



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

AGE WISE



Project No. 2020-1-AT01-KA204-078088

PACCHETTO PER FORMATORI

LINEE GUIDA DIDATTICHE
per metodi IGL

**PACCHETTO DI
APPRENDIMENTO**
per un corso di formazione delle
competenze per persone anziane

bit *schulungcenter*
member of *bit* group

**FUTURE
BALLOONS**
we take you higher!

EduVita

vhs
Volkshochschule
im Landkreis Cham e.V.

autokreacija

1.	INTRODUZIONE	4
2.	GUIDA DIDATTICA per un programma IGL	5
	2.1. Le istituzioni di Formazione per adulti che aderiscono a Programmi IGL ..	6
	2.1.1. Avvicinare le generazioni.....	6
	2.1.2. Condizioni del framework	8
	2.1.3. Contesto di apprendimento e Spazi di apprendimento	9
	2.1.4. Argomenti interessanti e obiettivi di apprendimento	11
	2.2. Rivolgersi ai gruppi Target	14
	2.2.1. L'Eterogeneità Anagrafica come fondamento.....	14
	2.2.2. Strumenti di Marketing	16
	2.2.3. Attrai i senior e rendili insegnanti	18
	2.2.4. Attrai i giovani e rendili apprendenti.....	19
	2.3. Insegnanti senior nei contesti IGL	21
	2.3.1. Idee e Buone Pratiche in Europa	21
	2.3.2. Controllo delle Competenze e della Motivazione per i senior.....	21
	2.3.3. Migliorare le Trainer Skill	21
3.	OBIETTIVI DEL CORSO SKILL-TRAINING	22
	3.1. Modulo 1: Eterogeneità Anagrafica.....	22
	3.1.1. Fase di Apprendimento 1: L'apprendimento intergenerazionale	22
	3.1.2. Fase di Apprendimento 2: Benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento-apprendimento	22
	3.1.3. Fase di Apprendimento 3: Riconoscere le differenze, cercare le somiglianze	22
	3.1.4. Fase di Apprendimento 4: Imparare gli uni dagli altri	23
	3.2. Modulo 2: Scopri il tuo potenziale / Crea il tuo percorso di apprendimento	23
	3.2.1. Fase di Apprendimento 1: Insegnanti senior	23
	3.2.2. Fase di Apprendimento 2: Scopri il tuo potenziale	23
	3.2.3. Fase di Apprendimento 3: Crea il tuo percorso di apprendimento	23
	3.3. Modulo 3: Teoria di apprendimento	24
	3.3.1. Fase di Apprendimento 1: Imparare ad imparare	24
	3.3.2. Fase di Apprendimento 2: Stili di Apprendimento visivi, uditivi e cinestetici	24
	3.3.3. Fase di Apprendimento 3: Il ciclo di apprendimento di Kolb e gli stili di apprendimento di Honey-- Mumford.....	24
	3.4. Modulo 4: Fondamenti di Metodologia e Didattica	25
	3.4.1. Fase di Apprendimento 1: L'Arte dell'Insegnare e le sue Metodologie	25
	3.4.2. Fase di Apprendimento 2: Come progettare le tue lezioni in modo intergenerazionale	25
	3.4.3. Fase di Apprendimento 3: Il tuo stile di insegnamento personale	25
	3.5. Modulo 5: Preparazione del workshop	26
	3.5.1. Fase di Apprendimento 1: L'ambiente di apprendimento	26
	3.5.2. Fase di Apprendimento 2: Obiettivi di insegnamento	26
	3.5.3. Fase di Apprendimento 3: Documenti per il training	26
	3.6. Modulo 6: Toolbox per i Trainer	27
	3.6.1. Fase di Apprendimento 1: Prevenire i conflitti e trasformazione	27
	3.6.2. Fase di Apprendimento 2: Apprendimento esperienziale e partecipativo.....	27
	3.6.3. Fase di Apprendimento 3: Strumenti utili per il processo di insegnamento	27
	3.6.4. Fase di Apprendimento 4: Tecnologia	28
	3.6.5. Fase di Apprendimento 5: Valutare il processo di insegnamento-apprendimento	28
4.	CURRICULUM: Progettazione del Concept per un Corso di Formazione in modalità Blended.....	29
	4.1. INTRODUZIONE	29

4.1.1.	Finalità	29
4.1.2.	Gruppi Target	29
4.1.3.	Durata	29
4.1.4.	Apprendimento Blended.....	29
4.1.5.	Struttura del Corso di Formazione in modalità Blended AGE:WISE (3 giorni).....	30
4.1.6.	Metodi	30
4.1.7.	Contesto	31
4.2.	Giorno 1 del Corso - Training in Classe	32
4.2.1.	Finalità	32
4.2.2.	Introduzione	32
4.2.3.	Risultati di apprendimento	32
4.2.4.	Programma	32
4.3.	Giorno 2 del Corso - Training Online.....	39
4.3.1.	Finalità	39
4.3.2.	Introduzione	39
4.3.3.	Risultati di apprendimento	39
4.3.4.	Programma	40
4.4.	Giorno 3 del Corso - Training in Classe	48
4.4.1.	Finalità	48
4.4.2.	Introduzione	48
4.4.3.	Risultati di apprendimento	48
4.4.4.	Programma	49
4.5.	Giorno 4 del Corso (Opzionale) - Training in Classe	53
4.5.1.	Finalità	53
4.5.2.	Introduzione	53
4.5.3.	Risultati di apprendimento	53
4.5.4.	Programma	53
5.	CERTIFICAZIONE	54
6.	Conclusioni.....	56
7.	Allegati	57

1. INTRODUZIONE

I processi di apprendimento intergenerazionali offrono opportunità di inclusione sociale per le persone anziane e, quindi, di diminuire il gap generazionale, il quale sta diventando sempre più grande nella società moderna. I senior che hanno terminato di lavorare corrono il rischio di vivere ciò che gli psicologi chiamano “bore-out”: la sensazione di non essere più necessari che nasce improvvisamente ed influenza le azioni e i pensieri di chi ne è vittima.

A tale proposito, c'è bisogno di azione a livello europeo. Questi aspetti hanno motivato il Consortium di **AGE:WISE** a sviluppare un progetto dedicato agli anziani, con lo scopo di permettergli di impegnarsi nel contesto dell'apprendimento intergenerazionale (IGL) - come insegnanti. Il progetto **AGE:WISE (Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education)** è stato finanziato grazie al supporto del Programma Erasmus+ della Commissione Europea. Il Consortium di partner include enti di formazione e di tecnologia da Austria, Polonia, Italia, Germania e Portogallo.

L'obiettivo primario di **AGE:WISE** è di fornire agli anziani le abilità su due livelli:

1. Riconoscere le loro competenze e conoscenze personali e, quindi, re instaurare una certa sicurezza di sé al di fuori della vita professionale - per questa ragione abbiamo creato una **piattaforma web con uno strumento di auto-riflessione per i senior insieme a dei video di storie di successo che sono disponibili al link <https://www.agewise.eu/outputs/>**
2. Acquisire abilità di training che permettano di ricoprire il ruolo di insegnanti e trasferire la propria conoscenza ai giovani - basandosi sulla **Guida Didattica e sul Curriculum**. Le risorse di apprendimento sono disponibili su <https://europe-projects.client.miles-learning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d>

Gli enti di formazione per adulti e gli insegnanti alleneranno gli anziani e, in un secondo momento, forniranno un programma IGL per implementare le attività di apprendimento con gli insegnanti senior e gli apprendenti junior.

Per questo, **gli enti di formazione per adulti ed i loro insegnanti rappresentano il principale gruppo Target per questo pacchetto per trainer** che include la guida didattica ed il curriculum.

2. GUIDA DIDATTICA per un programma IGL

Per costruire un framework solido attorno a questi processi, **AGE:WISE** si rivolge ai trainer per adulti ad egli enti di formazione che implementano il programma IGL. Essi fungono da moltiplicatori per i risultati e la visione di **AGE:WISE** e si rendono guida per i senior che vogliono insegnare ai giovani.

Il Consortium del progetto AGE:WISE ha condotto un'analisi dei bisogni grazie al questionario "Come supportare e implementare l'Apprendimento intergenerazionale nelle istituzioni di formazione per adulti" in diversi Paesi europei, includendo anche Paesi al di fuori di esso (Bulgaria, Grecia e Francia). In totale, ci sono state 22 risposte dettagliate grazie alle quali i partner del Progetto hanno raccolto una serie di idee, dai professionisti del settore della formazione per adulti, su come progettare e implementare un programma IGL con successo. I partner tedeschi, inoltre, hanno condotto un workshop sull'argomento coinvolgendo lo staff educativo e amministrativo della formazione per adulti.

La serie di idee raccolte attraverso il questionario ed i workshop sono stati straordinari. La raccolta ha incluso idee per temi formativi interessanti, ed idee per delle attività promozionali. Per far sì che tu e la tua organizzazione traiate il meglio da tutto ciò, essi verranno presentati con un elenco bullet point - ciononostante, sono stati editati, concentrati e raggruppati dai partner del Progetto **AGE:WISE**.

2.1. Le istituzioni di Formazione per adulti che aderiscono a Programmi IGL

2.1.1. Avvicinare le generazioni

Cosa possono fare gli enti di formazione per adulti per mettere insieme - dal punto di vista accademico e sociale - due generazioni, di giovani e di adulti, che sono fortemente separate nella vita quotidiana?

Idee strategiche

- Implementare la diversità generazionale nella strategia di mission/vision delle istituzioni
- Creare un comitato consultivo per l'ente con membri da tutte le generazioni
- Collaborare quotidianamente con altre organizzazioni (e.g. Organizzazioni giovanili, club di senior, chiese, ospizi, ecc.)
- Offrire un luogo dove diverse generazioni possano incontrarsi in modo informale (e.g. Un bar)
- Creare una cultura di inclusione nell'istituto: corsi inclusivi, materiali inclusivi, promozione di diversi mezzi e canali adatti a diversi gruppi Target:

Idee operative

Risorse Umane

- Assumere staff di qualsiasi generazione
- Insegnare ai trainer le competenze per lavorare efficacemente coi senior ed i junior, ma anche con gruppi di età mista

Programma educativo

- Pianificare offerte formative per ogni età
- Offrire eventi regolari (settimanali/mensili) con le diverse generazioni
- Imparare di più sugli altri attraverso attività divertenti, eccitanti e non impegnative (e.g. Cucinare, preparare dolci, scolpire, creare, guardare film, leggere storie, giocare insieme, fotografare)
- Attività sull'IT (e.g. Scambiarsi know-how e prospettive, differenze tra generazioni, i giovani che chiedono agli anziani - programmi contemporanei)
- Offrire corsi durante le vacanze stagionali, poiché i giovani sono più liberi
- Offrire la diversità nella formazione e nel training, sottolineare i benefici ed il valore aggiunto della age diversity (e.g. Prospettive diverse, miglior problem-solving)
- Offrire programmi di valore etico (e.g. tolleranza)
- Offrire attività di coppia tra generazioni con incontri in presenza regolari (e.g. Volontari senior e bambini)

- Integrare il principio intergenerazionale in un programma di training per trainer senior, per insegnare loro a trasferire il know-how
- Sviluppare progetti intergenerazionali
- Usare la conoscenza approfondita degli anziani per migliorare le competenze dei giovani
- Conservare le tradizioni tramandandole ai giovani

Marketing

- Promuovere l'offerta dei corsi e gli eventi in modo attivo
- Creare "piattaforme di scambio" - unendo i diversi gruppi generazionali



2.1.2. Condizioni del framework

Quali condizioni del framework positive per il programma IGL può fornire la formazione per adulti?

Idee strategiche

- Sii un luogo di apprendimento per tutte le generazioni e promuovi questo messaggio
- Condividi storie di successo di attività di apprendimento intergenerazionale
- Trova opzioni di finanziamento adatte
- Collabora con altre organizzazioni: e.g. Scuole (informa i genitori riguardo le offerte)

Idee operative

Risorse Umane

- Scegli insegnanti di età miste per organizzazione la formazione per adulti, il mentoring e il servizio di affiancamento lavorativo
- Dai il buon esempio: scegli una forza lavoro di età mista e promuovi l'offerta
- Fungi da guida e supporto per i trainer e per gli apprendenti (e.g. In caso di conflitti o aspetti sociali)
- Prepara i trainer in modo permanente a tenere corsi che siano inclusivi (e.g. Rispettando le differenze di età, preparando materiali e format, nell'uso del linguaggio)

Programma educativo

- Coinvolgi entrambi i gruppi nella preparazione delle attività
- Offri corsi attrattivi per tutte le età
- Offri corsi che siano simili agli ambienti familiari da cui provengono le diverse generazioni (e.g. Preparazione di biscotti per Natale)
- Implementa attività volte a sviluppare le relazioni tra generazione e ad offrire benefici reciproci
- Invita i senior alle attività con bambini e scuole
- Offri supporto per i compiti a casa dei senior per gli studenti junior
- Offri corsi nel weekend, nel tardo pomeriggio, come programma per le vacanze: periodi in cui tutte le generazioni siano disponibili
- Assicura un processo scorrevole con attività ben preparate ed accompagnate

Marketing

- Promuovi gruppi di età mista e visualizzane i benefici reciproci

2.1.3. Contesto di apprendimento e Spazi di apprendimento

Quale contesto di apprendimento e Spazi di apprendimento sono adatti per la IGL?

Contesto di apprendimento

- Non ci sono limitazioni nel contesto di apprendimento IGL - sii aperto/a a soluzioni creative e innovative
- Fissa delle regole relative all'apertura interculturale e intergenerazionale
- Crea contesti in cui sviluppare tutti i sensi: udito, vista, olfatto, gusto, tatto
- Crea contesti con opzioni di scambio, e.g. Lavori di gruppo, conversazioni in coppia, progetti
- Sviluppa corsi/esercitazioni che promuovano la cooperazione intergenerazionale
- Pianifica abbastanza tempo (per lo scambio reciproco)
- Crea piccoli gruppo con il focus "cosa abbiamo in comune" anziché "le nostre differenze", senza fare pressioni - l'apprendimento intergenerazionale deve essere incoraggiato ma mai forzato
- Promuovi l'apprezzamento reciproco - per la generazione più anziana è importante sapere che le loro esperienze e competenze hanno valore
- Permetti l'apprendimento congiunto (e.g. discussione)
- Crea un contesto di apprendimento che supporti il "essere al pari con gli altri"
- Promuovi l'apprendimento "dagli altri", "con gli altri" e "degli altri"
- Forma le coppie (junior/senior) per costruire fiducia come "tandem di apprendimento"
- Crea relazioni stabili basate su divertimento e humour
- Prendi in considerazione i bisogni di entrambe le generazioni per attrarre entrambe
- Integra i bisogni e i punti di forza dei diversi gruppi di età nel progetto del corso: cosa vogliono imparare gli uni dagli altri? Che tipo di conoscenza vogliono condividere con le altre generazioni?
- I metodi didattici devono adattarsi ai bisogni dei partecipanti
- Crea materiali di apprendimento accessibili per tutti (per font, colori, luci)
- "fuori dagli schemi" - usa materiali di apprendimento innovativi
- Fornisci dispositivi che supportino i senior nel processo di apprendimento
- La didattica di base è sufficiente per gli insegnanti senior - è più importante che amino ciò di cui parlano
- Accessibile e facile da capire, senza barriere tecnologiche o infrastrutturali (magari, un aiuto maggiore e la supervisione/supporto necessari)
- Valorizza il contesto di apprendimento e l'ambiente di apprendimento - chiedi il feedback del gruppo Target

Spazi di apprendimento

- Assicurati che siano accessibili per tutti - in particolare per i senior
- Offri attività IGL nelle case di riposo o nei centri giovanili
- Escursioni
- Eventi culturali
- Attività outdoor
- sport / yoga
- workshop (e.g. Lavorare il legno, creatività, cucina)
- Contesti non formali (cucine o classi)
- Promuovi attività divertenti di interazione intergenerazionale
- Scegli un contesto in cui almeno uno dei gruppi di età si senta a suo agio (e.g. Scuola elementare)
- Scegli un contesto di apprendimento pubblico: nella natura, in un parco giochi, in biblioteca
- Fornisci attrezzature appropriate per le persone anziane: buona illuminazione, proiettori tecnici con ingrandimento delle immagini, microfoni
- Scegli un ambiente familiare e accogliente, in cui senior e junior possano sentirsi sicuri e a proprio agio
- Usa tavole rotonde che facilitino il dialogo, l'inclusione e lo scambio di apprendimento
- Usa i tablet poiché permettono agli anziani di entrare nel mondo tecnologico più facilmente
- Usa un video proiettore, una connessione internet, un computer per mostrare video e immagini

2.1.4. Argomenti d'interesse e obiettivi di apprendimento

Che tipo di argomenti e obiettivi di apprendimento dovrebbe avere un corso IGL in cui, in particolare, gli anziani insegnano ai giovani?

Obiettivi di apprendimento

- Crea un corso rivolto direttamente alla generazione più giovane e assicurati di sottolinearne il valore aggiunto, e.g. Il cambiamento climatico regionale (confronto tra prima e ora), fatti storici attraverso la narrazione personale
- Concentrati su argomenti che siano interessanti anche per i giovani, e.g. Sostenibilità, ricette vegetariane, ecc.
- Personalità e argomenti interessanti
- Scegli gli argomenti insieme alla generazione più giovane (e.g. Aiuto per i compiti a casa)
- Rispetta entrambi i gruppi e cerca di conoscere tutti fin dall'inizio - i senior racconteranno della loro vita ed esperienza
- Orientamento pratico dell'esperienza di apprendimento; e.g. Confronta gli approcci diversi di ieri e di oggi (e.g. Nell'agricoltura): le persone della stessa professione si incontrano per condividere la propria esperienza del passato e del presente e per presentare gli sviluppi del settore
- Concentrati sugli aspetti pratici del transfer di conoscenza: mostra il valore aggiunto dell'apprendere da qualcuno che ha grande esperienza, trova argomenti di interesse comune
- Il focus non deve essere su "apprendere dai senior" ma sul "apprendere insieme"

Argomenti interessanti

Esperienze Lavorative

- Pianificazione della carriera
- Tecniche tradizionali (e.g. Cucito, lavorare il legno, meccanica, riparazione)

Arti e Mestieri

- Artigianato, pittura
- Rivisitare trend del passato (legno, acconciature, cucina)
- Musica, ballo
- Retaggio culturale
- Fashion e cucito

Storia

- “Com’era prima” (e.g. Macchinari casalinghi)
- Programmi di testimonianza contemporanea
- Storia locale
- Tradizioni (e.g. Natale, Vacanze di Primavera, ecc.)

Hobby specifici

- Archeologia
- Elettronica
- Programmazione old style
- Riparazione di biciclette

Geografia

- Geografia locale, luoghi e come sono cambiati
- Esperienze di viaggio
- Conoscenza dell’ambiente

Lingue e letterature

- Lingue straniere o locali (e.g. dialetto)
- Vecchi film
- Presentazione di storie, favole, racconti ecc.
- Conoscenza dei problemi intergenerazionali nella letteratura

Giochi

- Giochi da tavolo

Flora e Fauna

- Giardinaggio
- Natura (e.g. Funghi, erbe)

Cibo e Nutrizione

- Cucina (e.g. Preservare o mettere sotto aceto verdure e frutta, ricette tradizionali)
- Sostenibilità (e.g. Seccarsi le erbe da soli)

Sport/Salute

- Rimedi della nonna

Skill di Vita

- Finanza
- Socialità e valori
- Responsabilità etica e civica
- Come affrontare gli errori, come non perdersi nei ricordi, che tipo di problematiche passate oggi non esistono più, cosa i senior avrebbero voluto che qualcuno avesse detto loro quando erano giovani.
- decision making
- Resilienza
- Bilanciamento vita-lavoro
- Competenze chiave
- Invecchiare con dignità



2.2. Rivolgersi ai gruppi Target

2.2.1. L'Eterogeneità Anagrafica come fondamento

Come può l'eterogeneità Anagrafica essere presentata e usata in maniera propositiva?

Idee strategiche

- Nella mission dell'organizzazione

Idee operative

Risorse Umane

- Coinvolgi volontari di entrambi i gruppi di età
- Scegli uno staff di insegnanti di età e background misti

Programma educativo

- Organizza eventi a tema
- Trova ed evidenzia le similitudini tra le diverse generazioni. Individua, anche, i loro punti di forza e fanne uso - non focalizzarti sulle loro debolezze.
- Includi gruppi di età diverse quando porti a termini task specifiche e risolvi problemi grazie all'insegnamento e apprendimento reciproci
- Dai notizie e informazioni in anticipo, per permettere la comprensione dell'età e delle esperienze di vita
- A causa dell'aspettativa di vita moderna, incluse le fasi di pensionamento e di perdita dell'autonomia, la società deve concentrarsi sul tema del far convivere diverse generazioni insieme. Un progetto intergenerazionale permette di integrare le nozioni di rispetto e tolleranza, di promuovere l'apprendimento come base comune, di sviluppare l'impegno da parte di genitori, famiglie, studenti, associazioni e pensionati nel lavoro di volontariato per i giovani, in cui trasferire le proprie capacità
- team-building attraverso i giochi
- In classe: corsi costruiti in maniera intelligente e compiti sviluppati sulla base dell'esperienza dei senior e la conoscenza delle nuove tecnologie e dei nuovi trend da parte dei junior
- Bambini o giovani, e cittadini anziani, parlano di alcuni argomenti presentando le loro opinioni. Ciò che è importante per ogni generazione è presentare senza sentirsi giudicati dagli altri
- Raccogliere prospettive diverse - magari raggiungendo lo stesso risultato con metodi "analoghi" o "vecchi" in confronto ai metodi "digitali" o "nuovi". Confronta i vari metodi ed i loro vantaggi e svantaggi, evidenzia il fatto che saper raggiungere un obiettivo in diversi modi è alla base della vita.

- L'apprendimento è un processo infinito, quindi i bambini o teenager possono apprendere dalle persone anziane, ma anche insegnare loro gli argomenti delle nuove generazione, come tecnologia e social media. Non si è mai troppo vecchi per imparare qualcosa. L'età è solo un numero...
- Più inclusione e apprendimento attraverso lo scambio di cultura / genere / età.

Marketing

- Promuovi le buone pratiche
- Riempi la stanza con i senior e racconta le loro storie di successo
- Usa esempi di migliori pratiche (e.g. Anziani che completano con successo un corso per imparare a usare lo smartphone)
- Distribuisci/condividi materiale promozionale per tutte le generazioni
- Usa il materiale promozionale (e.g. Immagini di diversi gruppi di età che imparano insieme)
- Metti in evidenza i benefici dell'eterogeneità
- Promuovi un'immagine diversa dell'invecchiare
- Promuovi attivamente non le differenze, ma lo "apprendere gli uni dagli altri", possibilmente attraverso delle immagini
- Promuovi i buoni risultati ottenuti nei corsi sui media e durante eventi di marketing e.g. La Giornata della Cultura

2.2.2. Strumenti di Marketing

Quali strumenti pubblicitari potrebbero usare gli enti di formazione per adulti per promuovere la IGL?

Idee generali

- Presentare di storie di successo attraverso i media digitali direttamente diretti ai giovani, è la forma di comunicazione principale
- Il materiale promozionale dovrebbe rispettare le linee guida dell'accessibilità, ed è necessario usare grafici/foto per promuovere l'aspetto inclusivo e intergenerazionale
- Crea un concept di marketing, anche via social media, che attragga i giovani; usa anche altri strumenti di marketing necessari per attrarre le generazioni più anziane, come i volantini
- Usa i network già esistenti degli istituti di formazione per adulti per promuovere le attività IGL

Eventi

- Eventi gratuiti e di servizio pubblico, e.g. Giornate porte aperte
- Workshop e incontri interculturali e aperti
- Fiere per volontari
- Eventi outdoor
- Eventi in collaborazione con le comunità locali
- Presentazione delle attività IGL durante altri eventi
- Implementa diverse forme di corso IGL con senior esterni che facciano da mentori, o corsi coi senior come co-insegnanti I gruppi Target di apprendenti senior e junior devono toccare con mano i vantaggi dell'IGL a livello pratico In seguito, gli si potrà chiedere un feedback riguardo la loro esperienza

Face-to-face

- Organizza incontri con gli stakeholders/multipliers, e.g. Associazioni per anziani, case di riposo
- Pianifica una collaborazione con diverse associazioni
- Usa il "passa-parola" tra i partecipanti ai workshop

Media Digitali

- Social media con post e sponsorizzate
- Strumenti personali di promozione, e.g. Sito web
- Prodotti multimediali (video, mini spot, ecc.)

- Meeting online

Media stampati

- I modelli di comportamento devono essere presentati su materiali stampati
- Flyers
- Poster appesi in città sono un ottimo mezzo per raggiungere sia giovani che anziani
- Giornali locali
- Cartelloni

Altri media

- Bacheche nelle scuole, asili e supermercati
- Radio locale
- TV



2.2.3. Attrai i senior e rendili insegnanti

Come raggiungere anziani che vogliono ricoprire il ruolo di insegnanti?

Empowerment

- Rivolgiti agli apprendenti nei corsi di formazione per adulti e chiedi loro se siano interessati a passare un po' della loro conoscenza e spiegare il concetto IGL
- Contattali personalmente - e.g. Riferendoti alla loro esperienza lavorativa/di vita
- Chiedi loro di unirsi alle attività comuni portando con sé il loro bagaglio culturale - dopodiché, potranno diventare insegnanti o mentori
- Ribadisci che gli anziani hanno un incredibile bagaglio culturale di esperienza che vale la pena di essere trasferito alle nuove generazioni. Gli anziani, ad un certo punto della vita, hanno insegnato qualcosa a qualcuno - quindi, questo sarebbe per loro un ruolo positivo per sentirsi utili
- Rispetta le diverse idee degli anziani
- Promuovi i senior che sono già impegnati nell'insegnamento intergenerazionale
- L'aver un grosso impatto sociale è fonte di grande motivazione per gli anziani
- Presentali inizialmente come co-trainer
- Fai un training di insegnamento base che sia motivante

Promozione

- Rivolgiti direttamente agli anziani tramite persone conosciute, rappresentanti e network (e.g. Rappresentanti degli anziani, network di volontariato)
- Usa le famiglie (bambini e nipoti) per motivare i senior
- Rivolgiti alle comunità di anziani: centri culturali, centri locali per anziani, club per anziani, Università della Terza Età, corsi di formazione per adulti
- Convincili con l'opportunità di condividere la loro cultura, e.g. Media tradizionali (pubblicità sui giornali)
- Pubblica materiale stampato, e.g. Flyer e volantini messi nei luoghi frequentati dagli anziani: mercati, studi medici, case di riposo, parchi, caffetterie
- social media
- Serviti di uno slogan forte, come "Ti piacerebbe vivere per sempre? Condividi la tua conoscenza e le giovani generazioni si ricorderanno di te per sempre" o "Sapevi che ciò che è 'normale' o 'noioso' per te, può essere interessante per qualcun altro?"

2.2.4. Attrai i giovani e rendili apprendenti

Come far sì che i giovani si sentano ispirati e motivati ad apprendere dagli anziani?

Benefici - Valore aggiunto

- Solo se il contenuto è interessante per i giovani, essi parteciperanno ai workshop, soprattutto per parlare di esperienze di vita reale, e.g. Impegnandoli in attività condotte da anziani
- Offri specifiche opportunità di apprendimento focalizzate sugli anziani (e.g. Conversazioni sul mondo contemporaneo) che attraggano e interessino la generazione più giovane
- Sensibilizza riguardo il valore aggiunto dell'apprendimento intergenerazionale, e.g. Esperienze reali, storie di vita, archivi digitali di memorie storiche
- I più giovani potrebbero non conoscere alcuni argomenti di vita quotidiana. È necessario dare il tempo ai giovani di rompere i pregiudizi attraverso le conversazioni, le esperienze condivise, ecc.
- È bene che imparino qualcosa mettendola in pratica anziché teorizzandola!
- Informa e spiega gli obiettivi raggiunti, le performance e le esperienze che ogni anziano ha in un campo specifico, affinché aumenti la loro curiosità di imparare da essi
- I giovani devono rendersi conto che gli anziani hanno delle conoscenze preziose da condividere, ed il modo migliore affinché ciò accada è lasciare che lo vedano coi propri occhi. Per questo motivo, invitali a prendere parte alle attività condotte dagli anziani
- Promuovi il valore aggiunto dell'avere come insegnante una persona con molta esperienza nel campo; spiega il potenziale del networking e del mentorship che gli anziani possono fornire
- Ribadisci chiaramente i benefici dell'apprendere dagli anziani per i giovani (e.g. Grazie all'esperienza di vita più lunga ed ai diversi punti di vista sulle cose)
- Incentiva con dei crediti per i corsi per le attività IGL per la loro scuola o università
- Abilità di acquisire esperienza professionale da inserire nel CV (come un tirocinio), in caso di ricerca di lavoro l'incentivo potrebbe riguardare nuove opzioni di carriera professionale
- Il transfer di conoscenza può avvenire anche sotto forma di tutoraggio: imparare a leggere, spelling, tutte le aree in cui gli anziani hanno vera conoscenza da condividere. Ovviamente, i metodi di apprendimento possono variare, ma questo nuovo approccio può essere stimolante.
- I giovani e i bambini, spesso, non hanno molti contatti coi proprio nonni perché non vivono nella stessa città o, in caso di rifugiati/emigrati, vivono in Paesi

diversi. In molte culture, gli anziani hanno un grande valore e sono molto rispettati, e trasferiscono le loro conoscenze ai bambini. Qualsiasi persona anziana che rappresenti la generazione dei nonni può prenderne il posto dal punto di vista sociale. Tempo, pazienza e un buon framework per la comunicazione tra generazioni sono di grande importanza in questo contesto. “Essere visti” fa parte dell’unicità di ognuno, ed una persona di riferimento dedicata per un periodo di tempo più lungo è un aspetto centrale per i giovani affinché traggano beneficio dall’esperienza.

- Spiega nella descrizione del corso: “Quali punti di forza hanno gli anziani? Quali abilità si formano solo con l’esperienza di vita?” e sottolinea i traguardi e i risultati del corso

Promozione

- Visibilità digitale, trasparenza e coinvolgimento sono molto importanti
- Sensibilizzazione su cosa i giovani possono apprendere dagli anziani
- Trova i giovani “dove stanno” (e.g. Instagram, TikTok o altri social media) e crea video per invitarli a partecipare
- Con video sui social media nello stile di “Pensi di essere furbo? Allora dai un’occhiata ai nostri senior” - i giovani preferiscono le immagini mobili alla lettura
- Con presentazioni o video con anziani “in azione” che siano presentati sul sito web o sui canali social media
- Con una comunicazione digitale riguardo i benefici delle attività intergenerazionali, incluse testimonianze dei giovani sulle loro esperienze e conoscenze acquisite grazie alla partecipazione a tali attività intergenerazionali
- Con immagini e storie di successo e con interazioni significative e ben preparate

2.3. Insegnanti senior nei contesti IGL

2.3.1. Idee e Buone Pratiche in Europa

Si produce un lavoro di **Report di Ricerca** contenente esempi di Migliori pratiche dalle attività IGL in ogni Paese partner (Austria, Polonia, Italia, Germania e Portogallo) e, sulla base di esso, si introducono i potenziali nuovi contesti e argomenti ai quali tale approccio si può estendere.

Inoltre, sono affrontati i bisogni specifici di apprendimento dei senior attraverso interviste speciali ai trainer per adulti. Questa ricerca rappresenta le fondamenta del PACCHETTO PER TRAINER e per il PACCHETTO PER L'APPRENDIMENTO.

2.3.2. Controllo delle Competenze e della Motivazione per i senior

Abbiamo creato uno **Strumento di Auto-riflessione** online che aiutasse i senior a rendersi conto delle loro vaste competenze che sono preziose per la generazione più giovane. Allo stesso tempo, abbiamo iniziato la fase motivante per coloro che vorranno ricoprire il ruolo di trainer mostrando loro **Video di Storie di Successo** contenenti consigli preziosi e ispirazione su come funziona la IGL.

2.3.3. Migliorare le Trainer Skill

Abbiamo sviluppato un **Pacchetto di Apprendimento** per il corso di training-skill, contenente sei moduli riguardanti l'argomento del "come insegnare" disponibile con accesso online illimitato. Dopo queste fasi, abbiamo organizzato un "corso di training-skill" per i senior. L'obiettivo era quello di renderli partecipi dei contenuti del corso e, allo stesso tempo, ricevere un feedback sui materiali.

Scopri di più su: <https://www.agewise.eu/outputs/>

3. OBIETTIVI DEL CORSO SKILL-TRAINING

Il corso si divide in sei moduli, ognuno con degli obiettivi di apprendimento diversi come indicati di seguito:

3.1. Modulo 1: Eterogeneità Anagrafica

3.1.1. Fase di Apprendimento 1: L'apprendimento intergenerazionale

Obiettivi di apprendimento: Capire cos'è l'apprendimento intergenerazionale

Obiettivi di apprendimento

- Capire cos'è l'apprendimento intergenerazionale e perché è importante
- Conoscere gli obiettivi e i benefici dell'apprendimento intergenerazionale
- Capire le difficoltà dell'apprendimento intergenerazionale
- Capire come implementare l'IGL in diversi contesti (informale, non formale, formale).

3.1.2. Fase di Apprendimento 2: Benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento-apprendimento

Obiettivi di apprendimento: Illustrare i benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento

Obiettivi di apprendimento

- Capire gli effetti positivi dell'eterogeneità nella società
- Illustrare i benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento.

3.1.3. Fase di Apprendimento 3: Riconoscere le differenze, cercare le somiglianze

Obiettivi di apprendimento: Consigli pratici sulla diversità generazionale come assetto nel processo di insegnamento-apprendimento.

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere le varie generazioni esistenti e identificarne le caratteristiche
- Conoscere le problematiche delle diverse generazioni nel contesto IGL e capire come affrontarle

3.1.4. Fase di Apprendimento 4: Imparare gli uni dagli altri

Obiettivi di apprendimento: Applicare i consigli pratici a supporto dello scambio di competenze a livello intergenerazionale.

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere il valore aggiunto dell'apprendimento gli uni dagli altri e consigli pratici su come applicarlo
- Capire come motivare al meglio le generazioni ad imparare gli uni dagli altri
- Capire come iniziare il processo di apprendimento gli uni dagli altri
- Dove trovare il supporto nell'uso dei metodi per l'IGL

3.2. Modulo 2: Scopri il tuo potenziale / Crea il tuo percorso di apprendimento

3.2.1. Fase di Apprendimento 1: Insegnanti senior

Obiettivi di apprendimento: Capire i ruoli e le task base dell'insegnante e del trainer.

Obiettivi di apprendimento

- Impostare i ruoli e le task base dell'insegnante e del trainer.
- Comprendere il proprio ruolo di insegnante o trainer

3.2.2. Fase di Apprendimento 2: Scopri il tuo potenziale

Obiettivi di apprendimento: Conoscere le competenze acquisite durante la tua carriera e grazie ai tuoi hobby e attività sociali

Obiettivi di apprendimento

- Definire le proprie competenze personali
- Definire le proprie competenze professionali
- Utilizzare le competenze personali e professionali nel lavoro di trainer
- Condividere le esperienze personali e professionali e presentarle in modo interessante

3.2.3. Fase di Apprendimento 3: Crea il tuo percorso di apprendimento

Obiettivi di apprendimento: Conoscere le competenze che devi ancora acquisire e creare un piano d'azione dettagliato su come acquisirle.

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere le proprie competenze di insegnamento per capire dove migliorare
- Scoprire come creare il proprio piano di sviluppo personale
- Scoprire i metodi di apprendimento individuale

3.3. Modulo 3: Teoria di apprendimento

3.3.1. Fase di Apprendimento 1: Imparare ad imparare

Obiettivi di apprendimento: Scoprire le teorie dietro i processi di apprendimento.

Obiettivi di apprendimento

- Saper descrivere le teorie di apprendimento e spiegarne l'influenza sugli individui
- Saper descrivere le strategie incluse in ogni comportamento che facilitano l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze in diversi contesti di prestazione
- Conoscere le diverse strategie di apprendimento e capire quali funzionano meglio per ogni gruppo di studenti
- Conoscere le strategie di apprendimento per i giovani e come affrontarle attraverso l'insegnamento

3.3.2. Fase di Apprendimento 2: Stili di Apprendimento visivi, uditivi e cinestetici

Obiettivi di apprendimento: Conoscere gli stili di Apprendimento visivi, uditivi e cinestetici e adattare il contenuto alle necessità.

Obiettivi di apprendimento

- Saper spiegare le differenze tra stili di apprendimento diversi, insieme ai loro vantaggi e svantaggi
- Sapere cosa è necessario per gli apprendenti visivi - che assorbono le informazioni guardando
- Sapere cosa è necessario per gli apprendenti uditivi - che assorbono le informazioni ascoltando
- Sapere cosa è necessario per gli apprendenti cinestetici - che assorbono le informazioni muovendosi

3.3.3. Fase di Apprendimento 3: Il ciclo di apprendimento di Kolb e gli stili di apprendimento di Honey-- Mumford

Obiettivi di apprendimento: Conoscere l'uso delle teorie di apprendimento per progettare l'esperienza di apprendimento intergenerazionale.

Obiettivi di apprendimento

- Saper spiegare il ciclo di apprendimento di Kolb
- Saper osservare i progressi effettivi attraverso il Ciclo di Kolb
- Saper spiegare i modelli di stili di apprendimento di Honey & Mumford
- Saper utilizzare i modelli di stili di apprendimento di Honey & Mumford

3.4. Modulo 4: Fondamenti di Metodologia e Didattica

3.4.1. Fase di Apprendimento 1: L'Arte dell'Insegnare e le sue Metodologie

Obiettivi di apprendimento: Conoscere la metodologia e didattica usati nel processo di insegnamento

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere i processi di apprendimento ed i metodi didattici più famosi
- Conoscere le differenze tra educazione formale, non formale e informale

3.4.2. Fase di Apprendimento 2: Come progettare le tue lezioni in modo intergenerazionale

Obiettivi di apprendimento: Conoscere i metodi di insegnamento nel contesto intergenerazionale - esempi di migliori pratiche

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere i principi base dell'educazione intergenerazionale efficiente e gli ambienti di apprendimento
- Conoscere le regole/fondamenta per trasferire conoscenza e competenze alla generazione più giovane
- Conoscere le tecnologie principali da usare nel processo di insegnamento-apprendimento e come applicarle

3.4.3. Fase di Apprendimento 3: Il tuo stile di insegnamento personale

Obiettivi di apprendimento: Classificare gli stili di apprendimento differenti - scegliere e adattare i metodi in base ai bisogni del gruppo target.

Obiettivi di apprendimento

- Saper spiegare i diversi stili di insegnamento e le loro caratteristiche
- Saper identificare vantaggi e svantaggi dei diversi metodi di insegnamento e di lavoro in gruppo (e.g. I ruoli di Belbin)
- Saper identificare il proprio stile di insegnamento
- Saper scegliere il proprio metodo che sia appropriato per il gruppo Target

3.5. Modulo 5: Preparazione del workshop

3.5.1. Fase di Apprendimento 1: L'ambiente di apprendimento

Obiettivi di apprendimento: Combinare regole importanti per creare il giusto ambiente di apprendimento.

Obiettivi di apprendimento

- Sapere cosa è necessario per creare uno spazio di apprendimento adeguato
- Saper come adattare lo spazio di apprendimento a persone di qualsiasi età
- Conoscere le regole di protezione dei dati e come creare uno spazio di apprendimento digitale sicuro

3.5.2. Fase di Apprendimento 2: Obiettivi di insegnamento

Obiettivi di apprendimento: Conoscere consigli per definire le aspettative ed impostare l'apprendimento.

Obiettivi di apprendimento

- Saper identificare le aspettative degli apprendenti
- Saper definire gli obiettivi di insegnamento SMART

3.5.3. Fase di Apprendimento 3: Documenti per il training

Obiettivi di apprendimento: Considerare gli aspetti formali nel condurre le sessioni di training in diversi progetti.

Obiettivi di apprendimento

- Ricordarsi di preparare una lista delle presenze adatta ed una documentazione fotografica
- Ricordarsi di informare i partecipanti riguardo le fonti finanziarie del corso
- Ricordarsi di tutti i documenti necessari per i partecipanti



3.6. Modulo 6: Toolbox per i Trainer

3.6.1. Fase di Apprendimento 1: Prevenire i conflitti e trasformazione

Obiettivi di apprendimento: Consigli per la prevenzione e la risoluzione dei conflitti.

Obiettivi di apprendimento

- Riconoscere i potenziali conflitti che possono sorgere durante l'apprendimento intergenerazionale
- Conoscere le strategie di risoluzione dei conflitti
- Saper prevenire i conflitti

3.6.2. Fase di Apprendimento 2: Apprendimento esperienziale e partecipativo

Obiettivi di apprendimento: Dimostrare l'apprendimento Esperienziale attraverso l'azione partecipata.

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere cos'è l'apprendimento Esperienziale e Partecipatorio e quali sono i loro benefici
- Conoscere i metodi su come coinvolgere al meglio gli apprendenti
- Conoscere l'importanza del processo di gruppo

3.6.3. Fase di Apprendimento 3: Strumenti utili per il processo di insegnamento

Obiettivi di apprendimento: Sperimentare ed usare gli strumenti utili per il processo di insegnamento.

Obiettivi di apprendimento

- Sapere cosa è necessario per organizzare un'interessante sessione di training
- Conoscere strumenti diversi per il team-building ed il group-work e come applicarli
- Conoscere diversi strumenti di insegnamento per organizzare, innovare e gestire il corso
- Conoscere strumenti diversi per il team-building ed il group-work e come applicarli

3.6.4. Fase di Apprendimento 4: Tecnologia

Obiettivi di apprendimento: Saper usare tecnologie e strumenti digitali

Obiettivi di apprendimento

- Sapere cosa è necessario per organizzare un corso usando strumenti digitali
- Conoscere diversi strumenti digitali di formazione e come applicarli, tenendo in considerazione il copyright

3.6.5. Fase di Apprendimento 5: Valutare il processo di insegnamento-apprendimento

Obiettivi di apprendimento: Pianificare come valutare il processo di insegnamento-apprendimento per migliorarlo.

Obiettivi di apprendimento

- Conoscere l'importanza del monitorare e valutare durante il processo di apprendimento
- Conoscere diversi metodi di monitoraggio e valutazione
- Sapere come migliorare il processo di insegnamento-apprendimento dopo la valutazione

4. CURRICULUM: Progettazione del Concept per un Corso di Formazione in modalità Blended

4.1. INTRODUZIONE

4.1.1. Finalità

L'obiettivo primario del progetto è di fornire agli anziani le abilità su due livelli:

- (1) Riconoscere le proprie personali e preziose competenze e conoscenze e, quindi, ricostruire la sicurezza di sé al di fuori della vita professionale.
- (2) Acquisire abilità di training che permettano di ricoprire il ruolo di insegnanti e trasferire la propria conoscenza ai giovani.

4.1.2. Gruppi Target

Educatori per adulti, educatori per l'apprendimento intergenerazionale, trainer, enti di formazione per adulti che lavorano con gli anziani, sono invitati a partecipare. Anziani che vogliono sviluppare le loro skill di training sono i destinatari del training di apprendimento in modalità blended.

4.1.3. Durata

La durata minima del training è di tre giorni: due giorni in presenza ed un giorno online. Bisogna anche pianificare abbastanza tempo per lo studio individuale. Il corso si sviluppa per un periodo non eccedente le tre settimane, per un incontro a settimana. La durata del corso giornaliero può dipendere dalle condizioni dei partecipanti senior. Si potrebbe prevedere una quarta giornata extra come parte del corso, e.g. Come sessione di pratica. Si raccomanda una sessione follow-up coi senior del gruppo o su livello bilaterale, per implementare le attività IGL importanti e di successo.

4.1.4. Apprendimento Blended

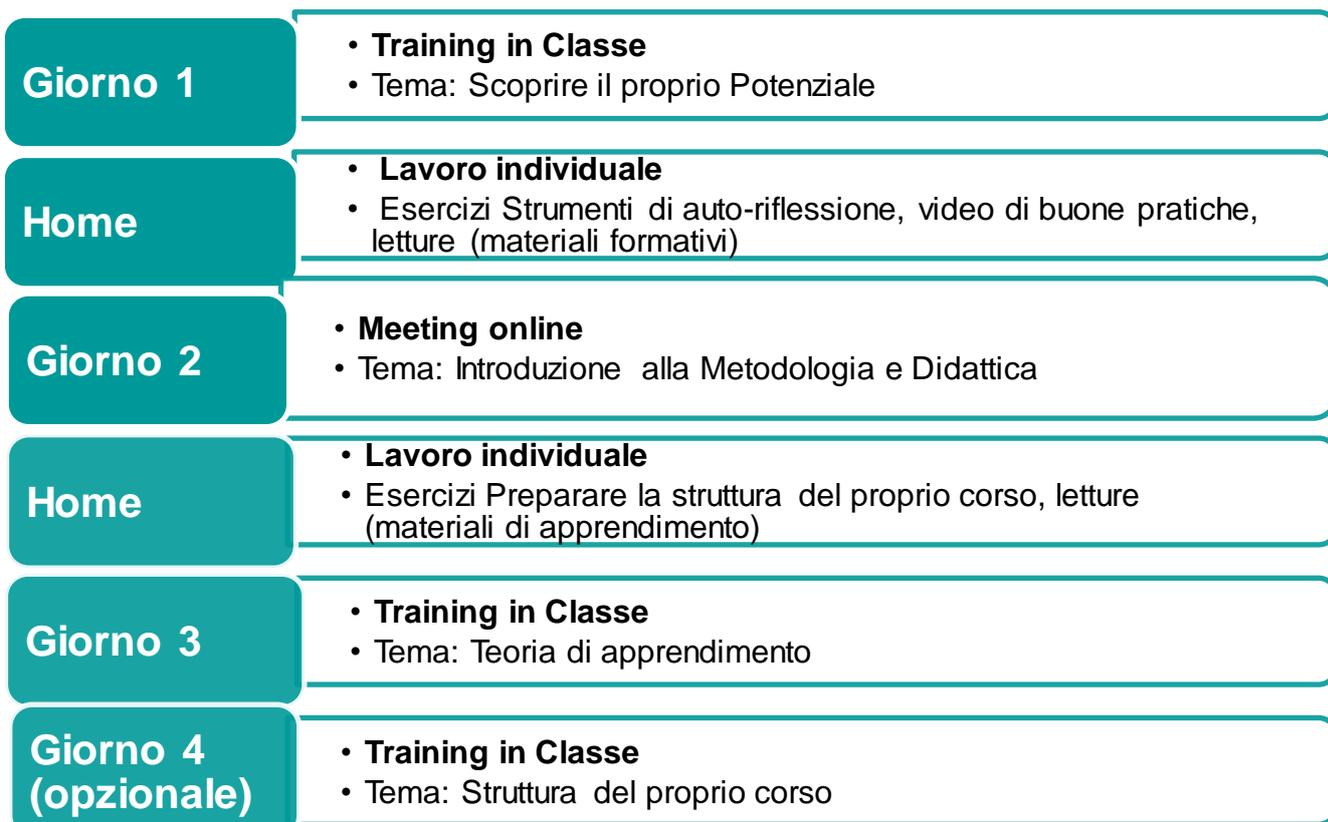
L'apprendimento blended incorpora i migliori elementi dei tre contesti di apprendimento, incluse le lezioni convenzionali face-to-face, il moderno e-learning e il self-learning individuale a casa. Questo approccio coinvolge diversi stili di apprendimento, incluse le tipologie indipendenti che beneficiano dei training semi-autonomi e al computer, e coloro che imparano al meglio in un ambiente più strutturato che include l'interazione face-to-face con un trainer.



Per permettere la massima partecipazione, il numero ideale di partecipanti dovrebbe essere di 6-8 membri.

Inoltre, è necessaria la presenza di un educatore esperto per fornire assistenza nel processo di apprendimento e, in qualità di tutor, per aiutare a organizzare il workshop coi senior.

4.1.5. Struttura del Corso di Formazione in modalità Blended AGE:WISE (3 giorni)



4.1.6. Metodi

Durante la pianificazione del corso di training, il trainer deve anche impostare gli obiettivi di apprendimento, selezionando gli esercizi adatti e i metodi di attivazione. Gli strumenti devono essere adattati al contesto del workshop. I metodi per il corso in presenza, non sempre funzionano per gli incontri online.

- **APPRENDIMENTO NON FORMALE:** Durante il training usa metodi non formali attivi (icebreaker, brainstorming attraverso mappe mentali).
- **PARTECIPAZIONE ATTIVA:** Incoraggia i partecipanti a partecipare attivamente facendo domande.
- **APPRENDIMENTO BLENDED** Racconta ai partecipanti cos'è l'Apprendimento Blended: spiega che il corso sarà in modalità mista, cioè con incontri face-to-face, meeting online e lavoro individuale.
- **FORMAZIONE ONLINE:** Prima dell'incontro online, informa i partecipanti sugli strumenti che userai. Assicurati che siano in grado di usarli in modo indipendente.
- **POTENZIALE DI TRANSFER:** Discuti coi partecipanti lo scopo di ciascuna attività implementata che potranno usare in futuro nei loro corsi/workshop. Informali su dove trovare ulteriori informazioni. Spiega loro i ruoli che ricopriranno: apprendenti durante il training e insegnanti in futuro. Evidenzia l'idea del transfer ove possibile durante il corso.

4.1.7. Contesto

Ricorda di scegliere un luogo adatto al training - in particolare, che sia accessibile per gli studenti senior. Se possibile, disponi i posti in cerchio, per creare un'atmosfera informale e rilassata in classe. Questo ambiente aiuterà a promuovere l'apprendimento attivo e la comunicazione tra partecipanti. Assicurati di avere tutte le risorse necessarie in classe: PC, video proiettore, laptop, lavagna e pennarelli. Prepara diversi fogli di esercizi e penne in anticipo. Anche le puntine potrebbero servirti. Considera le pause come parte integrante del workshop, in cui i partecipanti possono socializzare in modo informale e rilassato.

TRANSFER

Chiedi ai tuoi partecipanti se si sentano a proprio agio in questo specifico contesto. Chiedi loro di specificare cosa gli piace. Spiega loro che scegliere e importare un luogo di apprendimento in cui sentirsi a proprio agio, sui bisogni degli apprendenti, è uno dei primi passi per l'organizzazione di un workshop.

4.2. Giorno 1 del Corso - Training in Classe

4.2.1. Finalità

Durante il primo giorno di training gli studenti senior impareranno l'approccio all'apprendimento intergenerazionale (IGL), scopriranno il loro potenziale (talenti e competenze), ed esploreranno le basi degli incontri online.

4.2.2. Introduzione

Tema	Riferito a	Tempi	Materiali necessari
INTRODUZIONE Corso AGE:WISE	/	20 min	Computer/Proiettore Sito web AGE:WISE
Conoscersi + Warm-up	Modulo 6	30 min	Icebreaker da template (e.g. Bingo umano)
INTRODUZIONE L'apprendimento intergenerazionale	Modulo 1	30 min	Board / Jamboard
Brainstorming con mappa mentale: lo in qualità di insegnante	Modulo 2	40 min	Lavagna Pennarelli, post-it
Scoprire il proprio Potenziale	Modulo 2	30 min	Questionario
Strumento di auto- riflessione	/	30 min	Computer/Proiettore Sito web AGE:WISE
Basi degli Incontri Online	Modulo 6	opzionale	

4.2.3. Risultati di apprendimento

Dopo questo corso, gli apprendenti sapranno...

- Definire l'Apprendimento intergenerazionale (IGL).
- Impostare i ruoli e le task base dell'insegnante e del trainer.
- Utilizzare i metodi di insegnamento in contesti intergenerazionali.
- Definire le proprie competenze personali
- Usare le proprie competenze personali nel loro lavoro di trainer.
- Condividere le esperienze personali e presentarle in modo interessante.
- Definire le proprie competenze professionali.
- Usare le proprie competenze professionali nel loro lavoro di trainer.
- Condividere le esperienze professionali e presentarle in modo interessante.
- Conoscere le proprie competenze di insegnamento per capire dove migliorare.
- Conoscere i metodi di apprendimento individuale

4.2.4. Programma

Introduzione al Corso AGE:WISE (20 min)

- Accogli gli apprendenti senior che partecipano al workshop face-to-face
- Presenta te stesso/a e l'organizzazione che rappresenti
- Racconta ai partecipanti degli obiettivi principali del progetto AGE:WISE e del corso. Puoi trovare ulteriori informazioni su www.agewise.eu.
- Presenta brevemente il materiale del corso, inclusa la piattaforma di auto-riflessione, i video e la piattaforma e-learning con le risorse di apprendimento.
- Informa i partecipanti sul format del corso e presenta il programma degli incontri.
- Puoi anche preparare degli fogli sulla lavagna o una presentazione con tutte le informazioni in anticipo.

TRANSFER

Fin dall'inizio, ricorda agli apprendenti del potenziale di transfer per il loro corso:
Come iniziare?

Conoscersi e warm-up (30 min)

- Inizia la sessione con un ice-breaker. Spiega ai partecipanti che, questa parte, è molto importante per i seguenti obiettivi:
 - (1) Togliere le persone dalla loro comfort-zone e dar loro energia.
 - (2) Conoscersi
- Usa l'ice-breaker che preferisci, e.g. Bingo umano (vedi allegato) è consigliabile ed è descritto di seguito
- Presenta le regole dell'attività e chiedi se è tutto chiaro.
- Bingo Umano Distribuisci una copia per ogni partecipante e chiedi a tutti di trovare 3 persone nel gruppo che abbiano una delle caratteristiche menzionate. Il "vincitore" è colui che identifica le 3 persone per primo. Una volta terminata l'attività, chiedi a tutti di presentarsi al gruppo.
- L'idea base dell'ice-breaker è quella di integrarsi nel gruppo e di dare idee su come iniziare una sessione di training con un nuovo gruppo.

TRANSFER

Discuti dell'ice-breaker col gruppo: cosa è piaciuto, quali altre idee hanno per iniziare un training col loro gruppo. Sul Modulo 6 potranno trovare altre idee.

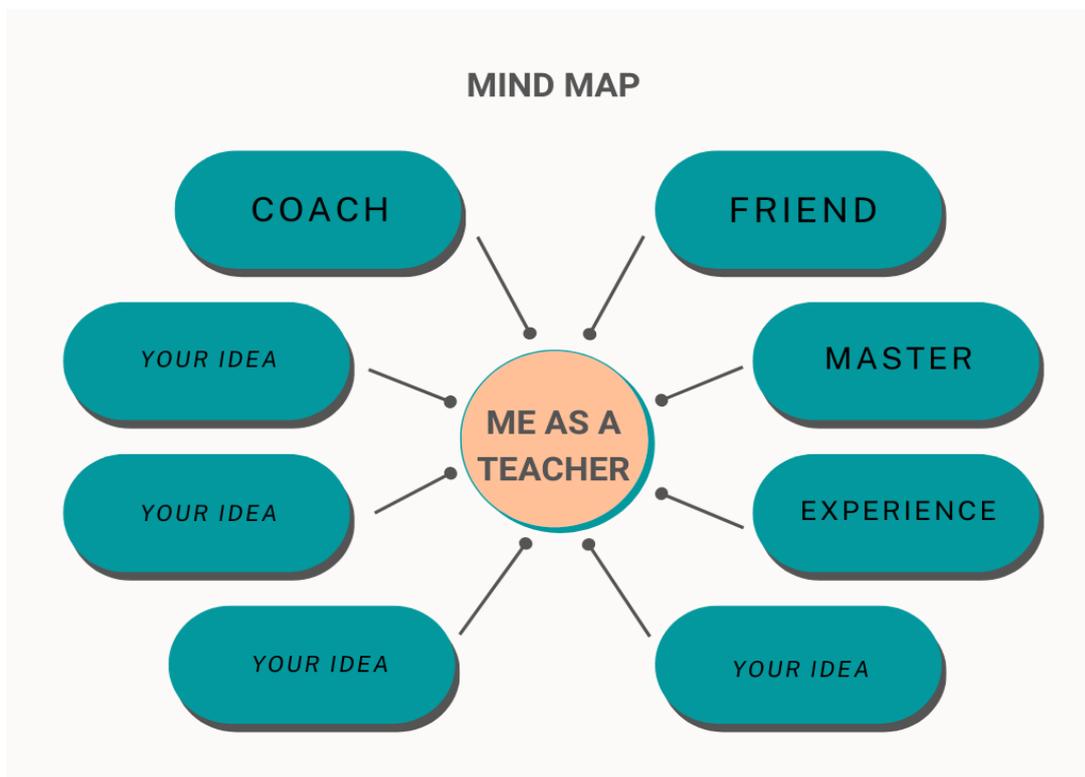
Introduzione all'Apprendimento Intergenerazionale (IGL) (30 min)

- Spiega che l'apprendimento intergenerazionale (IGL) è un modo per imparare insieme e dalle diverse generazioni. Quando la generazione più giovane e quella più anziana lavorano insieme, acquisiscono capacità, valori e conoscenza.
- Prima di presentare gli altri benefici della IGL, prova ad esplorare le esperienze dei tuoi studenti. Chiedi loro: "Quali benefici ti può portare l'attività IGL?"
- Ascolta le loro risposte, raccoglile e dai il tuo feedback.

(Idee: Le attività IGL aumentano la collaborazione, l'interazione e lo scambio tra due o più generazioni, rompono gli stereotipi, promuovono la comprensione, il rispetto e la fiducia, permettono di condividere idee, skill, conoscenza ed esperienze. Ciò porta ai risultati di apprendimento, al promuovere coesistenza e cittadinanza, e a sviluppare l'approccio di "co-apprendimento".

Brainstorming con mappa mentale - Me in qualità di insegnante (40 min)

- Spiega i concetti di brainstorming e mappa mentale
(Il **Brainstorming** è una attività di gruppo in cui i partecipanti condividono ciò che gli viene in mente. Chi partecipa ad una sessione di brainstorming può pensare liberamente e condividere idee ed informazioni per trovare una soluzione ad un problema specifico. / **Una Mappa Mentale** è un modo organico e strutturato di fare brainstorming. Permette ai partecipanti di organizzare le loro idee visivamente, rendendole più semplici da analizzare e ricordare).
- Prepara una lavagna con titolo "IO INSEGNANTE" (vedi esempio)



- Step 1: Distribuisce alcuni post-it a tutti.
- Step 2: Chiedi loro: “A cosa pensi quando leggi: lo insegnante?” Scrivi alcuni esempi sulla mappa mentale: esperienze, amici, coaching
- Step 3: Dai loro 10 minuti per preparare le risposte (un post-it per ogni risposta).
- Step 4: I partecipanti attaccano i post-it sulla lavagna.
- Step 5: Discussione e conclusione.

TRANSFER

Discuti col gruppo l'idea di brainstorming attraverso le mappe mentali: cosa è piaciuto, quali altre idee hanno per fare brainstorming di gruppo.

Evidenzia e rifletti sul ruolo di trainer in questo processo di trovare e raccogliere idee insieme al gruppo.

(Per ulteriori informazioni dai un'occhiata al Modulo 2)

Scoprire il proprio Potenziale (30 min)

- Rifletti col gruppo su cosa sia il potenziale personale ed inizia una breve discussione sul significato delle competenze. Spiega ai partecipanti che il loro potenziale personale va sviluppato senza sforzo. Considerato questo, chiedi loro di pensare a qualcosa in cui credono di essere bravi.

- Sulla lavagna disegna un diagramma:



- Step 1: Distribuisce un questionario "Il mio potenziale" (vedi Allegato) per ciascuno. Tutti devono rispondere ad almeno 3-4 domande. (Esempi di domande: In cosa sono bravo/a? Di quanto riposo ho bisogno? Qual è l'aspetto più cruciale della mia vita? Chi sono le persone più importanti nella mia vita? Cosa mi motiva? Come gestisco i pensieri e sentimenti negativi? Cosa mi rende felice?)
- Step 2: Dai loro 15 minuti per preparare le risposte individualmente.
- Step 3: I partecipanti devono discutere le loro risposte in piccoli gruppi.

TRANSFER

Dì ai partecipanti che il talento e le competenze esplorate li aiuteranno a sviluppare il tema del loro corso. Consiglia di controllare il Modulo 2 per esplorare altri argomenti per lo sviluppo del potenziale.

Ribadisci il fatto che abbiano risposto alle domande individualmente all'inizio e che, solo dopo, si siano confrontati col gruppo. Consiglia loro di mischiare il lavoro individuale e di gruppo durante il workshop.

Presentazione degli strumenti di auto-riflessione (30 min)

- Presenta lo strumento di auto-riflessione online <https://www.agewise.eu/competences/>.
- Dì loro che lo Strumento di Auto-riflessione online serve ad aiutare i senior a rendersi conto delle loro vaste competenze che sono preziose per la generazione più giovane. Spiega che possono usarlo per esplorare il loro potenziale e il loro talento, così come hanno fatto in classe nelle precedenti sessioni, ma in modo strutturato e col feedback.

- Spiega come usare lo strumento di auto-riflessione in maniera dettagliata. Se sono necessari dispositivi tecnici, invita i partecipanti a provare lo strumento di auto-riflessione e rispondi alle loro domande.
- Dì loro di continuare questo lavoro a casa.

Basi degli Incontri Online

(Opzionale - in base alle competenze digitali dei partecipanti)

Ricorda ai partecipanti che l'incontro seguente si terrà in modalità online. Fornisci le seguenti istruzioni adattate alle conoscenze e competenze dei tuoi partecipanti al training:

- Ricorda loro di servirsi di software e dispositivi appropriati. I software di video-conferenza permettono la comunicazione online per gli incontri audio, incontri in video e seminari, ed hanno caratteristiche integrate, per esempio, per entrare nel meeting, accendere e spegnere i microfoni e la videocamera, la chat, la discussione dei feedback, la breakout room, la condivisione schermo e la registrazione. Sono necessari uno sfondo ordinato ed una stanza non rumorosa.
- Presenta l'applicazione standard gratuita che userai per le sessioni online (e.g. Google Meet, Zoom o Microsoft Teams) con le loro caratteristiche: Comunicazione online tramite video a audio, condivisione schermo e chat tra conferenze individuali, opzioni di registrazione per riferimenti futuri o presentazioni.
- È cruciale assicurarsi che gli anziani abbiano accesso ad una connessione internet stabile quando utilizzano un software di video conferenza, per permettere una buona qualità dell'incontro e per prevenire momenti di nervosismo. Per ragioni di sicurezza, si consiglia ai trainer di usare dei codici/password per entrare nei meeting, di usare una "waiting room" ed i controlli amministrativi.
- Spiega le basi degli Incontri Online: Come entrare nel meeting, mettere/togliere l'audio, accedere/spegnere la videocamera, la funzione chat, condivisione schermo, breakout room
- Al termine della sessione preparativa, chiedi l'indirizzo email a tutti i partecipanti Invia loro il link per il meeting online successivo. Assicurati che siano in grado di aprire il link per entrare nel meeting online.

Conclusione e Compiti per Casa

- Riassumi le attività e i risultati di apprendimento del giorno.
- Informa i partecipanti che il workshop successivo inizierà con un'analisi dei risultati sulla piattaforma di auto-riflessione. Quindi, dovranno continuare ad esplorare la piattaforma a casa.
- Durante il Giorno 2, scopriranno se vi siano bisogni di apprendimento particolari coi quali allineare il potenziale e le competenze.
- Invita gli apprendenti a guardare video di storie di successo di trainer senior su <https://www.agewise.eu/success-story-videos/>
- Le letture consigliate come compiti per casa sono: Moduli 1-3 su <https://europe-projects.client.miles-learning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d>



4.3. Giorno 2 del Corso - Training Online

4.3.1. Finalità

Il secondo giorno di workshop si terrà online e si concentrerà sui fondamenti di Metodologia e Didattica (e-learning). Durante l'attività di training, verranno usati diversi strumenti interattivi per creare il percorso di apprendimento e per sviluppare gli obiettivi di apprendimento SMART.

4.3.2. Introduzione

Tema	Riferito a	Tempi	Materiali necessari
Competenze dell'insegnante	Modulo 2	30 min	Software online Jamboard/Padlet
Percorso di apprendimento	Modulo 2	30 min	
E-learning	Modulo 5	30 min	Jamboard/Padlet
Formazione online Con metodo interattivo	Modulo 6	60 min	Internet / Strumenti digitali
Inizio delle proprie attività - Obiettivi di apprendimento (SMART)	Modulo 5	60 min	Template del Piano del Corso
Documenti per il training	Modulo 5	30 min	Questionario per feedback

4.3.3. Risultati di apprendimento

Dopo questo corso, gli apprendenti sapranno...

- Identificare le aspettative degli apprendenti
- Definire gli obiettivi di insegnamento SMART
- Preparare la documentazione adeguata per una sessione di training
- Conoscere le proprie competenze di insegnamento per capire dove migliorare
- Creare il proprio piano di sviluppo personale
- Cosa è necessario per organizzare un'interessante sessione di - training

4.3.4. Programma

Competenze dell'insegnante (30 min)

- Prepara la lavagna interattiva prima dell'incontro. Dai a tutti i partecipanti i link e le cose su cui lavorare. Assicurati che abbiano dimestichezza con le funzioni di base, e.g. Aggiungere una nota
- Assicurati che gli apprendenti riescano a lavorare con le funzioni base di Zoom o di altre piattaforme di comunicazione.
- Riassumi l'ultima lezione.
- Chiedi loro di rilasciare un feedback sulle competenze con lo strumento di auto-valutazione
- Mostra la jamboard/Padlet col titolo "Competenze dell'insegnante", a cui puoi aggiungere due colonne: F2F | Online. Gli apprendenti senior lavorano individualmente o in breakout room di gruppo per decidere cosa appendere sulla lavagna.
- Riassumi e discuti i risultati, concentrandoti su due domande:
 - (1) Quali competenze, generalmente, sono importanti per essere insegnanti?
 - (2) Cosa sai e cosa devi ancora imparare?

TRANSFER

Informa gli apprendenti che, oltre ad acquisire le importanti competenze da insegnante, possono riflettere sulle competenze del potenziale corso.

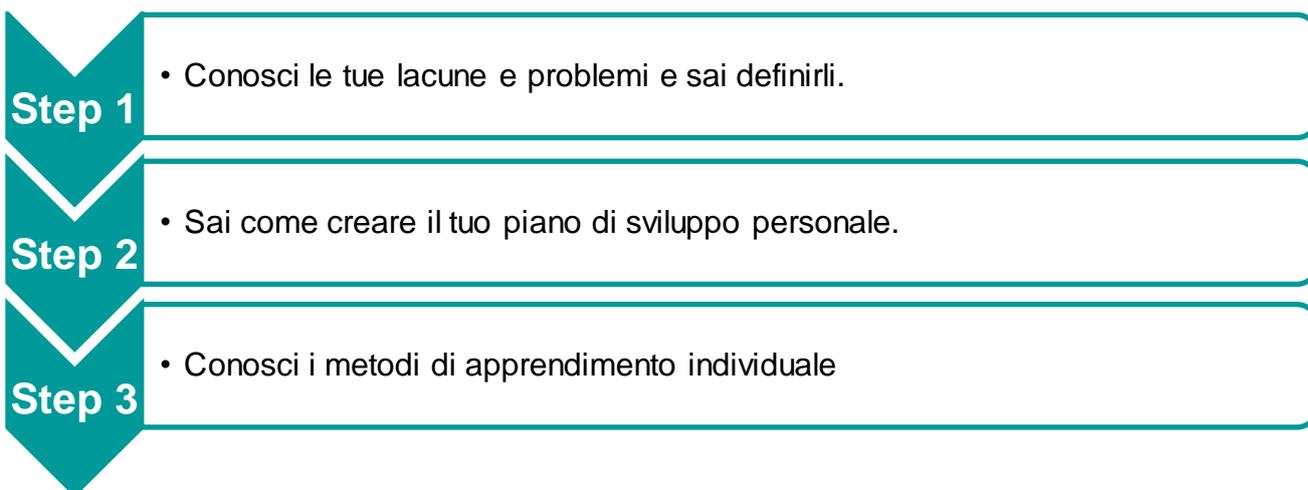
Un altro aspetto del transfer è diretto all'uso della piattaforma di comunicazione online ed alle sue funzioni, come la lavagna interattiva per il group-work

Percorso di apprendimento (30 min)

Questa task è dedicata alla creazione di un percorso di apprendimento - stilare una lista delle competenze che i trainer senior devono acquisire per diventare insegnanti, e creare un piano di azione dettagliato per raggiungere gli obiettivi. Innanzitutto, descrivi cos'è e come creazione un Percorso di Apprendimento Personale.

Il modello di apprendimento personalizzato usa strumenti pratici per aiutare gli studenti a sentirsi più sicuri nello studio. Lo scopo è quello di aumentare la motivazione e l'impegno nell'apprendimento, riconoscendo il fatto che anche gli studenti stessi, spesso, sanno perfettamente di cosa sono capaci e cosa può servire a spronarli.

Un percorso di apprendimento individuale e l'auto-valutazione associata, sono la chiave per fare ciò.



- Chiedi agli apprendenti di sviluppare il loro percorso di apprendimento individuale (15 min)
- I partecipanti presentano le loro idee
- Discussione e conclusione col gruppo

TRANSFER

Informa gli apprendenti che, nello stesso modo in cui hanno creato il loro percorso di apprendimento, tutti possono creare il proprio in futuro.

E-learning (30 min)

Un meeting virtuale è, ovviamente, diverso da un incontro tradizionale di persona con tutti i partecipanti fisicamente nella stessa stanza, ma è anche simile perché permette di raggruppare tutte le persone insieme. Questa sessione si concentrerà sulle basi di come organizzare una piattaforma di meeting online per facilitare l'esperienza di apprendimento interattiva.

- Spiega ai partecipanti senior che un software di meeting online si può usare da browser, da app desktop o da app mobili. Per quei partecipanti che non hanno dimestichezza con l'ICT, è importante distinguere tra E-learning in generale, piattaforme di meeting online e metodi di interazione online.

TRANSFER

Esemplifica l'e-learning in generale, le piattaforme di meeting online e i metodi di interazione online con gli strumenti usati durante il corso

Fai in modo che gli apprendenti pensino a quale idea possa essere utile per le loro attività

- Descrivi, in una breve presentazione (e.g. PowerPoint, Jamboard), i pro e i contro dell'apprendimento online. Chiedi agli apprendenti commenti aggiuntivi.

Trova in essi dei benefici (si prega di notare che questi dati sono generici, non specifici per gli apprendenti senior):

Tempi	<ul style="list-style-type: none">• Gli apprendenti imparano 5 volte più cose rispetto ai metodi convenzionali nello stesso arco di tempo.
Energia	<ul style="list-style-type: none">• La riduzione dell'uso di carta ed energia abbassa i livelli di CO2 emessa di oltre l'80% secondo alcuni recenti studi universitari
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none">• L'e-learning è 5 volte più efficiente grazie al suo metodo ed alla flessibilità.
Costi	<ul style="list-style-type: none">• In un meeting online è possibile svolgere una lezione veloce e semplice ad un terzo dei costi di una lezione in presenza in cui è necessario spostarsi
Comprensione	<ul style="list-style-type: none">• L'uso degli strumenti interattivi con le piattaforme e-learning aiuta gli apprendenti ad assorbire le nozioni 5 volte più efficacemente e più velocemente del 60%

(Fonte dei dati: www.vplayed.com/blog/benefits-of-online-learning)

Dai alcuni consigli per dei meeting virtuali efficaci e discutine con gli apprendenti:

- **Crea un'agenda in anticipo** - grazie ad un'agenda, puoi assicurarti di coprire tutti gli argomenti previsti.
- **Scegli la giusta location** - in quanto host dell'incontro, preferisci un luogo calmo con una buona connessione internet. Considera che lo sfondo dietro di te può distrarre gli altri.
- **Arriva in orario e conduci il meeting come se fosse in presenza.** Per evitare di sfiorare coi tempi, inizia in orario.
- **Scopri se qualcuno dei partecipanti si conoscesse già.** ciò creerà un'atmosfera più rilassata e sicura in cui si incoraggia la conversazione aperta.
- **Coinvolgi tutti** - anche se alcuni partecipanti non vogliono parlare, potrebbero comunque partecipare alla discussione grazie agli strumenti aggiuntivi forniti dalla piattaforma. Per coinvolgere tutti, incoraggia l'uso degli strumenti come la chat e la lavagna digitale.
- **Controlla le interruzioni** - se senti rumori di sottofondo o altre interferenze, affrontale subito e fai in modo che i partecipanti disattivino il microfono o che risolvano il problema.
- **Mantieni il team concentrato sul programma** e informa gentilmente tutti che terrai una lista degli aspetti di cui occuparti alla fine del meeting.

- **Fornisci un wrap-up** - assicurati di prevedere alcuni minuti alla fine del meeting per un recap accurato. Rivedi le azioni compiute, chi le ha compiute e le scadenze. Informa su quando è programmato il meeting successivo.
- **Pianifica le pause:** nel metodo online, le pause sono ancora più importanti per rinfrescarsi la mente
- **Termina in orario** - concludi il meeting all'orario stabilito. Gestisci l'incontro in maniera programmata per dimostrare che hai rispetto per il tempo altrui.

TRANSFER

Discuti con gli apprendenti se i consigli dati per un meeting efficiente sia validi solo per i meeting online o, invece, se valgano anche per gli incontri face-to-face.

Che impatto hanno queste idee sui loro piani per il corso?

“Coinvolgi tutti” - come menzionato prima - è il compito primario di ogni insegnante. Un set efficiente di tecniche di implementazione è essenziale per un trainer per coinvolgere tutto il gruppo durante la sessione di training. Per raggiungere un'interazione bilanciata in una sessione di training, bisogna usare diverse strategie di implementazione.

I partecipanti dovrebbero già conoscere i metodi più comuni per promuovere l'interazione del gruppo: presentarsi, riflessione individuale, collaborazione in gruppo, lavoro in coppia, gruppi da tre o più persone, discussione di conferenza (con tutto il gruppo).

TRANSFER

Dì agli apprendenti di pensare a quante attività diverse (e.g. Presentazione, discussione, group-work, lavoro individuale) ed elementi interattivi (e.g. Jamboard) sono stati inclusi finora per coinvolgere gli apprendenti.

Quali potrebbero usare nei loro corsi?

Formazione online con metodo interattivo (60 min)

Per metodo interattivo di formazione online si intende quello in cui l'insegnante usa un software per creare attività per gli apprendenti. Queste attività possono avvenire durante una sessione online oppure prima o dopo. In base al livello di competenze digitali degli apprendenti, questa sessione presenterà diversi strumenti per la formazione online.

- Spiega l'idea e l'uso di metodi interattivi nella formazione online. L'insegnante sceglie uno strumento appropriato e lo riempie coi suoi contenuti. Dopodiché, si trasformerà automaticamente in un'attività di apprendimento attrattiva. È necessario ribadire che alcuni strumenti sono gratuiti, mentre altri (oppure un loro uso frequente) potrebbero essere a pagamento.
- Presenta degli esempi di diversi template disponibili: Assicurati che vi sia un ampio range di strumenti disponibili. Sarebbe bene scegliere strumenti gratuiti come Kahoot o Google Forms. Piattaforme come Quizlet (<https://quizlet.com/>) o (Wordwall (<https://wordwall.net/>)) che permettono all'insegnante di creare numerosi giochi interattivi e materiali stampabili.
- Forma coppie o piccoli gruppi - se necessario, nelle breakout room. Ogni gruppo si dedicherà a 3 strumenti/template, e suggerirà diversi modi per implementarli nei loro corsi. Prova a presentare diversi tipi di template.
- Raccogli i risultati sulla Jamboard e discutine.

TRANSFER

Spiega l'uso degli strumenti digitali interattivi e chiedi agli apprendenti:
Quale strumento utilizzeresti per il tuo corso? Perché?
Quali contenuti implementeresti?

Inizio delle proprie attività - Obiettivi di apprendimento (SMART) (60 min)

- Seleziona uno o due video di AGE:WISE (maschio/femmina) dal sito e mostrali come assaggio della prossima parte della sessione.
- Discuti con gli apprendenti concentrandoti sul contesto locale (e.g. Quali organizzazioni, scuole, club si occupano di IGL, quali argomenti interessano ai giovani). Puoi anche utilizzare qualche idea contenuta nelle Linee Guida di Didattica o invitare qualche personaggio importante alla tua sessione come ospite.

TRANSFER

Vi è potenziale di transfer per le idee mostrate nel video polacco?

Vi sono aspetti interessanti e rilevanti per il corso?

Gli Obiettivi di apprendimento sono cruciali per lo sviluppo e la programmazione della sessione di training. Una delle migliori tecniche da usare è quella degli **Obiettivi SMART**.

S	<ul style="list-style-type: none">• Specifico (Specific) = ben specificato, ben definito <p>Riflette con le domande per rendere gli obiettivi di apprendimento, lo scopo ed il processo più chiari possibile. Cosa vuoi ottenere? Perché lo vuoi ottenere? Cosa devi fare per ottenerlo?</p>
M	<ul style="list-style-type: none">• Misurabile (Measurable) = con un set preciso di criteri per controllare i progressi <p>Fa uso di fatti che permettono di determinare se gli obiettivi di apprendimento sia stati raggiunti, e.g. Confronto tra situazione iniziale e finale</p>
A	<ul style="list-style-type: none">• Raggiungibile (Achievable) = realistico da raggiungere (vi sono alternative: realizzabile, concordato)
R	<ul style="list-style-type: none">• Rilevante (Relevant) = Pratico, pertinente all'argomento <p>Gli step verso l'obiettivo sono fattibili? Le risorse sono sufficienti?</p>
T	<ul style="list-style-type: none">• Limitato (Time-bound) = entro un tempo limite <p>Gli obiettivi a lungo termine potrebbe contenere sotto-obiettivi più brevi</p>

- Presenta agli apprendenti l'idea generale di obiettivi SMART
- Spiega cosa sono attraverso esempi pratici, e.g.

Esempio 1: Per un contesto classe: IT (Excel Beginners)

OUTLINE DEL PROBLEMA: Gli apprendenti vogliono migliorare il loro potenziale per risparmiare soldi, quindi vogliono imparare ad avere una visione generale delle proprie spese.

Obiettivi di apprendimento Dopo una breve (T) introduzione teorica sulle formule basilari di calcolo (S), gli apprendenti potranno sfruttare il resto (T) del corso per impostare colonne individuali (R) dove inserire le spese mensili (A) in un foglio Excel (S), e testate la funzionalità di questo strumento (M) inserendo le loro spese giornaliere.

Esempio 2: Per un contesto fuori dalla classe (Raccolta di funghi con bambini)

OUTLINE DEL PROBLEMA: Molte famiglie vorrebbero passare del tempo insieme nella natura a raccogliere funghi, però, non sanno quali siano commestibili.

Obiettivi di apprendimento: Ogni apprendente sarà in grado di identificare (R) almeno 3 (M) specie di funghi (S) commestibili (R) che crescono nella foresta ABC (A) a settembre (T).

TRANSFER

Quali obiettivi di apprendimento sono rilevanti per il progetto del tuo corso?

- Invita gli apprendenti a sviluppare almeno un obiettivo di apprendimento SMART. Fornisci loro un template vuoto del piano del corso (vedi Allegato) su cui lavoreranno a casa.
- Nella breakout room gli studenti possono lavorare in coppia per discutere i primi tentativi.
- Fai loro da guida affinché abbiano degli obiettivi di apprendimento consistenti.
- Fa sì che ognuno di loro presenti al gruppo i loro obiettivi di apprendimento finali.
- Discutine in classe



Documenti per il training (30 min)

Una volta fissati gli obiettivi di apprendimento smart - è cruciale controllare che essi siano stati raggiunti. Il feedback è il modo perfetto per scoprirlo. Per questa ragione, si raccomanda di raccogliere i feedback.

- Spiega alcune metodologie stabilite per la valutazione del corso da parte dei partecipanti (orale, scritto con questionari online o stampati, metodi game-based, etc.)
- Fai un brainstorming col gruppo sulle domande più importanti, e.g. Quanti funghi commestibili sei in grado di identificare? / Sei riuscito a calcolare le tue spese mensili su Excel? / Cosa pensi del workshop? / Raccomanderesti questo workshop? / Quanto sei soddisfatto del risultato? / Cosa pensi della presentazione del workshop? Quali argomenti speri di trattare nel prossimo workshop?
- Implementa una maniera alternativa di raccogliere il feedback nel Giorno 2, e.g. Questionario online su Google Forms

TRANSFER

Quali metodi di valutazione del corso sono più adatti?

Conclusione e Compiti per Casa

- Riassumi le attività e i risultati di apprendimento del giorno.
- Informa i partecipanti che, nel Giorno 3, vi sarà un'analisi dei risultati dei feedback dati nel Giorno 2.
- Come compito a casa, chiedi loro di cominciare a riempire il template del piano del corso per poi presentare i risultati durante il Giorno 3 (I principali argomenti trattati sono: titolo, gruppo Target, ambiente di apprendimento, obiettivi di apprendimento, risorse necessarie, struttura del corso, valutazione).
- I partecipanti saranno liberi di scegliere il metodo con cui presentare (e.g. PowerPoint, presentazione orale, poster, etc.) per massimo 10 minuti.
- Le letture consigliate come compiti per casa sono: Moduli 4-6 su <https://europe-projects.client.miles-learning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d>

4.4. Giorno 3 del Corso - Training in Classe

4.4.1. Finalità

Il terzo giorno di corso si terrà in modalità face-to-face e si concentrerà sul feedback del piano del corso, sulle dinamiche di gruppo e sugli stili di apprendimento.

4.4.2. Introduzione

Tema	Riferito a	Tempi	Materiali necessari
Review: Il mio corso (Presentazione e feedback)	Modulo 5 Modulo 6	20 minuti a persona	Computer/Proiettore Lavagna
Dinamiche di Gruppo	Modulo 6	60 min	Penne, matite
Stili di Apprendimento	Modulo 3	60 min	Penne, matite
Valutazione	Modulo 6	60 min	Lavagne di carta o Poster Post-it
Chiusura		30 min	

4.4.3. Risultati di apprendimento

Dopo questo corso, gli apprendenti sapranno...

- Cosa è necessario per organizzare una sessione di training interessante.
- Diversi strumenti di insegnamento per organizzare, innovare e gestire il corso
- Strumenti diversi per il team-building ed il group-work e come applicarli
- L'importanza del monitorare e valutare durante il processo di apprendimento
- Diversi metodi di monitoraggio e valutazione
- Come migliorare il processo di insegnamento-apprendimento dopo la valutazione
- Riconoscere i potenziali conflitti che possono sorgere durante l'apprendimento intergenerazionale
- Le strategie di risoluzione dei conflitti
- Prevenire i conflitti
- Pianificare e strutturare il loro corso
- Capire le dinamiche di Gruppo e come contribuire positivamente
- I diversi stili di Apprendimento e come affrontarli in diversi contesti di corso
- Valutare efficacemente il corso coi partecipanti e anche da sé
- Migliorare continuamente la propria offerta e adattarla ai bisogni e ai desideri dei partecipanti

4.4.4. Programma

Review: Il mio Corso (appr. 180 min / 20 min p.p.)

- Invita i partecipanti a presentare la struttura del loro corso, incluse le informazioni di base e gli obiettivi di apprendimento SMART. Per ogni sessione, pianifica 10 minuti per la presentazione e 10 minuti di discussione in classe
- Le domande guida per ottenere il feedback sono:
 - (1) Gli obiettivi di apprendimento sono chiari e fattibili?
 - (2) Le tempistiche sono appropriate?
 - (3) Tutte le risorse necessarie sono prese in considerazione?
 - (4) L'outline del corso è adatto al gruppo Target?
 - (5) Com'è la struttura del corso?
 - (6) Vi sono strumenti aggiuntivi che raccomandaresti di usare?
 - (7) Qualcosa che vorresti cambiare?

TRANSFER

Dove si potrebbero svolgere i corsi a livello locale/regionale?

Dinamiche di Gruppo e Gestione dei conflitti (60 min)

Le dinamiche di Gruppo ed i conflitti sono argomenti fondamentali di cui occuparsi nel processo di insegnamento-apprendimento. Le dinamiche di Gruppo determinano le relazioni tra gli individui nel gruppo e rivelano fattori che possono supportare o minare il lavoro di Gruppo. Introduci il tema delle dinamiche di Gruppo e di come esse influenzino l'apprendimento. Sebbene applicabile principalmente ai team, la teoria delle dinamiche di Gruppo di Tuckman e Jensen si applica, spesso, anche al contesto del training per descrivere eventi che accadono all'interno dei gruppi che partecipano a programmi di lunga durata. Tale nozione è sostenuta anche dal giudizio unanime secondo cui un trainer deve rispondere in un certo modo ad ogni livello della procedura.

Il comportamento del facilitatore/trainer, in base al livello delle dinamiche di Gruppo.

- Dirigere (Forming)
 - (1) Clima del contesto
 - (2) Chiarire i ruoli e le aspettative
 - (3) Stabilire obiettivi e dare struttura al gruppo

- Coaching (Storming & Norming) porta alla luce le difficoltà e legittima le preoccupazioni
 - (1) Facilitare la comunicazione
 - (2) Gestire i conflitti
 - (3) Ricevere positivamente commenti e consigli
 - (4) Riconoscere le tensioni e permetterle

- Supportare (Norming & Performing)
 - (1) Fornire risorse e pensieri
 - (2) Condividere le redini del potere
 - (3) Essere aperto a consigli
 - (4) Minimizzare la separazione del gruppo e dell'organizzazione

- Delegare (Mourning)
 - (1) Supportare, rinunciare
 - (2) Assistere il team con determinazione

Inoltre, una buona gestione dei conflitti è cruciale in ogni contesto di apprendimento-insegnamento. Usa le informazioni contenute nel Modulo 6 per approfondire il tema coi partecipanti.

TRANSFER

Una fase di riflessione e condivisione può portare i partecipanti a considerare come il loro gruppo si sia evoluto in una visione dei concetti delle teorie di dinamiche di Gruppo

Per sviluppare ancora più a fondo i concetti del corso, è importante saper gestire eventuali conflitti

- Discuti col gruppo riguardo le dinamiche di Gruppo e come esse influenzino il processo.
- Fai un brainstorming su come intervenire positivamente.
- Fai un brainstorming sui conflitti e sulle strategie possibili di risoluzione nel contesto di apprendimento-insegnamento.

Stili di Apprendimento (60 min)

Presenta ai partecipanti i diversi stili di apprendimento prima che inizino a programmare le loro sessioni di training, le quali prendono in considerazione i diversi stili di apprendimento nei lavori di gruppo (sulla base dell'outline del loro stesso corso) e.g. Lo stile di apprendimento VAK, IL Ciclo di apprendimento di Kolb e gli stili di apprendimento di Honey-Mumford (Modulo 3).

Progettare una sessione di apprendimento Esperienziale (secondo il Ciclo di Apprendimento Esperienziale di Kolb): l'Apprendimento Esperienziale incoraggia gli apprendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze e, quindi, li motiva. Il modello di Kolb supporta lo sviluppo delle sessioni di training esperienziali.

- Svolgi un lavoro in coppia per capire se il piano del corso che prevede gli stadi del Ciclo di Kolb siano stati affrontati abbastanza.
- Discuti in classe su quali altre idee implementare.

TRANSFER

Secondo Kolb, vi sono diversi tipi di stili di Apprendimento che richiedono diversi stili di presentazione, esercizio e risorse (vedi Modulo 3).

Chiedi agli studenti di assicurarsi di aver considerato tutte le opzioni adeguate per tutti i tipi di apprendimento per il loro corso.

Valutazione (60 min)

La valutazione è cruciale per il facilitatore per quanto riguarda il migliorare le skill, completare un progetto di report, sviluppare il workshop, etc. La valutazione deve essere un'attività individuale da svolgere al termine del workshop/corso.

- Rivedi i risultati del questionario del Giorno 2 (online) coi tuoi partecipanti e discuti di come si potrebbe condurre la valutazione attraverso altri metodi, e di quali strumenti online e offline si potrebbero usare per farlo. Come possono i trainer valutare in maniera appropriata i loro stessi corsi e cosa devono tenere in considerazione
- Per valutare il programma di training nella sua interezza (che consiste di 3 giorni) mostra l'uso dei metodi di valutazione offline ai tuoi partecipanti come esempio:
 - (1) Scrivi su una lavagna o su un poster 4 o 5 domande di valutazione mirate e falle girare per l'aula. Esempi domande di valutazione: Cosa abbiamo imparato? / Quali nuove idee abbiamo appreso? / Cosa ha funzionato? / Cosa possiamo migliorare?

- (2) Distribuisci alcuni post-it a tutti.
- (3) Chiedi loro di scrivere le risposte alle domande di valutazione e di appiccicarle al posto giusto. Le risposte saranno anonime. Uno dei tanti vantaggi di questo processo è il movimento - spesso, i workshop prevedono di stare seduti per lungo tempo. Far alzare le persone aiuta la circolazione ed aumenta lo sviluppo del pensiero. Tutti ricorderanno i diversi aspetti del workshop ed avranno prospettive diverse; le discussioni di gruppo permettono di rivedere il workshop come un team e di approfondirne alcuni aspetti.

TRANSFER

Pensa “fuori dagli schemi”.

Chiedi agli apprendenti senior: Quali altri contenuti di training sarebbero importanti da implementare per incoraggiare di più le attività IGL nella tua zona? Gli enti di formazione sono sufficientemente coinvolti? I training sono importanti per le generazioni più giovani?

Conclusione e Compiti per Casa

- Riassumi le attività e i risultati di apprendimento del giorno.
- Se hai la possibilità di svolgere la giornata numero 4, è consigliabile che gli apprendenti preparino una sessione dettagliata e che conducano parte di essa coi loro colleghi di classe. Possono implementare tale pratica attraverso i loro strumenti preferiti.
- Dai chiarimenti su tutte le risposte aperte, poi ringrazia tutti per la loro partecipazione e collaborazione. Prepara e distribuisci i certificati (puoi trovarne un template in questa pubblicazione).
- Incoraggia i partecipanti ad usare il sito web AGE:WISE e la piattaforma di apprendimento per ulteriori scopi di apprendimento.
- Prova ad organizzare una sessione follow-up per rimanere in contatto coi trainer e per aiutarli a realizzare i loro progetti di corsi IGL.

4.5. Giorno 4 del Corso (Opzionale) - Training in Classe

4.5.1. Finalità

Il quarto giorno del workshop si terrà in modalità face-to-face, e si concentrerà sulla presentazione delle parti programmate tra le attività del corso IGL al gruppo, e sui feedback rilevanti per un miglioramento.

4.5.2. Introduzione

Tema	Riferito a	Tempi	Materiali necessari
Review: Il contenuto del Corso	Modulo 5 Modulo 6	60 minuti a persona	Computer/Proiettore Lavagna / Lavagna con fogli / Post-it
Networking	/	60 min	(Snack e caffè)

4.5.3. Risultati di apprendimento

Dopo questo corso, gli apprendenti sapranno...

- Aggiornare e finalizzare il programma del loro corso in base ai feedback ricevuti
- Avere in mente una chiara immagine di dove e come condurre il proprio corso dopo lo scambio con gli altri partecipanti

4.5.4. Programma

Review: Il contenuto del corso (60 min p.p.)

Tutti i partecipanti devono avere l'opportunità di presentare parte del loro corso al gruppo per ricevere il feedback che può essere incorporato. Ciò dovrebbe permettere a tutti di rispondere a delle domande aperte e dovrebbe motivare ad iniziare subito il proprio corso/workshop.

Networking (60 min)

La parte finale del training permetterà un po' di networking tra partecipanti, per scambiarsi informazioni su dove e come stanno pianificando di condurre il proprio corso. In questo processo tu, in qualità di trainer, potrai fungere ulteriormente da facilitatore per idee e suggerimenti.

5. CERTIFICAZIONE



CERTIFICAZIONE

Si attesta che

COGNOME NOME

Ha completato il Corso in modalità blended “AGE:WISE” (Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education) ed ha acquisito le seguenti competenze:

Modulo 1: Eterogeneità Anagrafica

L'apprendimento intergenerazionale

- Definire l'Apprendimento intergenerazionale (IGL)

Benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento-apprendimento

- Illustrare i benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento-apprendimento.

Riconoscere le differenze, cercare le somiglianze

- Consigli pratici sulla diversità generazionale come assetto nel processo di insegnamento-apprendimento.

Imparare gli uni dagli altri

- Applicare i consigli pratici a supporto dello scambio di competenze a livello intergenerazionale.

Modulo 2: Scopri il tuo potenziale / Crea il tuo percorso di apprendimento

Insegnanti senior

- Capire i ruoli e le task base dell'insegnante e del trainer.

Scopri il tuo potenziale

- Descrivere le competenze acquisite durante la tua carriera e grazie ai tuoi hobby e attività sociali.

Crea il tuo percorso di apprendimento

- Riassumere le competenze che devi ancora acquisire e creare un piano d'azione dettagliato su come acquisirle.

Modulo 3: Teoria di apprendimento

Imparare ad imparare

- Scoprire le teorie dietro i processi di apprendimento.

Stili di Apprendimento visivi, uditivi e cinestetici

- Confrontare gli stili di Apprendimento visivi, uditivi e cinestetici e adattare il contenuto alle necessità.

Il ciclo di apprendimento di Kolb e gli stili di apprendimento di Honey-- Mumford

- Analizzare l'uso delle teorie di apprendimento per progettare l'esperienza di apprendimento intergenerazionale.

Modulo 4: Fondamenti di Metodologia e Didattica

L'Arte dell'Insegnare e le sue Metodologie

- Una lista delle metodologie e della didattica usati nel processo di insegnamento.

Come progettare le tue lezioni in modo intergenerazionale

- Distinguere i metodi di insegnamento nel settore intergenerazionale - esempi di migliori pratiche.

Il tuo stile di insegnamento personale

- Classificare gli stili di apprendimento differenti - scegliere e adattare i metodi in base ai bisogni del gruppo target.

Modulo 5: Preparazione del workshop

Ambiente di apprendimento

- Combinare regole importanti per creare il giusto ambiente di apprendimento.

Obiettivi di insegnamento

- Interpretare i consigli pratici per definire le aspettative ed impostare l'apprendimento.

Documenti per il training

- Considerare gli aspetti formali nel condurre le sessioni di training in diversi progetti.

Modulo 6: Toolbox per i Trainer

Prevenire i conflitti e trasformazione

- Consigli per la prevenzione e la risoluzione dei conflitti.

Apprendimento esperienziale e partecipativo

- Dimostrare l'apprendimento Esperienziale attraverso l'azione partecipata.

Strumenti utili per il processo di insegnamento

- Sperimentare ed usare gli strumenti utili per il processo di insegnamento.

Tecnologia

- Uso delle tecnologie e di strumenti digitali.

Valutare il processo di insegnamento-apprendimento

- Pianificare come valutare il processo di insegnamento-apprendimento per migliorarlo.

6. Conclusioni

Le organizzazioni coinvolte hanno utilizzato ricerche aggiornate, interviste con esperti e approcci innovativi per dare vita a questa pubblicazione.

Dedicata ad insegnanti e ad organizzazioni di formazione per adulti, questa pubblicazione ha voluto servire da introduzione al tema orientato al futuro dell'Apprendimento intergenerazionale (IGL).

Grazie a questa pubblicazione, al sito web del Progetto www.agewise.eu ed alla piattaforma di apprendimento, gli insegnanti per adulti in Europa potranno progettare il loro corso fatto su misura per i trainer senior che diventeranno i futuri insegnanti di formazione per adulti.

Ovviamente, gli utenti potranno decidere di cambiare l'ordine e selezionare i materiali a loro necessari in base alle loro necessità. Si può anche pensare di spostarsi in altre aree della formazione per adulti.

Facci sapere se i risultati del Progetto **AGE:WISE** ti sono stati di aiuto per il tuo lavoro, e non esitare a contattare l'istituto coordinatore per lasciarci un feedback:

bit schulungcenter <https://www.bitschulungcenter.at/en/innovation>

Buona fortuna con l'implementazione delle attività di apprendimento intergenerazionale in Europa!

Il team del progetto AGE:WISE



7. Allegati

Bingo Umano				
Suona la chitarra	Le/gli piace leggere	Sa cucinare	Ha una sorella	Parla italiano
Ha un gatto	Ama raccogliere funghi	Vive vicino ad una foresta	Ama cantare	Ha viaggiato in Francia
Fa trekking	È bravo/a nell'arte e nella manualità	Sa riparare un'auto	Va in bici regolarmente	È nato/a a settembre
Gli/le piace viaggiare in treno	È puntuale	Ha partecipato ad un incontro via Zoom	Parla oltre 3 lingue	Ha lavorato con bambini



Le mie potenzialità

- In cosa sono bravo/a?
- In cosa sono niente male?
- In cosa non sono bravo/a?
- Cosa mi stanca?
- Di quanto riposo ho bisogno?
- Qual è l'aspetto più cruciale della mia vita?
- Chi sono le persone più importanti nella mia vita?
- Cosa mi stressa?
- Cosa mi motiva?
- Cosa può aiutarmi a ritrovare la motivazione una volta persa?
- Cosa mi rilassa?
- Qual è la mia definizione di successo?
- Che tipo di lavoro farei anche gratis?
- In quali ore del giorno sono più produttivo/a?
- Qual è il mio metodo di apprendimento preferito?
- Come voglio che mi vedano gli altri?
- Cosa non sopporto delle altre persone?
- Cosa mi rende triste?
- Come gestisco i pensieri e sentimenti negativi?
- Cosa mi rende felice?
- Cosa mi fa paura?
- Cosa mi fa arrabbiare?
- Che tipo di amico/a voglio essere?
- Cosa penso di me?
- Cosa ha più valore nella vita?
- C'è qualcosa nella mia vita che sto dando per scontato?
- Cosa rispetto di me?

Piano del corso

Titolo del workshop	
Obiettivi (SMART)	
Argomenti trattati	
Struttura del workshop Dettagli: Quali strumenti? Programma orario	
Materiali	
Domande di valutazione	

