



103

Programma di Formazione Pratica dei Formatori

INDICE DEI CONTENUTI

PARTE I: INTRODUZIONE	2
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	2
SCOPO E MOTIVAZIONE DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PRATICA DEI FORMATORI	3
GRUPPI OBIETTIVO E DESTINATARI FINALI	4
PARTE II: LINEE GUIDA PER LA PROGRAMMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE FORMATORI.....	6
1) PREMESSA.....	6
2) OBIETTIVI DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE DEI FORMATORI	7
3) RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE FORMATORI	8
4) STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE FORMATORI.....	9
4A) Aree di formazione	9
4B) Il ciclo della pianificazione	15
4C) <i>Learning by doing</i> (Imparare facendo).....	17
5) PIANIFICARE IL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PRATICA DEI FORMATORI	17
5A) Rapporto tra incontri in presenza e studio auto-diretto online.....	18
5B) Contenuti e materiali didattici per l'apprendimento in autonomia online	20
6) ESEMPIO DI PIANIFICAZIONE DETTAGLIATA PER UNA SESSIONE DI FORMAZIONE IN PRESENZA.....	28
7) VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PRATICA DEI FORMATORI.....	30
PARTE III: METODI E MATERIALI	31
1) METODI DELLA FORMAZIONE PRATICA PER I FORMATORI.....	31
2) MATERIALI E SUGGERIMENTI PER LE ATTIVITÀ.....	33
a) Attività di apertura (rompighiaccio)	33
b) Attività di laboratorio per costruire abilità e conoscenza	33
c) Attività individuali	35
d) Attività di valutazione.....	36

PARTE I: INTRODUZIONE

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Per facilitare la lettura e la pianificazione del programma di formazione formatori, di seguito presentiamo la sua struttura.

Questo programma è diviso in tre parti. Lo scopo della Parte I è di posizionare il programma di formazione formatori nel contesto del progetto ENGAGE e consentire agli utenti di comprendere lo scopo del progetto nell'ambito del programma Erasmus. Questa parte contiene riferimenti alla situazione migratoria in Europa, alle sfide a cui i partner del progetto hanno deciso di rispondere e al gruppo target a cui è rivolto questo programma di formazione continua.

La Parte II è quella centrale ed operativa del Programma. Fornisce indicazioni chiare su come affrontare e attuare le fasi della pianificazione del programma di formazione formatori. A questo proposito, vengono presentati i punti salienti del processo di pianificazione: il cerchio della progettazione, la formazione dei formatori/tutor e la metodologia. Seguendo le attuali tendenze di costruzione della flessibilità nell'apprendimento, la selezione di contenuti e attività necessarie per raggiungere gli obiettivi e i risultati definiti per ciascuna area è stata lasciata al singolo docente. Questa libertà consentirà al formatore di adattarsi alle reali esigenze di ogni gruppo di partecipanti. Con questo approccio, abbiamo voluto offrire un programma unico e sostenibile con risultati flessibili e adattabili.

Per offrire ulteriore supporto ai formatori, in particolare a coloro che dovranno affrontare questo ruolo per la prima volta, la Parte III offre un riepilogo dei suggerimenti per possibili contenuti e attività da svolgere durante il programma di formazione pratica. Il contenuto e le attività sono suddivisi in base alle fasi di formazione in cui possono essere utilizzati: nella fase introduttiva (attività rompighiaccio), nella parte centrale (attività di gruppo e individuali per costruire abilità e conoscenze) e la fase finale (attività per la valutazione).

Nello sviluppo di questo programma di formazione formatori, abbiamo voluto utilizzare il concetto di apprendimento informale poiché considerata come la forma di apprendimento più adatta per i gruppi di destinatari. L'apprendimento informale è la forma di apprendimento che è sempre esistita nell'esperienza dell'individuo. L'elemento essenziale dell'apprendimento informale è la spontaneità e l'indifferenziazione, nonché una dose di imprevedibilità. Oggi più che mai è evidente che l'individuo impara costantemente, e non solo nel contesto formale. L'apprendimento è uno dei bisogni innati dell'essere umano e in questo senso deve essere supportato, e poiché non possono essere pianificati tutti i fattori, di conseguenza, ciò induce alla necessità di un'attenta programmazione.

SCOPO E MOTIVAZIONE DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PRATICA DEI FORMATORI

Come scritto nel formulario di candidatura del progetto, il programma di formazione formatori nella pratica porrà un'enfasi significativa sul lavoro con approcci non tradizionali e basati sull'indagine, sfruttando l'onnipresenza dei nuovi ambienti di apprendimento online e dell'apprendimento informale.

Pertanto, gli educatori degli adulti ed gli operatori sociali migranti che sosterranno le donne straniere nello svolgimento del piano di studi "Leader per l'Integrazione" e nell'utilizzazione del Toolbox digitale online dovranno essere accompagnate con questo Programma per lavorare adeguatamente in ambienti digitali.

Inoltre, il programma dovrebbe aiutare gli educatori degli adulti nel sostenere le partecipanti con bisogni particolari, che potrebbero includere, ad esempio, un basso livello di competenza linguistica nella lingua del paese ricevente, la mancanza di esperienza in contesti di formazione formale, la mancanza di competenza informatica e la scarsa fiducia in se stesse nella comprensione della formazione.

Ogni gruppo, oltre alle esigenze citate, avrà il suo unico, molto specifico bisogno legato al retroterra culturale delle partecipanti e del paese ricevente. Un'attenzione particolare deve essere dedicata al modo in cui questi diversi retroterra culturali si incontreranno e si incroceranno.

Questo programma è strutturato in modo tale da fornire agli educatori le linee guida per pianificare le attività con i propri gruppi di interesse nei rispettivi paesi e città di residenza. L'obiettivo primario è il rispetto della specificità di ogni partner e dei soggetti coinvolti nel processo di aggiornamento, avendo particolarmente chiaro il principio del rispetto delle diversità culturali. La sua struttura sarà spiegata nella Parte II. L'elemento comune di tutte le parti è l'obiettivo da raggiungere, vale a dire il rafforzamento delle competenze personali delle donne migranti e la loro capacità di diventare leader dell'integrazione.

L'aumento del numero di migranti e della loro mobilità all'interno dell'Europa è una realtà in costante sviluppo. L'invecchiamento della popolazione europea garantirà che il flusso migratorio netto in Europa continuerà a ritmo costante per molti anni a venire. La riuscita integrazione di queste comunità di migranti nella vita civile e politica è essenziale se si vuole raggiungere una società coesa e inclusiva in Europa.

Il progetto ENGAGE riconosce la necessità di un nuovo approccio all'offerta di supporto per l'integrazione dei migranti. Questo è il motivo per cui il progetto ENGAGE è più focalizzato sull'integrazione dei migranti attraverso l'educazione e l'istituzione di un nuovo profilo di leader dell'integrazione, che potrebbe essere percepito anche come quello di un mediatore culturale. L'elemento centrale di questo nuovo approccio è lo sviluppo dei prodotti intellettuali del progetto:

IO1) Il Piano di Studi per Leader di Integrazione (Curriculum)

IO2) La Cassetta degli Attrezzi Digitali con Risorse Educative Dedicare (Toolbox)

IO3) Il Programma Pratico di Formazione Formatori

IO4) Il Portale e-Learning e gli Strumenti Digitali

IO5) Il Documento per le Politiche di Integrazione.

Per raggiungere questo obiettivo, i partner del progetto si sono impegnati a formulare, strutturare e pilotare un nuovo programma formativo specifico per l'integrazione e una serie di risorse didattiche flessibili e adattabili che aiuteranno gli educatori degli adulti a raggiungere i loro obiettivi di integrazione e a sostenere le nuove leader dell'integrazione.

Come in ogni altro programma di formazione pratica, questi devono essere adattati, il più possibile, alle esigenze e alle aspettative del gruppo in obiettivo. Questo programma di formazione formatori è stato sviluppato sui principi di attualità e sostenibilità dei contenuti e sulla metodologia proposta nel partenariato ENGAGE.

Il contenuto è stato selezionato sulla base delle altre realizzazioni intellettuali sviluppate nell'ambito del progetto ENGAGE: il Curriculum per Leader di Integrazione; le Risorse Educative Online della cassetta degli attrezzi. Per la metodologia, abbiamo usato l'approccio del *learning by-doing*. David A. Kolb è stato un pioniere dell'idea di apprendimento esperienziale, attraverso cui si impara mediante la riflessione su ciò che è stato fatto e in cui l'attenzione si concentra sul processo di apprendimento dell'individuo.

Un altro aspetto innovativo all'interno di questo Curriculum è la preferenza per modelli di apprendimento non formale e informale, rispetto al modello di apprendimento formale. Crediamo che le attività e gli obiettivi da raggiungere avranno un impatto migliore sul gruppo di destinatari e sugli utenti finali se viene utilizzato un approccio non formale e informale. Particolare attenzione sarà data alla selezione degli ambienti in cui si svolgerà la formazione pratica dei formatori, con preferenza per gli ambienti caratteristici del contesto sociale e culturale della città / regione rispetto alle aule tradizionali. Sebbene i formatori debbano essere sensibili ai bisogni delle partecipanti e adattare il loro insegnamento a un particolare momento e contesto, hanno comunque bisogno di un quadro su cui basare il contenuto. È risultato difficile, e talvolta contraddittorio, includere elementi di apprendimento non formale e informale in un programma di formazione, poiché la programmazione è una prerogativa del sistema formale, mentre l'apprendimento informale si svolge in un contesto spontaneo, occasionale, difficile da prevedere, e quindi non può essere pianificato e contestualizzato.

GRUPPI OBIETTIVO E DESTINATARI FINALI

Il programma di formazione formatori è progettato per due gruppi di destinatari distinti:

- educatori degli adulti e lavoratori di organizzazioni a supporto dei migranti;
- donne migranti che hanno il potenziale per emergere come leader di integrazione nelle loro comunità.

Nella società moderna, il ruolo dell'educatore viene continuamente adattato. D'altra parte, il ruolo di leader dell'integrazione è diventato sempre più presente e necessario, specialmente in aree con alti tassi di immigrazione.

Il formatore che svolge questo tipo di formazione pratica ha due ruoli principali, essendo il moderatore e il facilitatore del processo di apprendimento.

Il formatore come moderatore deve conoscere:

- le esigenze del gruppo dei destinatari,
- il retroterra di ciascun membro del gruppo dei destinatari.

Il formatore come facilitatore ha bisogno di sapere come:

- ascoltare e comprendere i/le partecipanti e utilizzare la loro interazione nel processo di apprendimento,
- motivare e coinvolgere i/le partecipanti nell'attività di apprendimento,
- creare e mantenere un'atmosfera di apprendimento / lavoro positiva e stimolante,
- utilizzare l'ambiente sociale e naturale come contesto di apprendimento favorevole e motivante,
- monitorare la dinamica del gruppo,
- monitorare lo sviluppo delle competenze dei/le partecipanti.

Chi è il *Leader dell'integrazione*?

Nella società moderna questo profilo è presente anche nell'ambito lavorativo e professionale. Il leader dell'integrazione in questo contesto è il manager del quotidiano, responsabile per il coordinamento, la pianificazione, la risoluzione dei problemi e l'implementazione di tutti i requisiti per raggiungere l'integrazione e i risultati di un'impresa. È un compito enorme e un ruolo molto frainteso.

Questo è un ruolo essenziale e di cruciale importanza dedicato al raggiungimento dei risultati di produttività stabiliti dall'impresa, alla definizione degli obiettivi principali e alla presa di decisioni chiave.

Riferendosi al contesto dei migranti, il leader dell'integrazione è considerato un mediatore tra i membri della propria "comunità" di origine e la comunità sociale e culturale del paese in cui vivono attualmente. Come in qualsiasi altro contesto, incluso il contesto della migrazione, il leader dell'integrazione deve essere in grado di:

- Gestire il caos fungendo da principale punto di contatto quotidiano per tutte le questioni relative all'integrazione e stabilendo la progettazione, i meccanismi e i protocolli del processo di integrazione globale che devono essere seguiti da tutti i partecipanti e dirigenti.
- Accelerare il processo aiutando i membri coinvolti a gestire il ritmo e lo slancio dell'integrazione e spingendo per decisioni tempestive su questioni chiave e fornendo una vera responsabilità per gli elementi di azione e le scadenze.
- Successo dell'architettura, fornendo continuamente attenzione e direzione su ciò che più conta, cercando ed evidenziando le migliori pratiche o le potenziali disconnessioni che potrebbero distruggere valore o generare rischi.
- Guidare personalmente il cambiamento partecipando direttamente e principalmente all'argomentazione dei problemi più importanti, in modo che questo ruolo aiuti a gestire lo "spazio bianco" e le dipendenze, identificando i problemi e quindi coordinando e comunicando le soluzioni a tutti i soggetti coinvolti.

PARTE II: LINEE GUIDA PER LA PROGRAMMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE FORMATORI

1) PREMESSA

L'apprendimento formale è un'istruzione normalmente impartita da insegnanti addestrati in modo sistematico e intenzionale all'interno di una scuola, di un istituto di istruzione superiore o di un'università. È una delle tre forme di apprendimento definite dall'OCSE, le altre sono l'apprendimento informale, che di solito si svolge naturalmente come parte di altre attività, e l'apprendimento non formale, che include tutto il resto, come l'istruzione sportiva fornita da allenatori spesso senza un titolo formale.

La ricerca indica che il 70-80% di tutto l'apprendimento è acquisito sotto forma di apprendimento informale; tuttavia, sembra essere in gran parte ignorato nella formazione.

Consideriamo alcune delle caratteristiche dell'apprendimento informale:

- è qualcosa che non è altamente consapevole
- fa parte di una routine quotidiana
- è auto-diretto e viene spesso attivato da motivazioni interne o esterne
- può essere non intenzionale, casuale e non pianificato.

Le persone imparano ogni giorno guardando, osservando, parlando e ascoltando colleghi, supervisor, clienti o utenti e venditori, altri professionisti, vicini. Il loro comportamento è fortemente influenzato dal cosiddetto allenatore silenzioso di un gruppo, altrimenti noto come la cultura dell'organizzazione di un gruppo. Allora, qual è la tua cultura di insegnamento?

Mentre la formazione formale richiede un contenuto pianificato molto rigorosamente che può essere quantificato, la formazione informale si centra intorno a individui motivati e autonomi (studenti) e formatori - possono essere non intenzionali, casuali e non pianificati. I programmi di apprendimento informale offrono molta più flessibilità sia per il formatore sia per lo studente ed è un processo di apprendimento reciproco. L'apprendimento informale appartiene a uno specifico campo della psicologia e della pedagogia, perché richiede un formatore che abbia conoscenze e abilità per selezionare adeguatamente metodi per la creazione di contenuti che abbiano senso per i partecipanti. Questo programma di formazione dei formatori descrive i metodi di apprendimento attivo che possono rappresentare una linea guida e un supporto per i formatori nella vita - fornire il contenuto di questa formazione non formale / informale. L'apprendimento informale è spesso trascurato e non considerato una cultura di apprendimento e insegnamento particolarmente valida. Alcuni ricercatori e accademici (anche se non tutti noi!) hanno l'opinione che l'apprendimento informale sia meno prezioso dell'apprendimento formale e prescrittivo (dovuto, in parte, al fatto che è difficile da quantificare - credono che se non può essere quantificato, non ha valore). Ma l'apprendimento informale è ciò che ci mantiene vibranti, attivi mentalmente e interessati al mondo che ci circonda e al nostro stesso sviluppo. Solo perché l'apprendimento informale non può essere quantificato facilmente non significa che non valga la pena - o che non sia essenziale per il nostro sviluppo e la crescita come esseri umani.

L'idea qui esposta è che gli educatori per adulti e coloro che lavorano con i migranti possono ora diventare parte di un processo di apprendimento reciproco. Poiché chiunque può creare risorse di apprendimento in modo rapido e semplice, è possibile sviluppare più contenuti da parte di coloro che comprendono meglio le esigenze di quei corsisti - i migranti. L'apprendimento non formale e informale consente agli educatori degli adulti di sostenere i corsisti in nuovi ambienti di apprendimento (il che significa che i corsisti possono scegliere le informazioni più interessanti per loro e accedervi quando necessario, invece di partecipare a sessioni di formazione in presenza rispetto ai quali gli argomenti trattati potrebbero non

essere sempre rilevanti). Questi tipi di possibili ambienti di apprendimento sono descritti anche in questo programma di formazione pratica. I contenuti informali di apprendimento sono anche più facilmente condivisi e distribuiti attraverso canali social come Facebook o Twitter, e più adattabili ai dispositivi mobili per la visualizzazione "on-the-go". In altre parole, un programma di apprendimento informale ben sviluppato fornisce informazioni ai partecipanti, sempre e comunque.

Mentre tutti i modelli di apprendimento sono in grado di fornire rapidamente contenuti su richiesta (*on-demand*), l'apprendimento non formale e informale è generalmente più conveniente per le donne migranti, soprattutto perché di solito non hanno esperienza nella frequenza a corsi di formazione formale. Possono essere ispirate a imparare a causa di un bisogno immediato e il desiderio di sapere come fare e/o capire qualcosa che è importante per il loro futuro. Anche se è un mito che l'apprendimento avvenga a scuola o in classe. Con l'apprendimento informale, non c'è un'aula. Per l'apprendimento informale, il mondo è la migliore aula.

2) OBIETTIVI DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE DEI FORMATORI

Come scritto nella Parte I, il progetto ENGAGE riconosce la necessità di un nuovo approccio all'offerta di supporto per l'integrazione dei migranti. Fondamentale per questo nuovo approccio è l'offerta di un nuovo programma formativo su misura per l'integrazione e una serie di materiali didattici flessibili e adattabili che aiuteranno gli educatori degli adulti a raggiungere i loro obiettivi di integrazione.

Gli obiettivi specifici del programma di formazione pratica per i formatori sono:

- sviluppare un Curriculum su misura per Leader d'Integrazione rivolto alle donne migranti che sostenga l'acquisizione di competenze chiave essenziali per il loro nuovo ruolo di leader dell'integrazione nelle loro comunità,
- sviluppare un Programma di formazione per educatori e formatori degli adulti nelle organizzazioni di supporto dei migranti,
- assistere gli educatori e formatori nell'erogazione del Percorso Educativo per Leader di integrazione,
- sviluppare un modello a cascata di integrazione in cui ogni leader di integrazione formata si faccia promotrice nel coinvolgere a sua volta un minimo di cinque donne migranti in una micro-rete.

3) RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE FORMATORI

I/le partecipanti (educatori, sostenitori dei migranti) saranno in grado di:

- 1) migliorare le capacità e le competenze di pianificazione e sviluppo di un programma formativo adattato alle esigenze di formazione del gruppo;
- 2) sviluppare le competenze necessarie per diventare un leader dell'integrazione responsabile della pianificazione, della progettazione, dell'attuazione e del pilotaggio del processo di integrazione dei migranti;
- 3) pianificare, coordinare e attuare programmi di formazione per sostenere l'integrazione di altri migranti;
- 4) sviluppare e rafforzare le abilità didattiche nell'educazione degli adulti e all'interno di un gruppo-obiettivo specifico;
- 5) sviluppare e rafforzare le abilità generali e personali trasferibili nell'educazione degli adulti e all'interno di un gruppo specifico di destinatari.

CONOSCENZE	ABILITÀ	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<p>Il formatore conosce e comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i bisogni del gruppo in formazione - le tecniche di ascolto e capisce i/le partecipanti e usa la loro interazione nel processo di apprendimento - le pratiche per motivare e coinvolgere i/le partecipanti in un'attività - i fattori per creare e mantenere un'atmosfera di apprendimento / lavoro positiva e stimolante - l'uso dell'ambiente sociale e naturale come contesto di apprendimento favorevole e motivante - le tecniche per monitorare: <ul style="list-style-type: none"> - le dinamiche di gruppo - lo sviluppo delle abilità dei/le partecipanti - l'importanza di responsabilizzare i/le partecipanti nel rendere le lezioni accessibili 	<p>Il formatore è in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispondere alle esigenze e agli interessi dei/le partecipanti al fine di sviluppare il processo di apprendimento - usare tutte le strategie per motivare e coinvolgere i/le partecipanti in un'attività di apprendimento - creare un ambiente di apprendimento / lavoro positivo e motivante - utilizzare l'ambiente sociale e naturale nelle attività di apprendimento e di lavoro - monitorare le dinamiche di gruppo - verificare e monitorare lo sviluppo delle abilità dei/le partecipanti - Utilizzare strumenti appropriati che lavorano in un ambiente interculturale - differenziare i modi di apprendimento interculturali - comprendere e applicare i metodi di base per l'educazione degli adulti e dei migranti 	<p>Il formatore è responsabile di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - decidere e applicare metodi di apprendimento interattivi e autodiretti in relazione ai risultati dell'apprendimento, ai profili dei/le partecipanti e al contesto formativo - incorporare le capacità e la metodologia generali dell'insegnamento nell'educazione degli adulti in un ambiente di lavoro / apprendimento informale

CONOSCENZE	ABILITÀ	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
	<ul style="list-style-type: none"> - selezionare le informazioni e fornire le strategie per mantenere alta la motivazione dei/le partecipanti - comprendere i processi di transizione culturale nel processo di apprendimento - riconoscere l'atmosfera di apprendimento positiva - riconoscere il vantaggio delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) nel mondo di oggi - applicare il potenziale delle TIC come sostegno alla creatività e all'innovazione per l'inclusione personale nella società e nell'occupazione - differenziare le attività di monitoraggio e valutazione del processo di apprendimento - implementare autonomamente i contenuti in base alle esigenze dei/le partecipanti 	

4) STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE FORMATORI

La struttura del programma pratico si compone di tre parti:

- **aree di formazione**
- **il ciclo della pianificazione**
- **la metodologia del *learning by doing* (imparare facendo)**

4A) Aree di formazione

Competenze - flessibilità - rafforzamento - responsabilità e autonomia - queste sembrano essere le parole chiave di questo documento.

Una volta definiti gli obiettivi del programma di formazione pratica, sono necessarie le procedure per identificare le aree di competenza e azione. I primi a essere definiti sono le competenze e i risultati correlati sui quali i/le partecipanti dovrebbero lavorare per lo sviluppo e il rafforzamento. Le competenze sono il punto di partenza della programmazione. È importante definire le competenze che i/le leader dell'integrazione vogliono conseguire. Le competenze ed i risultati attesi sono stati identificati sulla base di un'analisi del ruolo generale del leader dell'integrazione in una comunità e fanno parte dell'area delle competenze. Le competenze devono essere sviluppate attraverso il lavoro su determinati contenuti e in questa sezione viene spiegato come viene identificata e utilizzata l'area del contenuto.

Il nuovo elemento di questo programma è lo sviluppo di competenze in un contesto di apprendimento informale / non formale. Data la specificità del gruppo in formazione, composto da persone con storie, preparazione e retroterra culturale diversi, sono preferiti

approcci informali / non formali e un contesto di apprendimento in autonomia. Per questo motivo proponiamo una terza area - l'area dell'ambiente di apprendimento.

È opportuno considerare che nella pianificazione delle attività viene utilizzato un approccio trasversale. Le opzioni sopra menzionate per l'ambiente di apprendimento sono presentate come opzioni e suggerimenti. Ogni formatore è libero di scegliere i luoghi e gli svaghi di formazione / apprendimento tipici dell'ambiente locale della città / regione in cui può svolgersi la formazione e in cui i/le partecipanti vivono / lavorano / trascorrono il loro tempo.

Nel pianificare e implementare il programma di formazione pratica, il formatore deve utilizzare e relazionarsi principalmente ai prodotti intellettuali di ENGAGE: Il Programma Formativo per Leader di Integrazione (IO1) e la Cassetta degli Attrezzi digitale (Toolbox) contenente i materiali didattici audio-visivi (IO2).

AREA "Ambienti di apprendimento"

- ✓ Mercati e negozi
- ✓ Caffetterie, bar e ristoranti
- ✓ Impianti sportivi
- ✓ Biblioteche
- ✓ Musei
- ✓ Social network e ambiente informatico
- ✓ Natura (parchi, giardini, foreste, laghi, spiagge, montagne etc.)
- ✓ Altro (posto di lavoro, luoghi dove le persone amano trascorrere il loro tempo libero etc.)

AREA di "Contenuto"

- ✓ Consapevolezza interculturale – lavorare con la diversità
- ✓ Metodi interattivi nell'educazione degli adulti
- ✓ Quale insegnamento con i migranti
- ✓ Autostima e fiducia in se stessi
- ✓ Inclusione dei nuovi media
- ✓ Apprendimento in autonomia

AREA "Abilità e Competenze"

- ✓ La comunità che apprende (fabbisogni, motivazioni e clima operativo)
- ✓ Modelli educativi (formale/non – formale/informale)
- ✓ Abilità nell'insegnamento (metodi: apprendimento in autonomia/basato sull'indagine/ricerca)
- ✓ Abilità nella didattica (pianificazione, monitoraggio, valutazione)
- ✓ Abilità personali (sostenere la fiducia in sé e l'autostima)
- ✓ Comunicazione (competenze linguistiche del paese ricevente)
- ✓ Competenze digitali (lavorare ed imparare in ambiente digitale)

**AREA "ABILITÀ/COMPETENZE"
LA COMUNITÀ CHE APPRENDE**

CONOSCENZE	RISULTATI	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riconoscimento delle esigenze dei/le partecipanti in un ambiente interculturale - lavorare con la diversità ✓ Ambiente di apprendimento ✓ Aula formale ✓ Lezioni all'aperto ✓ Ambienti sociali e naturali utilizzati come contesti di apprendimento ✓ Le esigenze dei/le partecipanti / motivazione dei/le partecipanti / atmosfera di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizzare strumenti appropriati per lavorare in un ambiente interculturale ✓ Analizzare i modi di apprendimento interculturali ✓ Sviluppare le capacità di apprendimento attraverso modalità creative e innovative ✓ Rispondere alle esigenze dei/le partecipanti e utilizzare la loro interazione per sviluppare il processo di apprendimento ✓ Differenziare le esigenze dei/le partecipanti / le motivazioni dei/le partecipanti e le caratteristiche di un ambiente di apprendimento positivo ✓ Creare un ambiente di apprendimento / lavoro accogliente e motivante 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Scegliere e applicare i contenuti in base alle esigenze dei/le partecipanti, alla motivazione dei/le partecipanti e all'atmosfera lavorativa ✓ Creare un ambiente di apprendimento accogliente ✓ Creare e progettare attività che possono essere utilizzate con il gruppo-obiettivo in un ambiente di apprendimento ✓ Selezionare le migliori capacità e metodologie di insegnamento nell'apprendimento informale nell'educazione degli adulti

AREA "ABILITÀ/COMPETENZE" MODELLI EDUCATIVI		
CONOSCENZE	RISULTATI	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apprendimento formale / non formale / informale ✓ Piano di studio ✓ Programma ✓ Pianificazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Differenziare le caratteristiche dell'apprendimento formale, non formale e informale ✓ Applicare i contenuti in un modello educativo specifico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppare capacità e metodologie d'insegnamento in generale e nell'apprendimento non formale per l'educazione degli adulti

AREA "ABILITÀ/COMPETENZE" METODI DIDATTICI		
CONOSCENZE	RISULTATI	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Metodi didattici (apprendimento auto-diretto / apprendimento basato sull'indagine) ✓ Metodi interattivi nell'educazione degli adulti e nel lavoro con i migranti ✓ Modelli di apprendimento collaborativo ✓ Risoluzione dei problemi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creare occasioni per fare esperienza delle informazioni, basando idee e prospettive su di esse ✓ Utilizzare tecniche riflessive come il diario e il dialogo ✓ Comprendere e applicare i metodi di base per insegnare agli adulti ed ai migranti (apprendimento auto-diretto / basato sull'indagine) ✓ Comprendere i processi di transizione culturale ✓ Sapere come imparare e collaborare in modo efficace ✓ Dimostrare metodi interattivi ✓ Analizzare i modi di apprendimento interculturali ✓ Confrontare modi di apprendimento tradizionali e interattivi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Essere consapevoli degli interessi personali e delle risposte nell'uso di metodi di insegnamento variabili ✓ Incoraggiare l'autonomia e la responsabilità dei/le partecipanti ✓ Creare e lavorare in un ambiente di apprendimento scegliendo e applicando metodi di apprendimento interattivi rispetto a: <ul style="list-style-type: none"> ○ risultati dell'apprendimento, ○ profilo dei/le partecipanti ○ contesto didattico

AREA "ABILITÀ/COMPETENZE" ABILITÀ PERSONALI		
CONOSCENZE	RISULTATI	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Costruzione della fiducia in sé e dell'autostima ✓ Comunicazione ✓ Abilità trasferibili ✓ Relazioni interpersonali ✓ Motivazione degli "studenti" adulti ✓ Coinvolgimento dei media 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fornire metodi per combattere il filtraggio mentale in ogni parte della vita ✓ Differenziare la fiducia in se stesse e l'autostima ✓ Differenziare le strategie per aumentare la fiducia in se stesse e l'autostima ✓ Organizzare e produrre i metodi per motivare, potenziare e coinvolgere i/le partecipanti nelle attività ✓ Differenziare i bisogni motivazionali ✓ Stimare il potenziale dell'impiego dei media per favorire gli approfondimenti ✓ Differenziare e applicare l'uso dei nuovi media ✓ Applicare il pensiero critico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riconoscere gli sforzi e le difficoltà dei/le partecipanti durante l'apprendimento ✓ Riconoscere lo stato d'animo dei/le partecipanti e tenere traccia del loro benessere emotivo ✓ Dimostrare di saper potenziare la fiducia e l'autostima dei/le partecipanti ✓ Dimostrare la capacità di accrescere la motivazione dei/le partecipanti e il loro coinvolgimento nelle attività ✓ Dimostrare di saper gestire l'apprendimento in un ambiente che impiega i nuovi media della comunicazione e informazione

AREA "ABILITÀ/COMPETENZE" COMMUNICAZIONE		
CONOSCENZE	RISULTATI	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Competenza comunicativa nella lingua del paese ricevente ✓ Stili di comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Differenziare e combinare come collaborare efficacemente usando le capacità comunicative ✓ Affrontare le sfide della comunicazione in un'altra lingua ✓ Riconoscere diversi stili di comunicazione ✓ Registrare i progressi nelle capacità di ascolto e comunicazione ✓ Comprendere l'importanza di parlare una lingua straniera e che l'apprendimento di una lingua diversa fornisce informazioni sui modi di vita e sul modo di pensare degli altri 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acquisire la tecnica basata sulla comunicazione nella valutazione del processo educativo ✓ Dimostrare empatia e capacità comunicative ✓ Introdurre i/le partecipanti a diversi modi di espressione e comunicazione con esempi ✓ Apprezzare le differenze di retroterra culturale e linguistico dei/le partecipanti

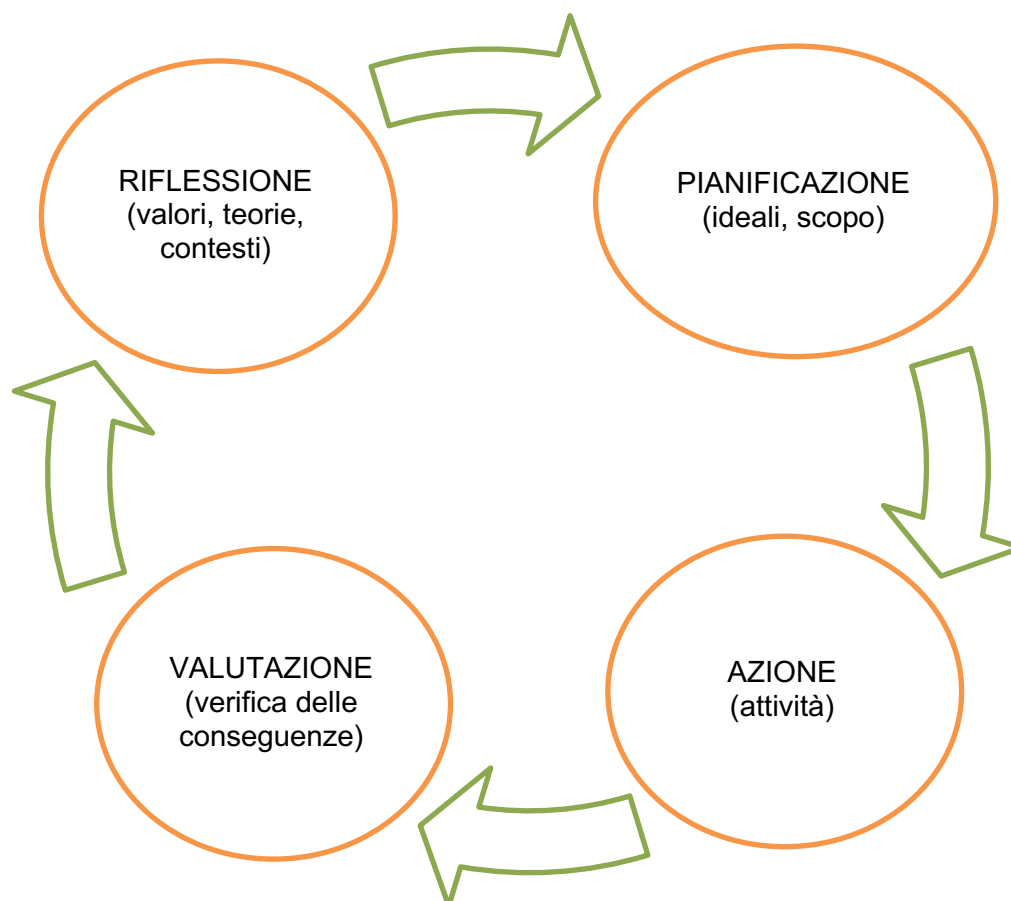
AREA "ABILITÀ/COMPETENZE" COMPETENZE DIGITALI PER LA FORMAZIONE		
CONOSCENZE	RISULTATI	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacità didattiche (pianificazione / monitoraggio / valutazione) ✓ Le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) come strumento per la formazione 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Differenziare metodi e tecniche di pianificazione, monitoraggio e valutazione ✓ Organizzare il monitoraggio delle dinamiche di gruppo ✓ Organizzare il monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei/le partecipanti ✓ Riconoscere il beneficio delle TIC nella quotidianità ✓ Progettare il potenziale delle TIC come supporto per i contenuti didattici ✓ Stimare il potenziale delle TIC per facilitare l'apprendimento approfondito ✓ Rafforzare le competenze digitali ✓ Riconoscere la creatività e l'innovazione per l'inclusione personale nella società e nell'occupazione ✓ Scegliere e applicare metodi interattivi in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> ○ risultati dell'apprendimento, ○ profilo dei/le partecipanti ○ contesto didattico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acquisire i metodi di valutazione appropriati, utili, amministrativamente convenienti, tecnicamente adeguati ed equi ✓ Dimostrare di lavorare e apprendere in un ambiente digitale ✓ Acquisire le competenze generali e metodologie di insegnamento nell'ambito dell'educazione informale degli adulti

Il formatore funge da moderatore nel processo formativo, in particolare per questi specifici destinatari, le donne migranti. La pianificazione deve essere strutturata, ma allo stesso tempo, il formatore deve essere molto flessibile e pronto a cambiare il proprio approccio e attività al fine di raggiungere i risultati / gli obiettivi. Inoltre, i formatori devono essere affabili, disponibili ed empatici.

4B) Il ciclo della pianificazione

Per garantire che il processo di apprendimento sia ben pianificato, i formatori dovrebbero avere in mente il ciclo della pianificazione. Lo scopo generale del cerchio della pianificazione è quello di aiutare i formatori a sviluppare le conoscenze e le abilità di cui hanno bisogno per aiutare i progressi dei/le partecipanti.

Utilizzando questo processo circolare di pianificazione, i formatori possono identificare tutte le fasi, le azioni e le attività di apprendimento.



La pianificazione dell'apprendimento efficace inizia con l'esame dei dati sugli obiettivi dei/le studenti per definire le loro esigenze di apprendimento e quindi l'identificazione delle conoscenze e delle competenze del formatore necessarie per soddisfare tali esigenze.

La pianificazione è necessaria per l'apprendimento formale e in un ambiente di formazione, ma è un equivoco che nell'apprendimento non formale / informale il formatore non sia invitato a pianificare il processo. I formatori non possono affidarsi esclusivamente all'improvvisazione. Dovrebbero creare le condizioni che favoriscano una buona atmosfera di apprendimento e quindi lasciare i membri del gruppo liberi di volare e gestire le loro emozioni e desideri. Questo è anche un processo che deve essere preparato dal formatore, selezionando le linee guida che seguono.

Un esempio di linee guida che possono essere utilizzate dai formatori sono le seguenti domande:

ESEMPI DI DOMANDE	ELEMENTI DELLA PIANIFICAZIONE	RESPONSABILITÀ ED AUTONOMIA
-------------------	-------------------------------	-----------------------------

PERCHÉ faremo una data attività?	Bisogni	Definire il valore fondamentale per la tua vita, per l'esistenza della tua istituzione
COSA stiamo per raggiungere?	Risultati	abilità da sviluppare
COME / QUANDO / DOVE lo faremo?	Programmazione attività	Metodologia Materiali didattici Ambienti di apprendimento
QUALI SONO le tue/vostre aspettative?	Risultati	Descrittori qualitativi (definizione del livello, dell'entità, dello standard di risultato)
ABBIAMO RAGGIUNTO i risultati attesi?	Monitoraggio e valutazione	Descrittori qualitativi

Tutti sono correlati tra loro e le domande relative alle risorse disponibili (restrizioni temporali, limiti di budget, etc.) potrebbero influenzare anche questa selezione, così come i diversi obiettivi di apprendimento (al contrario degli obiettivi didattici).

4C) Learning by doing (Imparare facendo)

È da notare che David Kolb¹ suggerisce che l'apprendimento è un processo circolare e che l'apprendimento migliore si ottiene quando attraversiamo ripetutamente l'intero cerchio. L'apprendimento esperienziale è potente, ma richiede l'auto-iniziativa, l'intenzione di imparare ed essere un partecipante attivo nell'apprendimento, quindi non è solo una teoria.

5) PIANIFICARE IL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PRATICA DEI FORMATORI

La tabella seguente vuole essere un semplice esempio di una proposta di pianificazione per la formazione generale che riguarda le tre aree. Inizia con gli elementi di base della formazione (abilità, contenuto, luogo), cioè gli elementi che a loro volta determinano la scelta del metodo. Al fine di rendere il programma di formazione pratica per i formatori più accessibile al gruppo pertinente dei destinatari, si propone di svolgere tutte le attività al di fuori della classe, in un contesto completamente informale. Per questo motivo, l'apprendimento ambientale è considerato un'area del programma di formazione pratica.

La scelta dell'ambiente deve essere fatta in base alla disponibilità e accessibilità dei singoli spazi / luoghi nelle rispettive sedi e sarà espressamente rivolta a contesti specifici - pertanto non può essere standardizzata per soddisfare tutte le possibili condizioni. La partecipazione a questi luoghi / spazi stimolerà anche il processo di inclusione delle destinatarie nel contesto sociale.

La scelta dello spazio determinerà il contenuto e le attività che verranno svolte. Ad esempio, dipenderà dalla realtà e dalla disponibilità del contesto ambientale se le competenze relative all'interculturalità saranno svolte presso la biblioteca locale o in un negozio di alimentari. Ciò che i formatori dovrebbero sempre considerare è che devono sviluppare sia le competenze e le aree di contenuto selezionate, sia l'aver cura dell'ambiente di apprendimento.

¹ <http://nuovadidattica.lascuolaconvoi.it/agire-organizzativo/7-lagire-partecipativo/david-kolb/>

5A) Rapporto tra incontri in presenza e studio auto-diretto online

AREA: DI CONTENUTO	AREA: AMBIENTE DI APPRENDIMENTO	PIANIFICAZIONE
COSA CONOSCIAMO?	DOVE LAVOREMO E CI INCONTREREMO?	PER QUANTO TEMPO LAVOREREMO INSIEME?
Consapevolezza interculturale – lavorare con la diversità Valori e identità culturali (O1)	BIBLIOTECA Ambiente online	6 ore di formazione in frontale Studio in autonomia 11.5 ore
Empowerment di Comunità (O1)	SPAZI PER ATTIVITÀ SPORTIVE Ambiente online	6 ore di formazione in frontale Studio in autonomia 10.5 ore
Abilità interpersonali (O1)	MUSEO Ambiente online	6 ore di formazione in frontale Studio in autonomia 10.5 ore
Coinvolgimento civico (O1)	MERCATO E NEGOZI Ambiente online	6 ore di formazione in frontale Studio in autonomia 10.5 ore
Leadership (O1)	BANCA / UFFICIO POSTALE Ambiente online	6 ore di formazione in frontale Studio in autonomia 10.5 ore
Comunicazione assertiva (O1)	SOCIAL NETWORK Ambiente online	6 ore di formazione in frontale Studio in autonomia 10.5 ore

L'approccio trasversale dovrebbe essere usato per raggiungere gli obiettivi e sviluppare le abilità elencate nella tabella. Significa che le abilità trasversali sono sviluppate lavorando in diversi ambienti sociali (o setting formativo), ma abbiamo ancora mantenuto il ruolo del formatore come moderatore, come ponte tra ciò che siamo e ciò che abbiamo, e ciò a cui miriamo raggiungere in termini di competenze, responsabilità ed autonomia.

Per poter svolgere le suddette attività, i formatori devono aver sviluppato le seguenti abilità (elencate in ordine di priorità):

1. Abilità personali
 - costruzione della fiducia in se stessi e dell'autostima
2. Abilità comunicative
 - competenza comunicativa nella lingua del paese ospitante
3. Capacità didattiche
 - monitoraggio e valutazione del processo di apprendimento
4. Capacità di insegnamento (incentrata sui metodi)

- Apprendimento autodiretto (in autonomia)
- Apprendimento basato sull'indagine.

Allo stesso tempo, le competenze e i risultati saranno sviluppati lavorando sui seguenti argomenti:

- ✓ La comunità di apprendimento
 - bisogni dei/le partecipanti
 - motivazione dei/le partecipanti
 - atmosfera di lavoro

- ✓ Modelli educativi
 - formale
 - non formale
 - informale.

5B) Contenuti e materiali didattici per l'apprendimento in autonomia online

Riconoscimento delle esigenze dei/le partecipanti in un ambiente interculturale - Lavorare con la diversità

Al fine di comprendere, rafforzare e sviluppare le competenze di lavorare in un contesto interculturale, i seguenti collegamenti servono come ulteriore materiale di apprendimento e formazione:

- ✓ Valori personali, credenze e atteggiamenti
https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/CHCAOD402A/chcaod402a_csw/knowledge/values/values.htm
- ✓ Perché l'identità è importante
<http://criticalmediaproject.org/why-identity-matters/>
- ✓ Esplorando il tuo iceberg culturale
http://www.differencedifferently.edu.au/defining_identities/part_1a.php
- ✓ Lettura: Valori e credenze
<https://courses.lumenlearning.com/alamo-sociology/chapter/values-and-beliefs/>
- ✓ Valori culturali: definizioni, esempi, ed importanza
<https://study.com/academy/lesson/cultural-values-definition-examples-importance.html>
- ✓ Identità culturale
<http://www.commonground.org.nz/common-issues/identity/cultural-identity/>
- ✓ Norme culturali: definizioni e valori
<https://study.com/academy/lesson/cultural-norms-definition-values-quiz.html>
- ✓ Capire la profondità e l'ampiezza del "multiculturalismo"
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/multicultural.html>
- ✓ Cerchi del mio "io multiculturale"
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>
- ✓ Cosa è lo shock culturale
<https://barendspsychology.com/culture-shock-stages/>
- ✓ I quattro piani dello shock culturale

- ✓ <https://medium.com/global-perspectives/the-4-stages-of-culture-shock-a79957726164>
- ✓ Migrazione, lutto culturale e identità culturale
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414713/>
- ✓ Gestire la migrazione (articolo)
<https://immi.se/intercultural/nr8/aghdami.htm>
- ✓ Migrazione: un esercizio di empatia
<https://serc.carleton.edu/bioregion/examples/65892.html>
- ✓ Toboo sociali da differenti retroterra
<https://youtu.be/Q0IbKNFtzH0>
- ✓ Chiaramente culturale: dare un senso alla comunicazione interculturale - simulazioni ed esercitazioni interculturali
<http://clearlycultural.com/games-simulations/>
- ✓ Gioco: Bada al divario (UNESCO)
<https://www.unric.org/en/latest-un-buzz/28285-mind-the-gap-unesco>
- ✓ Il viaggio di Sami dalla Grecia alla Romania (video)
<http://iamamigrant.org/samis-journey-greece-romania>

Motivazione degli adulti in formazione

Al fine di comprendere, rafforzare e sviluppare le competenze di motivare gli studenti adulti, i seguenti collegamenti servono come materiale aggiuntivo di apprendimento e formazione:

- ✓ Motivare lo studente adulto
http://www.ast.org/uploadedFiles/Main_Site/Content/Educators/Forum_Workshop_Conference_Ed_Presentations/Motivating%20the%20Adult%20Learner.pdf
- ✓ Il ruolo della motivazione nell'educazione degli adulti
<https://www.linkedin.com/pulse/role-motivation-adult-education-abdulrahman-al-dirbashi>
- ✓ Motivare gli adulti nel persistere nell'educazione ...
<https://www.nap.edu/read/13469/chapter/5>
- ✓ Motivare gli studenti adulti: Sei metodi per migliorare il coinvolgimento
<https://www.ispringsolutions.com/blog/motivating-adult-learners-6-methods-for-improving-engagement/>
- ✓ Cosa motiva gli adulti nell'apprendimento?
<http://www.edosfoundation.com/images/references/Decalogo%20brochure%20DEF.pdf>
- ✓ La motivazione nella teoria dell'educazione degli adulti
<https://mightymustangsutk.weebly.com/motivation-in-adult-education-theory.html>
- ✓ Principi di educazione degli adulti
https://www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf
- ✓ Fattori che influenzano l'educazione degli adulti e la motivazione dell'adulto in formazione (video)
<https://www.youtube.com/watch?v=OUf5bfMVPV0>
- ✓ Otto giochi online per ispirare gli studenti
<https://www.fractuslearning.com/students-online-games/>
- ✓ Coinvolgimento degli adulti nell'educazione
<https://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/EngagingAdultLearners.pdf>
- ✓ Motivare la partecipazione degli studenti adulti e la persistenza nei processi di apprendimento permanente
http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/Cremole_bestpractices.pdf

- ✓ Motivare i migranti: un esperimento sul campo sul processo decisionale finanziario nelle famiglie transnazionali
<http://www.nber.org/papers/w19805>
- ✓ Tre lezioni di successo da una donna d'affari araba di Leila Hoteit @ TED (video)
<http://ronedmondson.com/2012/05/taking-initiative.html>

Metodi interattivi nell'educazione degli adulti e nel lavoro con i migranti

I seguenti collegamenti servono come materiale aggiuntivo di apprendimento e formazione sui metodi interattivi nell'educazione degli adulti, specialmente migranti:

- ✓ Porte aperte all'educazione degli adulti per migranti
https://bgzberlin.de/files/r18_opening_doors_to_adult_education_for_migrants_hohe_aufloesung.pdf
- ✓ Adulti migranti: integrazione ed educazione
<https://rm.coe.int/1680306f0b>
- ✓ Io sono un migrante
<http://iamamigrant.org/>
- ✓ Inclusione dei rifugiati attraverso l'educazione non formale 2017
<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1155216/FULLTEXT01.pdf>
- ✓ Migrazione ed educazione degli adulti: apprendimento dei movimenti sociali e resistenza nel Regno Unito
<https://core.ac.uk/download/pdf/33982612.pdf>
- ✓ Educazione degli immigrati nelle istituzioni liberali per la formazione degli adulti 2010
https://www.oph.fi/download/140724_immigrant_education_in_liberal_adult_education_institutions_2010.pdf
- ✓ Migrazione, comunità e apprendimento lungo tutto l'arco della vita
http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=202
- ✓ Un'analisi critica delle esperienze di apprendimento tra donne immigrate
https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Fursova_No_2013_3.pdf
- ✓ Formazione degli adulti: attività rompighiaccio - Open2Study (video)
https://www.youtube.com/watch?v=nqeKgUSwN_8

- ✓ Incontro “rompighiaccio” (video)
<https://www.youtube.com/watch?v=KVM2i1eNQpU>
- ✓ Dieci grandi domande su attività “rompighiaccio” (video)
<https://www.youtube.com/watch?v=j-VHMIVsnjY>
- ✓ Apprendimento degli adulti in meno di 3 minuti (video)
<https://www.youtube.com/watch?v=8lvkJhXnEZk>
- ✓ Attività divertenti e creative per discenti adulti
<http://hosted.jalt.org/lifelong/journal/2013b/2013b-2-Erdelyi.pdf>
- ✓ È tempo di rendere l'apprendimento ancora divertente . . . Anche per gli adulti
<https://www.edutopia.org/blog/make-learning-fun-for-adults-carl-hooker>
- ✓ Conoscere le basi di internet in 6 settimane con Kahoot!
<https://kahoot.com/blog/2018/09/20/mastering-internet-basics-with-kahoot/>
- ✓ Sette strumenti online per creare giochi di apprendimento personalizzati (nessun coding richiesto!)
<http://blog.whooosreading.org/make-learning-games/>
- ✓ Darfur sta morendo (video)
<https://vimeo.com/66974401>
- ✓ Darfur sta morendo (game)
<http://www.gamesforchange.org/game/darfur-is-dying/>

Atmosfera di apprendimento

I seguenti link servono come ulteriore materiale di apprendimento e formazione sull'atmosfera di apprendimento:

- ✓ Stili di apprendimento: capire come impari (video)
<https://www.mindtools.com/mneme1sty.html>
- ✓ Come creare un'atmosfera d'aula positiva
<https://education.gov.gy/web/index.php/teachers/tips-for-teaching/item/1799-how-to-create-a-positive-classroom-atmosphere>
- ✓ L'atmosfera d'aula riflette la qualità dell'apprendimento

http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_195104_dalton.pdf

- ✓ Cosa rende un buon ambiente di apprendimento
<https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>
- ✓ Le caratteristiche di un ambiente di apprendimento altamente efficace
<https://www.teachthought.com/learning/10-characteristics-of-a-highly-effective-learning-environment/>
- ✓ Costruire il coinvolgimento degli studenti: l'atmosfera d'aula
<https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/building-student-engagement-classroom-atmosphere/>
- ✓ Ambienti di apprendimento positivi (video)
<https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/positive-learning-environments-illustration-of-practice>
- ✓ L'ambiente: Apprendimento degli adulti – La creazione di un ambiente favorevole per l'educazione degli adulti
<https://www.virtuallabschool.org/management/learning-environments/lesson-2>

Tecnologie dell'Informazione e Comunicazione (TIC) nelle nostre vite quotidiane

I seguenti collegamenti servono come materiale aggiuntivo di apprendimento e formazione sull'uso delle TIC:

- ✓ Importanza delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) nella nostra vita quotidiana
<https://pcdreams.com.sg/importance-of-information-and-communications-technology-ict-in-our-daily-life/>
- ✓ Cosa sono le TIC e perché sono così importanti oggi giorno?
<http://www.techproject.com.au/what-is-information-and-communications-technology-ict-and-why-is-it-important-in-todays-world/>
- ✓ La tecnologia dell'informazione nella vita quotidiana
<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/progress-of-information-technology.php>
- ✓ L'importanza delle tecnologie digitali nella vita
<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/the-importance-of-digital-technology-in-life-information-technology-essay.php>
- ✓ Insegnamento e apprendimento nel saggio sull'educazione digitale
<https://www.ukessays.com/essays/education/teaching-and-learning-in-the-digital-age-education-essay.php>
- ✓ Educazione degli adulti TIC: Una ricerca azione nel Regno Unito
https://www.researchgate.net/publication/226248589_Adult_learners_and_ICT_An_intervention_study_in_the_UK

- ✓ Utilizzo di tablet per l'apprendimento con migranti adulti analfabeti: risultati degli esperimenti in Piemonte ed Emilia Romagna
<https://www.degruyter.com/downloadpdf/books/9783110477498/9783110477498048/9783110477498-048.pdf>
- ✓ Sette modi per applicare le tecnologie per l'educazione con i rifugiati
<https://www.devex.com/news/7-ways-to-apply-tech-to-refugee-education-87809>
- ✓ Sei strategie di e-Learning per sviluppare migliori competenze nell'apprendimento
<https://elearningindustry.com/6-elearning-strategies-develop-deeper-learning-skills>
- ✓ Io sono un migrante- Joory (video)
<http://iamamigrant.org/joory-0>

Monitoraggio e valutazione del processo di apprendimento

I seguenti collegamenti servono come materiale aggiuntivo di apprendimento e formazione sul monitoraggio e la valutazione dei processi di apprendimento:

- ✓ Progettare un monitoraggio e una valutazione efficaci dei sistemi educativi per il 2030: una sintesi globale di politiche e pratiche
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/me-report.pdf>
- ✓ Monitoraggio e valutazione nell'educazione
http://www.academia.edu/4942025/Monitoring_and_Evaluation_in_Education
- ✓ Guida a principi e pratiche per il monitoraggio, la valutazione e l'apprendimento
<https://www.packard.org/wp-content/uploads/2017/05/Monitoring-Learning-and-Evaluation-Guiding-Principles.pdf>
- ✓ Diventare uno studente "auto-regolato": Una panoramica
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15430421tip4102_2?journalCode=htip20
- ✓ Sviluppare un quadro di monitoraggio e valutazione per i programmi per l'occupazione giovanile e femminile (video)
<https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/youth-employment/developing-monitoring-and-evaluation-m-e-framework>

Monitoraggio e valutazione dello sviluppo delle competenze dei/le partecipanti

I seguenti collegamenti servono come materiale aggiuntivo di apprendimento e formazione sul monitoraggio e la valutazione dei progressi di apprendimento dei/lle partecipanti:

- ✓ Quali sono le abilità per imparare? (video)
<https://k12.thoughtfullearning.com/FAQ/what-are-learning-skills>
- ✓ Sviluppare le abilità per l'apprendimento (video)
<https://www.coursera.org/lecture/ell-lesson/developing-learning-skills-ubfYm>
- ✓ Sviluppare una strategia di corso per l'autonomia dello studente
<https://academic.oup.com/eltj/article-abstract/49/3/219/468399>
- ✓ Le abilità e competenze per il 21° secolo per gli studenti del nuovo millennio nei paesi OECD
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2529>
- ✓ Capacità di apprendimento e sviluppo delle capacità di apprendimento
<http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Publications/Systematicreviews/Learningskillsandthedevelopmentoflearning/tabid/1851/Default.aspx?tabid=273>
- ✓ Costruire competenze per tutti: una revisione dell'Inghilterra
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/building-skills-for-all-review-of-england.pdf>
- ✓ Costruire competenze per tutti: una revisione della Finlandia
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Finland.pdf>

6) ESEMPIO DI PIANIFICAZIONE DETTAGLIATA PER UNA SESSIONE DI FORMAZIONE IN PRESENZA

Per coloro che necessitano di supporto aggiuntivo, il seguente è un esempio di una struttura didattica standard che può essere utilizzata. L'esempio fornito è personalizzato per una sessione di 180 minuti (compresa un'interruzione di 15 minuti).

Data:

Durata: 180 minuti

Risultato:

Contenuto:

Sede:

Metodi:

Tempo	Tipo di attività	Risultati
20'	Attività di apertura (rompighiaccio)	Il formatore: 1. conosce e comprende come si possono incoraggiare i/le partecipanti a pensare profondamente e ad ascoltare le altre persone 2. è in grado di conoscere meglio il proprio gruppo 3. è in grado di incoraggiare i/le partecipanti a coinvolgersi e impegnarsi nell'attività
20'	Brainstorming – riflessione sugli argomenti in programma	Il formatore: 1. sa come incoraggiare i/le partecipanti a riflettere sulla loro esperienza di laboratorio 2. è in grado di incoraggiare la coesione del gruppo attraverso il brainstorming 3. è in grado di applicare questa tecnica nel problem solving
30'	Decisione sull'attività che il gruppo si accinge a realizzare Breve introduzione teorica, presentazione delle parole chiave 1^ Attività	Il formatore: 1. è in grado di gestire un gruppo di studenti 2. è in grado di collaborare con gli studenti. 3. è competente nel prendere decisioni

45'	Lavoro sull'argomento del giorno Laboratorio / attività di gruppo, lavori in coppie	Il formatore: 1. sa come, verbalmente e non verbalmente, comunicare efficacemente con i/le partecipanti 2. è in grado di supportare gli studenti nel processo di apprendimento 3. è in grado di sviluppare e partecipare alle attività con i/le partecipanti
15	Riflessione sui risultati	Il formatore: 1. sa come stilare un elenco di sintesi delle conclusioni del gruppo 2. è in grado di gestire le diverse opinioni dei/le partecipanti 3. è in grado di riassumere le conclusioni del gruppo
15'	Pausa	
30'	Decisione sull'attività che il gruppo si accinge a realizzare Breve introduzione teorica, presentazione delle parole chiave 2^ Attività	Il formatore: 1. è in grado di gestire un gruppo di partecipanti 2. è in grado di collaborare con i/le partecipanti 3. è competente nel prendere decisioni
45'	Lavoro sull'argomento del giorno Laboratorio / attività di gruppo, lavori in coppie	Il formatore: 1. sa come, verbalmente e non verbalmente, comunicare efficacemente con i/le partecipanti 2. è in grado di supportare i/le partecipanti nel processo di apprendimento 3. è in grado di sviluppare e partecipare alle attività con i/le partecipanti
15'	Condivisione dei risultati	

Per i contenuti da utilizzare per le attività con gli studenti, consultare la Parte III del documento.

7) VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PRATICA DEI FORMATORI

Il formatore che mira a garantire che le attività in corso siano realizzate secondo il programma, dovrebbe monitorare:

- se il contenuto pianificato sta raggiungendo il suo scopo e offrendo i benefici previsti;
- se gli scopi e gli obiettivi di prestazione sono stati raggiunti;
- quali sono i fattori che potrebbero influenzare il risultato;
- se la strategia ha esito positivo e, in caso negativo, i motivi per cui non ha funzionato (compresa la valutazione dell'adeguatezza delle ipotesi formulate all'inizio);
- in che modo i risultati specifici stanno funzionando o sono stati utilizzati nella pratica;
- se i benefici sono stati realizzati, e in caso contrario, formulare raccomandazioni per le azioni future.

Per questa parte della formazione si consiglia di avviare una discussione con i/le partecipanti sulla base di domande, come le seguenti:

- Cosa ha a che fare questa attività con il tuo lavoro / vita / problema?
- Che cosa ha a che fare con i tuoi valori?
- Che cosa ha a che fare con i contesti in cui vivi?
- All'interno del problema che abbiamo identificato, cosa conta davvero per te?
- Perché?
- Cosa voglio che i/le partecipanti al corso apprendano / sviluppino?
- Cosa voglio imparare / sviluppare?

La valutazione è una determinazione sistematica del merito, del valore e del significato di un soggetto, utilizzando criteri governati da un insieme di standard.

In questo contesto è importante valutare il processo di apprendimento e le attività dei/le partecipanti e non (solo) i risultati. Per questa parte della formazione, si consiglia di eseguire una discussione basata su domande, come le seguenti:

- Qual è il focus (dell'attività)?
- Perché è così importante?
- Qual è lo stato originale e quale era lo scopo o l'ideale?
- Quali azioni sono state intraprese?
- Qual è stato il processo di cambiamento?
- C'erano dati convincenti per il cambiamento?
- In che misura questi sono stati analizzati, piuttosto che semplicemente descritti?
- In che modo il cambiamento è riferibile a teorie, valori o contesti?

PARTE III: METODI E MATERIALI

1) METODI DELLA FORMAZIONE PRATICA PER I FORMATORI

IL PROCESSO DEGLI AMICI CRITICI (*Critical Friends*)²

Il processo degli Amici Critici si concentra sullo sviluppo di relazioni tra colleghi, incoraggiando pratiche riflessive e ripensando la leadership. Questo processo si basa sull'apprendimento cooperativo degli adulti, che è spesso contrario ai modelli stabiliti negli ambienti di lavoro. Affronta anche una situazione in cui molti leader si trovano - addestrati a lavorare come unità indipendenti, certificati come se conoscessero tutto ciò che è necessario sapere, sentendo che la continuazione dell'apprendimento professionale non è essenziale per la creazione di un ambiente di apprendimento stimolante e ricco e che sono semplicemente supervisori nel ruolo di guida. L'aggettivo critico in un contesto di gruppo assume il significato di importante, chiave o necessario. Coloro che hanno utilizzato questo processo hanno scoperto che molti leader sono scomodi a essere critici. Hanno inoltre scoperto che molti leader sono addestrati a parlare in giro ed evitare problemi difficili, non affrontarli con attenzione. Il processo *Critical Friends* offre l'opportunità sia di sollecitare, sia di fornire un riscontro in modo da favorire l'apprendimento riflessivo.

Ecco alcune domande che puoi utilizzare per trovare il tuo amico critico:

- Chi può lavorare con te, come amico critico?
- Quante volte potresti incontrare questa persona?
- Per quanto tempo?
- Quali altri mezzi potrebbero confermare i risultati?

LA SFILATA DI STELLE³

La formazione e lo sviluppo informali sono piuttosto casuali e incidentali. In genere, non ci sono obiettivi di formazione specifici in quanto tali, né ci sono modi per valutare se la formazione ha effettivamente raggiunto questi obiettivi o meno. Questo tipo di formazione e sviluppo avviene in modo così naturale che molte persone probabilmente non sono consapevoli di partecipare a un'esperienza di formazione. Probabilmente la forma più importante di formazione informale è imparare dalle esperienze altrui nella vita personale e professionale. Gli esempi includono discussioni informali tra i formatori su un determinato argomento, gruppi di discussione di libri e articoli su un argomento. Un approccio più recente all'apprendimento informale prevede l'invito di formatori per l'ascolto di oratori di spicco, a volte chiamati affettuosamente una sfilata di stelle.

² Inizialmente sviluppato presso l'Annenberg Institute for School Reform presso la Brown University. Per ulteriori informazioni, visitare: https://depts.washington.edu/ccph/pdf_files/CriticalFriends.pdf.

³ <https://managementhelp.org/training/methods/formal-and-informal-methods.htm>

APPRENDIMENTO AUTO-DIRETTO

Nell'apprendimento autodiretto, gli studenti prendono le decisioni su quali esperienze di apprendimento e sviluppo si verificheranno e come. L'apprendimento autodiretto sembra essere più popolare negli ultimi tempi. Si noti che si può perseguire un approccio autodiretto all'apprendimento formale o informale. Ad esempio, l'apprendimento auto-diretto e informale potrebbe includere esempi di apprendimento informale elencati sopra (circoli di lettura, ecc.), a condizione che i/le partecipanti scelgano le attività e gli argomenti stessi, sia per ragioni professionali sia personali. L'apprendimento formale autodiretto prevede che siano i/le partecipanti a selezionare ed attuare le proprie finalità, gli obiettivi e i metodi di apprendimento, nonché il mezzo per verificare se gli obiettivi siano stati raggiunti.

APPRENDIMENTO DIRETTO DA ALTRI

L'apprendimento formale e indiretto coinvolge una persona diversa dagli studenti che seleziona gli obiettivi di apprendimento, il modo in cui tali obiettivi saranno raggiunti e il modo in cui verrà eseguita la valutazione per verificare che gli obiettivi siano stati perseguiti. Questa forma di apprendimento è probabilmente la più riconosciuta perché include l'approccio all'imparare utilizzato nelle scuole, nelle università e nei centri di formazione. Questa forma di apprendimento garantisce generalmente diplomi e certificati. Si noti che questa forma di studio, sebbene prontamente disponibile negli istituti di istruzione, è solitamente piuttosto generica, vale a dire che il programma è orientato a soddisfare le esigenze della maggior parte degli studenti e non è personalizzato per nessuno studente. Pertanto, gli studenti possono pagare le tasse scolastiche per acquisire conoscenze e abilità che potrebbero non essere realmente necessarie. Un'altra forma di formazione formale orientata dagli altri sono i piani aziendali di sviluppo dei dipendenti. I piani elencano gli obiettivi di rendimento, come e quando verranno raggiunti gli obiettivi e chi verificherà la loro realizzazione. La formazione formale indiretta può essere molto efficace per aiutare i lavoratori in formazione ad acquisire le aree desiderate di conoscenza e abilità in modo tempestivo. Uno svantaggio è che i/le partecipanti possono diventare un po' passivi, contando sull'esperto che mostra loro cosa dovrebbero fare e quando.

FORMAZIONE TRASVERSALE

Molti manager, inclusi i responsabili delle risorse umane, credono erroneamente che la motivazione dei dipendenti possa essere traguardata attraverso premi monetari o altri vantaggi. Imparano abbastanza presto che tali vantaggi sono dati per scontati e che il denaro non è la chiave per la motivazione dei dipendenti. La gestione professionale e unificata, in un buon ambiente di lavoro, è la base su cui costruire la motivazione dei dipendenti. Mentre l'elevato turnover dei dipendenti riflette sul morale basso e sulla mancanza di motivazione, se visto da un altro punto di vista, l'assenza di turnover porta rapidamente alla demotivazione poiché la possibilità di movimento e di avanzamento viene sottratta ai dipendenti. È contro natura umana rimanere statici, eseguire le stesse mansioni giorno dopo giorno, senza aspettative di cambiamento nella routine o senza opportunità di avanzamento. A seguito di una lettura o di una

lezione sull'argomento, i manager a volte implementano l'arricchimento del lavoro in modo fuorviante, aggiungendo responsabilità non premiate alle spalle dei loro supervisor e dipendenti. Ciò si traduce in una sensazione di sfruttamento e produce il contrario dell'effetto desiderato. Una tecnica di formazione efficace, che si traduce in motivazione, è una formazione trasversale, implementata sia orizzontalmente, sia verso l'alto che verso il basso (verticalmente). I capi dipartimento, gli assistenti e i dipendenti possono interagire in diversi dipartimenti o all'interno del dipartimento stesso.

2) MATERIALI E SUGGERIMENTI PER LE ATTIVITÀ

a) Attività di apertura (rompighiaccio)

Gli studenti formano un cerchio. Il primo inizia dando il proprio nome e una descrizione ad esso relativa. Per esempio:

- Io sono Paul (nome) e mi piace dipingere (un'attività che inizia con la prima lettera del loro nome).
- Sono Paul (nome) e sono paziente (una qualità che inizia con la prima lettera del loro nome).

La prossima persona deve ripetere ciò che il primo ha detto e dire la propria frase. La terza persona deve ripetere le prime due frasi e dire le proprie. L'attività continua fino a quando tutti i membri si sono presentati. Oltre alle parole, gli studenti possono usare il movimento o il gesto per descrivere meglio le parole usate.

b) Attività di laboratorio per costruire abilità e conoscenza

Iceberg

Il formatore posiziona un grande foglio di carta con una linea di un iceberg sul pavimento e tutti i partecipanti si siedono intorno ad esso. Il formatore quindi distribuisce carte con caratteristiche diverse che gli studenti posizionano sull'iceberg in base a ciò che ritengono sia più o meno importante.

Il formatore può iniziare una discussione con gli studenti sul proprio iceberg e incoraggiare i partecipanti a confrontare il loro iceberg con gli altri.

World Café:

Il *World Café* è un metodo per creare una conversazione di apprendimento collaborativo su questioni che contano innovando le lezioni in classe.

REGOLE:

- i/le partecipanti siedono ai tavolini in stile caffetteria o in gruppi di conversazione
- il facilitatore/conduttore può impostare (almeno tre) giri progressivi di conversazione, di circa 20 minuti ciascuno

- coinvolge i/le partecipanti ponendo domande o problematiche che contano davvero usando delle parole chiave
- dopo il primo giro di conversazione, il facilitatore può chiedere a un/a partecipante di rimanere al tavolo come "ospite del tavolo" per il giro successivo, mentre gli altri servono da viaggiatori o "ambasciatori del significato". I viaggiatori trasportano idee, temi e domande chiave nelle loro nuove conversazioni, mentre l'ospite al tavolo dà il benvenuto al nuovo gruppo di viaggiatori
- offrendo ai/le partecipanti la possibilità di spostarsi in diversi turni di conversazione, idee, domande e temi che iniziano a collegarsi e connettersi. Alla fine del secondo o terzo giro, tutti i tavoli o i gruppi di conversazione nella stanza saranno "impollinati" in modo incrociato con intuizioni provenienti da conversazioni precedenti
- nell'ultimo giro di conversazione, i/le partecipanti possono tornare al loro primo tavolo per sintetizzare le loro scoperte, oppure possono continuare a viaggiare verso nuovi tavoli
- Il conduttore può utilizzare la stessa domanda per uno o più giri di conversazione, oppure puoi porre domande diverse in ogni turno per costruire e approfondire l'esplorazione.

Barriere educative

Questa sessione si concentrerà sulle barriere educative o sull'accesso alla scuola. Ci sono molte ragioni per cui gli studenti abbandonano la scuola. Vedremo le ragioni che sono basate sulla cultura e in che modo si riferiscono all'educazione multiculturale.

Come individui, chiedi a ogni persona di pensare a una ragione che è legata alla cultura e impedisce loro di andare a scuola o ha reso difficile andare a scuola.

Ai/le partecipanti verrà chiesto di formare piccoli gruppi (3-5 persone). Chiedi a ciascun gruppo di creare un elenco di tutte le loro ragioni passate e di quelle che desiderano aggiungere oggi.

Ad ogni gruppo verrà chiesto di scegliere due delle loro ragioni e trovare almeno due cose che l'insegnante, la scuola o la comunità potrebbero fare per ridurre questa barriera. Il formatore cercherà di condurre la discussione al fine di ottenere la conclusione che un buon metodo di insegnamento è ciò che il formatore può fare per ridurre l'abbandono da tutti i livelli di istruzione.

Chiedi a ciascun gruppo di segnalare il proprio elenco di motivi / ostacoli a tutto il gruppo. Scrivi tutti i motivi / le barriere su un grande foglio di carta e tienilo sul muro. Chiedere a ciascun gruppo di fornire le proprie soluzioni e registrare una lista di soluzioni separate da lasciare sul muro accanto alla lista delle barriere.

Alla fine, durante una discussione plenaria, i/le partecipanti genereranno un elenco di barriere educative con il loro suggerimento per la soluzione a questi ostacoli.

Relazioni positive

In questo workshop, i/le partecipanti lavoreranno con il metodo di risoluzione dei problemi. Nella prima parte del workshop, ci saranno due situazioni problematiche per due lavori di gruppo. Ogni gruppo avrà una situazione problematica diversa.

Una situazione problematica si focalizzerà su un gruppo di persone che evita di trascorrere del tempo e di collaborare con una persona del gruppo.

La seconda situazione problematica sarà focalizzata, per contro, su una persona che evita di collaborare con il resto del gruppo.

I/le partecipanti lavoreranno per circa 20 minuti in gruppo. Parleranno del problema e cercheranno di risolverlo. Inoltre, sarà loro richiesto di elencare le diverse soluzioni su

un foglio grande di carta / poster. Al termine, lo presenteranno all'intero gruppo in 15 minuti e concorderanno le possibili soluzioni in una discussione plenaria.

Nella seconda parte del workshop, si suggerisce che i gruppi lavorino sullo stesso problema, cercando di trovare approcci e soluzioni diversi.

Inoltre, in questo caso, i tempi possono essere i seguenti:

- 20 minuti di lavoro in gruppo sull'attività
- 15 minuti per condividere esperienze e discussioni.

Parlare di sé

Il formatore introdurrà le carte con quelle che considerano parole chiave legate all'autostima e alla fiducia in se stesse. I/le partecipanti lavoreranno in coppia.

I/le partecipanti devono pensare a una causa scatenante che ha spinto il loro pensiero solitamente negativo, quindi devono definire questo pensiero negativo. Penseranno alle emozioni associate quando pronunciano il pensiero negativo ad alta voce, e devono recitare questa emozione l'uno/a con l'altro/a: se è rabbia, tristezza, senso di colpa, disgusto o un'altra emozione. Alla fine, i/le partecipanti penseranno alle prove di cui non supportano il pensiero. Gran parte del nostro egoismo negativo è la distorsione cognitiva, come l'esagerazione e la concentrazione sul negativo. Al termine, avranno l'opportunità di pensare a un pensiero alternativo in linea con la verità, ma con un messaggio positivo.

Identificare le credenze

Il formatore spiega il compito ai/le partecipanti. I/le corsisti/e possono essere divisi in tre gruppi (blu, rosso e verde) tirando fuori magliette di colori diversi da una scatola. Ogni maglietta presenta un punto di vista. La maglia azzurra presenta il punto di vista di "Io non merito nulla", la maglietta verde presenta "Non sono sicuro di meritare", e la maglia rossa presenta "Io me lo merito". Attraverso la drammatizzazione, i/le partecipanti saranno in grado di identificare le proprie convinzioni su un particolare problema, e potrebbero essere invitati a identificare le tre convinzioni fondamentali negative e i tre motivi per cui ogni convinzione non è vera.

c) Attività individuali

Metodo interattivo con gli adulti nella pratica

Si suggerisce di utilizzare un video sull'*empowerment* dalle risorse video online.

Il formatore spiega che l'obiettivo dell'attività è sviluppare la ruota di integrazione. Il formatore dovrebbe anche fornire alcune informazioni di base sul video.

Il formatore chiede agli studenti di pensare alla ruota di integrazione mentre guardano il video. Potrebbero aver bisogno di vedere la clip due volte.

I/le partecipanti possono provare a riempire la "Ruota dell'integrazione", mentre il formatore dovrebbe incoraggiare una breve discussione tra i/le partecipanti.

Pregiudizio e stereotipi

Per presentare questo argomento ai/le partecipanti, il formatore dovrebbe utilizzare un video su pregiudizi e stereotipi.

Si suggerisce che il formatore spieghi che l'obiettivo dell'attività è quello di sviluppare e praticare l'abilità di osservazione.

Sbloccare la porta

Il formatore può utilizzare un video dalle Risorse per l'auto-apprendimento presente nel Toolbox e condividere una copia dell'esercizio "Sono un potenziale?" con i/le partecipanti e illustrare l'obiettivo di questa attività.

Il formatore può chiedere ai/le partecipanti di prendere appunti mentre guardano il video, e al termine della visione, può chiedere di identificare le aree sulle quali dovremmo concentrare gli sforzi per investire ed ottenere l'integrazione civica.

d) Attività di valutazione

Ogni workshop può essere valutato dai/le partecipanti utilizzando due diversi metodi e sottolineando l'elemento della valutazione nel processo. Ogni workshop sarà valutato utilizzando due diversi metodi e ponendo la centralità su due diversi aspetti della valutazione:

- Valutazione dell'impatto che l'attività ha avuto sui/le partecipanti (cambiamenti nel comportamento, negli effetti e nelle emozioni). L'attività sarà basata sul fare qualcosa con un'intensità diversa correlata al livello di apprezzamento dell'attività.
- Valutazione del processo: i/le partecipanti compileranno un questionario basato sulla valutazione dei risultati del programma e in che modo abbiano soddisfatto i suoi obiettivi.

Il questionario può essere consegnato anche online, ma il suggerimento è di utilizzare un formato cartaceo per il questionario che verrà compilato dai/le partecipanti durante la sessione in presenza.

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2017-1-FR01-KA2040-057126



USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH | ADULT
EDUCATION
INSTITUTION

