. Tutte le idee sono scritte su un foglio della lavagna.

Esercizio 2. Attività individuale. Dopo il brainstorming, con le idee risultanti ancora visibili, viene chiesto ai partecipanti di elaborare una propria definizione di feedback, partendo dalle idee precedenti, ma avendo anche la libertà di consultare le risorse disponibili in internet con i propri dispositivi personali. Dopo di che, le definizioni vengono scritte e ogni partecipante si predispone ad esporre le proprie riflessioni davanti al gruppo.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in gruppi di quattro (contando). Ciascun gruppo analizza le quattro definizioni di feedback elaborate dai propri membri durante l'esercizio precedente. L'obiettivo è concordare una definizione comune. La definizione comune viene scritta su un foglio della lavagna.

Esercizio 4. Discussione di gruppo. Ogni gruppo presenta la sua definizione di feedback e spiega il proprio punto di vista. Il formatore incoraggia i feedback positivi e pertinenti e afferma che tutte le definizioni citate potrebbero essere vere, la cosa veramente importante non è la definizione, ma la consapevolezza del ruolo importante del feedback per trovare dei metodi efficaci di utilizzo quando si organizzano corsi di formazione.

Debriefing e valutazione

Il formatore invita i partecipanti a riflettere su eventuali modalità per utilizzare le nuove informazioni nell'organizzazione di corsi di formazione per adulti poco qualificati. Si avvia una discussione incentrata sull'impatto di un feedback pertinente sul miglioramento della partecipazione degli adulti poco qualificati alla formazione.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore raccomanda ai partecipanti di leggere le affermazioni dell'Appendice 1 e di decidere autonomamente la veridicità di ciascuna.

Appendice 1 – foglio di lavoro

Affermazione	Vero / falso
Il feedback ha un ruolo importante nell'aiutare gli adulti poco qualificati ad apprendere e raggiungere i loro obiettivi di apprendimento.	☐ vero ☐ falso
Il feedback dovrebbe essere parte integrante di ogni formazione per adulti poco qualificati.	☐ vero ☐ falso
Il feedback sia formale che informale dovrebbe essere trasmesso da parte dei formatori, ma anche da parte degli adulti poco qualificati che partecipano ai corsi di formazione.	☐ vero ☐ falso
Il feedback degli adulti poco qualificati dovrebbe fornire informazioni chiare riguardo la valutazione della formazione, ma anche riguardo i criteri della valutazione.	☐ vero ☐ falso
Il feedback positivo dovrebbe precedere quello negativo.	☐ vero ☐ falso
Il feedback deve essere specifico, obiettivo e costante.	☐ vero ☐ falso
Il feedback deve essere di natura supportiva, per incoraggiare un vero dialogo tra il formatore e i beneficiari.	☐ vero ☐ falso
Il formatore dovrebbe sempre incoraggiare i beneficiari a trasmettere i loro feedback, anche se sono adulti poco qualificati.	☐ vero ☐ falso
Il feedback può essere in forma scritta, ma anche orale e può contemplare il feedback non verbale.	☐ vero ☐ falso
I formatori che lavorano con adulti poco qualificati devono sviluppare costantemente la loro capacità di chiedere e raccogliere feedback dai loro utenti.	☐ vero ☐ falso
I formatori devono essere pronti ad adattare tutte le loro attività in base al feedback degli utenti, al fine di rispondere meglio ai loro bisogni e interessi.	☐ vero ☐ falso

Attività 3 – revisione a fine giornata

Lo so e agisco!

Panoramica

Questa attività viene utilizzata per ripassare brevemente i risultati delle sessioni precedenti, per approdare a conclusioni ed eventuali suggerimenti per le attività che verranno implementate dai partecipanti nei loro futuri corsi di formazione indirizzati ad adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su strategie, strumenti e risorse nuove da utilizzare nei loro futuri corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ fogli di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni di gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli di incoraggiare tutti i partecipanti a parlare, specialmente quelli che di solito sono riluttanti ad esprimersi di fronte al gruppo;
- ✓ prestare particolare attenzione alla condivisione di esempi reali dall'esperienza dei partecipanti.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Il formatore avvia una discussione sui temi appresi nel modulo, ponendo delle domande come: "Cosa sapete ora del feedback?", "Cosa è più importante per il formatore: trasmettere un feedback oppure riceverlo?", "È importante che un formatore sia pronto ad adattarsi in base al feedback raccolto dai partecipanti?", "Gli adulti poco qualificati possono fornire un feedback rilevante?", "Avete bisogno di maggiori informazioni su questo argomento?".

Riflessioni per i formatori

Quando avete un po' di tempo, riflettete sul modo in cui avete svolto questa sessione di formazione e sui suoi risultati. Che cosa ritenete valido? Cosa potete migliorare?

Vi chiediamo gentilmente di riflettere sulla vostra attività di oggi. Se foste tra i partecipanti della sessione di oggi, cosa vi sarebbe piaciuto? Cosa avreste cambiato?

Tenete presente che i vostri utenti sono dei formatori che hanno esperienza di lavoro con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno potenziato oggi? Quali specifici aspetti possono avere apprezzato dalla vostra esperienza come formatori dopo questa attività?

In fine, avete imparato qualcosa oggi dai vostri utenti? Avete trovato un modo specifico per sviluppare la vostra adattabilità e ricettività al feed-back, un modo specifico per coinvolgere meglio i vostri beneficiari nei futuri corsi di formazione?

MODULO 6

Intelligenza emotiva e capacità di gestione dello stress

Nella sua definizione più semplice, l'intelligenza emotiva si riferisce alla capacità di identificare e gestire le proprie emozioni, così come le emozioni degli altri. Correlata alla consapevolezza di sé, all'autoregolazione, all'empatia, alla motivazione, alle abilità sociali ecc., l'intelligenza emotiva è il fattore psicologico che probabilmente è più spesso utilizzato per spiegare il successo professionale. Pertanto, rappresenta un fattore centrale nello sviluppo professionale di formatori di successo, soprattutto se vogliono lavorare con gli adulti poco qualificati, poiché aiuta a costruire relazioni in ambito formativo, riduce lo stress del team, disinnesca i potenziali conflitti e potrebbe persino avere un impatto importante e migliorare la soddisfazione lavorativa dei formatori.

Attraverso questo modulo, i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati hanno l'opportunità di trovare modi specifici per migliorare la propria autoconsapevolezza e automotivazione, per prevenire l'ansia e lo stress professionale sia per se stessi che per i propri discenti.

Attività 1 L'importanza dell'auto-regolazione e dell'auto-motivazione									
Panoramica Questa attività utilizza brevi esercizi per aiutare i formatori che lavorano con gli adulti poco qualificati a migliorare consapevolezza di sé e motivazione personale, oltre a comprendere l'importanza di questi due fattori nella formazione degli adulti poco qualificati.									
Obiettivi ✓ sviluppare l'intelligenza emotiva dei partecipanti; ✓ sviluppare la consapevolezza di sé e l'auto-motivazione dei partecipanti.									
Materiali e risorse <table border="0"> <tr> <td>☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.)</td> <td>☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.)</td> </tr> <tr> <td>☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.)</td> <td>☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)</td> </tr> <tr> <td>☐ schede di lavoro</td> <td></td> </tr> <tr> <td>☐ risorse specifiche:</td> <td></td> </tr> </table>		☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.)	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.)	☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.)	☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)	☐ schede di lavoro		☐ risorse specifiche:	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.)	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.)								
☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.)	☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)								
☐ schede di lavoro									
☐ risorse specifiche:									
Durata 100 minuti	Dimensioni del gruppo ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)								
Istruzioni generali per i formatori che coordineranno l'attività ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative; ✓ prestare particolare attenzione a motivare i singoli partecipanti a mettersi in gioco in tutte le attività, poiché quelli più confidenti nelle proprie abilità formative potrebbero sentirsi meno chiamati in causa in alcune attività									

Descrizione dell'attività formative – metodologia

Esercizio 1. Lavoro individuale.

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere individualmente sulle loro attività di formazione, sugli sforzi che fanno per progettare e implementare i corsi di formazione e chiede loro di rispondere a una domanda specifica: "cosa mi motiva come formatore?". Ogni partecipante è invitato a scrivere su un pezzo di carta i 5 fattori più importanti che lo motivano ad essere un formatore.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo.

Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 5 (estraendo strisce di carta con numeri da 1 a 5) e chiede a ciascun gruppo di riflettere sui fattori motivanti che ogni partecipante ha scritto sul proprio foglio; a tal fine, ogni partecipante presenta le sue idee ai colleghi e fornisce esempi personali. Il compito del gruppo è selezionare i 5 fattori che tutti i membri del gruppo considerano come i più importanti e scriverli su una lavagna.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo.

Negli stessi gruppi, i partecipanti analizzano ciascuno dei 5 fattori scritti per decidere se tale fattore può motivarli come formatori anche nel lavoro con adulti poco qualificati. Il compito del gruppo è individuare, per ciascun fattore, quali modi specifici potrebbero essere utilizzati per rafforzare ulteriormente la loro motivazione nel lavoro con gli adulti poco qualificati.

Esercizio 4.

Discussione di gruppo. Ogni gruppo presenta le proprie idee ai colleghi, concentrandosi su esempi personali e condividendo le proprie competenze. Il formatore coordina la discussione e conclude sull'importanza della consapevolezza di sé e dell'automotivazione nel lavoro con gli adulti poco qualificati, ma anche sull'importanza della condivisione delle competenze e dell'apprendimento reciproco.

Conclusione e valutazione

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere la loro esperienza personale sull'argomento dell'attività e modera la discussione al fine di facilitare il contributo di tutti. Il formatore si concentra sullo scopo dell'attività e su ciò che i partecipanti hanno imparato svolgendola.

Consigli per Attività di follow up

Il formatore raccomanda ai partecipanti di compilare un questionario per identificare le proprie capacità di auto-motivazione. Il formatore raccomanda ai partecipanti di riflettere sui risultati e sui modi specifici per migliorare le proprie capacità di auto-motivazione. Il questionario sull'auto-motivazione è disponibile online su:

https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_57.htm#:~:text=Self%2Dmotivation%20is%20the%20force,spinge%20you%20to%20go%20on.

Attività 2	
Ansia professionale come fonte di stress	
Panoramica	
Questa attività utilizza l'auto-riflessione e l'analisi delle precedenti esperienze dei partecipanti come formatori per aiutarli a sviluppare i loro meccanismi e metodi di rilascio dello stress per ridurre l'ansia professionale.	
Obiettivi	
✓ sviluppare l'intelligenza emotiva dei partecipanti.	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☐ schede di lavoro ☐ risorse specifiche:	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)
Durata	Dimensione del gruppo
90 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali per i formatori che coordineranno l'attività	
✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative; ✓ prestare particolare attenzione a motivare i singoli partecipanti a mettersi in gioco in tutte le attività, poiché quelli più confidenti nelle proprie abilità formative potrebbero sentirsi meno chiamati in causa in alcune attività.	

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Esercizio 1. Lavoro di gruppo.

Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 5 (contando) e chiede a ciascun gruppo di riflettere su cosa li rende ansiosi durante la formazione. Il compito del gruppo è selezionare le 5 fonti più importanti di ansia professionale che tutti i membri concordano siano rilevanti per loro. I partecipanti sono incoraggiati dal formatore a fornire esempi personali, esperienze personali di ansia durante l'erogazione di una formazione specifica. I fattori sono scritti su un foglio di lavagna a fogli mobili.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo.

Negli stessi gruppi, ai partecipanti viene chiesto di pensare a situazioni specifiche quando hanno erogato corsi di formazione per adulti poco qualificati e di creare una gerarchia di questi 5 fattori dal meno ansiogeno al più ansiogeno. Ai partecipanti viene chiesto di riflettere sulle loro specifiche fonti di ansia durante i corsi di formazione per adulti poco qualificati e di pensare alle differenze rispetto ai corsi di formazione per altre categorie di adulti. Tutti i membri del gruppo dovrebbero concordare sulla gerarchia dei fattori ansiogenici.

Esercizio 3. Discussione di gruppo.

Ogni gruppo presenta le proprie idee ai colleghi, concentrandosi su esempi personali e condividendo le proprie competenze. Il formatore chiede al grande gruppo di trovare alcune idee dalla propria esperienza su modi specifici per ridurre l'intensità dell'ansia in ogni situazione presentata e conclude sul fatto che, anche se non esiste una "ricetta" per ridurre l'ansia professionale, esistono soluzioni che potrebbero implementare o adattare.

Conclusione e valutazione

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere la loro esperienza personale sull'argomento dell'attività e moderare le discussioni al fine di facilitare il contributo di tutti. Il formatore si concentra su quale fosse lo scopo dell'attività e su ciò che i partecipanti hanno imparato durante questa attività.

Consigli per attività di follow up

Il formatore raccomanda ai partecipanti di leggere risorse specifiche sull'ansia da lavoro e lo stress e di riflettere su questo.

Esempi di tali risorse:

- Doby, J., Caplan, RD (2017). Lo stress organizzativo come minaccia alla reputazione: effetti sull'ansia sul lavoro ea casa. in Academy of Management Journal 38 (4)
- Mughal, S., Walsh, J., Wilding, J. (1996). Stress e prestazioni lavorative: il ruolo dell'ansia di tratto. in Personalità e differenze individuali 20 (6).

Attività 3 – Revisione a fine giornata

L'intelligenza emotiva può prevenire lo stress?

Panoramica

Questa attività viene utilizzata per esaminare brevemente ciò che è accaduto nelle sessioni di formazione, pervenire alle conclusioni finali della giornata ed eventualmente formulare suggerimenti per le attività che i partecipanti possono realizzare nei loro futuri corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su nuove strategie, strumenti e risorse che possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione con adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|---|
| ☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) |
| ☐ schede di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensione del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti)
- ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti)
- ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)

Istruzioni generali per i formatori che coordineranno l'attività

- ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative;
- ✓ prestare particolare attenzione a motivare i singoli partecipanti a mettersi in gioco in tutte le attività, poiché quelli più confidenti nelle proprie abilità formative potrebbero sentirsi meno chiamati in causa in alcune attività.

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere su una situazione specifica in cui si sono sentiti più ansiosi mentre lavoravano con adulti poco qualificati, senza dover rendere pubblica questa esperienza a meno che non lo vogliano. Dopo questo breve momento di autoriflessione, il formatore chiede ai partecipanti di immaginare come si sono sentiti gli adulti poco qualificati di fronte a loro in quel momento...

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere la loro esperienza personale e modera la discussione al fine di facilitare una comprensione più profonda dell'importanza di ridurre l'ansia e lo stress professionale sia per i formatori che per i discenti. Il formatore sottolinea il ruolo dell'intelligenza emotiva nel raggiungere questo obiettivo.

Riflessione per i formatori

Quando hai un po' di tempo, rifletti sul modo in cui hai svolto questa sessione di formazione e sui risultati raggiunti. Cosa è andato bene? Cosa puoi migliorare?

Ti chiediamo gentilmente di riflettere sull'attività di oggi. Se fossi stato un partecipante oggi, cosa ti sarebbe piaciuto? Cosa avresti cambiato?

Tieni presente che i tuoi partecipanti oggi erano formatori che lavorano con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno sviluppato oggi? Quali aspetti specifici possono aver apprezzato dalla tua esperienza come formatore a seguito di questa attività?

E, ultimo ma non meno importante, hai imparato qualcosa oggi dai partecipanti? Hai trovato un modo specifico per sviluppare la tua motivazione personale, un modo specifico per ridurre la tua ansia professionale in vista di future formazioni con gli adulti poco qualificati?

MODULO 7

Pazienza e autocontrollo

Lavorare con adulti poco qualificati può essere una sfida importante per i formatori, sia dal punto di vista della progettazione di una metodologia efficace, sia dal punto di vista dell'implementazione, mantenendo la pazienza e l'autocontrollo. Gli adulti poco qualificati potrebbero non mostrare coinvolgimento, potrebbero non svolgere compiti che i formatori considerano alquanto semplici, mettendo quindi alla prova la pazienza e l'autocontrollo del formatore. Fortunatamente, sia la pazienza che l'autocontrollo sono tratti psicologici e professionali che possono essere sviluppati.

Questo modulo propone attività mirate al potenziamento della pazienza e dell'autocontrollo durante l'implementazione della formazione, sensibilizzando i formatori sull'impatto positivo di un comportamento paziente, specialmente nella formazione degli adulti poco qualificati.

Attività 1

La definizione di pazienza

Panoramica

Questa attività consente ai formatori di analizzare i loro comportamenti nel contesto di una formazione e di comprendere appieno l'importanza di un atteggiamento paziente nel lavoro con adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ sviluppare la pazienza e l'autocontrollo dei partecipanti nel contesto dei corsi di formazione;
- ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti sull'impatto positivo della pazienza, soprattutto quando si tratta di una formazione di adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☒ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ fogli di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

100 minutes

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative;
- ✓ prestare particolare attenzione alla propria pazienza, mettendo in pratica le raccomandazioni veicolate.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Brainstorming. Il formatore organizza una breve attività di brainstorming che inizia con la domanda “Cos'è la pazienza?”. Tutte le idee vengono scritte su un foglio alla lavagna.

Esercizio 2. Attività individuale. Dopo il brainstorming, con le idee scritte sulla lavagna ancora in vista, viene chiesto ai singoli partecipanti di elaborare una propria definizione di pazienza, con la possibilità di consultare le risorse disponibili online tramite i propri dispositivi personali. Ogni partecipante scrive la propria definizione su un foglio e si predispone ad esporre le proprie idee davanti al gruppo.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in gruppi di quattro (contando). Ogni gruppo analizza le quattro definizioni individuali, elaborate dai suoi membri nell'esercizio precedente con l'obiettivo di trovare le affinità e le differenze. Il risultato è una definizione integrata e concordata da tutti i quattro membri, che viene scritta sulla lavagna per essere condivisa nell'aula di formazione.

Esercizio 4. Discussione di gruppo. Ogni gruppo presenta la propria definizione di pazienza e spiega il proprio punto di vista. Il formatore incoraggia tutti i partecipanti a trasmettere dei feedback positivi e pertinenti e sottolinea il fatto che le definizioni potrebbero essere tutte vere, e che la cosa importante è quella di rendersi conto dell'importanza della pazienza nel contesto di una formazione con adulti poco qualificati e di adottare dei metodi efficaci per sviluppare un comportamento paziente.

Debriefing e valutazione

Il formatore incoraggia i partecipanti a condividere le loro esperienze personali sull'argomento e modera le discussioni per raccogliere il feedback di tutti i partecipanti. Il formatore invita i partecipanti a considerare delle attività di formazione per adulti poco qualificati, progettate in modo da non compromettere la pazienza del formatore. Infine, il formatore sottolinea la funzione di questa attività sulla base delle discussioni precedenti.

Suggerimenti e attività di follow-up

Il formatore invita i partecipanti a leggere il seguente materiale sul potenziamento della pazienza (<https://www.gregbellspeaks.com/blog/strategies-for-increasing-patience>) e di fare delle riflessioni in merito.

Attività 2

L'importanza dell'autocontrollo nel contesto di una formazione

Panoramica

Qui utilizziamo delle brevi attività individuali e di gruppo per aiutare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati a sviluppare le loro capacità di autocontrollo, e a comprendere meglio il ruolo dell'autocontrollo nell'ambito di corsi di formazione rivolti a questa categoria di adulti.

Obiettivi

- ✓ sviluppare la pazienza e l'autocontrollo dei partecipanti nel contesto dei corsi di formazione;
- ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti dell'importante ruolo dell'autocontrollo per un formatore.

Materiali e risorse

- | | |
|--|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ digital individual devices (smartphone, tablet, laptop etc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ digital group devices (computer & projector, speakers etc.) |
| ☒ foglio di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

90 minutes

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative;
- ✓ prestare particolare attenzione al proprio autocontrollo, mettendo in pratica le raccomandazioni veicolate.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Attività individuale. Il formatore invita i partecipanti a leggere la scheda di lavoro nell'Appendice 1 che elenca una serie di indicatori di elevato o assente autocontrollo e chiede loro di contrassegnare gli indicatori che riflettono il loro comportamento personale come formatori, specialmente all'interno dei corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in gruppi (si possono utilizzare gli stessi gruppi dell'attività precedente) e chiede ai membri di ciascun gruppo di condividere i “profili” di autocontrollo personali ottenuti nell'attività precedente; il formatore sottolinea che se qualche partecipante non vuole rivelare informazioni su di sé, può descrivere al gruppo un formatore ipotetico. Dopo questa discussione, il compito del gruppo è quello di selezionare 3 indicatori, da una qualsiasi categoria, e di immaginare insieme delle soluzioni atte a correggere questo indicatore/comportamento, al fine di agevolare l'efficienza della formazione degli adulti poco qualificati. Le soluzioni vengono scritte su un foglio della lavagna; ogni gruppo designa un rappresentante per esporre le proprie idee agli altri gruppi.

Esercizio 3. Discussione di gruppo. Ciascun gruppo presenta le proprie idee; il formatore avvia una discussione per enfatizzare l'importanza di conoscere e di gestire il grado di autocontrollo quando si organizzano corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Debriefing e valutazione

Il formatore invita i partecipanti a riflettere sull'importanza di avere un adeguato grado di autocontrollo quando si lavora con adulti poco qualificati, e avvia una discussione, sollecitando tutti i partecipanti a contribuire con il loro feedback.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore invita i partecipanti a riflettere su potenziali modi per sviluppare un adeguato grado di autocontrollo durante il loro futuro lavoro con adulti poco qualificati e di stabilire 3 semplici obiettivi personali e delle attività per raggiungerli.

Indicatori di autocontrollo elevato	
difficoltà a rilassarsi	
distanza dagli altri	
personalità rigida	
elevata concentrazione sui dettagli	
manca di sentimenti o mancanza di manifestazione dei sentimenti	
sentirsi responsabili (per una colpa)	
evitare ogni rischio	

Indicatori di autocontrollo scarso	
poca o nessuna autodisciplina	
manca di obiettivi o incapacità di raggiungere gli obiettivi	
bassa motivazione	
poca o nessuna forza di volontà	
difficoltà a controllare le emozioni	
manca di attenzione	
velocità nell'incolpare gli altri	
difficoltà a mantenere relazioni amichevoli	

³ from www.betterhelp.com/advice/willpower/self-control-definition-and-how-to-have-it/

Attività 3 – revisione alla fine della giornata

Pazienza e autocontrollo nella formazione di adulti poco qualificati

Panoramica

Questa attività serve per esaminare brevemente i risultati raggiunti nelle sessioni precedenti, per trarre le conclusioni finali della giornata e per approdare, eventualmente, a suggerimenti di attività che si possono svolgere nei futuri corsi di formazione, destinati ad adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su strategie, risorse e strumenti nuovi che si possono utilizzare nei futuri corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ foglio di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative;
- ✓ prestare attenzione e sollecitare ciascun partecipante a dare il proprio contributo.

Descrizione dell'attività formativa – metodologia

Il formatore avvia un dibattito, invitando i partecipanti a rispondere ad alcune semplici domande riguardanti la pazienza e l'autocontrollo, con attenzione a un comportamento adeguato per un formatore che lavora con adulti poco qualificati.

Alcuni esempi di domande: "Come possiamo, da formatori, sviluppare la nostra pazienza e l'autocontrollo?", "Come possiamo favorire la pazienza e l'autocontrollo dei nostri beneficiari, specialmente quando si tratta di adulti poco qualificati?", "Come possiamo impiegare la nostra pazienza e autocontrollo per garantire una formazione migliore agli adulti poco qualificati?", "È necessaria la pazienza per l'autocontrollo o è necessario l'autocontrollo per la pazienza?", "Come possiamo valutare la nostra pazienza e autocontrollo in contesti di formazione di adulti poco qualificati?", "Come possiamo gestire situazioni in cui ci manca la pazienza o l'autocontrollo? A chi ci rivolgiamo?".

Riflessioni per i formatori

Quando avete un po' di tempo, riflettete sul modo in cui avete svolto questa sessione di formazione e sui suoi risultati. Che cosa ritenete valido? Cosa potete migliorare?

Vi chiediamo gentilmente di riflettere sulla vostra attività di oggi. Se foste tra i partecipanti della sessione di oggi, cosa vi sarebbe piaciuto? Cosa avreste cambiato?

Tenete presente che i vostri utenti sono dei formatori che hanno esperienza di lavoro con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno potenziato oggi? Quali specifici aspetti possono avere apprezzato dalla vostra esperienza come formatori dopo questa attività?

In fine, avete imparato qualcosa oggi dai vostri utenti? Avete trovato un modo specifico per sviluppare la vostra pazienza e autocontrollo, un modo specifico per comportarvi in modo più adeguato nelle future formazioni con adulti poco qualificati?

MODULO 8

Capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole per tutti gli adulti desiderosi di imparare

Una delle componenti più critiche di una formazione basata sulle competenze è quella di creare un ambiente di apprendimento positivo, indipendentemente dall'età del beneficiario. Lavorare con adulti poco qualificati rende ciò ancora più importante, per via dell'eventuale esperienza di fallimento in ambito educativo e della conseguente risposta emotiva che rende difficile il coinvolgimento nella formazione.

La creazione di un ambiente di apprendimento positivo inizia con l'autoriflessione da parte del formatore, per continuare con la pianificazione e la perseveranza durante l'attuazione della formazione, pertanto il formatore dovrebbe prestare attenzione a come si sentono i beneficiari e infondere negli adulti poco qualificati il senso di sicurezza, di apprezzamento e rispetto, per motivarli a raggiungere i loro obiettivi di apprendimento.

Questo modulo sensibilizza i formatori che lavorano con adulti poco qualificati sull'importanza del clima di lavoro e sviluppa le loro capacità di garantire un ambiente di apprendimento confortevole e positivo per tutti i beneficiari.

Attività 1

Fattori che favoriscono un ambiente di apprendimento positivo

Panoramica

Questa attività consente ai formatori di individuare quei fattori che favoriscono il benessere dei beneficiari nell'apprendimento e aiuta a capire come impiegare questi fattori per agevolare l'apprendimento, specialmente per gli adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ sviluppare le capacità dei partecipanti di creare un ambiente di apprendimento confortevole;
- ✓ sensibilizzare i partecipanti sull'importanza del clima di lavoro nell'apprendimento degli adulti.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

100 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ Tenere presente che esistono prospettive diverse e rispettare le opinioni altrui;
- ✓ prestare particolare attenzione a mostrare rispetto per l'individualità e l'esperienza dei beneficiari.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Lavoro individuale. Il formatore invita i partecipanti a leggere la scheda di lavoro nell'Appendice 1 che presenta le basi teoriche di alcuni fattori che creano un ambiente di apprendimento confortevole. Il compito è quello di contrassegnare con “+” le informazioni che già conoscono, con “-” le informazioni nuove e con “✓” le idee che gli piacerebbe approfondire e discutere.

Esercizio 2. Attività in coppia. Il formatore raggruppa i partecipanti a coppie (in base alla loro posizione nell'aula di formazione). Il compito è quello di classificare le raccomandazioni dell'attività precedente in ordine di importanza, al fine di creare un ambiente di apprendimento confortevole per gli adulti poco qualificati. I componenti delle coppie si confrontano per analizzare gli aspetti contrassegnati con “✓” per meglio decidere l'ordine della classifica.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. Il formatore raggruppa le coppie in gruppi di 6 partecipanti; ogni coppia presenta i primi 3 fattori della classifica stabilita nell'attività precedente. Il compito di ciascun gruppo è quello di analizzare questi fattori e di identificare almeno due strategie per creare un ambiente di apprendimento positivo nella formazione degli adulti poco qualificati. Il formatore incoraggia i partecipanti a essere specifici, realistici e dettagliati, e li invita a sfruttare le loro esperienze professionali nell'elaborazione di tali strategie. Ogni gruppo crea una presentazione visiva di una delle strategie e designa un rappresentante.

Esercizio 4. Discussione di gruppo. Ciascun gruppo presenta le proprie strategie con l'utilizzo di ausili visivi (ad esempio la lavagna a fogli mobili) e fornendo dettagli ed esempi personali. Il formatore modera la discussione e incoraggia i partecipanti a dare dei feedback positivi e rilevanti.

Debriefing e valutazione

Il formatore invita i partecipanti a riflettere sulle soluzioni proposte e di commentarle, avviando una discussione.

Un aspetto molto importante è verificare se i partecipanti hanno ancora delle questioni da approfondire (se alcuni fattori contrassegnati con “✓” nella prima attività necessitano ancora di chiarimenti o di analisi aggiuntiva).

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore invita i singoli partecipanti a riflettere sulle soluzioni proposte per creare un ambiente di apprendimento positivo nella formazione di adulti poco qualificati e chiede di identificare la strategia più importante. Ogni partecipante si prepara a condividere le proprie idee nell'incontro successivo.

Stabilire una cultura di apprendimento solidale	I membri di un gruppo di apprendimento dovrebbero avere la sensazione di connessione. Dovrebbero avere la sensazione di contribuire all'ambiente generale che è una parte importante di una cultura di apprendimento solidale. Per questo, dovrebbe essere sviluppato un sistema di supporto o un programma di tutoraggio. L'idea può essere sviluppata tramite la creazione di forum di discussione, o di altre forme di attività online, dove i beneficiari possono confrontarsi su vari argomenti. I beneficiari possono utilizzare queste piattaforme per supportarsi a vicenda, per affrontare le preoccupazioni e per esprimere le loro opinioni su certi argomenti. Le moderne piattaforme di apprendimento offrono corsi di formazione e di educazione continua, attraverso risorse a cui gli studenti possono accedere nel loro tempo libero.
Rispondere ai bisogni degli adulti	Gli adulti hanno un bisogno psicologico di ordine e di sicurezza, di amore e appartenenza, di competenza e potere personale, di novità e libertà, e anche di divertimento. È importante soddisfare queste esigenze e aiutare gli adulti a progredire con un atteggiamento positivo. Negli ambienti di apprendimento in cui i formatori soddisfano questi bisogni intrinseci, gli adulti tendono ad essere più felici e coinvolti. Si incontrano allora meno resistenze comportamentali. Inoltre, un appagante ambiente di apprendimento aiuta gli adulti a sviluppare una giusta attitudine all'apprendimento mentre stabiliscono rapporti positivi l'uno con l'altro.
Essere positivi	Gli adulti rispondono molto meglio alle lodi che alle misure punitive. L'apprezzamento è la chiave della motivazione, a differenza dell'umiliazione che è scoraggiante. Gli adulti apprezzano la libertà di esprimere le proprie opinioni; in più, le opinioni dei loro pari giocano un ruolo cruciale nella definizione della loro attitudine all'apprendimento. Proprio per questo, azioni come molestie o prese in giro sono la prima causa per cui alcuni beneficiari abbandonano il percorso. L'espressione delle opinioni è importante, ma è anche fondamentale essere positivi piuttosto che aggredire. Il modo migliore per ridurre il comportamento negativo in un ambiente di apprendimento professionale è iniziare a correggere un comportamento negativo senza evidenziare i nomi di coloro che commettono errori.
Fornire un feedback	Il feedback è un ottimo modo per entrare in contatto con i beneficiari adulti, al fine di facilitare la formazione e di indirizzare gli sforzi nella direzione giusta. Il feedback è fondamentale per gli adulti in quanto li aiuta a monitorare i propri progressi e a modificare di conseguenza la propria strategia di apprendimento. Li aiuta a riconoscere i loro punti deboli e ad ottimizzare le competenze acquisite. Un feedback chiarisce il motivo per cui non si raggiungono gli obiettivi prestabiliti e suggerisce come procedere. Un feedback non è solo una chiave di motivazione, ma quando è tempestivo e coerente esso garantisce un ambiente di apprendimento interattivo. Il feedback consente ai beneficiari di andare avanti, infondendo un senso di scopo e di appartenenza.

⁴ from <https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>

Celebrare il successo	Oltre al feedback e all'apprezzamento, un modo per creare un ambiente di apprendimento positivo ed efficace è quello di celebrare il successo dei beneficiari. Questo può essere espresso in più forme, da una esultanza ad una grande ricompensa. Quando i successi vengono riconosciuti da parte dei formatori e condivisi con gli altri, si crea un senso di realizzazione e si promuove una sana attitudine all'apprendimento. I formatori possono dedicare del tempo su base settimanale per riconoscere i successi e le conquiste dei beneficiari, tramite attività di gruppo o progetti collettivi. Oltre al riconoscimento, occorre discutere insieme i processi e le strategie che hanno consentito al beneficiario di raggiungere l'obiettivo, cosa che potrebbe fungere da guida per tutti al fine di migliorare le loro prestazioni.
Sicurezza	Un buon ambiente di apprendimento offre ai beneficiari un luogo sicuro. Prima di aspettarsi dai beneficiari che progrediscano nell'apprendimento, bisogna offrire loro un ambiente dove sentirsi al sicuro, sia mentalmente che fisicamente. Sebbene la maggior parte delle istituzioni adotti delle misure per la sicurezza fisica, non molte istituzioni considerano la sicurezza mentale dei beneficiari. La sicurezza in un ambiente di apprendimento va oltre il benessere fisico. I beneficiari devono sentirsi supportati, accolti e rispettati. Costruire un ambiente di apprendimento positivo significa mantenere una cultura sana in cui le aspettative sono comunicate chiaramente e dove i beneficiari sono pienamente consapevoli del codice di condotta.
Impiegare giochi e attività interattive	Un apprendimento efficace ha la facoltà di stabilire forti interazioni e di promuovere l'attitudine di un apprendimento collaborativo. Ciò richiede dai formatori di instaurare una relazione positiva con i beneficiari e di fare in modo che i beneficiari abbiano tra loro dei rapporti amichevoli. Questo può essere raggiunto incoraggiando le attività di gruppo. L'introduzione di giochi e di attività che non si basano sulla competizione abbate le cricche all'interno dell'ambiente di apprendimento, aiutando anche i più timidi ad avere un senso di appartenenza. Tali attività promuovono la comunicazione, favoriscono l'ambiente collaborativo e stabiliscono le basi per un apprendimento cooperativo. Ci sono centinaia di attività e di giochi di gruppo collaudati che possono essere introdotti. Queste attività divertenti stimolano i beneficiari a frequentare la classe e li aiutano a progredire in un ambiente più amichevole.
Le ultime parole	Dare vita ad un ambiente di apprendimento che considera questi fattori aiuta a inculcare una prospera cultura dell'apprendimento. Un ambiente di apprendimento positivo è un ambiente in cui i beneficiari si sentono coinvolti e responsabili del loro apprendimento, partecipando alle attività individuali e di gruppo. Inutile dire che promuovere l'attitudine all'apprendimento positivo aumenta la motivazione dei beneficiari e i risultati del loro apprendimento diventano più promettenti.

Attività 2

Il benessere nell'apprendimento da adulti

Panoramica

Questa attività è importante perché i formatori che lavorano con adulti poco qualificati devono riflettere profondamente sul benessere nell'apprendimento e su come creare un ambiente educativo confortevole, dove gli adulti poco qualificati si sentono accolti e progrediscono.

Obiettivi

- ✓ sviluppare le capacità dei partecipanti per creare un ambiente di apprendimento confortevole;
- ✓ sensibilizzare i partecipanti sull'importanza del clima di lavoro nell'apprendimento degli adulti.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

90 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ Tenere presente che esistono prospettive diverse e rispettare le opinioni altrui;
- ✓ prestare particolare attenzione a mostrare rispetto per l'individualità e l'esperienza dei beneficiari.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Attività individuale. Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere su aspetti che li caratterizzano in quanto utenti che seguono dei percorsi per acquisire delle competenze in qualsiasi ambito della vita personale o professionale (ciclismo o guida, gestione di progetti, gestione finanziaria personale o istituzionale, ecc.). Si possono porre domande come: "Com'è stato l'ultimo corso di formazione a cui hai partecipato?", "Come ti sei sentito?", "L'esperienza di apprendimento è stata piacevole?", "Qual è stato il ruolo del formatore nel benessere dei partecipanti?", ecc. Dopo un breve momento di riflessione, viene chiesto ai partecipanti di scrivere su un foglio quali aspetti cambierebbero nella loro futura formazione per adulti poco qualificati e perché.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in 5 gruppi (in base alla scelta di colori, ad esempio), mantenendo i gruppi relativamente uguali. All'inizio, ogni partecipante è invitato a presentare le proprie idee pensate durante l'attività precedente, per ricevere dei feedback su potenziali modi atti a migliorare le modifiche che vorrebbe introdurre.

Dopo di che, viene chiesto ai gruppi di analizzare le domande dell'Appendice 1 per concordare una risposta comune a ciascuna domanda.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. Mantenendo gli stessi gruppi, viene chiesto ai partecipanti di creare una proposta di misure che si potrebbero adottare per facilitare il benessere degli adulti poco qualificati durante le attività educative. Viene chiesto ai partecipanti di basare le proprie proposte sui risultati delle due attività precedenti, nonché sulle proprie esperienze personali nell'ambito della formazione di adulti poco qualificati. Ogni gruppo scrive le proprie idee su un foglio alla lavagna.

Esercizio 4. Discussione di gruppo. Ogni gruppo presenta le proprie idee agli altri e il formatore modera la discussione, sottolineando che, a seconda delle caratteristiche dei beneficiari e del formatore, molte soluzioni potrebbero essere pertinenti; l'importante è che il formatore si conceda il tempo necessario per riflettere sul benessere del gruppo e per trovare modalità specifiche per promuoverlo.

Debriefing e valutazione

Il formatore incoraggia i beneficiari a riflettere sui metodi analizzati nelle precedenti attività di gruppo e a condividere i loro esempi personali di buone pratiche atte a favorire il benessere degli adulti poco qualificati.

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore invita i partecipanti a riflettere sui risultati delle attività precedenti e su modi specifici per utilizzare i risultati nel lavoro con adulti poco qualificati.

Appendice 1 – elenco di domande

Come possiamo aiutare gli adulti poco qualificati ad imparare insieme e come possiamo agevolare il loro benessere all'interno dei processi di apprendimento?

Da formatori, come possiamo agire per promuovere le pari opportunità nell'apprendimento per gli adulti poco qualificati e coinvolgerli nelle attività di apprendimento?

Perché pensi che solo alcuni adulti poco qualificati riusciranno ad apprendere con successo?

Pensi che sia possibile che tutti i membri di un gruppo possano sentirsi a loro agio durante le attività formative per adulti?

Pensi che alcuni gruppi di adulti poco qualificati si possano sentire meglio all'interno dei corsi di formazione e riescano quindi ad apprendere di più? Quali gruppi sono e perché?

Ti aspetti che alcuni adulti poco qualificati possano creare problemi durante le attività di apprendimento? Chi potrebbero essere? E come?

Gli adulti che creano problemi al gruppo dovrebbero essere esclusi dalle attività educative? Da chi? Come?

Attività 3 – Revisione a fine giornata

Come offrire un apprendimento confortevole per gli adulti

Panoramica

Questa attività viene utilizzata per ripassare brevemente i risultati delle sessioni precedenti, per approdare a conclusioni ed eventuali suggerimenti per le attività che verranno implementate dai partecipanti nei loro futuri corsi di formazione indirizzati ad adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ Far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su strategie, risorse e strumenti nuovi che si possono utilizzare nei futuri corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ Essere consapevoli del modo in cui i partecipanti esprimono le loro opinioni, incoraggiare la comunicazione assertiva;
- ✓ prestare particolare attenzione a incoraggiare i partecipanti a riflettere sulla loro acquisizione.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Il formatore invita i partecipanti a riflettere su ciò che hanno acquisito grazie a questo modulo e gli chiede di compilare la scheda di lavoro nell'Appendice 1. Il formatore modera un breve dibattito basato sulle risposte raccolte, sottolineando che l'ambiente di apprendimento dipende principalmente dal formatore.

Appendice 1 – foglio di lavoro

Mi occupo del benessere dei miei studenti attraverso...	
Il mio modo principale di agevolare un ambiente di apprendimento confortevole è attraverso...	
Quando lavoro con adulti poco qualificati, creo un clima positivo attraverso...	
Gestisco la diversità all'interno di una formazione attraverso...	
Nei miei corsi di formazione, mi concentro sulle esigenze di apprendimento individuali attraverso...	
Nei miei corsi di formazione con adulti poco qualificati, costruisco relazioni positive attraverso...	
I rompighiaccio sono utili con gli adulti poco qualificati perché...	
È importante stabilire le regole collaborando con i beneficiari perché...	
Di solito alterno l'apprendimento individuale con attività di gruppo perché...	
Incoraggio gli adulti poco qualificati a sostenersi a vicenda attraverso...	
Ora so che nei miei futuri corsi di formazione con adulti poco qualificati dovrò...	
In questo momento ho più fiducia nel mio...	

Riflessioni per i formatori

Quando avete un po' di tempo, riflettete sul modo in cui avete svolto questa sessione di formazione e sui suoi risultati. Che cosa ritenete valido? Cosa potete migliorare?

Vi chiediamo gentilmente di riflettere sulla vostra attività di oggi. Se foste tra i partecipanti della sessione di oggi, cosa vi sarebbe piaciuto? Cosa avreste cambiato?

Tenete presente che i vostri utenti sono dei formatori che hanno esperienza di lavoro con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno potenziato oggi? Quali specifici aspetti possono avere apprezzato dalla vostra esperienza come formatori dopo questa attività?

In fine, avete imparato qualcosa oggi dai vostri utenti? Avete trovato un modo specifico per sviluppare la vostra capacità di creare un ambiente di apprendimento confortevole, un modo specifico per aggiornare i vostri futuri corsi di formazione con adulti poco qualificati?

MODULO 9

Progettare attività di apprendimento efficaci per adulti poco qualificati

È risaputo che il successo è un fattore chiave per motivare qualcuno che sta svolgendo un'attività, quindi realizzare formazioni efficaci potrebbe essere la chiave per mantenere gli adulti coinvolti nella formazione e nel proseguimento della loro istruzione. Ma garantire il successo nell'apprendimento è più difficile quando si lavora con adulti poco qualificati, quindi i formatori devono pianificare attentamente le attività formative in modo che tutti i partecipanti possano sperimentare il successo formativo almeno ad un certo livello. Ovviamente, anche gli adulti poco qualificati hanno un potenziale di apprendimento significativo e ciascuno di loro può svolgere con successo attività formative e raggiungere obiettivi di apprendimento, ma il formatore deve pianificare attentamente tali attività, definire obiettivi di apprendimento realistici e utilizzare una metodologia che consenta agli adulti poco qualificati di apprendere.

Questo modulo aiuta i formatori che lavorano con adulti poco qualificati nello sviluppo delle loro capacità di pianificazione di attività di formazione utili a tutti i partecipanti e che consentono a ciascun partecipante di sperimentare il successo formativo per mantenerlo motivato e coinvolto.

Attività 1	
Macro progettazione di un corso di formazione	
Panoramica	
Questa attività è importante perché offre una metodologia di progettazione di interventi educativi adattabile a diversi temi, con l'obiettivo finale di offrire ai partecipanti al corso un metodo di sviluppo autonomo, secondo i principi del lifelong learning. Questa attività verte sulla macro progettazione di percorsi formativi volti a rispondere ai bisogni degli adulti poco qualificati.	
Obiettivi	
✓ sviluppare le capacità dei partecipanti di progettare attività educative efficaci nel lavoro con adulti poco qualificati ✓ sviluppare le competenze dei partecipanti nella macro-progettazione delle fasi di un intervento didattico per il coinvolgimento attivo dei partecipanti	
Materiali e risorse	
☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) ☒ schede di lavoro in Appendice 1,2, 3 ☐ risorse specifiche:	☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.)
Durata	Dimensione del gruppo
100 minuti	☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti) ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti) ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)
Istruzioni generali per i formatori che coordineranno l'attività	
✓ Essere consapevoli di tutte le fasi che compongono il processo di macro-progettazione; ✓ prestare particolare attenzione a motivare i singoli partecipanti a mettersi in gioco in tutte le attività, poiché quelli più confidenti nelle proprie abilità formative potrebbero sentirsi meno chiamati in causa in alcune attività.	

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Esercizio 1. Presentazione interattiva.

Il formatore presenta brevemente i riferimenti teorici, concentrandosi sulle informazioni nell'Appendice 1. Il formatore incoraggia tutti i partecipanti a coinvolgersi nella presentazione e a condividere alcune delle loro competenze per facilitare l'apprendimento reciproco all'interno del gruppo.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo.

Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 4-5 persone (a seconda del numero totale di partecipanti). Il compito principale, in ogni gruppo, è realizzare la macro progettazione di una formazione, secondo il modello dell'Appendice 2, concentrandosi sulla pianificazione di una formazione che risponda ai bisogni degli adulti poco qualificati e faciliti il loro successo nell'apprendimento. Le informazioni provenienti dall'introduzione teorica devono essere prese in considerazione e la loro sintesi rimane disponibile (sullo schermo) per i partecipanti nello svolgimento di questa attività.

Esercizio 3. Discussione di gruppo.

Ogni gruppo presenta il proprio lavoro ai colleghi e il formatore avvia una discussione su come gli adulti poco qualificati possano rispondere efficacemente a ogni formazione progettata.

Conclusione e valutazione

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere su ogni progetto di formazione realizzato e di analizzare il suo potenziale nel garantire il successo di apprendimento degli adulti poco qualificati. Per farlo i partecipanti utilizzano la metodologia SWOT e compilano le informazioni contenute nell'Appendice 3.

Consigli per attività di follow up

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla formazione che hanno sviluppato e di trovare modi per trasformare le debolezze in punti di forza e le minacce in opportunità. I partecipanti sono invitati a prepararsi a condividere le loro riflessioni e comprensioni nell'incontro seguente.

Appendice 1 – Modello teorico

Per la costruzione della formazione è stato preso come punto di riferimento metodologico l'approccio pedagogico di Paulo Freire: la pedagogia degli oppressi, con l'obiettivo di "non lasciare indietro nessuno" e di coinvolgere le persone a partecipare alla comunità di riferimento.

Lo scopo della macro-progettazione è quello di fornire un'idea complessiva del percorso da svolgere, sulla base di come sviluppare successivamente le fasi di micro-progettazione.

A cosa pensare:

- Profilazione del target dell'utenza
- Analisi dei vincoli progettuali
- Macro-obiettivi da raggiungere
- Argomenti specifici da trattare per la loro realizzazione
- Approccio didattico
- Criteri generali di valutazione

Tecniche di progettazione: qual è la ricetta del coinvolgimento?

Tieni presente che le componenti del coinvolgimento sono:

- 1) Attrazione - che alimenta l'interesse e la motivazione a frequentare il corso di formazione;
- 2) Interazione - come opportunità per mettere in pratica la teoria;
- 3) Esperienza - per finalizzare l'apprendimento. Posizione attiva e partecipata dei partecipanti attraverso discussioni, riflessioni e attività specifiche.

Strategie didattiche applicabili: brainstorming, analisi di casi, giochi di ruolo, gamification, storytelling.

Appendice 2 – Scheda di attività

Titolo del corso di formazione	
Abstract	
Obiettivi	
Durata	
Struttura	
Metodologia	
Materiali e risorse (opzionale)	Prima del corso di formazione
	Durante il corso di formazione
	Dopo il corso di formazione

ANALISI SWOT

		UTILE per raggiungere gli obiettivi	DANNOSO per raggiungere gli obiettivi
ORIGINE ESTERNA (caratteristiche dell'ambiente)	ORIGINE INTERNA (caratteristiche dell'organizzazione)	Punti di forza	Punti di debolezza
		Opportunità	Rischi

Attività 2

Micro progettazione di un corso di formazione

Panoramica

Questa attività è importante perché offre una metodologia per progettare interventi educativi adattabili a diversi temi, con l'obiettivo finale di offrire ai partecipanti al corso un metodo di sviluppo autonomo, secondo i principi del lifelong learning.

Questa attività si concentra sulla micro-progettazione delle attività dei corsi di formazione volti a rispondere ai bisogni degli adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ Sviluppare le capacità dei partecipanti di progettare attività educative efficaci per gli adulti poco qualificati;
- ✓ sviluppare le capacità dei partecipanti di progettare i dettagli delle fasi di un intervento educativo per il coinvolgimento attivo.

Materiali e risorse

- | | |
|---|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) | ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) |
| ☒ schede di lavoro in Appendice 1,2 e 3 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

90 minuti

Dimensione del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti)
- ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti)
- ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)

Istruzioni generali per i partecipanti che coordineranno l'attività

- ✓ Essere consapevoli delle varie fasi che compongono il processo di micro-progettazione;
- ✓ prestare particolare attenzione a motivare i singoli partecipanti a mettersi in gioco in tutte le attività, poiché quelli più confidenti nelle proprie abilità formative potrebbero sentirsi meno chiamati in causa in alcune attività.

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Esercizio 1. Presentazione interattiva.

Il formatore presenta brevemente i riferimenti teorici, concentrandosi sulle informazioni nell'Appendice 1. Il formatore incoraggia tutti i partecipanti a coinvolgersi nella presentazione e a condividere alcune delle loro competenze per facilitare l'apprendimento reciproco all'interno del gruppo.

Esercizio 2. Lavoro di gruppo.

Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 4-5 persone (a seconda del numero totale di partecipanti). Il compito principale, in ogni gruppo, è realizzare la micro-progettazione di una formazione, secondo il modello dell'Appendice 2, concentrandosi sulla pianificazione di una formazione che risponda ai bisogni degli adulti poco qualificati e faciliti il loro successo nell'apprendimento. Le informazioni provenienti dai riferimenti teorici devono essere prese in considerazione e la loro sintesi rimane disponibile per i partecipanti nello svolgimento dell'attività (sullo schermo).

Esercizio 3. Discussione di gruppo.

Ogni gruppo presenta il proprio lavoro ai colleghi e il formatore avvia una discussione su come gli adulti poco qualificati possano rispondere efficacemente a ogni formazione progettata.

Conclusione e valutazione

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere su ogni progetto di formazione realizzato e di analizzare il suo potenziale nel garantire il successo di apprendimento degli adulti poco qualificati. Per farlo i partecipanti utilizzano la metodologia SWOT e compilano le informazioni contenute nell'Appendice 3.

Consigli per attività di follow up

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla formazione che hanno sviluppato e di trovare modi per trasformare le debolezze in punti di forza e le minacce in opportunità. I partecipanti sono invitati a prepararsi a condividere le loro riflessioni e comprensioni nell'incontro seguente.

Per la costruzione della formazione è stato preso come punto di riferimento metodologico l'approccio pedagogico di Paulo Freire: la pedagogia degli oppressi, con l'obiettivo di "non lasciare indietro nessuno" e di coinvolgere le persone a partecipare alla comunità di riferimento.

La micro progettazione didattica rappresenta la fase più complessa dell'intero processo progettuale.

È utile dividerlo in due fasi:

- Micro-progettazione didattica
- Micro-progettazione di contenuti e attività.

Come creare le attività? Le attività sono strettamente legate ai contenuti e devono consentire un migliore apprendimento. Possono essere individuali o di gruppo. Possono essere eseguiti prima o dopo l'esposizione del contenuto.

Da dove iniziare? Sulla base del modulo compilato nell'attività precedente - macro-progettazione, compilare il modulo di micro-progettazione tenendo conto dei seguenti aspetti:

- Elenca tutti gli argomenti che vorresti trattare, attraverso l'uso di post-it.
- Dai ordine alle idee, individua gli argomenti principali e secondari, quelli da trattare prima e quelli da trattare dopo.
- Definisci il numero delle parti del corso e la durata indicativa di ciascuna (tra teoria e pratica).
- Definisci per ciascuna parte un sotto-obiettivo didattico da raggiungere e un argomento da trattare.

Appendice 2 – Scheda attività

Titolo del corso di formazione				
	Sessione formativa	Contenuti	Attività	Durata
				Orario di inizio e di fine

ANALISI SWOT

		UTILE per raggiungere gli obiettivi	DANNOSO per raggiungere gli obiettivi
ORIGINE ORIGINE INTERNA (caratteristiche dell'organizzazione)		Punti di forza	Punti di debolezza
	ORIGINE ESTERNA (caratteristiche dell'ambiente)	Opportunità	Rischi

Attività 3 – Revisione a fine giornata

Valutazione e auto-valutazione

Panoramica

Questa attività viene utilizzata per esaminare brevemente ciò che è accaduto nelle sessioni di formazione, pervenire alle conclusioni finali della giornata ed eventualmente formulare suggerimenti per le attività che i partecipanti possono realizzare nei loro futuri corsi di formazione con gli adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ Far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su nuove strategie, strumenti e risorse che possono utilizzare nei loro futuri corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|---|---|
| ☐ strumenti di scrittura individuali (carta, matite, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop, ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna, ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti, ecc.) |
| ☐ schede di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 partecipanti)
- ☒ gruppi medi (10-20 partecipanti)
- ☒ gruppi grandi (20-30 partecipanti)

Istruzioni generali per i partecipanti che coordineranno l'attività

- ✓ Essere consapevoli dell'equilibrio finale tra aspettative e conoscenze apprese;
- ✓ prestare particolare attenzione a dare risalto all'attenta valutazione dei punti di forza e di debolezza/rischi e opportunità del percorso formativo pianificato.

Descrizione dell'attività formative - metodologia

Il formatore chiede ai partecipanti di riflettere sulla progettazione di una formazione efficace per gli adulti poco qualificati e di creare un elenco di indicatori per valutarne l'efficacia. Il formatore scrive gli indicatori su fogli di lavagna e li discute con i partecipanti.

Riflessione per i formatori

Quando hai un po' di tempo, rifletti sul modo in cui hai svolto questa sessione di formazione e sui risultati raggiunti. Cosa è andato bene? Cosa puoi migliorare?

Ti chiediamo gentilmente di riflettere sull'attività di oggi. Se fossi stato un partecipante oggi, cosa ti sarebbe piaciuto? Cosa avresti cambiato?

Tieni presente che i tuoi partecipanti oggi erano formatori che lavorano con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno sviluppato oggi? Quali aspetti specifici possono aver apprezzato dalla tua esperienza come formatore a seguito di questa attività?

E, ultimo ma non meno importante, hai imparato qualcosa oggi dai partecipanti? Hai trovato un modo specifico per sviluppare la tua capacità di progettare attività che consentano agli adulti poco qualificati di avere successo nell'apprendimento? Puoi usare qualcosa dell'esperienza dei tuoi partecipanti nei tuoi futuri corsi di formazione?

MODULO 10

Capacità di fornire un feedback positivo e pertinente per ogni beneficiario, in particolare per gli adulti poco qualificati

Un feedback ben formulato, sia espresso in prima persona oppure ricevuto, offre l'opportunità di identificare meglio i propri bisogni (in un determinato ambiente di lavoro, ad esempio) e allo stesso tempo aiuta a produrre un miglioramento. Nel mondo professionale, dare e ricevere feedback potrebbe aiutare a migliorare le proprie competenze e a sviluppare, di conseguenza, nuove prospettive lavorative.

In questo modulo vengono sperimentati dei metodi che aiutano ad adottare un approccio costruttivo verso la comprensione dell'altro e che servono per meglio definire e formulare i propri desideri e bisogni in diverse situazioni. I partecipanti hanno la possibilità di esporsi a dei valori differenti e imparano a comunicare anche all'interno di sistemi di valori fondamentalmente diversi.

Attività 1

Osservazione o interpretazione

Panoramica

Questa attività utilizza la riflessione sulla propria percezione per aiutare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati a sviluppare la loro empatia e tolleranza nei confronti dei bisogni delle altre persone, diventando così più capaci di fornire un feedback positivo e pertinente.

Obiettivi

- ✓ Sviluppare le capacità dei partecipanti di trasmettere feedback positivi durante i corsi di formazione;
- ✓ sensibilizzare i partecipanti sulle diverse interpretazioni di una singola situazione.

Materiali e risorse

- | | |
|--|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☒ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1, 2 e 3 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

100 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ Essere consapevoli delle proprie opinioni per evitare che esse interferiscano con le attività;
- ✓ prestare particolare attenzione a non valutare le opinioni dei partecipanti, ma lasciarli discutere e prendere decisioni.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Esercizio 1. Il formatore presenta le definizioni dei concetti di osservazione e interpretazione dell'Appendice 1, distribuendo copie della scheda di lavoro o utilizzando una presentazione digitale e invita i partecipanti a riflettere sulle definizioni.

Esercizio 2. Attività in coppia. Il formatore raggruppa i partecipanti in coppie (in base alla loro posizione nell'aula di formazione). Il primo compito di ogni coppia è scegliere una definizione da discutere per poi analizzarla al fine di comprenderla meglio. Il formatore può porre delle domande presenti nell'Appendice 2 per facilitare la discussione. Alla fine, ogni coppia presenta le proprie conclusioni, il formatore agevola la discussione trasmettendo dei feedback positivi e incoraggiando i partecipanti a fare altrettanto.

Esercizio 3. Lavoro di gruppo. Il formatore divide i partecipanti in gruppi di 4-5 (a seconda del numero totale di partecipanti) e mette a loro disposizione l'elenco delle frasi nell'Appendice 3 (stampate o proiettate su un grande schermo). Il compito in ogni gruppo è quello di scegliere 3 frasi per discuterle e rispondere a due domande: "Quali sono gli elementi di osservazione e gli elementi di interpretazione nelle affermazioni in questione?" e "L'affermazione in questione può essere usata come feedback? Se no, come potrebbe essere formulata per fungere da feedback?".

Esercizio 4. Discussione di gruppo. Il formatore chiede a ciascun gruppo di presentare le proprie conclusioni ai colleghi, concentrando la discussione sui modi appropriati per formulare dei feedback positivi e incoraggiando i partecipanti a condividere le proprie competenze per riportare degli esempi di buone pratiche dalla loro esperienza personale.

Debriefing e valutazione

Il formatore invita i partecipanti a rispondere ad alcune domande e modera la discussione. Ecco alcuni esempi di domande che si possono porre: "È tua consuetudine dare dei feedback costruttivi e proficui?", "Quale feedback inutile ti è capitato di ricevere ultimamente e perché pensi che non sia stato efficiente?", "Quando è stata l'ultima volta in cui hai ricevuto un feedback utile e perché pensi che ti sia stato di supporto?", "La capacità di formulare un buon feedback è importante per te?", "Come affronti i diversi modi di pensare durante una discussione?".

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore segnala dei materiali video su cui riflessione e da commentare:

www.youtube.com/watch?v=jRnsF_L9atU

www.youtube.com/watch?v=RfXmQuukGTU

L'osservazione è:

- ☐ un "esame dettagliato dei fenomeni prima di un'analisi, di una diagnosi o interpretazione" (www.thefreedictionary.com/observation)
- ☐ "l'atto di riconoscere e annotare un fatto o un accadimento che spesso richiede una misurazione con degli strumenti" (www.merriam-webster.com/dictionary/observation)
- ☐ un'affermazione non giudicante che si basa su almeno uno dei cinque sensi della persona

L'interpretazione:

- ☐ connette le impressioni sensoriali con una valutazione e quindi crea una conclusione riguardante l'osservato
- ☐ è una spiegazione o concettualizzazione di un testo, ad esempio, di un'affermazione o di una situazione
- ☐ permette di dare un senso ad un fenomeno o ad una situazione, come diretta conseguenza dell'osservazione

Appendice 2 – domande a cui rispondere sulle definizioni

- ☐ Perché hai scelto questa definizione?
- ☐ Concordi con la definizione? Se no, che modifiche proporresti?
- ☐ Spiega come potrebbe essere capita la definizione che hai analizzato, usa un'esperienza come esempio.
- ☐ Puoi definire l'osservazione/l'interpretazione con parole tue?
- ☐ Come puoi distinguere l'osservare e l'interpretare, uno dall'altro (basandosi sulla definizione di uno dei due)?
- ☐ Secondo te, dove stanno le difficoltà nel differenziare tra osservazione e interpretazione?
- ☐ Come si possono superare queste difficoltà?

Appendice 3 – affermazioni da analizzare⁵

- ☐ "Sono davvero confuso per quel che hai appena detto sul mio lavoro"
- ☐ "Non voglio che ti arrabbi per quel che sto per dire, ma..."
- ☐ "Quando mi interrompi così, mi viene voglia di smettere di parlarti"
- ☐ "A me personalmente non importa, ma molte persone si potrebbero arrabbiare per quel che hai appena fatto"
- ☐ "Stai davvero reagendo in modo esagerato a quel che ho detto"
- ☐ "Il tuo problema è che non ti piaci"
- ☐ "Ho per te dei feedback e te li devo segnalare per il tuo bene"
- ☐ "Continui a parlare così piano, anche se ti ho avvertito che ho difficoltà a sentirti, e allora mi sento frustrato e voglio porre fine a questa conversazione"
- ☐ "Hai appena offeso ogni singola persona in questo gruppo"
- ☐ "Tu sembri accigliato e io sono confuso per quel che è appena successo"
- ☐ "Dal modo in cui punzecchi le persone fai pensare che hai bisogno di vendicarti del mondo"
- ☐ "Potrei lavorare con te più facilmente se tu avessi un migliore senso dell'umorismo"
- ☐ "Perché fai cose del genere?"
- ☐ "Capisci cosa intendo quando dico che mi stai dando dei messaggi contraddittori?"
- ☐ "Charlie, come ti fa sentire il fatto che Tom continui ad arrivare tardi alle riunioni?"
- ☐ "Sarò aperto con te, al tuo livello: penso che tu sia un idiota"
- ☐ "Vorrei che smettessi di provare a controllare le cose da queste parti."
- ☐ "Come pensi che mi faccia sentire quando dici cose del genere?"
- ☐ "Quel tipo di comportamento adolescenziale non ti porterà da nessuna parte qui"
- ☐ "E un'altra cosa. Sono stufo e stanco dal sentire che mi chiami "Tesoro"

⁵from www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/communication-skills-activities/feedback-practice

Attività 2

Trasmettere feedback

Panoramica

Questa attività utilizza un semplice esercizio sulle regole del feedback per aiutare i formatori che lavorano con adulti poco qualificati a sviluppare la loro consapevolezza nel formulare delle critiche costruttive e non dannose.

Questa attività consente ai formatori che lavorano con adulti poco qualificati di trasmettere dei feedback positivi e costruttivi, ma anche di accettare le critiche costruttive.

Obiettivi

- ✓ Sviluppare le capacità dei partecipanti di trasmettere feedback positivi durante i corsi di formazione;
- ✓ sviluppare la consapevolezza dei partecipanti dell'impatto che il loro feedback esercita sugli adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|---|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☒ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☒ fogli di lavoro Appendice 1 | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

90 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ Considerare i partecipanti che potrebbero essere riluttanti a condividere i loro pensieri, incoraggiarli a parlare e a partecipare senza metterli a disagio;
- ✓ prestare particolare attenzione a differenziare l'osservazione dall'interpretazione.

Descrizione dell'attività formativa – metodologia

Esercizio 1. Presentazione interattiva. Il formatore presenta le regole per un feedback positivo ed efficace (Appendice 1) e le discute con i partecipanti, concentrandosi in particolare su esempi di buone pratiche tratti dalle loro esperienze personali.

Esercizio 2. Attività individuale. Il formatore invita i partecipanti a pensare a una situazione in cui hanno ricevuto feedback che ha provocato disagio e di riflettere su come questo feedback avrebbe dovuto essere formulato (considerando le regole di feedback discusse prima).

Esercizio 3. Discussione di gruppo. Il formatore chiede ad alcuni partecipanti di condividere le proprie idee, e modera un dibattito incentrato sullo scambio di buone pratiche nel rispetto delle regole di feedback.

Debriefing e valutazione

Il formatore invita i partecipanti a rispondere ad alcune domande e modera una discussione. Ecco alcune domande che si possono porre: "Cosa vedi nel comportamento di una persona che ti dice che qualcosa non è sufficientemente buono?", "In caso di modifiche apportate, come puoi valutare se tali modifiche contribuiscono a migliorare la situazione?", "Cosa devi vedere e sentire per capire che la persona ha introdotto un cambiamento?", "Quali differenze vedi tra dare un feedback nel quotidiano e trasmettere un feedback a degli adulti poco qualificati all'interno dei tuoi corsi di formazione? ".

Suggerimenti per attività di follow-up

Il formatore segnala dei materiali video su cui riflettere e da commentare:

www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8c

www.youtube.com/watch?v=jhtwqK3iOV8

1. Fornire evidenze ed essere specifici

Il feedback critico dovrebbe essere accompagnato da evidenze sensate su ciò che è andato storto. È importante essere specifici: la vaghezza crea domande, mentre la specificità fornisce risposte.

I seguenti feedback non sono sufficientemente specifici:

- ☐ Non sei abbastanza sicuro durante le riunioni.
- ☐ Dovresti mostrare più iniziativa.
- ☐ Non essere così sottomesso con i tuoi colleghi.
- ☐ Devi diventare un leader migliore.

2. Trasmetti il feedback “in un sandwich”

I feedback particolarmente difficili vengono spesso ricordati meglio se vengono accompagnati da commenti buoni. Può essere utile "iniziare con qualcosa di positivo, passare ai commenti più negativi per poi concludere parlando di aspetti eseguiti bene". In questo, presta attenzione a non usare la parola "però" poiché potrebbe far dimenticare il feedback positivo trasmesso prima.

3. Cambiamento di comportamento – non cambiamento di personalità

Poiché le dichiarazioni che riguardano la personalità sono generalmente dei giudizi, esse probabilmente, non risultano illuminanti. Nell'ambito lavorativo, l'obiettivo di trasmettere un feedback è quello di provocare un cambiamento comportamentale, non un cambiamento di personalità. Se vuoi trasmettere un feedback sull'identità di qualcuno, ti servirà trovare degli esempi comportamentali e formulare quindi il tuo feedback.

Attività 3 – revisione a fine giornata

Revisione a palle di neve

Panoramica

Questa attività viene utilizzata per ripassare brevemente i risultati delle sessioni precedenti, per approdare a conclusioni ed eventuali suggerimenti per le attività che verranno implementate dai partecipanti nei loro futuri corsi di formazione indirizzati ad adulti poco qualificati.

Obiettivi

- ✓ Far riflettere i partecipanti sulle attività e sui risultati individuali e di gruppo;
- ✓ far riflettere i partecipanti su strategie, risorse e strumenti nuovi che si possono utilizzare nei futuri corsi di formazione per adulti poco qualificati.

Materiali e risorse

- | | |
|--|--|
| ☒ strumenti di scrittura individuali (carta, matita, penna ecc.) | ☐ dispositivi digitali individuali (smartphone, tablet, laptop ecc.) |
| ☐ strumenti di scrittura di gruppo (flipchart, pennarelli, lavagna ecc.) | ☐ dispositivi digitali di gruppo (computer e proiettore, altoparlanti ecc.) |
| ☐ schede di lavoro | |
| ☐ risorse specifiche: | |

Durata

30 minuti

Dimensioni del gruppo

- ☒ gruppi piccoli (5-10 membri)
- ☒ gruppi medi (10-20 membri)
- ☒ gruppi grandi (20-30 membri)

Istruzioni generali per i coordinatori dell'attività

- ✓ Essere consapevoli delle reazioni emotive dei singoli partecipanti, evitare di provocare disagio o altre emozioni negative;
- ✓ prestare particolare attenzione che ciascun partecipante rispetti le regole del feed-back quando si discutono le opinioni altrui.

Descrizione dell'attività formativa - metodologia

Il formatore pone una semplice domanda come "Perché il feedback positivo è particolarmente importante per gli adulti poco qualificati?" e chiede ai partecipanti di riflettere brevemente e di scrivere le loro risposte su dei piccoli fogli di carta. Quindi, chiede a ogni partecipante di accartocciare il proprio foglio per formare "una palla di neve" e di iniziare una "lotta a palle di neve". Dopo circa 30 secondi, il formatore chiede a ciascun partecipante di leggere il foglio che in quel momento risulta nelle sue mani e di riflettere sulla risposta che riporta.

Alcuni vengono invitati a leggere il contenuto del foglio a voce alta e di commentarlo, rispettando le regole del feedback.

Riflessioni per i formatori

Quando avete un po' di tempo, riflettete sul modo in cui avete svolto questa sessione di formazione e sui suoi risultati. Che cosa ritenete valido? Cosa potete migliorare?

Vi chiediamo gentilmente di riflettere sulla vostra attività di oggi. Se foste tra i partecipanti della sessione di oggi, cosa vi sarebbe piaciuto? Cosa avreste cambiato?

Tenete presente che i vostri utenti sono dei formatori che hanno esperienza di lavoro con adulti poco qualificati. Quali abilità o competenze hanno potenziato oggi? Quali specifici aspetti possono avere apprezzato dalla vostra esperienza come formatori dopo questa attività?

In fine, avete imparato qualcosa oggi dai vostri utenti? Avete trovato un modo specifico per sviluppare la vostra capacità di fornire un feedback positivo ad adulti poco qualificati? Potete usare qualcosa dell'esperienza dei partecipanti nei vostri futuri corsi di formazione?