

ETEROGENEITÀ ANAGRAFICA

Unità di Apprendimento 1



1 Eterogeneità Anagrafica

1.1 Introduzione

Il cambiamento demografico ha portato all'umanità nuove sfide. La popolazione sta diventando sempre più anziana, e il tasso di natalità continua a scendere. Ciò rende sempre più importante imparare da, con e degli altri tra le diverse generazioni. Questo porta a nuove responsabilità per tutti; combinare il potenziale delle nuove generazioni con l'esperienza di quelle più anziane per migliorare la società. In breve, questa è l'idea dietro l'apprendimento intergenerazionale.

È impossibile immaginare la società di oggi senza progetti intergenerazionali. L'interazione tra giovani e anziani è onnipresente. I giovani aiutano gli anziani con le ultime tecnologie ed i social media, mentre gli anziani gli mostrano come fare le marmellate, piantare i fiori e installare le gomme da neve.



Il seguente modulo didattico spiega **cosa significa apprendimento intergenerazionale** in generale, **quanto è importante** questo scambio sociale, **quali benefici** apporta, e **come organizzare** lo scambio di conoscenze nel miglior modo possibile. Per questo, abbiamo bisogno di una conoscenza preliminare sulle diverse generazioni e le loro caratteristiche, quanto sono distanti tra loro, e cosa hanno in comune. Nel caso in cui le cose non funzionino come dovrebbero, impareremo **a gestire il problema dei conflitti** e come risolverli nel modo più semplice.

1.2 L'apprendimento intergenerazionale

L'apprendimento tra generazioni riduce il senso di isolamento delle persone anziane nei confronti dei giovani. Conoscendosi meglio, si riducono i pregiudizi, lo scetticismo e gli stereotipi, e si può stabilire una cooperazione. Risolvendo i problemi insieme, la società si mantiene innovativa. Lo scopo di tutto ciò è quello di **preservare il capitale sociale della società**.

Per raggiungere questo scopo, sono necessarie **comprensione, comunicazione e accettazione reciproca**. Alla base di ciò vi sono le opportunità di incontro informali in cui i giovani e gli anziani

interagiscono e riconoscono la possibilità di unione. Il successo si raggiunge quando le persone coinvolte prendono l'iniziativa e condividono le responsabilità.

Definizione

“L'Apprendimento intergenerazionale (IGL) avviene quando persone di tutte le età imparano insieme e gli uni dagli altri” (EPALE, 2020).

Inter - si concentra sulla dimensione dello scambio, le relazioni e la reciprocità

generazionale - un aspetto che considera i diversi settori di esperienza e le mentalità formatesi nel tempo tra i rappresentanti di diverse generazioni

Apprendimento - il risultato dello scambio di esperienze

Il fattore decisivo perché questo accada è che l'insegnamento e apprendimento intergenerazionale - quindi eterogenei - si svolgano a portata di mano, con gli altri e per gli altri.

Quando diversi livelli di apprendimento sono coinvolti nell'incontro di apprendimento intergenerazionale, risultano essere particolarmente efficaci. Distinguiamo i 3 livelli:

Il **livello professionale** usato per impartire esperienza, conoscenza e informazioni approfondite. Il transfer può avvenire sia dal giovane all'anziano, sia viceversa. Per raggiungere gli obiettivi di apprendimento, è utile strutturare il processo didattico in anticipo e includere la conoscenza di didattica e metodologia.



Il **livello relazionale** è usato per interagire ed essere rispettosi gli uni con gli altri. Il focus è sul costruire rapporti tra giovani e anziani. Un ambiente emotivo positivo influenza il successo dell'apprendimento e supporta volontà e motivazione. Non c'è un gap di conoscenza tra giovani e anziani, né “giusto” o “sbagliato”, ciò che conta sono le esperienze.

L'azione unitaria, lavorare attivamente su qualcosa, come cucinare insieme o fare lavori manuali, corrisponde al **livello di azione**. Riduce barriere, promuove una buona atmosfera lavorativa e rende visibile il successo.

L'attività intergenerazionale è caratterizzata da una buona cooperazione tra livello professionale, relazione e di azione.

Perché è così importante imparare da e con gli altri? Quali sono gli obiettivi del progetto e quali benefici ha per i partecipanti?

Condividere esperienze e conoscenza da un senso di soddisfazione, sia ai giovani che agli anziani. L'esperienza "richiesta" porta al contatto e allo scambio tra generazioni, al conoscersi ed al comprendere, e crea una cooperazione armoniosa tra giovani e anziani.

Gli anziani apprezzano di essere impegnati in attività sociali. Ciò promuove il cambiamento e i contatti sociali, e porta a riconoscimento e accettazione. I giovani, d'altra parte, beneficiano dell'esperienza delle generazioni più anziane e acquisiscono conoscenza molto presto, attraverso un'interazione che è possibile solo in un contesto del genere. Questo vantaggio conoscitivo gli permette di confrontare la loro conoscenza con quella delle generazioni più anziane, ma l'esperienza è una cosa che si acquisisce da sé e non si può trasferire né spartire.

Questo tipo di apprendimento aiuta inoltre a ridurre gli stereotipi e i pregiudizi verso gli altri. Attraverso il contatto con le altre generazioni, c'è un acceso scambio di conoscenza che, tra le altre cose, mantiene viva la performance cognitiva dei più anziani; le persone stanno attive e orientate mentalmente.

Comunque, vi sono diversi fattori che possono **complicare il processo di apprendimento intergenerazionale condiviso**.

Importante

La fiducia nelle proprie capacità di ogni partecipante è la base per un apprendimento congiunto di successo.

Un aspetto importante è la **propria esperienza di apprendimento** che ognuno coinvolto porta con sé nel progetto. Le persone la cui esperienza di apprendimento non è stata molto positiva possono essere svogliati a continuare a studiare e allontanarsi o, addirittura, rifiutare il contatto con gli altri, lo scambio emotivo con gli estranei o i test intellettuali di forza con gli altri.

Un fattore da tenere in considerazione è la **differenza nelle strategie di apprendimento**. I tempi entro cui ogni persona deve imparare possono avere un impatto negativo sulla velocità di apprendimento. Lo **stock di conoscenza** all'inizio di una unità di apprendimento intergenerazionale mostra grandi differenze. Per evitarlo, può essere utile lavorare su nuovi argomenti che i partecipanti non conoscono minimamente.

Per accontentare tutte le generazioni, è utile **costruire un curriculum con spazi aperti di uso comune**, affinché ogni generazione possa scegliere su cosa focalizzarsi e su cosa lavorare approfonditamente. Condividendo con gli altri le competenze comuni - intergenerazionali - può emergere qualcosa di completamente nuovi, che può essere scelto come obiettivo del progetto.

Il **luogo di apprendimento**, anche, può causare problemi nel processo di apprendimento. Ci sono luoghi che vengono evitati dai giovani ed altri che non sono adatti per le vecchie generazioni. Quindi, bisogna scegliere un luogo di condivisione - un punto di incontro - che sia accessibile per tutte le persone coinvolte e che crei un'atmosfera di apprendimento piacevole.

Vi sono **diversi metodi per facilitare lo scambio tra insegnante e studente**. Dalla scuola ricordiamo il classico metodo frontale. Ma **si può insegnare anche in altri modi**.

Che si legga un libro, si partecipi ad una gita educativa, si visiti un museo o si prenda parte ad una lettura, tutte queste attività allargano gli orizzonti intellettuali e, quindi, fanno parte della formazione. Realizzare che l'apprendimento non avviene solo negli istituti di formazione creati appositamente, come scuole, università e altre accademie, e non finisce con la qualifica formale, ha portato ad **un'implementazione di tre diversi tipi di insegnamento**.

Apprendimento formale	Apprendimento orientato verso il target in un istituto di formazione, con un certificato di completamento (certificato, diploma, ecc.). Gli obiettivi di apprendimento e le tempistiche sono strutturati chiaramente.
Apprendimento non formale	Gli obiettivi di apprendimento e le tempistiche sono specificati, vengono dati documenti di fine corso, ma l'apprendimento avviene al di fuori di un istituto di formazione. Esempi di ciò sono corsi, lezioni e ripetizioni a casa o corsi di lingua privati.
Apprendimento informale	L'apprendimento nella vita quotidiana, in famiglia, tra colleghi, nel tempo libero. Non è strutturato e non è prevista una certificazione o un attestato.

Quando parliamo di formazione per adulti o altra formazione, spesso ci riferiamo alla parte del settore in cui persone di diverse generazioni si riuniscono per imparare insieme **sulla base dei propri interessi, secondo la loro volontà**. Un classico esempio di apprendimento non formale sono i corsi di lingua, frequentati per sviluppo professionale o per ragioni personali, come preparazione per un viaggio. Questo tipo di apprendimento offre una **vasta gamma di opportunità per soddisfare tanti bisogni diversi**. Lo scopo primario è di condividere e **trasferire la conoscenza**. Nel processo, si rompono le barriere generazionali e le distanze tra diversi gruppi di età.

L'**apprendimento intergenerazionale** è ed era considerato **informale** ed avviene all'interno della famiglia o di gruppi simili. È considerato la forma più antica di apprendimento informale. Oggigiorno, però, la famiglia da sola non è più in grado di trasmettere la conoscenza come in passato, e lo scambio avviene al di fuori della famiglia. Quindi, l'apprendimento intergenerazionale sta diventando **fondamentale per la formazione formale e non formale**.

Diamo un'occhiata a come sfruttare al meglio le differenze generazionali.

1.3 Benefici della Eterogeneità Anagrafica nel processo di insegnamento-apprendimento

Insegnare e imparare nei gruppi intergenerazionali è difficile per giovani e per anziani. Idee diverse sui metodi di insegnamento-apprendimento, differenze biografiche, esperienze diverse e diverse conoscenze sono esempi che possono rendere difficile imparare insieme ad altre generazioni. Lo scopo per tutte le generazioni coinvolte è di interagire con gli altri sia come insegnanti che come studenti e di imparare da, con e degli altri.

Ciò include trovare le priorità comuni e stabilirle in maniera decisa.

Suggerimenti

Eterogeneità viene dal greco e significa **“diversità”**. Tutto ciò che è diverso dalla norma è eterogeneo.

Ogni persona è diversa, individuale, unica e incomparabile. Nella società, il termine eterogeneità indica spesso diversità, sebbene significhino la stessa cosa. Si riferisce alla **diversità nella nostra società**. Indipendentemente da sesso, età, religione, orientamento sessuale ed origine, tutti dovrebbero essere apprezzati e riconosciuti in egual modo.

Non è importante mettere l'accento sulle nostre differenze, ma ciò che abbiamo in comune e ciò che ci unisce. Diverse persone possono avere diverse nazionalità e diversi modi di vedere il mondo, ma praticare la stessa religione, avere lo stesso orientamento sessuale e le stesse disabilità fisiche. Tutto è connesso.

La diversità serve a unire le diverse caratteristiche di diverse persone e rompere le relazioni gerarchiche spesso generate dalle differenze, ed a mettere tutti sullo stesso piano.

L'Eterogeneità anagrafica va di pari passo con i **diversi benefici delle generazioni** coinvolte. Persone di diverse età hanno diverse esperienze da scambiarsi. Inoltre, da una parte la cultura tradizionale viene trasferita alle generazioni più giovani, per esempio il retaggio culturale, abitudini, ricette ecc., e dall'altra parte le generazioni più giovani apportano nuovi aspetti, per esempio la conoscenza delle tecnologie avanzate.

The word "RESPECT" is displayed in large, bold, 3D block letters. Each letter is a different color: R (purple), E (blue), S (green), P (yellow), E (orange), C (pink), and T (magenta). The letters have a slight shadow, giving them a three-dimensional appearance.

Mentre in termini socio-politici, grazie alle leggi, l'uguaglianza è regolamentata, nel contesto pedagogico è necessario l'impegno di tutti per **affrontare con rispetto la diversità** degli altri esseri umani, indipendentemente dalle regole e norme.

Nel contesto pedagogico, questa diversità si riferisce innanzitutto a talento, età, genere, background sociale e culturale delle persone nel gruppo.

Suggerimenti

La differenza tra persone che partecipano allo stesso ambiente di apprendimento, specialmente nell'insegnamento e apprendimento intergenerazionale, è data principalmente dai **membri di diverse generazioni**.

Diversità e flessibilità sono diventati il tema centrale della politica educativa. Per molti insegnanti, l'eterogeneità è diventata **un'opportunità**. Offre la possibilità di dare un contributo importante alla cooperazione tra comunità e generazione attraverso la gestione della diversità in modo significativo. Imparare insieme da, con e degli altri è un'opportunità per tutti coloro che sono coinvolti per sentirsi incoraggiati e arricchiti.

Ciononostante, tutti gli inizi sono complicati. Il lavoro di formazione tra giovani e anziani è impegnativo e richiede l'accettazione di ogni membro individualmente. L'individualità è importante, e necessita di accettazione e pro positività. Allo stesso tempo, però, vi sono norme e standard che rendono possibile l'apprendimento cooperativo, permettono un insegnamento cognitivamente più impegnativo e permettono una pedagogia qualitativa.

Riconoscere che diversi bisogni di apprendimento possono capitare in diverse dimensioni. È importante mettere in discussione le proprie percezioni e esserne consapevoli.

Questo tipo di domande può aiutare:

- Qual è il valore di età, abilità, genere, background culturale, ecc.?
- Quali possibilità di supporto ho in mente?
- Quali di queste vedo come opportunità, e quali come sfida?

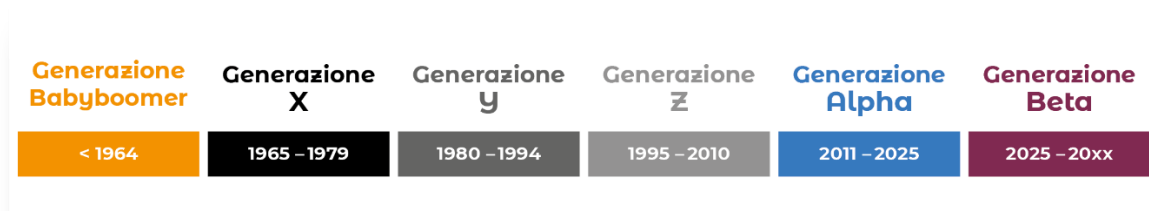
L'apprendente, qualsiasi età abbia, apprende alcune cose e le processa attraverso connessione tra cellule nervose. Le informazioni vengono immagazzinate e processate all'interno di esse. Ciò che si apprende è collegato ad un potenziale mentale pre-esistente ed è interpretato sulla base di esso. **L'apprendimento è, quindi, un processo continuo.** Il fattore decisivo per il successo è il **livello di educazione** che ogni persona porta con sé.

Diamo un'occhiata alle diverse generazioni con le loro caratteristiche.

1.4 Riconosci le differenze, cerca un terreno comune

Certamente, vi sono **differenze tra differenti gruppi di età**.

Perciò, diamo un'occhiata alle **generazioni e alle loro caratteristiche**, e a quali differenze vi sono tra loro:



Cosa significa generazione? Questo termine include tutte le **persone di età uguale con orientamento sociale simile e stili di vita corrispondenti**.

Confrontiamo le caratteristiche tipiche delle generazioni individualmente:

Tradizionalisti (nati 1925 - 1945)	Caratterizzati dalla fine della crisi economica, sicurezza sociale, nuove tecnologie tipo macchine e radio. Sono tipici le abitudini, rispetto per le autorità, leggi e ordine, frugalità, austerità e valore come sicurezza e ricchezza.
Babyboomer (nati 1955 – 1964)	Forgiati dal miracolo economico, la Guerra Fredda, il '68 e il movimento pacifista. Sono tipici gli alti obiettivi professionali, adattabilità, voglia di fare e l'attitudine "Vivo per lavorare".
Generazione X (nati 1965 – 1979)	Caratterizzati dal benessere, tecnologia del computer, Chernobyl, la nascita della pillola anticoncezionale e l'innalzamento del tasso di divorzi. Sono tipici individualismo, ricerca dei significati, modalità di abbandono, bilanciamento vita-lavoro, e l'attitudine "Lavoro per vivere".

Generazione Y (nati 1980 – 1994)	Caratterizzati da benessere, email, cellulari, libertà, fine della leva militare e genitori per i quali è importante che il proprio figlio faccia ciò che vuole. Sono tipici amore per la libertà, egoismo, realizzazione prima di tutto e progettare una famiglia solo successivamente, vivere il momento; l'attitudine è: "Prima la vita, poi il lavoro".
Generazione Z (nati 1995 – 2009)	Caratterizzati da paura di perdere il benessere, smartphone, social media, genitori come migliori amici, crisi permanente, clima di terrore. Tipici sono le app di incontri e i social media, dipendenza da feedback e gratificazioni, paura del futuro, indecisione, fiducia creata da tassi e like. L'attitudine è "qui c'è il lavoro, lì c'è la vita"
Generazione ALPHA (nati 2010 – 2024)	Caratterizzati da smartphone e tablet fin dall'infanzia, Alexa, Google e Siri, cambiamento climatico e mancanza di acqua, disastri ambientali e migrazioni di massa. Tipicamente, molti di loro sono già star dei social media (YouTube, Instagram) fin da bambini. Come l'uso dei dispositivi smart influenzerà questa generazione non è ancora chiaro.
Generazione BETA (nati dal 2025)	Questi sono i bambini figli delle Generazioni Y, Z e Alpha, e non vediamo l'ora che nascano.

Vediamo prima cosa hanno in comune Generazione X, Y e Z. I valori di famiglia e amicizia sono molto importanti. I temi di legami, sicurezza, valore personale e piacere connettono tutte e 3 le generazioni tra loro, cambia solo il momento di massima enfasi di ciascuno di questi temi.

Le più grandi differenze tra queste generazioni riguardano i temi di comunicazione, rispetto, ecologia, impegno e bilanciamento vita-lavoro.

Cosa significa in dettaglio?

Comunicazione: Chi, oggi, aspetta settimane una lettera quando una email, SMS o messaggio Whatsapp può raggiungerci in pochi istanti? Il risultato è impazienza. Mentre le generazioni Y e Z sono caratterizzate da una vita veloce, quelle precedenti conoscono la pratica di scambiarsi lettere, fax e i telefoni fissi.

Rispetto: Prima, età, conoscenza ed esperienza era garanzia di rispetto. Questo rispetto si è perso nell'educazione moderna. Il rispetto per conoscenza ed esperienza è diventato obsoleto grazie all'accesso permanente ad internet. Oggi, il rispetto lo guadagnano coloro che fanno da esempio e si relazionano con gli altri in maniera amichevole. Questa visione diversa, che solitamente va di pari passo con un veloce "ciao" come saluto per anziani e giovani, è spesso vista come irrispettosa e alienante dagli over 45.

Ecologia: Le persone non fanno la raccolta differenziata, ma la sostenibilità è importante per loro? Dal 2019, l'anno di Greta Thunberg, al massimo, la generazione più giovane si è resa conto che è necessaria un'azione rapida per proteggere l'ambiente e il clima. Le aspettative nei confronti dei decision-maker (insegnanti, politici, genitori) sono aumentate. La pressione dei giovani sugli esponenti politici sta aumentando. Mentre la raccolta differenziata ha rappresentato il progresso in termini ecologici più alto degli anni '90, la generazione di oggi pretende che sia fatto molto di più. Argomenti tipo il riciclo creativo (upcycling), l'eliminazione di grandi quantità di materiale per impacchettare (unpacked) e la condivisione sono fondamentali nei programmi di protezione ambientale moderni.

Spiegazione

Upcycling significa riusare i rifiuti o i vecchi prodotti per creare qualcosa di nuovo. Per esempio, borsette alla moda che vengono fatte da jeans smessi.

Unpacked rende possibile acquistare cibo sfuso per evitare lo spreco di materiali per impacchettare. I clienti portano i propri contenitori, per esempio barattoli di vetro. Essi portano i propri contenitori, per esempio barattoli di vetro, da riempire direttamente al negozio.

Sharing indica l'organizzato utilizzo comune di risorse esistenti come macchine, strumenti, cibo, ecc. Questo termine è usato anche nel contesto del concetto di "condivisione".

Però, anche i giovani hanno bisogno della conoscenza degli anziani:

*Il vecchio artigianato è tornato in voga per l'upcycling e il DIY (cucire, lavorare a macchina, ecc.)

*L'interesse verso i prodotti fai-da-te sta aumentando (per esempio nella realizzazione della marmellata fatta in casa) ecc.

Impegno: La più grande difficoltà per la Generazione Z è prendere decisioni. Hanno infinite possibilità, per questo i giovani non vogliono impegnarsi e decidere spontaneamente. È raro che i giovani rispettino gli appuntamenti, specialmente perché i nuovi appuntamenti presi online non sono considerati vincolanti.

La Generazione Y e quelle più vecchie la pensano diversamente, perché hanno in comune la visione per cui gli appuntamenti e i contratti verbali siano validi. In questi gruppi sociali, era ed è ancora importante mantenere la parola e rispettare accordi, anche quando non si vuole.

È assolutamente normale essere diversi. Tutti lo sappiamo, ma nella vita quotidiana funziona spesso diversamente, perché raramente qualcuno di noi ha imparato a gestire le cose o vedere le cose diversamente.



Quali conflitti generazionali possono sorgere e come risolverli?

I conflitti sorgono quando diverse generazioni sono in uno stato di interdipendenza, e differenti idee, aspettative e precondizioni collidono. Però, ciò crea anche un rapporto, perché le persone si sono misurate con i punti di forza di ciascun altro e, quindi, imparano a conoscere meglio gli altri. Poiché solo poche persone riescono a sopportare tensioni negative per lungo tempo, la strada per entrare in armonia è spesso più veloce di quanto si pensi. Questo crea un senso di solidarietà.

Ricorda

Il conflitto è il confronto tra diverse visioni/opinioni/interessi, e porta alla discordia o al disaccordo, tra almeno due persone o in un gruppo.

Diamo un'occhiata ad alcuni esempi:

Esempio**Gli straordinari a lavoro:**

Per la generazione Baby Boomer, fare gli straordinari è una cosa normale. Gradualmente, la Generazione Z si sta addentrando nel mercato del lavoro. Le persone di questa generazione hanno un approccio agli straordinari completamente diverso. Il tempo libero è più importante degli straordinari. Non voglio lavorare più del dovuto e, se necessario, mi licenzio.

Cambiamento climatico/catastrofi ambientali:

Gli attivisti di "Friday for Future" pretendono che la politica, il business e la società inizino a trattare le risorse con più rispetto, perché la vita com'è ora porterà al collasso. Le generazioni più anziane riconoscono l'importanza del tema, ma pretendono che siano i giovani a battersi per il clima, ma solo nel tempo libero e senza saltare la scuola per scioperare.

Progresso:

I giovani stanno imparando ad usare i nuovi media/macchine in modo creativo. Gli over 50 hanno paura di un progresso cos' rapido e si sentono inutili e in una posizione vulnerabile. Per contrastare ciò, è necessario il rispetto da parte di entrambi ed un'offerta di apprendimento intergenerazionale sotto forma di mentoring o coaching.

Smartphone:

I sedicenni di oggi non riescono a immaginare la vita senza internet e social media. Gli over 60, d'altra parte, non capiscono perché essi debbano sempre avere lo smartphone con loro ed a portata di mano, e perché bisogna ormai entrare nel mondo digitale per essere accettati.

Comunicazione:

I più anziani preferiscono comunicare faccia a faccia, e cercare conversazioni personali. La generazione più giovane, cresciuta usando i canali di comunicazione più innovativi come Facebook e Instagram, scelgono la forma di comunicazione elettronica. Esse sono molto più veloci, ma c'è il rischio di incomprensioni poiché mancano le espressioni facciali, i gesti e la melodia nel parlare. A parte questo, i messaggi digitali possono sopraffare i più anziani per la loro velocità.

Politica:

La gioventù di oggi vuole contribuire nel formare la politica e, di conseguenza, il proprio futuro. Le nuove generazioni sono attive e impegnate e pretendono che la loro voce venga accettata e

rispettata. I più anziani sono spesso dell'idea che i fatti vengono prima delle parole, sia in termini di formazione che di tasse, prima di voler essere accettati come fautori della politica.

Queste prospettive diverse di vita sono il sale della cooperazione intergenerazionale.

Quali sono i 4 tipi di conflitto e come si possono risolvere efficacemente?

Disaccordi, incomprensioni e maleducazione possono distruggere molte cose. Spesso, le amicizie più durature finiscono, le relazioni terminano, le famiglie si dividono e le relazioni amorose si rompono.

Per una cooperazione armoniosa, è importante identificare i conflitti sul nascere per affrontarli.

“Non so cos'è, ma qualcosa non va”

Puoi trovare altre informazioni sul tema del conflitto, su come gestirlo efficacemente e come risolverlo nella Unit 6.

Il seguente capitolo mostra come supportare ottimamente lo scambio di conoscenza.

1.5 Imparare gli uni dagli altri

Vi sono molte definizioni di apprendimento: però, ciò che tutte hanno in comune è il fatto che **l'apprendimento è un processo in continuo cambiamento**. Imparare insieme spesso capita per caso e senza un sistema, quindi è particolarmente importante prepararsi all'apprendimento intergenerazionale.

A tale riguardo, la citazione di Pearl S. Buck, uno scrittore americano, deve guidarci nel seguente capitolo:

“Lasciano che i giovani vadano per la loro strada, ma una guida non fa mai male”.

Quali benefici ha imparare gli uni dagli altri?

l'apprendimento intergenerazionale e in comune **aiuta a espandere gli orizzonti apportando il potenziale individuale**. La cooperazione tra giovani e adulti supporta la comprensione gli uni degli altri, riduce i pregiudizi e crea solidarietà tra generazioni. La cooperazione tradizionale tra generazioni deve trasformarsi in una cooperazione capace di funzionare, supportare e risolvere le sfide insieme.

Le condizioni base perché questo accada sono apertura e impegno da parte di tutti coloro coinvolti. In aggiunta, nel contesto intergenerazionale, il clima sociale e personale e le competenze sociali di ogni persona sono importanti. Anzi, sono cruciali per il successo del processo di apprendimento.

Come far entrare in contatto le persone?

A differenza dei gruppi omogenei, nei gruppi di insegnamento intergenerazionale sono necessarie abilità speciali.

Molti anziani portano con sé esperienze comunicative basiche, ma è comunque importante chiarire quali elementi sono utili per andare d'accordo con gli altri.

Diamo un'occhiata alle **caratteristiche più importanti per la comunicazione intergenerazionale**.

Di cosa abbiamo bisogno per comunicare efficacemente:

- Abilità di contatto
- Autenticità
- Apertura reciproca
- Empatia
- Accettazione
- Tolleranza verso la frustrazione
- Capacità di tollerare le differenze



Per usare un esempio, vorremmo ora presentare alcune caratteristiche individuali vere:

Basato su una gita scolastica di una classe di undicenni insieme ad un gruppo di persone over 55 ad un museo di storia locale.

Abilità di contatto: Durante il viaggio in bus, giovani e anziani hanno già iniziato a conversare. La condizione affinché ciò accadesse era la volontà da parte di tutti i partecipanti. È importante chiarire la giusta relazione da avere quando si è a stretto contatto.

Autenticità: Tutti sono stati autentici, nessuno ha cercato di imitare l'altro. Le differenze nella comunicazione e percezione possono essere risolte abbastanza velocemente. È importante non cercare di piacere a tutti, ma essere sé stessi.

Apertura reciproca: Attraverso l'apertura reciproca, il gruppo intergenerazionale è riuscito ad abituarsi agli altri velocemente e si è sviluppata un'interessante dinamica di gruppo. È importante ascoltare e fare domande anche quando succede qualcosa di spiacevole.

Empatia: Nel museo, alcuni volevano stare da soli, altri volevano conversare col proprio gruppo di appartenenza, altri cercavano di conversare con più grandi per chiedere della loro esperienza. Qui, tutti i partecipanti hanno dimostrato grande empatia nel confrontarsi. È importante mettersi nei panni degli altri per capirne la prospettiva.

Accettazione: Nella successiva discussione sulla storia, sono venute fuori diverse opinioni, ciononostante tutti si sono dimostrati tolleranti e rispettosi nella discussione. È importante trattare gli altri con rispetto.

Tolleranza verso la frustrazione: La maggior parte degli argomenti trattati dagli over 55 in termini di conoscenza, ha generato una mancanza di interesse tra i giovani. La volontà di condividere dettagli sulle generazioni passate non ha avuto il successo desiderato. È importante saper tollerare il fatto che un obiettivo può non essere raggiunto.

Capacità di tollerare le differenze: Sebbene ci fosse simpatia tra i partecipanti, c'erano comunque opinioni discordanti, specialmente su argomenti tipo progresso tecnologico, protezione ambientale e politica. È importante saper accettare le differenze e stare comunque in armonia.

Suggerimenti

L'abilità di connettersi con altre generazioni si sviluppa con la pratica.

Vediamo ora le motivazioni che possono portare il desiderio di imparare insieme.

Da una parte, apprendere insieme dà molta soddisfazione a entrambe le parti, dall'altra, il successo è un obiettivo comune. La natura volontaria alla partecipazione allo scambio con le rispettive altre generazioni offre accesso informale alla conoscenza. I benefici educativi rafforzano la fiducia in sé stessi e offrono alle persone coinvolte una visione profonda ed un cambio di prospettiva su argomenti già familiari.

Le attività formative come questa aiutano a prevenire il disinteresse verso l'apprendimento tra gli anziani e aumentano la motivazione a lavorare. L'aspetto specifico della salute è la protezione della salute mentale e fisica. Lo sviluppo di nuovi contatti e l'estensione della rete sociale previene isolamento e una vita fuori dalla società. Stare insieme durante il corso rafforza la personalità e rende più semplice gestire le situazioni di crisi nella vita.

Le ragioni più importanti per essere motivati a condividere la propria conoscenza con gli altri sono l'accettazione, la gestione intelligente del tempo, lo sviluppo personale, la costruzione di nuovi contatti e il conoscersi e accettare il punto di vista degli appartenenti ad altre generazioni.

Per riuscire a raggiungere l'obiettivo comune - continuare la formazione - è necessario un piano.

Di seguito, affronteremo gli step necessari per riuscire ad iniziare il processo di insegnamento-apprendimento e la questione di dove poter trovare il supporto per farlo.

Le idee, spesso, nascono spontaneamente, dalle situazioni, per esempio guardando gli altri e pensando a cosa avremmo fatto in maniera diversa. Ma come si arriva dall'idea al concetto completo di insegnamento e cosa bisogna fare per rendere il proprio metodo didattico efficiente?



Il primo passo è pensato a **COSA** esattamente si vuole trasferire: se già ne sappiamo abbastanza, se è necessario approfondire qualcosa, e cos'altro necessitiamo.

Una volta trovata risposta a questa domanda pratica, bisogna affrontare il tema del come e dove.

Il **COME** dipende dal contenuto da insegnare. Mentre il lavoro manuale viene insegnato in modo molto pratico, e spesso richiede le macchine, la conoscenza teorica richiede un curriculum comprensivo a sé.

Riguardo il luogo **DOVE** il progetto si svolgerà, è importante considerare i requisiti tecnici e, a tal riguardo, è utile mettersi in contatto con istituti locali o della zona.

Affronteremo la creazione di un manuale di training per le misure di training nella prossima Unit. Prima, però, vorremmo darvi qualche supporto per trasformare l'idea in azione.

Dove si possono trovare aule adatte, istruzioni di lavoro, materiale per il training, suggerimenti pratici?

Dove?

Importante tanto quanto il programma, è il luogo in cui si decide di insegnare. In base al progetto, vi sono diversi luoghi possibili o, magari, uno specifico, come in un workshop sul legno; dipende da COSA si vuole insegnare..

Chiedi al Comune/Provincia quali spazi pubblici puoi usare. Anche gli istituti formativi sono una buona opzione, contattali direttamente. Possono aiutarti con suggerimenti e consigli sul luogo.

Molti istituti di formazione sono felici di ricevere nuove proposte e offerte formative. Esponi la tua idea, spesso aule e workshop vengono messi a disposizione gratuitamente. In base al tempo di

preparazione per il programma semestrale, è una buona idea iniziare a pianificare in anticipo e mettersi in contatto coi provider il prima possibile.

In molte istituzioni sociali come scuole materne, centri giovanili, scuole o case di riposo, vi sono aule disponibili per il giorno, la sera o i weekend, e si possono prendere in affitto. Chiedi di queste al Comune della tua città.

Non solo palestre e centri sportivi municipali sono adatti per gli eventi sportivi; spesso, il parco del Comune stesso o altre aree all'aperto sono una buona idea.

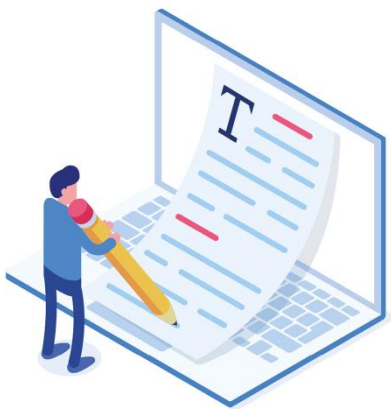
Molti servizi di catering sono disponibili per incontri formativi, giochi pomeridiani di scacchi e bridge, ecc. e si fanno pagare a consumazione.

Come?

Quasi ogni città ha una biblioteca pubblica aperta a tutti coloro che sono interessati a leggere qualcosa gratis. La tua ricerca può iniziare da lì. Se non trovi lì quello che stai cercando, cerca possibile materiale su internet.

Puoi trovare biblioteche pubbliche più grandi in tutte le città universitarie. Molte di esse offrono anche il servizio di prestito libri.

Ecco un paio di link per aiutarti a trovare quello che stai cercando:



bub.unibo.it/it

bibcom.trento.it

www.bnnonline.it/it/1/home

Puoi anche ricevere supporto diretto sui metodi di training grazie a "Train the Trainer." Partecipa e scopri come fare, o come preferisci fare, o come è meglio non fare. 😊

1.6 Riassunto

Nella Learning Unit 1, abbiamo visto come mantenere un ambiente vivo per giovani e anziani grazie all'**interazione tra diverse generazioni**. I cambiamenti demografici, i progressi tecnologici e le sfide socio-politiche richiedono uno scambio cognitivo di conoscenze in entrambe le direzioni.

L'apprendimento è un processo continuo, che ci accompagna durante tutta la vita, indipendentemente da dove siamo e cosa facciamo. Per esempio, l'apprendimento informale si riferisce a qualsiasi tipo di **acquisizione di conoscenza** che capita accidentalmente, completamente improvvisata, tramite amici o familiari, tramite media o in compagnia di altri. Essa si distingue dalle altre due forme: apprendimento non formale e formale, i due tipi di apprendimento che sono, invece, consapevoli.

L'apprendimento si struttura in tre parti: il livello del soggetto tramite lo scambio di conoscenza, il **livello relazionale** tramite l'interazione e il **livello d'azione** tramite il fare insieme.

Nella sezione "La Diversità delle Generazioni", passando dai Baby Boomer alla Generazione Beta, hai imparato che **i bisogni sono cambiati, scompaiono o si sono evoluti in bisogni completamente nuovi**. È importante rispettare questi bisogni quando si pianifica un progetto cross-generazionale per permettere una cooperazione rilassata e non conflittuale. Conosci già le caratteristiche dei **metodi di comunicazione intergenerazionale** e come implementarli e svolgere le lezioni in base ad essi.

Tolleranza, apertura ed entusiasmo per l'apprendimento in un gruppo eterogeneo sono la base per il successo. I conflitti che nascono servono ad allargare gli orizzonti e devono essere risolti professionalmente - con l'aiuto della Learning Unit 6.

A conclusione di questa Learning Unit, troverai **supporto per la location del tuo corso**, la letteratura necessaria e i materiali di lavoro.

Nella prossima Learning Unit ci occuperemo della questione: cosa viene dopo l'idea. Cosa ci vuole per essere un bravo insegnante?

1.7 Fonti

Antz, E.-M., Franz, J., Frieters, N., & Scheunpflug A. (2009). Generationen lernen gemeinsam. Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bielefeld: W. Bertelsmann

Bärnthaler C. (2017): Generationsübergreifendes Lernen: Miteinander Lernen auf Augenhöhe. erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/11863-generationsuebergreifendes-lernen-miteinander-lernen-auf-augenhoehe.php>.

Birkenbihl M. (2014): Train the Trainer. (21. Aufl.). Mi-Wirtschaftsbuch München

Findsen, B. (2015). Why does intergenerational learning matter?

Franz, J. (2014). Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Frei W., Kulmer K. (2018): Generationen in der Erwachsenenbildung. erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/12247-serie-generationen-in-der-erwachsenenbildung.php>.

Püttjer & Schnierda (2004): Reden ohne Angst – souverän auftreten und vortragen. Campus-Verlag Frankfurt am Main

Schäfer E. (2017): Lebenslanges Lernen. Springer-Verlag GmbH Deutschland

Schmid/Rivkin (2022): Altersheterogenität in Arbeitsgruppen. IfADo. Verfügbar unter <https://www.ifado.de/neurowissenschaft/flexible-verhaltenssteuerung/altersheterogenitaet-in-arbeitsgruppen>.

Schmidt-Hertha, B. (2014). Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schmidt-Hertha, B. (2014b). Different Concepts of Generation and their Impact on Intergenerational Learning. In B. Schmidt-Hertha, S. Jelenc Krasovec, & M. Formosa. (Hrsg.). Learning across Generations in Europe. Contemporary Issues in Older Adult Education (S. 143–155). Rotterdam: Sense Publishers.

Von Thun S. (2017): Miteinander reden von A bis Z. Lexikon der Kommunikationspsychologie. Rowohlt Taschenbuch Verlag



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

SCOPRI IL TUO POTENZIALE COME INSEGNANTE

Unità di Apprendimento 2



2 Scopri il tuo potenziale come insegnante

2.1 Introduzione

Quanto è importante la qualità del lavoro del facilitatore?

Oltre ad impartire conoscenza, il facilitatore ha anche il ruolo di trainer. Se si riesce a dimostrare il proprio entusiasmo verso un argomento ed i suoi contenuti in maniera credibile, e a sfruttare questo entusiasmo coscientemente per far presa sui partecipanti, l'interesse del pubblico cresce.

Il tuo personale potenziale come insegnante/apprendente dovrebbe essere usato in maniera forte e sviluppato in base all'ambiente pedagogico. I task da proporre devono essere adattati al gruppo Target e corrispondere alle tue qualifiche.



Partendo da questi punti, in questa Learning Unit discuteremo dei **task del facilitatore**, il know-how che già possiedi, i **valori che coltivi** e che sono importanti per te, e come puoi adattarli al tuo futuro lavoro e presentarli efficacemente.

2.2 Insegnanti senior

Diamo ora un'occhiata al tuo ruolo di insegnante nei suoi primi passi.

Gli umani sono considerati "homo discens", cioè essere discendenti che dipendono dall'apprendimento per esistere. Imparano nuove cose costantemente o re-imparano vecchie cose che già sapevano, e ciò è necessario per tutti gli esseri umani. I nostri antenati, già, trasferivano informazioni vitali agli altri.

Tu, in qualità di educatore, ora rientri in questo ruolo. Ma come si definisce tale ruolo?

Coloro che tengono delle lezioni di fronte ad un gruppo appartengono alla categoria di **trainer/leader di seminario/leader del corso**. **Accompagnano un gruppo di apprendimento** ed hanno diversi **compiti con diverse sfaccettature** riguardanti l'organizzazione del workshop/corso, il trasferire conoscenze importanti, il guidare il gruppo ed il motivare l'apprendimento attivo. Sono impegnati nella formazione per adulti, nella formazione professionale in aziende o in istituti privati o pubblici di formazione.

Indipendentemente dalle competenze professionali necessarie per progettare il corso, i seguenti tratti di personalità possono aiutarti ad iniziare:

Fin da subito, **goditi del contatto con le persone**. Il tuo **entusiasmo** ti renderà semplice attrarre il pubblico coi contenuti tematici. È necessaria la giusta dose di **assertività** per riuscire a guidare il gruppo e intervenire se si deve.

Già dal primo incontro col gruppo, è importante creare **fiducia**, **apparire sicuri di sé e consapevoli**, e presentarsi in maniera **eloquente**, appassionata e sufficientemente **preparata**.

In quanto **persona empatica**, devi riuscire a **comprendere le altre opinioni**, essere paziente e cercare **sempre una soluzione**,

La tua **abilità di concentrazione** farà in modo che tu non perda il filo del discorso. Grazie alla tua **resilienza mentale e fisica**, riesci a gestire facilmente gran parte del programma del corso. Il tuo **senso dello humour** distintivo renderà il tuo corso divertente e manterrà il tuo pubblico sempre allegro.

Definizione

“I trainer della formazione per adulti lavorano con gruppi di individui o con membri di un gruppo, team, dipartimenti, organizzazioni e aziende. I training servono a dare spunti di riflessione, sviluppo del comportamento, conoscenze professionali, competenze sociali e metodologiche.

Nei corsi dalla durata di ore o giorni, i trainer lavorano su alcuni temi insieme ai partecipanti. I trainer forniscono conoscenze esperte, danno stimoli e assicurano una buona atmosfera di apprendimento.

(www.beruflexikon.at), AMS Beruflexikon, 10.09.2022, 13:01)

Quali sono i task coinvolti nella progettazione di un workshop/corso?



- La preparazione, organizzazione e implementazione efficiente del workshop/corso

- Il transfer di conoscenza attitudinale e la sua organizzazione sotto forma di documenti, esercizi, ecc.
- La ricerca indipendente del contenuto didattico e la preparazione di tale contenuto
- La motivazione dei partecipanti ed il loro entusiasmo
- Questioni amministrative come la documentazione scritta
- Supporto ai partecipanti del corso/workshop

Le seguenti righe ti daranno un quadro generale delle qualifiche più importanti nel contesto del training, che ti serviranno per riuscire a gestire il corso efficacemente.

Abilità e Competenze	Requisiti
Competenze concettuali	L'abilità di creare nuovi concetti o revisionare quelli già esistenti, nonché adattarli ad un target specifico.
Competenze comunicative	Non riguardano solo il pensare bene a ciò che si dice, ma anche usare il giusto linguaggio del corpo. Questo è indispensabile per essere degli oratori credibili.
Competenze conflittuali	Quando si perde il controllo della classe, possono nascere disaccordi, conflitti, divergenze e frizioni. Se c'è un conflitto, il compito dell'insegnante è quello di calmare le acque nel gruppo o nel corso della discussione.
Competenze retoriche	Da una parte, le scelte linguistiche di un target group-oriented sono necessarie per essere accettati; dall'altra, un uso intelligente del linguaggio può generare attenzione, enfatizzare i contenuti e influenzare gli stati d'animo.
Competenze introduttive	La scelta mirata dei mezzi tecnologici, la preparazione degli scritti corrispondenti, il rispetto dei tempi per la presentazione sono parametri importanti per il transfer della conoscenza.
Competenze di moderazione	Con l'aiuto delle tecniche di moderazione, il contenuto didattico può essere trasferito in modo più personale. Al termine degli esercizi, bisogna invitare ogni studente a riflettere sul significato del task e a fare domande.
Competenze riflessive	Al termine della giornata di workshop, solitamente, vi è lo scambio dei feedback in cui vengono valutati il contenuto, le scritture, i metodi e il ruolo del facilitatore. La riflessione auto-critica e la revisione del seminario fanno parte di questa competenza.
Competenze metodologiche-didattiche	Queste competenze determinano il metodo da usare nel processo di insegnamento-apprendimento. Vi sono diversi metodi tra cui scegliere: le lezioni face-to-face, le conversazioni e i lavori individuali. Sono rari i casi in cui si sceglie solo uno dei metodi: solitamente, si tende a farne un mix.
Competenze sociali	Per convincere un gruppo, è indispensabile saper rispondere ad ogni persona individualmente in

	maniera empatica. La cosiddetta "scelta" dei partecipanti è uno degli step più importanti di tutto il training.
Competenze imprenditoriali	Chiunque voglia lavorare nel settore della formazione come lavoratore autonomo, deve avere una conoscenza di base del business. in qualità di insegnante, devi tenere conto delle spese e dei costi. Qual è il costo del corso (materiali, escursioni, ecc.)? Quali sono i guadagni? Ci guadagno qualcosa? Considera anche le spese accessorie (affitto, elettricità, riscaldamento, ecc.)

Quali di queste skill possiedi già e quali devi ancora acquisire o migliorare per realizzare la tua idea è il tema che affronteremo nelle prossime pagine.



Gruppi professionali simili si distinguono in base al task di gestione del workshop. Per comprendere meglio, faremo un breve excursus per familiarizzare coi termini più comuni nel campo della formazione e nel settore del sociale:

Spiegazione

Gli **oratori** sono considerati esperti nel loro campo di specializzazione.

I **moderatori** sono responsabili di guidare il processo di gruppo, per esempio nelle discussioni.

Accompagnare gli studenti o i gruppi nel processo di apprendimento, osservare e supervisionare per risolvere problemi rientrano nei compiti dei **coach o supervisori**.

Addetti alla **consulenza sociale o quotidiana** possono affrontare e intervenire su problemi psicosociali in anticipo.

Gli esperti di **mediazione e gestione dei conflitti** si assicurano che le parti in conflitto (nella vita privata o sul lavoro) trovino un terreno comune dove dialogare e risolvere i disaccordi.

Torniamo ora alle **attività del training** e a come riconoscere i propri punti di forza.

2.3 Scopri il tuo potenziale

“Nessuno sa cosa è capace di fare finché non ci prova”. (Publilio Siro, autore latino)

Quando parliamo di potenziale, ci riferiamo a tutto ciò che è a nostra disposizione per essere usato. Ciò può dipendere da una predisposizione genetica, ma anche da abilità acquisite attraverso un processo di apprendimento a scuola, a lavoro o nel tempo libero.

La maggior parte di noi conosce le proprie qualità, ma alcune rimangono nascoste e riaffiorano in superficie solo attraverso l'esercizio.

Prendiamo l'esempio di un bambino di 7 anni che scopre uno strumento musicale per la prima volta a scuola, ed in poco tempo scopre di avere un talento musicale. Un altro esempio è quello del commercialista in pensione che scopre improvvisamente la sua passione per l'arte e inizia a dipingere.

Quale potenziale distinguiamo?

- Componenti fisiche: Forza, velocità, resistenza, buone abilità motorie, ecc.
- Componenti sensoriali: potenziale visivo, olfattivo, uditivo, gustativo, cinestetico e sensoriale
- Componenti tecniche: manuale, artistica, atletica, talento musicale
- Componenti psicologiche: motivazione, diligenza, tolleranza verso la frustrazione, abilità di concentrazione, ecc.
- Componenti intellettive: Abilità combinatorie, di giudizio, di creatività, di intuizione, di intelligenza, astrattive ecc.

- Componenti volitive: forza di volontà, sopportazione del dolore, determinazione, assertività, ecc.
- Componenti emotive: sensibilità, empatia, entusiasmo, ecc.
- Componenti morali: amore per la verità, senso di giustizia, tolleranza, solidarietà, senso di responsabilità, ecc.

In aggiunta alla definizione scientifica di potenziale, vi è anche la percezione soggettiva del potenziale espresso e della performance.



La **creatività**, per esempio, può avere diversi significati. Qualcuno capace di preparare un menu delizioso senza ricette è tanto creativo quanto qualcuno che fa le caricature a mano libera o qualcuno che cuce un maglione multicolore senza usare un modello. La creatività è spesso utile quando qualcosa non va come previsto. Per esempio, quando arrivano i nipoti per una visita inaspettata o quando il pesce, con consegna prevista per domenica, non è arrivato, oppure quando la festa in giardino viene interrotta da un temporale.

Nel caso in cui la **coscienziosità** sia uno dei tuoi punti di forza, sicuramente, ti ritroverai in mezzo a persone che amano l'ordine, agiscono secondo senso del dovere, si assumono responsabilità e leadership, e pensano bene prima di agire. Gli hobby tipici di questo tipo di persone sono gestire le finanze di un club, costruire modellini, collezionare francobolli, fare da babysitter o aiutare organizzazioni no-profit come i Vigili del Fuoco, le mense, ecc.

Non ti crea fastidio andare a prendere i bambini all'asilo in orari diversi, portarli a pranzo, andare poi alla lavanderia a ritirare i vestiti, comprare i fiori al ritorno e preparare una torta per il settantesimo compleanno della vicina? Allora, probabilmente, sei una di quelle rare persone dotate di **resilienza e affidabilità**.

Ogni giovedì pomeriggio giochi a pallavolo, il lunedì esci con gli amici e se, nel week end, la tua famiglia si riunisce sei felice? Allora il **teamwork** è uno dei tuoi punti di forza.

Quali attività hai svolto professionalmente? Quali responsabilità avevi? In quale posizione hai ottenuto il maggior successo? Indipendentemente da task, guadagni e reputazione - in quale ruolo ti sei sentito/a più felice? ciò che importa non è il livello gerarchico, ma i tuoi sentimenti.

Nella ricerca del tuo potenziale nascosto, possono esserti utili le seguenti domande:

- C'è un argomento in cui il tuo settore di **specializzazione** è e sempre sarà richiesto? In quale settore hai avuto più successo professionalmente? In che occasioni impari immediatamente? Il tuo range di esperienze lavorative può includere tutto, dal lavoro legislativo alla tecnologia spaziale, persino le norme igieniche, con cui ti sei confrontato/a nel corso della tua carriera.
- Vi sono attività, processi o sequenze che ti vengono in mente in cui hai lavorato nel campo dell'organizzazione di eventi o organizzato una festa di Natale?
- Vi sono **task o attività** in cui sei particolarmente bravo/a? Tieni in considerazione le spese e le entrate del tuo business? Ti è stata assegnata la gestione degli acquisti? Sei responsabile dell'inventario annuale?
- Che **tipo di persona sei e quali esperienze** porti con te? Hai mai vissuto all'estero per lavoro? Hai, in famiglia, persone che sono emigrate? Hai mai lavorato in un'azienda internazionale? Tutte le tue impressioni ed esperienze nel campo intellettuale potrebbero influenzare le tue attività future.

Fai una caccia al tesoro! Per riconoscere le tue abilità, rendile visibili, e per usarle efficacemente avrai bisogno della cosiddetta **analisi del potenziale**. Il modo più semplice per farlo è incrementare la consapevolezza del tuo talento e dei tuoi punti di forza, ma anche dei tuoi bisogni e dei tuoi punti deboli. A tale scopo, porta sempre con te un pezzo di carta ed una penna. Il progetto di self-discovery è sostenibile, aperto a tutte le direzioni e può essere sviluppato in qualsiasi momento e ovunque.



Se puoi, chiedi anche a familiari e amici di supportarti in questo progetto. L'immagine di te stesso che hai è, spesso, completamente diversa dall'immagine che gli altri hanno di te.

Domande importanti che ti aiuteranno a riconoscere il tuo potenziale:

**Scopri i tuoi
punti forti!**



1. Cosa mi piace di più di me stesso/a?
2. Cosa riesce meglio a me rispetto che agli altri?
3. Quali sono i miei più grandi talenti?
4. Quali complimenti gradisco maggiormente?
5. Cosa non mi piace del relazionarmi con gli altri?
6. Di cosa ho bisogno per essere felice?
7. Qual è il mio stile lavorativo?
8. Preferisco stare al centro dell'attenzione, o mettermi in secondo piano?
9. Riesco a gestire situazioni imprevedibili, o mi lascio sopraffare?
10. Come mi pongo nei confronti delle altre generazioni?
11. Conosco il fallimento, e come lo gestisco?

Diamo ora un'occhiata alla tua area di specializzazione, che potresti aver ottenuto grazie alla tua esperienza lavorativa.



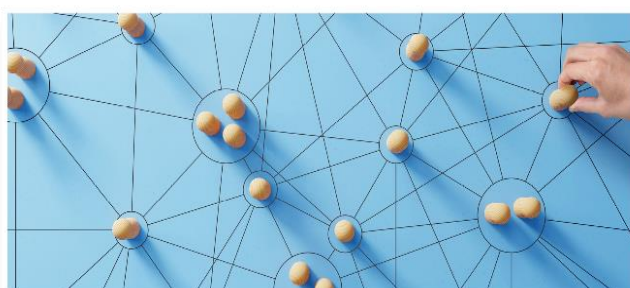
- In cosa sono specializzato/a?
- Quali sistemi e processi appartenenti al tuo prodotto/servizio conosco?
- Di quali strumenti ho bisogno per implementarli?
- Quali sono gli standard che uso?
- Quali metodi uso?
- Che ruolo gioco nei contesti di team work?
- Cosa apprezzano particolarmente di me i miei colleghi?
- Come valuto la mia creatività sul lavoro?
- Come valuto la mia comunicazione sul lavoro?
- Quali sono stati i miei punti di forza e di debolezza nel contesto professionale?
- Come ho gestito i momenti di stress?

Scendiamo ora nello specifico con due esempi:

	Cuoco	Commercialista
Specializzazione	Conoscenza della preparazione di carne, pesce e verdure, di erbe e spezie, creazione di nuove ricette e di nuovi menu.	Registrazione di transazioni di business, controllo ricevute, preparazione di fogli di bilancio, statuti finanziari e inventari, buste paga se applicabili.
Processo	Consegna - conservazione - preparazione - servizio - ritorno - pulizia - smaltimento	Revisione, assegni contabili e report transazionali, processi di transazione, formulazione di buste paga e pagamenti, ecc.
Strumenti	Coltelli, padelle, pentole, pelapatate, pinze, strofinacci, schiacciapate, affettatrici, utensili, ecc.	PC e software
Standard	Area di lavoro, pulizia dei pavimenti, clima in cucina, estintori, magazzino, ecc.	Varie leggi e standard tipo legislazione, protezione dati, ecc.
Metodi	cookshop, sideboard kitchen, serving kitchen, teaching kitchen, canteen kitchen, ecc.	Contabilità di entrate-uscite o contabilità di doppie entrate

Tale schema può essere creato per quasi tutte le professioni registrate alla Camera di Commercio. Ciò può aiutarti a categorizzare la tua conoscenza, ricordare informazioni dimenticate e apprenderne di nuove.

Usa le informazioni rese disponibili su internet da scuole di specializzazione, uffici di collocamento, dalla business community o consulta la letteratura specialistica. Crea un network di professionisti a cui chiedere consiglio in qualsiasi momenti o con cui scambiarti idee regolarmente.



Queste informazioni ti aiuteranno a preparare il tuo materiale per il training nell'ordine cronologico corretto, ed in maniera divertente e comprensibile. Per pianificare la struttura del contenuto, fai finta di essere un **non-professionista, senza nessuna conoscenza della materia**.

Qual è un criterio indispensabile per comprendere l'argomento, cosa è necessario e quali tematiche o buffer temporali si possono includere? Lavora sul tuo argomento passo per passo sulla base di un tavolo di contenuti preimpostato, che puoi modificare in qualsiasi momento.

Scoprirai di più su come creare i materiali per il training nella Learning Unit 3.

Un punto da non sottovalutare sono i tuoi **valori**. Se sarai in armonia con gli altri, ti sentirai bene. Tuttavia, sentirai che qualcosa non va se le cose cominceranno ad andare nella direzione opposta a quella che ti aspetti. Quindi, è importante definire i tuoi valori e costruire il tuo piano di conseguenza.

Vogliamo darti un piccolo estratto del set di valori didattici e aiutarti a riconoscerli in te stesso/a per integrarli, poi, nel tuo processo creativo.

Definizione

I valori sono caratteristiche o qualità considerati moralmente giusti, e sono importanti per te. Danno un significato alle cose e rappresentano la base del tuo credo. Sono presenti nelle società, nei gruppi sociali ed in ogni individuo. La cultura della famiglia è formativa per lo sviluppo dei valori personali.

Ecco alcuni esempi di come i valori possono influenzare il lavoro:

- **Fiducia:** Se questo valore è importante per te, affronti i tuoi compiti e ti approcci alle persone intorno a te con sicurezza, e gli altri si fidano di te.
- **Accuratezza:** Se abbracci tale valore, ma sei sotto pressione a causa di un progetto, probabilmente non ti sentirai al sicuro e sarai incline a compiere degli errori.
- **Creatività:** Se il tuo è un tipo di lavoro meccanico, ma tu sei una persona creativa, probabilmente quello non è il ruolo giusto per te o sei nell'azienda sbagliata.
- **Privacy:** Se, il lunedì mattina, i colleghi raccontano come hanno passato il weekend, ma tu metti al primo posto la privacy, questo tipo di discorsi potrebbe darti fastidio.
- **Successo e salute:** Se, da una parte, sei disposto a lavorare molte ore per aver successo ma, dall'altra, non riesci a trovare il tempo per prenderti cura di te, ti troverai a vivere un conflitto di valori.
- **Autenticità:** La cultura di un'azienda (e.g. Ci si dà del tu e ci si sente in famiglia) deve essere condivisa da tutti. Se questo valore non è allineato ai tuoi, prima o poi inizierai a sentire la frustrazione e te ne vorrai allontanare.

Tornando al ruolo di trainer.



Tu vali! E per soddisfare la tua voglia di insegnare, è necessario seguire la strada giusta.

Scopri cosa ti appassiona, cosa ti mette di buon umore e in cosa ci metti il cuore. Insieme creeremo il brand "IO", il tuo prodotto o servizio, e li pubblicherai!

Come puoi implementare efficacemente le tue capacità?

Presta attenzione alla competizione! Sicuramente, c'è almeno un'altra offerta sul mercato simile, o addirittura uguale, alla tua. Se affrontiamo questa problematica in maniera pro-positiva, riusciamo a rispondere con un'importante differenziazione dell'offerta.

Usa il tuo network per aggiornare le tue conoscenze e pubblicizzare il tuo prodotto/servizio. Partecipa ad eventi che riguardano il tema che tu vuoi trattare, Tieniti in contatto con le persone che incontri e conosci in questi posti, che sia di persona o via social.

Impara ad ascoltare attivamente il pubblico ed a percepire il loro umore. Preparati per le tue performance. Ogni atleta si riscalda prima delle competizioni. Anche tu dovresti allenare la voce, imparare a controllare la respirazione e praticare la tua presentazione a casa - anche con un piccolo pubblico familiare.

A quel punto non ti resta che passare dalla teoria alla pratica!

Più precisamente conosci le tue **competenze e valori professionali**, più facile sarà per te preparare le attività del training.

Il tuo know-how professionale porrà le basi per il tuo corso, dove potrai integrare nuove scoperte, figure più recenti, leggi quotidiane o nuovi design se necessario. Tu possiedi un potenziale intellettuale.

Tuttavia, solo coloro che condividono i tuoi valori possono collaborare con te. Ciò include, da una parte, gli istituti di formazione a cui puoi presentare la tua offerta e, dall'altra, il gruppo target a cui vuoi trasferire la tua conoscenza.

Infine, vorremmo presentarti due opzioni per l'auto-valutazione che possono aiutarti nella ricerca del tuo potenziale nascosto.

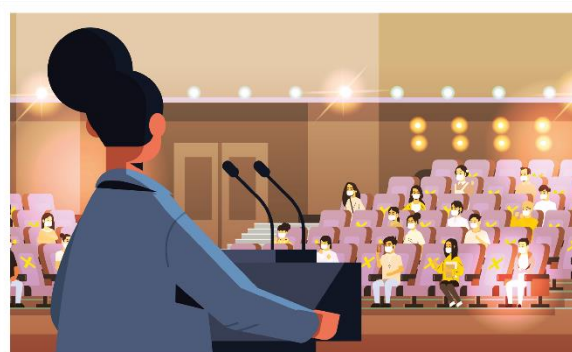
- Nel corso del progetto Erasmus+ AGEWISE, abbiamo scelto uno strumento di auto-riflessione che può aiutarti a scoprire le competenze che hai a disposizione e ciò di cui hai bisogno per la tua professione: <https://www.agewise.eu/competences/&lang=en>
- Un altro strumento di auto-valutazione famoso è l'analisi SWOT. SWOT sta per Strengths (Forza), Weaknesses (Debolezze), Opportunities (Opportunità) e Threats (Minacce).

SWOT		ANALISI INTERNA	
		Strengths Punti di forza	Weaknesses Punti di debolezza
ANALISI ESTERNA	Opportunities Opportunità	Da quali punti di forza nascono nuove opportunità?	su quali debolezze bisogna lavorare per sfruttare le opportunità?
	Threats Minacce	Quali punti di forza minimizzano le potenziali minacce?	Sviluppo continuo - affinché le debolezze non siano più delle minacce

Questo schema in 4 parti è stato pensato per aiutarti ad aumentare le tue possibilità di diventare insegnante. Infatti, se sai auto-valutarti, sai anche “venderti” bene.

2.4 Crea il tuo percorso di apprendimento

Il tuo potenziale è già dentro di te e conosci i tuoi valori. Ciò che resta da fare è **capire di cosa hai bisogno per iniziare e portare avanti le attività formative con successo.**



il seguente programma in 8 punti ha lo scopo di aiutarti a strutturare un seminario e riconoscere i punti in cui hai bisogno di aiuto. Infatti, solo chi conosce il compito che lo aspetta sa determinare dove è necessario intervenire.



Il **briefing iniziale** con l'istituto di formazione (ente di formazione per adulti regionale, organizzatore di corsi online, sport club, biblioteche, uffici, ecc.) è il primo passo e richiede prevalentemente **capacità retoriche** poiché, dopo tutto, si tratta di offrire sé stessi e vendere il proprio progetto per una futura collaborazione.

Ma cosa significa "retorica"? È la pratica comunicativa che le persone usano per comunicare in modo efficiente e persuasivo.

Ti ci riconosci?

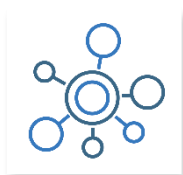


- Se si è in grado di rispondere adeguatamente e intelligentemente alle domande, critiche o attacchi verbali, è più facile sentirsi sicuri di sé.
- Puoi discutere in maniera più convincente se sai usare le espressioni appropriate in modo spontaneo.
- Un lessico ricco ti fa apparire più intelligente e acculturato?
- Un'intelligenza brillante, capacità di presentarsi e persuasività, possono assicurare simpatia e rispetto?

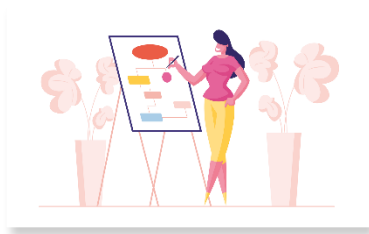
Sei d'accordo? Allora congratulazioni! Dal punto di vista della retorica, sei pronto ad entrare nel mondo della formazione per adulti.



Il punto 2 ha a che fare con la **raccolta di idee sull'argomento**. Ciò richiedere le tue conoscenze professionali di base, che possono essere aggiornate attraverso i libri, i video o i canali social. Per agevolare questo processo, le biblioteche pubbliche o universitarie permettono di acquistare un pass annuale ad un piccolo prezzo per avere accesso ad una vasta serie di media. La competenza necessaria per questo è saper impostare le priorità e separare il necessario dal superfluo.



Dopo aver preparato l'argomento, il passo successivo è elaborare **un concetto di progettazione per il corso**. Un outline del corso è un piano scritto per una o più Unit di apprendimento. È importante che la teoria sia semplice da trasferire e che ci sia un filo conduttore.



In aggiunta al tuo programma, il punto 4 fornisce le **“tecniche”** necessarie per il corso. La competenza metodologico-didattica permette di incorporare i differenti metodi di insegnamento nel tuo concetto. Preferisci lavorare esclusivamente faccia a faccia, o potrebbero esserci discussion round o lavori di gruppo? Le lezioni saranno teoriche o anche pratiche? Quali elementi sono necessari, di quali materiali e/o strumenti avete bisogno tu e i tuoi apprendenti per poter partecipare - tutte queste domande devono essere prese in considerazione nel punto **Metodi di training**.



I materiali per il training hanno diverse funzioni poiché, in quanto **materiali da lavoro ben strutturati**, incrementano l'efficacia del corso e servono da business card. Quindi, è molto importante che i materiali che usi facciano una buona impressione, siano di qualità e abbiano una funzionalità.

Progettare **il contenuto e il layout dei documenti** è un'attività molto creativa che richiede un sacco di tempo. Un buon uso del PC e dei software aggiornati ti aiutano a progettare il corso in modo appropriato al tuo gruppo in termini di grafiche e colori.



Un punto finale della tua attività preparatoria è **l'organizzazione del seminario**. Cioè, il piano esatto in dettaglio del seminario. Esso include una chiara differenziazione delle aree di responsabilità tra te e la tua compagnia organizzatrice, il numero di partecipanti, la scelta del luogo, la descrizione del seminario, ecc.

Ciò richiede sia **talento organizzativo**, sia **capacità di negoziazione**. Dopotutto, stai preparando il tuo seminario sotto tutti i punti di vista necessari.



Quando tutti i punti organizzativi saranno messi in chiaro, il corso potrà cominciare.

Ora, è importante sollevare **l'interesse del gruppo fin dal principio**. Lungo tutte le fasi del corso, l'attenzione deve rimanere alta e le pause sono un ottimo modo per rilassarsi. Sono necessarie sia le tue **competenze sociali**, sia le tue **capacità retoriche**.



A fine giornata, il corso deve concludersi con un **"follow-up"**: qui, il focus è posto sulla riflessione riguardo l'intero training. Cosa è andato bene, cosa va migliorato, quanto sei soddisfatto/a di ciò che hai fatto e della tua prestazione, come ha reagito il gruppo, e come hanno valutato il tutto i

partecipanti? Per comprendere un feedback - spesso non esplicitato - sono necessarie **capacità riflessive**. Empatia, apprezzamento, ma anche gestire le (auto)critiche possono aiutarti in questo.

Finora, tutto bene.

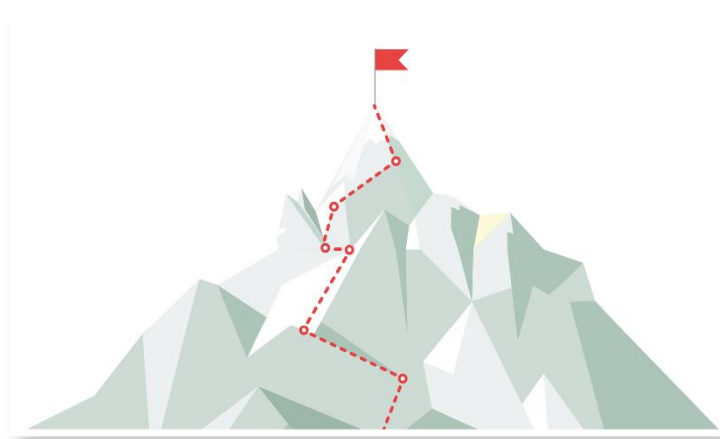
Ora, se confrontiamo le tue skill esistenziali con quelle richieste, troveremo sicuramente margine di miglioramento qua e là, o la necessità di allenarsi di più.

Nelle seguenti Unit, imparerai ad integrare al meglio le tue competenze nel training, a creare i materiali, i requisiti tecnici necessari al giorno d'oggi e ciò che va preso in considerazione riguardo il gruppo di studenti.

Ora, per iniziare con la preparazione, ti mostreremo come creare un **percorso di apprendimento** che ti fornirà competenze indispensabili per la tua attività.

Cos'è un percorso di apprendimento? Un percorso di apprendimento si struttura attraverso task/esercizi coordinati che ti permettono di ripetere, **in maniera indipendente**, alcune cose che già conosci e apprendere di nuove.

Il principio portante è "il percorso è l'obiettivo" perché, che tu decida di lavorare prima su un punto piuttosto che su un altro, è a tua discrezione. Ciò che importa è essere in grado di orientarsi sulla base del percorso, su ciò che è stato pianificato e su ciò che ancora c'è da fare.



1. Innanzitutto, devi impostare un (o alcuni) obiettivi di apprendimento per acquisire le competenze necessarie per la tua attività come educatore. Assicurati di impostare degli obiettivi di apprendimento SMART anche per te (troverai ulteriori informazioni nella Learning Unit 5).
2. Fai attenzione a usare risorse didattiche credibili: dai un'occhiata alla letteratura e alle risorse online messe a disposizione da esperti, ai database accademici online; controlla che le risorse online siano affidabili confrontandole con altre fonti disponibili e controllando gli autori delle risorse.
3. Preferisci un **programma predefinito lungo il tuo percorso di apprendimento**.

Per fare un esempio, creeremo noi un percorso di apprendimento usando come soggetto la comunicazione.

Per strutturare un **piano di apprendimento**, abbiamo bisogno di **informazioni dettagliate**. La componente principale è la nostra voce o il nostro corpo. Distinguiamo tra

- Comunicazione verbale
- Comunicazione non verbale
- Comunicazione visiva e
- Comunicazione tattile

Questi 4 tipi di comunicazione, saranno la nostra **introduzione**. Gli obiettivi di apprendimento saranno i capitoli che compongono l'introduzione - il **sottotitolo** dell'argomento. Il contenuto di apprendimento rappresenta nel dettaglio il sottotitolo.

Competenza	Obiettivo di apprendimento e Risultati di apprendimento	Contenuto di apprendimento
Comunicazione verbale	Lezioni formative, training di discussione individuale: • Respirare correttamente mentre si parla • L'uso della voce in base al tipo di ascoltatori • Il suono della voce melodioso • Promuovere un pensiero-azione rapido • Variazione verbale per dare forma alla presentazione	lo stato attuale della respirazione. Cos'è un respiro profondo? Quali tecniche di respirazione esistono e come usarle. Come funzionano le vocali e quale tono usare - la libera espressione della voce e il movimento. La formazione consapevole di consonanti e vocali. Rilassamento, voce e discorso: esercizi. Perfezionare l'espressione attraverso ritmo, melodia, pause, panico da palcoscenico, igiene vocale.
Comunicazione non verbale	Basi del linguaggio del corpo e i suoi usi • Basi del linguaggio del corpo • Elementi del linguaggio del corpo • Il repertorio personale di espressioni • Il linguaggio del corpo nella vita quotidiana	Come funziona il linguaggio del corpo e cosa significa? Quali elementi espressivi e schemi di comportamento inconsci esistono? Contatto visivo, espressioni facciali e gesti. Come fare buona impressione sugli altri? Usare i segnali consapevolmente, guadagnarsi la simpatia degli altri tramite il linguaggio del corpo, le 4 zone di distanza, comportamento territoriale, riconoscere e risolvere conflitti a livello non verbale, conoscere le differenze culturali nella comunicazione non verbale.

Competenza	Obiettivo di apprendimento e Risultati di apprendimento	Contenuto di apprendimento
Comunicazione visiva	Selezionare i giusti elementi visivi • Comporre un messaggio • Informazione, motivazione • Uso di principi di progettazione	Linguaggio dei segni e segni, cosa significa informazione visiva e cosa sono le tecnologie di comunicazione? Forme di contenuti facilmente comprensibili, info-grafiche, tavoli, diagrammi. Un'immagine vale più di mille parole - processare un'informazione in forma visiva
Comunicazione tattile	La percezione tattile • Contatto pelle a pelle • Tatto • odori • Ratio di prossimità-distanza • Ruoli sociali	comunicazione tattile vs. comunicazione verbale, funzioni e reazioni protettive del corpo, comunicazione chimica attraverso gli odori, saluti

Un'altra variante del percorso di apprendimento è il **template settimanale**.

Esso è strutturato similmente ad un orario scolastico e può offrirti una panoramica più dettagliata dei progressi nel training. L'indicazione di orari didattici concreti, il supporto nella pianificazione della giornata e il rispetto delle pause. Una cosa da tenere assolutamente in considerazione quando si pianifica un workshop e in un piano didattico.

Giorno	Data	Argomento	Tempi	Sotto elementi	Contenuto	Domande	Finito
1	xx.xx.x xxx	Comunicazione verbale	08:00 - 09:30	Respirare correttamente mentre si parla	Lo stato attuale della respirazione; cos'è un respiro profondo? ecc.?	Come sviluppare la giusta tecnica di respirazione per parlare senza stress?	
			09:30 - 10:00	Pause			

			10:00 - 11:30	L'uso della voce in base al tipo di ascoltatori	Come funzionano le vocali e quale tono usare - la libera espressione della voce e il movimento. La formazione di consonanti e vocali.	Come vengono influenzati il suono, le vibrazioni ed il tono della voce in un corpo umano?	
2							
3							
4							
5							

Da questi due esempi, puoi comprendere che tutto dipende dai tuoi gusti personali e dalle varianti che scegli di usare. Che tu decida di creare il tuo percorso di apprendimento **analogo**, per esempio nella forma di un piano settimanale, o che decida di usare **strumenti digitali online** - raggiungerai il tuo **obiettivo**.

La tua **conoscenza preliminare** determinerà quali sottosezioni il tuo percorso di apprendimento dovrebbe contenere. Se stai lavorando ad un argomento che ti è completamente sconosciuto, o se vuoi approfondire un capitolo che già conosci, è utile organizzare delle letture sull'argomento via internet o nelle biblioteche pubbliche.

Per seguire il tuo percorso di apprendimento, puoi scegliere tra varie tecniche di apprendimento disponibili e utili per l'auto-apprendimento: letture, corsi online, video educativi, app di apprendimento, presa di appunti (e.g. Mappe mentali), podcast ecc. in più, vi sono alcuni consigli importanti da considerare per la tua esperienza di apprendimento:

- Creare un ambiente di studio tranquillo in cui ti senti a tuo agio
- Impostare obiettivi realistici
- Avere sessioni di studio più brevi ma frequenti
- Prendere appunti nel modo che preferisci (a mano, sul PC...)
- Rivedere i tuoi appunti subito dopo

2.5 Riassunto

Nel tuo ruolo di insegnante, **accompagni i gruppi di apprendimento ed hai compiti diversi**, come l'organizzazione del workshop/corso, impartire conoscenza, guidare il gruppo e motivare allo studio attivo. Per riuscire a gestire al meglio il corso/workshop, è importante seguire le competenze: **concettuali, comunicative, conflittuali, retoriche, di presentazione, di moderazione, riflessive, metodologiche-didattiche, sociali, imprenditoriali**.

Per organizzare al meglio il tuo workshop, dovrai **portare a termine questi task**: preparazione, organizzazione e implementazione, ricerca indipendente del contenuto didattico, transfer di conoscenza goal-oriented, questioni amministrative, supporto ai partecipanti.

Per scoprire il tuo potenziale personale e professionale, possono esserti utili delle domande mirate ai tuoi amici e alla tua famiglia, riguardo i tuoi punti forti e di debolezza. Ciò ti aiuterà a renderti conto dell'effetto che fai sugli altri e di come appari agli occhi degli altri.

Per scoprire se hai bisogno di training aggiuntivi, puoi farti aiutare dagli strumenti di auto-riflessione online, sviluppati nel progetto Erasmus+ AGE:WISE <https://www.agewise.eu/competences/&lang=en>, o da un'Analisi SWOT. Dopodiché, capirai di quale know-how hai bisogno, cosa devi migliorare e come puoi incorporare le tue caratteristiche personali ed esperienze nel tuo workshop in maniera mirata.

Se, poi, vorrai migliorarti in termini di competenze individuali, potrai imparare a **preparare il tuo percorso di apprendimento personale** in forma analogica o digitale e come usarlo al meglio:

1. Imposta i tuoi obiettivi di apprendimento realistici
2. Scegli risorse affidabili
3. Crea il programma per il tuo percorso di apprendimento individuale

Per avere successo nel tuo percorso di apprendimento, vi sono varie tecniche che puoi applicare.

Per collegare efficacemente i task definiti nel percorso di apprendimento alla tua conoscenza preliminare, potrai approfondire ancora di più nella prossima Learning Unit.

2.6 Fonti

AMS Beruflexikon. (2023). Angebote im AMS Beruflexikon. Verfügbar unter <https://www.beruflexikon.at/>

BIC.at. (2023). Berufe von A bis Z. Buchhalter*in. Verfügbar unter <https://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=buchhalterin&brfid=517>. 25.12.2022

BIC.at. (2023). Berufe von A bis Z. Koch/Köchin (Lehrberuf) – Lehrzeit: 3 Jahre. Verfügbar unter <https://www.bic.at/berufsinformation.php?brfid=274>.

Birkenbihl M. (2014): Train the trainer. Verlag München, mi

Frey D. (2016): Psychologie der Werte. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg

Greuel N. (2016): Kommunikation für Lehrkräfte. Kohlhammer Verlag

Ischebeck K. (2014): Erfolgreiche Trainingskonzepte. Schritt für Schritt zum professionellen Konzept. GABAL Verlag

Leschnik A. (2021): Emotionale Kompetenzen. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Lochmann G./Ponschab R./Schweizer A./Soudry R. (2008): Schlüsselqualifikationen. Kommunikation Mediation Rhetorik Verhandlung Vernehmung. Verlag Dr. Otto Schmidt KG

Rimser M. (2011): Skills für Trainer. Ökotopia-Verlag, Münster

Schumann S. (2019): Kompetenzen älterer Menschen. Kohlhammer Verlag

Seebacher S. (2015): Ressource MitarbeiterIn. Potenziale erkennen und fördern. Personalentwicklung auf mehreren Ebenen. AV-Akademikerverlag

Steinherr E. (2017): Werte im Unterricht. Kohlhammer Verlag

Stracke F. (2015): Menschen verstehen – Potenziale erkennen. Die Systematik professioneller Bewerberauswahl und Mitarbeiterbeurteilung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

TEORIE DELL'APPRENDIMENTO

Unità di Apprendimento 3



3 Teoria di apprendimento

3.1 Introduzione

Tutti noi cominciamo ad apprendere dal giorno in cui nasciamo. Il progresso quotidiano espande le nostre competenze. Ma come impariamo in realtà?

In questa Learning Unit, affronteremo le **teorie di apprendimento più famose** e la questione di cosa si cela dietro il **processo di acquisizione di conoscenze e abilità**. La teoria di apprendimento ha lo scopo di organizzare e riassumere la conoscenza preesistente sul processo di apprendimento. Questi argomenti, esplorati nella psicologia e pedagogia su come una persona impara e quali sono i processi di apprendimento in campo, portano, attraverso l'acquisizione di nuove conoscenze, ad un costante cambiamento nel comportamento. È importante soprattutto perché una conoscenza acquisita può andare perduta se non la si ricorda più.



Un esempio di ciò è il lessico di una lingua straniera che, se non praticato, verrà dimenticato.

Questo approccio step-by-step usato nella creazione del materiale per il corso/workshop, porta ad un senso di soddisfazione per l'apprendente, che si sentirà incoraggiato a continuare nell'apprendimento. Scoprirai quali **metodi sono più adatti per ogni gruppo di apprendenti** e come prepararli nel modo migliore.

Inoltre, conoscerai diversi **stili di apprendimento**, ed i loro vantaggi e svantaggi. Scoprirai di più sul Ciclo di Apprendimento di Kolb e sugli stili di apprendimento di Honey e Mumford - questi di aiuteranno a sviluppare i materiali per l'apprendimento intergenerazionale.

3.2 Imparare ad imparare

Suggeriment

Le competenze personali, sociali e di apprendimento sono tra le più importanti nel panorama europeo.

Il termine “imparare” ha origine indoeuropea ed indica “tracciare”, e si riferisce al lasciare una traccia quando impariamo qualcosa.

L'apprendimento funziona un po' come un gioco di strategia in cui, all'inizio, si definisce la cornice contestuale. Puoi decidere se preferisci imparare da un libro o dal PC, puoi definire il tuo ambiente di apprendimento, se a casa o in luogo pubblico, ed i tuoi tempi di apprendimento. Parleremo di come creare la migliore strategia per l'apprendimento ideale più avanti.

Ricorda

Lo psicologo ungherese Pál Ranschburg scoprì che, quando impariamo una cosa dopo l'altra, dimentichiamo o confondiamo alcune piccole cose simili velocemente. Quindi, il materiale di apprendimento dovrebbe essere strutturato in modo tale che gli argomenti eterogenei si susseguano. Alcuni esempi sono: Studiare matematica e subito dopo una lingua, perché numeri e lettere sono diversi.

Cosa significa “imparare”?

Molte teorie di apprendimento tentano di spiegare tale processo quindi, nelle prossime pagine, ti proporremo una panoramica delle due principali scuole di pensiero: i **comportamentisti** e i **cognitivist**.

L'apprendimento comportamentista si concentra sull'individuo e osserva come gli stimoli ricevuti dall'apprendente si riflette sul suo comportamento. Gli eventi positivi e negativi giocano un ruolo fondamentale nel processo di apprendimento.

Diamo, innanzitutto, un'occhiata al condizionamento classico, conosciuto grazie al dog training. Esso fu fondato dallo psicologo russo Ivan Pavlov e prevede il sottoporre due stimoli insieme:

Esperimento di Pavlov:



Veniva portato del cibo ai cani, i quali cominciavano a sbavare alla vista e all'odore del cibo. Lo **stimolo incondizionato (US)**, portava automaticamente ad una **risposta incondizionata (UR)**.

Successivamente, fu aggiunto un campanello alla consegna del cibo. lo **stimolo neutrale (NS)** non produceva nessuna risposta.

Soltanto con la combinazione tra campanello e consegna del cibo, i cani iniziarono, dopo poco, a produrre saliva nel momento in cui sentivano il campanello, che ricevessero il cibo o meno.

Lo stimolo neutrale (campanello), quindi, divenne uno stimolo condizionato (CS), al quale seguiva una risposta condizionata (CR).

Sulla scorta dell'esperimento di Pavlov, fu eseguito un altro esperimento simile su un bambino di 9 mesi. Questo studio di J.B. Watson prese il nome di "Little Albert".

Suggeriment

Solo alla vista di un limone, la nostra bocca si restringe. Solo vedere o pensare a qualcosa di amaro, ci fa sentire come se potessimo sentirne il sapore.

Tuttavia, il condizionamento classico non spiega come si creano i nuovi comportamenti.

Un altro tipo di condizionamento è quello operativo, o "apprendimento da premio/punizione".



Frederik Skinner, psicologo ed esperto comportamentista americano, chiuse due topi in una gabbia, la cosiddetta Skinner box.

In questa gabbia vi erano due pulsanti ed una ciotola con del cibo, ma ogni pulsante aveva una funzione diversa in base al topo. Per uno, il pulsante significava cibo, per l'altro, scossa elettrica.

Skinner notò che la reazione positiva (cibo) di un topo rinforzava il comportamento spontaneo del premere il pulsante. Dall'altra parte, l'esperienza negativa (scossa elettrica) portava l'altro topo a non premere più il pulsante. Lo scienziato chiamò questo effetto **"apprendimento dal successo"**.

Nella formazione scolastica, questo viene visto come la classica pratica dello studiare finché non si raggiunge l'obiettivo. **I task vengono ripetuti finché non si "adattano"**. Perché sia efficiente, gli obiettivi di apprendimento devono essere definiti chiaramente, gli step di apprendimento devono portare ad un obiettivo come conseguenza logica ed il successo nell'apprendimento dovrebbe essere possibile in approssimativamente il 95% delle Learning Unit.

Processare le informazioni individuali è al centro delle **teorie di apprendimento cognitive**. Queste teorie affermano che l'apprendente ricopre un **ruolo attivo** nell'apprendimento. Nel cognitivismo, l'apprendimento è visto come il processo che coinvolge non solo le informazioni processate, ma anche la loro interpretazione, discussione e soluzione dei problemi legati al contenuto di apprendimento.

La teoria del "apprendimento da modello" di Albert Bandura (psicologo canadese)

Secondo questa teoria, l'apprendimento si basa sull'osservare un modello. Questa teoria si divide in due fasi e quattro punti.





Un altro modello è la **teoria di apprendimento secondo Jean Piaget**, educazionista svizzero, conosciuto per il suo lavoro sullo sviluppo infantile.



Piaget prevedeva due tendenze innate nello sviluppo cognitivo. Da una parte, l'adattamento dell'uomo all'ambiente in cui si trova (**adattamento**), che avviene attraverso l'aggiustamento dell'ambiente ai bisogni individuali (**assimilazione**) o il comportamento dell'individuo in base all'ambiente (**sistemazione**).

La seconda tendenza è l'organizzazione, per esempio, classificare il comportamento di ognuno secondo il sistema corrispondente. Secondo Piaget, lo sviluppo infantile procede per punti basati su queste tendenze.

Puoi trovare ulteriori informazioni su <https://www.educationcorner.com/learning-theories-in-education/>

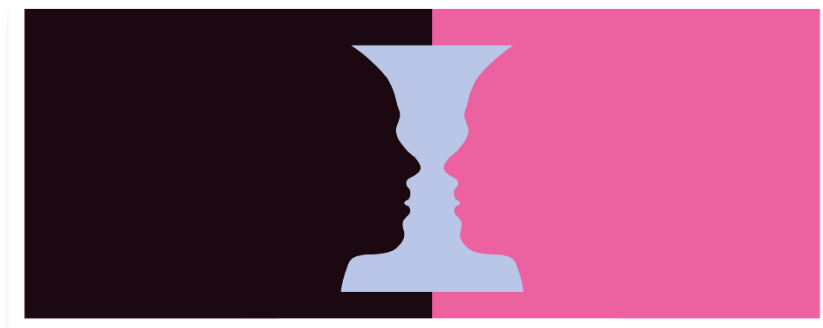
Un'altra teoria di apprendimento è quella **costruttivista**.

Secondo questa teoria, la conoscenza pregressa dell'apprendente gioca un ruolo importantissimo. Il **contenuto di apprendimento** non è solo conservato, ma **collegato a conoscenze pregresse, attitudini personali** e la **situazione** di apprendimento corrente. Ciò crea un'immagine individuale della realtà nella mente - un costrutto attivo della conoscenza.

Questa teoria si basa sul fatto che la mente è un sistema chiuso che riceve stimoli esterni attraverso gli organi sensoriali, li interpreta e, dopo, li processa in un'impressione sensoriale individuale. Dunque, qualsiasi cosa una persona veda, senta, assaggi o annusi, è completamente soggettivo.

Durante il processo di apprendimento, questa percezione soggettiva si può collegare al fatto che gli apprendenti sono supportati nella loro percezione individuale, quindi, processano il contenuto di apprendimento parzialmente da sé e riconoscono le connessioni e risolvono i problemi. **L'esplorazione personale** del contenuto di apprendimento è, quindi, fondamentale.

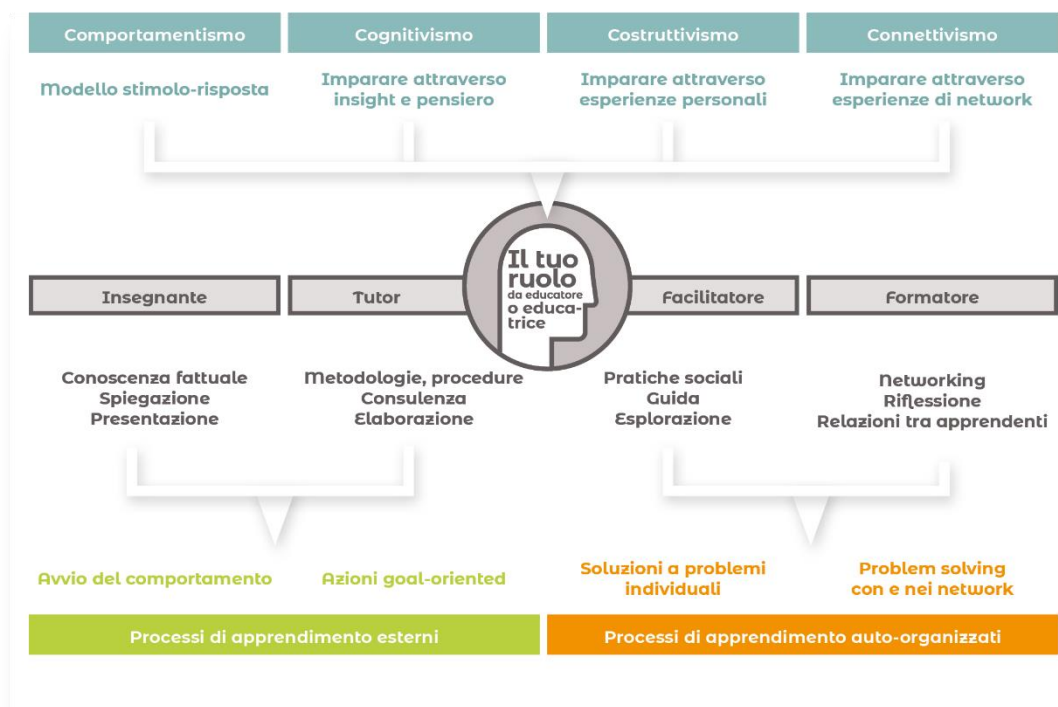
L'immagine sottostante ne è un esempio. Alcuni vedono due volti che si guardano. Altri vedono un calice grigio.



Il **connettivismo** è la teoria di apprendimento più recente. Si riferisce all'**apprendimento nell'era digitale** in cui gli uomini sono connessi tra loro in un network, ma sono connessi anche a risorse non umane (internet, libri, ecc.). Alla base c'è il sapere sempre dove trovare le informazioni di cui abbiamo bisogno. La conoscenza viene creata all'interno del network, e viene specialmente praticata da persone altamente tecnologizzate - soprattutto, i giovani. Le esperienze personali vanno a finire nel background. In un mondo in continuo cambiamento, prendere decisioni, connettersi in diversi campi di conoscenza e partecipare al network rappresenta un nuovo modo di apprendimento. Un esempio ne è l'insegnamento del tedesco con supporti IT, in cui gli apprendenti completano i loro compiti su un laptop e non più sui quaderni.

Ora sai quali diverse teorie di apprendimento esistono. Hai potuto espandere la tua conoscenza pedagogica e psicologica allo scopo di generare un'azione didattica da una teoria di apprendimento. Le misure da prendere in quanto insegnante per **utilizzare al meglio la giusta teoria di apprendimento, quindi, dipende fortemente dal tuo gruppo target**.

La seguente tavola riassume le **4 teorie di apprendimento** di nuovo, e fornisce una panoramica del tuo ruolo in qualità di insegnante.



La sezione seguente riguarderà le **strategie di apprendimento**. L'apprendimento effettivo rappresenta l'apprendimento consapevole e l'uso di risorse disponibili in maniera goal-oriented.

Suggeriment

Una strategia di apprendimento rispecchia un metodo individuale di apprendimento o il raggiungere gli obiettivi in maniera efficace.

A quali aspetti fare attenzione per rendere l'apprendimento efficace, specialmente per la generazione più giovane?

Gli stili di apprendimento, quindi i metodi di apprendimento preferiti, si differenziano in base alle generazioni a cui gli apprendenti appartengono. Il background e le preferenze delle diverse generazioni vanno presi in considerazione. Quando parliamo di strategie di apprendimento da seguire per le **generazioni più giovani** (Generazione Z), dobbiamo considerare:

Apprendimento Esperienziale - learning-by-doing

Strategie di apprendimento interattivo che coinvolgono tutti i sensi e permettono di vivere l'apprendimento a modo proprio. Esse sono molto efficaci.

Apprendimento tecnologico

La Generazione Z è nativa digitale. Usa internet giornalmente poiché fornisce informazione on-demand. Includere alcuni tipi di tecnologia nel workshop potrebbe soddisfare i loro bisogni. È bene chiedere loro anche dei consigli: magari, conoscono un video di YouTube educativo fatto bene sull'argomento del workshop che può essere utile per comprendere meglio.

Apprendimento personalizzato

Gli apprendenti della Generazione Z vogliono avere voce in capitolo su quello che studiano. Coinvolgili nelle scelte di apprendimento e nella personalizzazione dell'esperienza di apprendimento.

Apprendimento sociale

Sebbene la Generazione Z preferisca studiare in maniera indipendente, amano anche scambiarsi e condividere conoscenze, e co-creare con gli altri studenti.

Apprendimento ibrido

L'apprendimento ibrido offre agli studenti la possibilità di essere più indipendente e, allo stesso tempo, guidati.

3.3 Stili di Apprendimento visivi, uditivi e cinestetici

La sezione seguente fornirà una panoramica di come conservare ciò che si è appreso.

Probabilmente ricordi la tua vacanza più bella, il tuo 50esimo compleanno o il tuo primo bacio molto chiaramente. La nostra mente conserva particolarmente bene gli eventi che associamo a belle sensazioni. Sfortunatamente, anche quelli brutti. Probabilmente ricordi perfettamente doverci l'11 settembre del 2001, quando ci fu l'attentato alle Torri Gemelle. **I sentimenti e le impressioni sensoriali** sono la fonte più efficiente di conservazione delle esperienze, storie e odori.

Per applicare in modo effettivo queste risorse al tuo processo di insegnamento-apprendimento, ti mostreremo come attivare i tuoi sensi e le tue emozioni nell'apprendimento e nel ricordare. La scienza, attualmente, considera 10 sensi quando si parla di percezione umana. Essi includono i **cinque sensi già conosciuti da Aristotele** (saggio greco):



Nella scienza moderna, ad essi si aggiungono:

Senso dell'equilibrio, senso del dolore, senso della temperatura, senso del movimento (per cui il corpo sa in che posizione si trova) ed il **senso viscerale** (la capacità di riconoscere segnali interni dati dal corpo, e.g. stress).

In termini di successo dell'apprendimento, questi cinque sensi in particolare possono aiutare.

Nella nostra mente, tutti i sensi si localizzano vicini tra loro nella **corteccia cerebrale**, che è spesso circa 3 millimetri. La mente separa le informazioni importanti da quelle non importanti; i ricordi sono conservati in forma di codice ed hanno fasi differenti.

Le informazioni che necessitano di essere ricordate rapidamente sono conservate nella **memoria a ultra-breve termine**, ma essa si riempie subito. Se un'informazione nuova sembra più importante di una precedente, quella precedente si perde.

Tuttavia, se all'**input viene prestata molta attenzione e viene accolto con emozione**, inizia il processo di immagazzinamento nella **memoria a lungo-termine**. Tutto ciò che si trova tra questi due "magazzini" raggiunge la memoria a breve termine, dove si conserverà per circa 30 minuti o un paio d'ore al massimo.

Per riuscire a trasportare la conoscenza in quest'area, vi sono diversi modi che adesso scopriremo.

Il primo step è scoprire il metodo più adatto per ogni apprendente. Differenziamo tra 3 diversi tipi di apprendimento, i cosiddetti **Stili di apprendimento VAK**.



In base alla concentrazione individuale, il materiale di apprendimento può essere preparato in maniera adeguata per essere conservato più a lungo nella mente.



Il **tipo visivo** guarda e osserva attraverso **lettura, creazioni grafiche, disegno di immagini, creazione di mappe mentali oppure film e video** al fine di fissare le informazioni. Le persone con questo tipo di apprendimento sono spesso creative e inventive; creano, immediatamente, immagini e pensieri di tutto ciò che è nella loro testa.

Il pericolo della percezione visiva è che può essere inaccurata. Spesso, sentirai dire da questi tipi di apprendenti che hanno già visto tutto. Potrebbe essere vero, ma solo su larga scala, perché spesso si perdono i dettagli e ciò che si perde nella vista, si dimentica subito.

Il caos nell'area dell'apprendimento è un elemento di disturbo, e lavorare a task simili tra loro porta velocemente ad annoiarsi. Per questo motivo, è utile creare le proprie immagini per fissare le nuove informazioni graficamente.



Il **tipo uditivo** prevede l'apprendimento attraverso **ascolto e parlato**; letture, podcast, audio libri sono utili per il processo di apprendimento così come i dettati e gli ascolti.

Gli apprendenti preferiscono strutture predefinite ad una flessibilità esagerata; il loro ambiente di apprendimento richiede calma ma non silenzio. Lo stile di scrittura è corto e realistico, con poco spazio all'immaginazione.

Un buon ascolto è la chiave per il tipo di apprendimento uditivo: l'apprendente vuole ascoltare gli altri, leggere agli altri e ripetere oralmente, spesso anche in forma di poesia o di canzone.

Il tipo uditivo è anche conosciuto per mettere i propri problemi sotto forma di canzone, perché ciò che sentono è più facile da processare.



Il **tipo cinestetico** è quello che vuole "afferrare" il materiale didattico nel senso di lavoro pratico, esperimenti, giochi di ruolo o attività di gruppo - **movimento, azione e sentimenti** sono alla base.

Le persone di questa categoria trovano difficile restare seduti composti: vogliono sempre stare in movimento e risolvere le cose praticamente. Quando non sono di buon umore si nota subito, e cercano sempre l'armonia. Gli apprendenti cinestetici amano imparare in gruppo.

Quando lavorano su un tema, vanno dritti al punto senza pensarci troppo. "Learning-by-doing" è il loro motto.

Più sensi sono coinvolti contemporaneamente, più l'apprendimento avrà successo!

90% vedere, ascoltare, fare, discutere, spiegare
 70% dire, vedere e ascoltare per te stesso
 50% vedere e ascoltare
 30% solo vista
 20% solo ascolto
 10% solo lettura



Per scoprire quale tipo di approccio è più adatto a te, esistono numerosi **test del tipo di apprendimento online**. Non vi è una classificazione chiara degli appartenenti a ciascuna tipologia, ma ogni obiettivo di apprendimento tende verso un metodo. Per variare nella routine quotidiana di studio, è utile **cambiare metodo ogni tanto**, perché niente è più noioso della monotonia.

Di seguito, troverai una panoramica dei metodi più comuni per preparare o processare le informazioni, indipendentemente dal tipo di apprendimento personale.

La nostra mente funziona come uno strumento di ricerca su internet. Meglio un'informazione si collega alle altre, più facile sarà da ricordare. Quindi, è importante imparare all'interno di un network e stabilire similarità con gli altri argomenti. Una **mappa mentale** è utile per visualizzare i network.



La struttura è quella di una mappa della rete di trasporti pubblici di una città. Si inizia dal centro della pagina in cui si scrive l'argomento principale, poi si aggiungono tutte le idee intorno e si connettono tutti i termini o le cose rilevanti. Lavora coi colori per creare cerchi tematici, variando lo spessore delle linee per separare i titoli dai contenuti. **Questo network che hai creato rimarrà nella tua mente come immagine, e verrà riprodotta quando necessario.**

I **giochi mnemonici** sono un ottimo aiuto quando la mente fa fatica a immagazzinare informazioni. Ciò significa costruire una storia adatta, una rima o altri contenuti in un certo contesto. Sii creativo/a. Ciò che conta è usare questo metodo per ricordare cose che, altrimenti, non si ricorderebbero.

ESEMPI

SVOMPT: Sta per Subject (soggetto), Verb (verbo), Object (oggetto), Manner (maniera), Place (luogo), Time (tempo).

Ritmo di spelling: Rhythm Helps You Two Hips Move.

“Mentre Volavo Tu Mi Gettasti Su Un Nuovo Pianeta” Per ricordare l’ordine dei pianeti in base alla loro vicinanza al sole (dal più lontano al più vicino): Mercurio, Venere, Terra, Marte, Giove, Saturno, Uranio, Nettuno, Plutone.

Le **flashcard** sono uno dei metodi classici usati specialmente nell’area linguistica o per le formule matematiche o chimiche.



Il termine da imparare è scritto sulla parte davanti della flashcard, e la sua traduzione o spiegazione è scritta dietro.

Questo è il cosiddetto sistema 3-slot, una scatola di carte con 3 slot.

All’inizio, tutte le carte stanno nello scatolo 1. All’inizio della lezione, si prende una carta dalla scatola e legge e traduce ad alta voce. Se la risposta è corretta, la carta viene spostata nella scatola 2. Se la risposta è errata, la carta rimane nella scatola 1.

Il giorno seguente, i termini della scatola 2 vengono ripetuti. Se la risposta è corretta, la carta viene spostata nella scatola 3. Se la risposta è errata, la carta torna nella scatola 1.

In questo modo si possono ripetere tutte le parole finché le carte non saranno tutte nella scatola 3.

Apprendere camminando è utile per i testi molto lunghi, come nei film e in televisione, o per le formule giuridiche.



Scrivi il testo, ripetilo diverse volte mentre cammini. La mente immagazzinerà le sequenze di movimento insieme al testo e riceverà più ossigeno grazie al movimento.

Per preparare del materiale di apprendimento difficile, è utile un **riassunto scritto**, dove il lessico specialistico e le sue connessioni vengono messe per iscritto. Con questo metodo, l'informazione viene conservata nella memoria e può essere ricordata per molto tempo.



Conosci la funzione **dettatura integrata** nel tuo smartphone? Puoi usarla per farti leggere testi ad alta voce o registrare messaggi importanti. Puoi ascoltare, aggiungere o eliminare queste registrazioni in qualsiasi momento.

Ultimo, ma non per importanza, ci sono molti video, film e clip su internet che possono aiutarti a registrare ed a processare il soggetto visivamente.

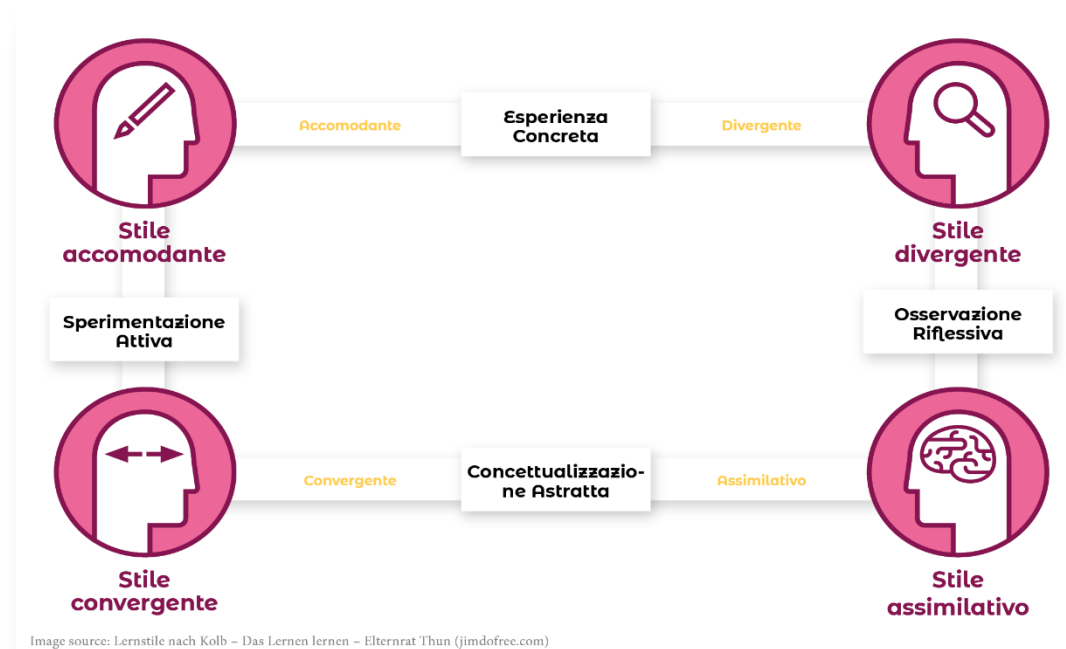
Per insegnare dal punto di vista dell'insegnante, è importante avere conoscenze background sulla psicologia dell'apprendimento e i suoi fattori influenzanti. Per questo, ora vedremo le due teorie di apprendimento secondo Kolb e Honey-Mumford.

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

Gli stili di apprendimento furono sviluppati negli anni 70 grazie alla psicologia dell'apprendimento. Si distinguono in base ai diversi modi di apprendere informazioni, abilità e capacità. Degli oltre 80 modelli di apprendimento, vorremmo presentare quello di Kolb per primo.

Secondo la teoria di **David. A. Kolb**, un esperto di formazione americano, il **ciclo di apprendimento di Kolb** compone di **esperienze pregresse, riflessioni, costruzione di teorie, tentativi ed errori**.

Diamo un'occhiata alla seguente grafica.



Secondo questo ciclo di apprendimento, le persone apprendono in 4 fasi:

1. Esperienza concreta
2. Osservazione riflessiva
3. Concettualizzazione astratta
4. Sperimentazione attiva

Il processo di apprendimento concreto passa attraverso queste fasi nel seguente modo: prima di fanno le nuove esperienze concrete, che si valutano dettagliatamente attraverso l'osservazione riflessiva. Lo step successivo è la formazione del concetto astratto, possibilmente attraverso una teoria.

Il nuovo termine (o teoria) viene testato e applicato attraverso la sperimentazione attiva. Le nuove esperienze, quindi, si sviluppano chiudendo il ciclo di apprendimento.

Solo alcuni processi di apprendimento attraversano tutte e 4 queste fasi - la maggior parte delle volte, si passa solo da alcune di queste fasi, sebbene lo stile di apprendimento può cambiare in qualsiasi momento.

Kolb identifica **quattro tipi di stili di apprendimento** da questo ciclo, in cui ogni tipo è caratterizzato da due fasi di apprendimento.

- **Il pensatore (assimilatore):** osservazione riflessiva e formazione di concetti astratti. Questo tipo di persone sono particolarmente brave a mettere la conoscenza astratta in contesti logici. Preferiscono concentrarsi su idee e concetti più che sulle persone, quindi le lezioni e le teorie

fondanti sono la loro forma di apprendimento preferita. **Profilo in breve: razionale, apatico, logico, strutturato, indipendente.**

- **Il decision-maker (convertitore):** concettualizzazione astratta e sperimentazione attiva. Gli piace applicare teorie alla pratica e usarle per risolvere problemi. I task sociali e i contatti con gli altri non sono il suo punto forte. **Profilo in breve: obiettivo, concentrato sul risultato, competitivo, spontaneo, efficiente**
- **L'esploratore (divergente):** esperienza concreta e osservazione riflessiva. Gli piace osservare le situazioni da diverse prospettive. Ama sviluppare nuove idee e lavorare in team. Apprezza il feedback personale, gli sono utili scambi nei forum e spiegazioni basate su esempi. Solitamente, questi tipi sono posizionati culturalmente in alto e sono artisticamente attivi. **Profilo in breve: fantasioso, critico, deliberante, aperto alle discussioni.**
- **Il fautore (adattatore):** sperimentazione attiva e esperienza concreta. Impara meglio attraverso l'esperienza rispetto alla teoria. Gli piace lavorare con gli altri e acquisire conoscenza in modo pratico. **Profilo in breve: pratico, genuino, risk-taking, attivo, divertente.**

Praticando una fase di apprendimento in modo consapevole, migliora l'abilità di imparare attraverso questa fase di apprendimento. Attraversare diverse fasi di apprendimento migliora la qualità del processo di apprendimento.

Perché è importante il modello di insegnanti e apprendenti di Kolb?

	Esploratore	Pensatore	Decision-Maker	Fautore
Forme di presentazione per apprendenti	Presentazione orale (presentation, lezione, discussione), visivamente o graficamente; va fuori argomento; sceglie argomenti attuali	Dà lezione e sceglie argomenti già trattati; non ama sperimentare; visualizza ciò che è rilevante in termini di contenuti con diagrammi, grafici, ecc.	Presenta molti casi di studio; porta esempi pratici; si domanda "per cosa può essermi utile?" Modera la sua presentazione	Preferisce presentazioni in PowerPoint o scrivere sulla lavagna; offre spettacoli creativi con materiale illustrativo
Forme di apprendimento	Lascia che gli altri mostrino qualcosa ed osserva; vuole fare nuove esperienze, discutere dei problemi, approfondire le conoscenze e trarre conclusioni	Ha bisogno di un obiettivo preciso, vuole procedere per logica; lavora su testi teorici da solo/a; fa presentazioni ben strutturate	Vuole essere coinvolto/a; preferisce il lavoro pratico, impara dalle checklist	Si trova bene in un gruppo vivace; vuole presentare i risultati delle ricerche; con varietà e sicurezza
Esercizi	Non vuole ricevere descrizioni dettagliate, ma	Apprezza i compiti difficili e ama elaborare teorie; fa analisi delle	Vuole indicazioni, per esempio le spiegazioni in dettaglio; non	Vuole gli esercizi per riuscire a seguire in modo pratico; ama creare cose con

	solo consigli; ama fare esperienze e parlarne; preferisce osservare e descrivere; si trova bene in gruppi eterogenei	interrelazioni; preferisce lavorare individualmente	ama le sorprese e le novità; impara attraverso la memoria; ha bisogno di un gruppo omogeneo	materiali attrattivi; ama le sfide e il lavoro in coppia
--	--	---	---	--

	Esploratore	Pensatore	Decision-Maker	Fautore
Materiale per il corso	Ama i riassunti e i casi di studio; ama leggere report di esperienze	Ama i libri e ha bisogno di documenti con una struttura chiara e con riferimenti alle fonti; gli scritti devono essere quanto più completi	Ama gli scritti pratici, con esempi, e le checklist	Preferisce materiali auto-prodotti progettati per intrattenere
Insegnante	Deve guidare, agire collaborativamente e sfidare	Deve essere professionalmente eccellente ed esperto	Chiara leadership, compiti chiari ed esempi pratici	Necessita di carisma, competenze ed una presenza solida

Conoscenze sugli stili di apprendimento e i 4 step di problem-solving nell'insegnamento e apprendimento aiutano ad aumentare **l'efficienza del processo di apprendimento**. Prova ad adattare i tuoi scritti e lezioni a ciò che hai appena letto. Evita la collaborazione tra il fautore e il pensatore, e tra l'esploratore e il decision-Maker.

Il modello di Honey e Mumford è molto simile a quello di Kolb. Questo modello si basa sull'idea per cui le persone imparano in quattro fasi:



Queste quattro fasi portano a nuovi punti di vista, quindi, è un **ciclo che continua senza mai terminare**. Ogni interruzione del ciclo è un nuovo inizio.

Honey e Mumford affermavano che **l'esperienza gioca un ruolo importante nell'apprendimento**. Ciò influenza i diversi punti del ciclo di apprendimento, poiché l'apprendente non pensa attentamente ai diversi tipi di apprendimento in quanto sa che **l'apprendimento avviene ovunque e in qualsiasi momento**.

Questo modello include quattro tipi di stile:

- **L'attivista**, il suo stile è:
Imparare facendo, sporcarsi le mani, aprirsi a nuove cose. Il motto è "ci provo", che significa gettarsi a capofitto nelle cose senza pensare alle conseguenze. Può iniziare i progetti con un brainstorming, un gioco di ruolo o approcci attivi di problem-solving.
- **Il pensatore**, cioè:
Non ama stare al centro dell'attenzione, ma osserva da vicino. Ama raccogliere dati, confrontarli e analizzarli. Spesso, è considerato problematico perché esprime dubbi giustificabili. Puoi conquistarlo fornendogli fatti e figure.
- **Il teorista** è:
"Ha senso?" è la domanda più comune per questo stile di apprendente, perché solo le teorie logiche e ragioni possono convincerlo. Tende al perfezionismo ed è riluttante verso il soggettivismo. Si fida solo di dati e fatti.
- **Il pragmatico** è:
Vuole unire teoria e pratica per mettere in pratica i concetti astratti. Riesce a vedere le novità come opportunità e sfide. Caratterizzato dalla voglia di provare sempre qualcosa di nuovo.



Conoscere lo stile di apprendimento proprio o dei partecipanti al corso è molto utile, perché permette di condividere la conoscenza più efficacemente e di raggiungere i risultati più velocemente.

Se vuoi dare vita ad un progetto, è bene mettere insieme i pragmatici con gli attivi, per fornire dati e numeri ai teoristi e, quindi, convincerli. **Se riunirai tutti e quattro gli stili di apprendimento attorno ad un tavolo**, la tua esperienza di insegnamento sarà eccellente.

3.5 Riassunto

Questa Learning Unit ha presentato una vasta panoramica delle teorie di apprendimento. Cos'è l'apprendimento, come funziona e come funziona la nostra mente quando impariamo qualcosa? Le **teorie di apprendimento** descritte sono categorizzate così: **apprendimento comportamentista**, in cui la persona osserva e tutto si riflette sul suo comportamento. Abbiamo visto il modello di Pavlov come esempio di questa teoria. Un altro metodo di condizionamento è la teoria di Frederik Skinner, che ha usato un esperimento su due topi.

La **teoria di apprendimento cognitivista** che, secondo Bandura e Piaget, si basa sull'osservare dei modelli ed imitarli.

La percezione soggettiva della situazione e la riflessione personale sulla realtà sono decisive per la **teoria di apprendimento costruttivista**, mentre il network di individui sociali con risorse inumane, come internet, appartengono alla teoria del **connettivismo**.

L'exkursus sugli stili di apprendimento VAK ha fornito una panoramica dei **diversi modi di percezione nel processo di apprendimento**, dei **sensi** coinvolti e degli **strumenti** che i diversi tipi di apprendimento possono usare per imparare al meglio. Abbiamo completato con un piccolo excursus sulla creazione di **supporti visivi, uditivi e cinestetici**.

Infine, hai scoperto i **due stili di apprendimento secondo Kolb e Honey-Mumford**. Le diverse forme di apprendimento, presentazione, la progettazione dei materiali di apprendimento e il tuo ruolo in qualità di insegnante sono stati elaborati nel dettaglio.

3.6 Fonti

Alexandrowicz R./Gablonski T.-C./Glück J. (2014): Psychologie kompakt. Grundlagen und Forschungsperspektiven. Facultas Verlag Wien

Ebbert B. (2013): Effektiver lernen für Dummies, Wiley-VCH Verlag Weinheim

Frank A. (2020): 4 Lerntypen nach Vester. Mitteldeutsches Institut für Qualifikation und berufliche Rehabilitation. Verfügbar unter <https://mitteldeutsches-institut.de/lerntypen/>.

Grüning C. (2005): Garantiert erfolgreich lernen. Mvg Verlag München.

Höhne S. (2015): Lernpsychologie. Verfügbar unter <http://www.lernpsychologie.net/lerntheorien/behaviorismus>. 22.12.2022

Lux A. (2023): Wie lernen funktioniert. Hundert Welten. <https://hundertwelten.de/category/wie-lernen-funktioniert/#>

Meyer R. (2015): Lehren kompakt – Von der Fachperson zur Lehrperson. Lernstile erkennen. Verfügbar unter <https://arbowis.ch/images/downloads/lernen/Kolb.pdf>.

Sandweg K. (2017): Lerntheorien: Wie lernen wir eigentlich?. Your brain.health. Verfügbar unter <https://yourbrain.health/de/> 04.01.2023

Stenger C. (2018): Wer lernen will, muss fühlen. Rowohlt Taschenbuch Verlag Hamburg

Weidlich N. (2017): Musik zum Lernen: Der perfekte Sound für mehr Motivation. Unicum.de. Verfügbar unter <https://www.unicum.de/de/erfolgreich-studieren/lerntipps/musik-zum-lernen>.

Wolf C. (2012): Lernen durch Verknüpfen. dasgehirn.info. Verfügbar unter <https://www.dasgehirn.info/handeln/lernen/lernen-durch-verknuepfen>.



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

FONDAMENTI DI METODOLOGIA E DIDATTICA

Unità di Apprendimento 4



4 Fondamenti di Metodologia e Didattica

4.1 L'Introduzione

Conosci i termini Metodologia e Didattica?

Le parole metodologia e didattica vengono dal greco. **Metodologia** indica “l'arte di un approccio programmato”. Si riferisce a COME il contenuto di un corso può e deve essere presentato al fine di raggiungere gli obiettivi di apprendimento. **Didattica** indica “l'arte dell'insegnare e dell'apprendere”. Si riferisce a COSA e PERCHÉ, per esempio quali obiettivi di apprendimento vengono perseguiti e quali contenuti sono necessari.



Nella pratica pedagogica, metodologia e didattica si intrecciano. Per quanto concerne te, tutto ciò che devi fare è rispondere a queste domande:

- Perché i tuoi studenti seguono le tue lezioni e cosa vogliono imparare?
- Quali contenuti devi usare per supportare i partecipanti nel raggiungimento dei loro obiettivi di apprendimento?
- Come, per esempio con quali metodi, veicoli la tua conoscenza e abilità verso i tuoi studenti?

In questa Learning Unit imparerai quali **metodi didattici** sono già stati **testati con la pratica** e, quindi, possono essere usati nelle tue attività didattiche **in un contesto intergenerazionale**. Inoltre, ti forniremo un quadro generale dei **diversi stili di insegnamento** e approcci, per permetterti di scegliere quelli che più si adattano **a te e al tuo gruppo target**.

4.2 L'Arte dell'Insegnare e le sue Metodologie

Per rendere il **processo di insegnamento-apprendimento** efficace, considera da subito **come** puoi trasferire la tua conoscenza in modo che le informazioni vengano **assorbite, processate e riusate** dai partecipanti al corso nel miglior modo possibile.

Nella **preparazione** della lezione, rispondi alle seguenti domande:



Per cosa?

Perché è importante trasferire la tua conoscenza e abilità?

Per chi?

Chi sono i partecipanti? In cosa si somigliano (età, provenienza, conoscenza) e come puoi rivolgerti a loro in modo da attirare il loro interesse verso gli argomenti che tratterai?

Perché?

Quali obiettivi di insegnamento ti sei posto/a? Cosa dovrebbero essere in grado di sapere e saper fare i partecipanti dopo il tuo workshop?

Cosa?

Quali contenuti vuoi trasferire?

Come?

Come vuoi trasferire questi contenuti (attraverso lo storytelling e i lavori pratici di gruppo)? Come puoi aumentare l'entusiasmo dei partecipanti nei confronti degli argomenti trattati?

Con cosa? Dove?

Quali strumenti vuoi usare in classe (presentazione su schermo o esplorare la natura insieme)? Quale luogo scegli per le tue lezioni (stanza per seminari o foresta)?

Beispiel

Immagina di star preparando un corso di cucina tradizionale, quali potrebbero essere le domande da porti per la programmazione?

Per cosa? Perché ci sono persone interessate alla cucina tradizionale e vogliono imparare qualcosa a tal riguardo.

Per chi? Per le persone interessate al tema della cucina e delle ricette tradizionali.

Perché? Affinché queste persone imparino a cucinare ricette tradizionali con metodi di preparazione tradizionali. E per tramandare le vecchie ricette.

Cosa? Ricette e tecniche di preparazione del cibo tradizionali.

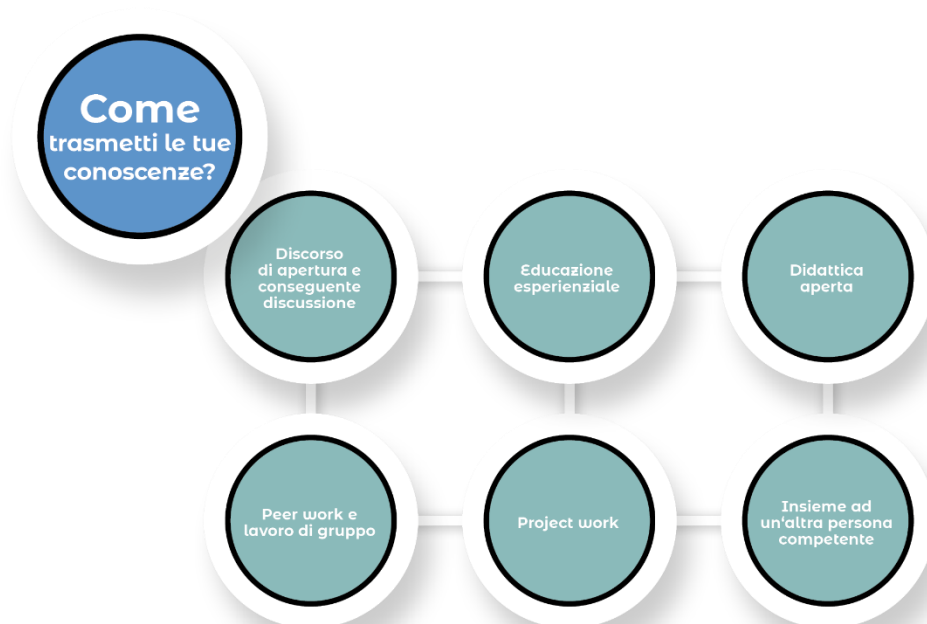
Come? Preparando piatti tradizionali insieme.

Importante

Prepara in maniera attenta le tue lezioni in modo che - oltre a trasferire le tue conoscenze specialistiche - puoi anche **coinvolgere attivamente i partecipanti** (facendo un indovinello o un quiz, lasciandoli esplorare autonomamente i contenuti che apprenderanno come parte di un'escursione di gruppo o lasciandoli riflettere su un tema comune per poi presentare le proprie idee). Troverai ulteriori informazioni nella Learning Unit 6.

Per il **come?** Ci sono vari modi di trasferire le conoscenze. I seguenti metodi sono ideali per un contesto di apprendimento intergenerazionale.

I metodi più popolari



Creati da sé

- **Discorsi con appunti e conseguente discussione:**
Fai un'introduzione breve e concisa di circa 30 minuti sul tema. Dopo, conduci una discussione comune ponendo domande particolarmente interessanti.
- **Educazione Esperienziale**
Dare una definizione è alquanto difficile perché le esperienze possono essere diverse. Ciò che è certo è che, con essa, di coinvolgono i partecipanti nell'argomento, affinché essi possano risolvere delle sfide grazie alle loro azioni.
- **Insegnamento aperto:**
In questa forma di insegnamento, è fondamentale che l'ambiente di apprendimento soddisfi i requisiti dei partecipanti, i quali possono variare continuamente. Mentre progetti le lezioni, fornisci agli apprendenti periodi istruttori che possono progettare da sé.
- **Partner e group work:**
Prepara compiti di lavoro sull'argomento da svolgere in coppia o in gruppi (da 3 o più persone). In questa forma di insegnamento, osserva i partner/gruppo, li ascolti attentamente e dai loro consigli. Dopo, presenta i rispettivi risultati in modo che possano essere appresi da tutti, o guida ogni gruppo nel presentarli da sé di fronte agli altri partecipanti.
- **Project work:**
Qui, il focus è sia sull'insegnamento che sull'apprendimento da parte tua e dei partecipanti. In questo caso, la tua conoscenza da sola non basta. È necessaria cooperazione da parte di tutti i partecipanti. Sei il leader del progetto, tuttavia, definisci gli obiettivi specifici, le tempistiche, e le risorse disponibili.
- **Team teaching:**
L'insegnamento in team prevede l'insegnamento congiunto di almeno due persone, in cui la seconda contribuisca con le sue conoscenze sulla materia, ma sarai sempre tu a preparare, condurre e valutare le lezioni.

Importanza pratica

Ove possibile, **fai un mix dei diversi metodi** durante le tue lezioni! Alterando intrattenimento ed elementi attivatori, aumenterai la produttività del tuo corso.

Forme di apprendimento

Le persone apprendono lungo tutto il corso della vita, e non solo nei luoghi di formazione. Come hai imparato nella Learning Unit 1, l'apprendimento in generale, così come quello intergenerazionale, può avvenire in tre contesti principali. Di seguito, troverai le caratteristiche dettagliate delle diverse forme di apprendimento come definite dall'UE:

Nota**Apprendimento formale**

L'apprendimento formale si svolge in istituti di formazione accreditati (training professionali, studi, corsi di aggiornamento) sulla base di curricula predeterminati e prevede una certificazione finale. Il focus è sull'acquisizione di conoscenza, abilità e competenze. Vengono usati test e altre forme simili di valutazione per misurare i risultati di apprendimento.

Importanza pratica

Potresti aver partecipato all'apprendimento formale a scuola o all'università: negli istituti dove ricevi un diploma ufficiale, riconosciuto a livello nazionale.

Nota**Apprendimento non formale**

Sebbene l'apprendimento non formale avvenga anche in contesti didattici, all'interno di istituti, non mira al ricevimento di una certificazione ufficiale e riconosciuta (per esempio un insegnante di ginnastica in pensione che insegna il suo sport preferito). Il focus è su una decisione consapevole dell'apprendente di imparare o migliorare in una certa attività/abilità. Ciononostante, l'apprendimento non formale continua a svilupparsi verso l'apprendimento formale mentre gli apprendenti diventano sempre più competenti.

Importanza pratica

Questo è il metodo più comune di apprendimento per le attività intergenerazionali. Anche ora, leggendo questo manuale, stai apprendendo non formalmente. Questo corso non è obbligatorio per il tuo diploma scolastico, ma ti dà nuove conoscenze. Anche tu trasferirai le tue conoscenze alle altre generazioni durante il tuo workshop usando metodi di apprendimento non formale.

Nota**Apprendimento informale**

L'apprendimento informale potrebbe avere un target, anche se solitamente avviene per caso nella vita di tutti i giorni (lavoro, tempo libero, famiglia). In questo caso, una struttura didattica delle lezioni o un certificato sono da escludere completamente. Ciononostante, l'apprendimento informale è

essenziale per acquisire conoscenze , e quindi, non va sottovalutato. L'apprendimento informale è spesso detto anche apprendimento Esperienziale.

Importanza pratica

Hai sicuramente appreso informalmente nella tua famiglia - tutti i giorni, in ogni momento: cucinando insieme, leggendo un libro insieme ai tuoi genitori o nipoti.

Nel prossimo capitolo, scoprirai cosa rende l'insegnamento e l'apprendimento in un contesto intergenerazionale così speciale.

4.3 Come progettare le tue lezioni in modo intergenerazionale

I valori sociali e l'approccio ad argomenti formativi sono cambiati molto. I giovani, soprattutto, sono meno interessati ad acquisire nuove conoscenze (usano internet per fare ciò) e più interessati ad imparare le abilità pratiche (problem-solving). "Repair cafés" ed "upcycling workshops", per esempio, stanno diventando sempre più popolari: Un repair café, anche detti incontri di riparatori, è una specie di workshop formativo per aiutare le persone a ripararsi gli oggetti da sé. I partecipanti, per esempio, possono riparare le proprie biciclette rotte insieme agli esperti del settore. In un workshop di upcycling, invece, non si riparano le cose, ma si trasformano in qualcosa di nuovo attraverso la sperimentazione creativa (una borsa fatta con una T-shirt). In entrambi i casi, vi sono moltissime iniziative pensate per riutilizzare oggetti e materiali, quindi, evitare gli sprechi.

Praticamente, l'apprendimento tra diversi gruppi di età avviene in tre forme:

Importanza pratica

Apprendere GLI UNI DAGLI altri

Ogni generazione apprendere dalle altre (tutoraggio).

Apprendere GLI UNI DEGLI altri

Le rispettive generazione condividono il proprio punto di vista su vari argomenti con le altre generazioni. In tale contesto, le storie presenti e passate vengono affrontate in maniera

consapevole, per esempio in un “café per storytelling” in cui si riflette su un tema, per esempio la storia.

Apprendere GLI UNI CON gli altri

In questo caso, non c'è una generazione più esperta delle altre. In ogni progetto e per ogni argomento, si genera e si implementa nuova conoscenza insieme, per esempio su come le persone bisognose possono ricevere aiuto a lungo termine.

Tutte e tre le tipologie di apprendimento possono presentarsi nel tuo corso. Se si impara da, di e con gli altri, l'apprendimento sarà efficace e di qualità. Anche l'esperienza, è stato dimostrato, è efficace nell'insegnamento intergenerazionale quando incoraggia a:

- **Scambiarsi esperienze** con gli altri,
- **Comprendere meglio le altre generazioni** e
- **Migliorare le abilità comunicative.**



Come dimostrano numerosi esempi, l'apprendimento avviene automaticamente quando il focus è sulle attività di gruppo tra insegnante e partecipanti al workshop. È particolarmente positivo quando ogni persona - indipendentemente dall'età - si sente invitata a contribuire con le sue esperienze e prospettive. Ciò presuppone un'interazione rispettosa ed una valorizzazione dell'unicità di ognuno. In questo modo, d'altra parte, i partecipanti possono approcciarsi all'argomento dalla prospettiva dell'altra generazione e, ancora, possono trovare soluzioni creative ai problemi intergenerazionali.

Parrocchie e comunità, in particolare, offrono spesso luoghi o spazi adatti a dei progetti didattici e permettono di allargare la rete di contatti. Puoi trovare ulteriori consigli su dove trovare il supporto per il tuo progetto didattico nella Learning Unit 4.

Alcuni esempi pratici:

- **Assistenza all'apprendimento** per i giovani per migliorare il loro tedesco a scuola; ciò aumenta le possibilità di ottenere un buon titolo di studio e, quindi, un tirocinio.
- **Testimonianze contemporanee** per le lezioni di storia a scuola

- **Vari workshop:** “Usi e costumi nei secoli” (il Natale prima e ora), “antichi rimedi casalinghi per curarsi in casa”, “Erbe aromatiche, cucina e divertimento”, “La nonna in cucina: cibo locale fatto in casa”, “Facciamo i biscotti secondo le ricette antiche”, “Alla scoperta dei boschi con un cacciatore” ...



Una volta scelto il contenuto del tuo corso e l'ambiente di apprendimento adatto, devi decidere come trasferire le tue conoscenze ai tuoi studenti.

I metodi di insegnamento-apprendimento più importanti

Per trasferire la tua conoscenza e abilità agli studenti, vi sono diversi metodi di insegnamento-apprendimento tra cui scegliere. Essi ti aiutano ad offrire agli apprendenti una vasta gamma di interessi e, allo stesso tempo, aumentare l'efficacia dell'insegnamento. Devi, quindi, pianificare il “COME?” per ogni fase del tuo corso.



Per iniziare il corso:

All'inizio, un giro di presentazioni è un ottimo modo per conoscersi e per capire come collaborare in futuro. La tua creatività e il tuo humour da insegnante contribuirà a rendere questa fase informale.

- Un modo per fare ciò è far s^a che ognuno si presenti col proprio nome ed una descrizione di sé stessi, tipo “Sono Maria, amante dei fiori...”.

Inoltre, chiedi ai partecipanti della loro conoscenza ed esperienza preliminare sull'argomento del corso. Fai collegamenti tra le cose che già sanno e ciò che impareranno. Identifica le aspettative dei partecipanti per il corso e capisci come motivarli a seguire il corso. Le conoscenze ed esperienze pregresse, così come le aspettative, possono essere valutate nel corso del lavoro individuale in forma scritta o oralmente di fronte agli altri partecipanti.

- Usa queste informazioni per iniziare le sessioni rivedendo i commenti, e appuntandoti i più importanti che tutti possono leggere: In che modo le conoscenze pregresse di ognuno possono essere utili ai fini del corso? Quali sono le aspettative dei partecipanti, e quali si possono rispettare nel corso del workshop?

Dai un quadro generale delle attività che gli studenti andranno a fare e scrivi il programma comune, incluse le pause, per esempio su una lavagna, affinché tutti possano metterci mano per aggiustarlo.

Durante lo **sviluppo di gruppo** dell'argomento:

Attira l'interesse degli apprendenti sui contenuti e sugli argomenti. Ciò creerà un'atmosfera motivante.

- Incoraggia i partecipanti ad affrontare il tema anche da sé - se possibile, in modo pratico (durante un'esperienza condivisa di passeggiata in un prato). Permetti ai gruppi ed ai partner di lavorare alla discussione sia coi partecipanti, sia con te come insegnante.

Questo è un ottimo modo per ottenere le diverse prospettive (generazionali). Dai agli apprendenti compiti precisi per stimolare ed esercitare la loro capacità di comprensione ed implementazione nella pratica.

Per concludere il corso:

Visualizza i risultati dell'apprendimento collaborativo. Confronta ciò che sapevano e sapevano fare all'inizio, così come le loro aspettative, con il livello di conoscenza raggiunto e festeggia i risultati raggiunti insieme.

- Chiedi a ciascun partecipante un feedback (scritto o orale): Cosa gli è piaciuto particolarmente? Cosa farebbero diversamente se fossero loro i leader del workshop? Quali informazioni hanno appreso che possano essere utili per la loro vita? Offri anche un'introduzione a corsi futuri in cui vi sarà un approfondimento dei contenuti.

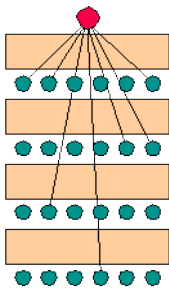
4.4 Il tuo stile di insegnamento personale

Se conosci e capisci il tuo **stile di insegnamento preferito** e i **bisogni didattici del tuo gruppo target** in anticipo, puoi prepararti più specificamente per le attività didattiche seguenti. Ciò ti permetterà di **sentirti più sicuro/a** nel lavoro coi partecipanti e sarà **positivo per il successo dell'apprendimento**.



Affinché tu possa scegliere il tuo stile di insegnamento personale, dai un'occhiata più approfondita ai diversi metodi di insegnamento:

Insegnamento teacher-centered:



L'insegnante guida tutti gli apprendenti durante lo stesso periodo di tempo, sugli stessi contenuti e sullo stesso obiettivo di apprendimento. Nell'**insegnamento teacher-centered moderno**, si affianca la classica lettura ad una lettura a voce alta, report di esperienza, dimostrazioni esplicative e le spiegazioni corrispondenti. Vengono anche integrati altri mezzi: proiettori multimediali, slide, audio, film, grafici esplicativi su lavagne grafiche, ecc. Questo permette anche ai partecipanti e a piccoli gruppi di fare brevi presentazioni per rendere più interessante la lezione.

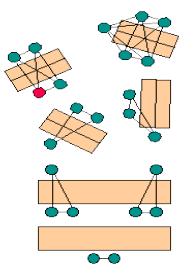
VANTAGGI:

- Si spende poco tempo per trasferire informazioni.
- Relativamente poche misure preparative sono necessarie.
- Sono necessari pochi aiuti.
- Il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento può essere monitorato facilmente.
- È possibile controllare il comportamento degli studenti.

SVANTAGGI:

- Gli studenti recepiscono meno e sono meno motivati a causa delle lezioni monotone e delle troppe informazioni.
- Non è importante che gli insegnanti formano la propria opinione sul tema.
- La conoscenza non viene applicata praticamente.
- C'è poca enfasi sulla cooperazione.

Group work / Partner work



Si dividono gli studenti in **gruppi da due o più persone** e si dà ad **ogni team un compito**. Gli obiettivi di apprendimento si possono raggiungere solo se tutti quanti nel gruppo partecipano attivamente. Mentre si crea il cosiddetto "processo di gruppo", l'insegnante **osserva bene, ascolta attentamente e dai consigli**. Si assicura che ogni gruppo abbia il proprio piano di lavoro. Dopo aver completato i compiti, l'insegnante li **rivede** insieme ai partecipanti e presenta in modo chiaro (per iscritto, visivamente o oralmente) ciò che è stato **appreso insieme**.

L'insegnante deve assicurarsi che tutti i partecipanti - inclusi gli ospiti - siano coinvolti attivamente nel processo di apprendimento di gruppo. Per condividere i risultati dei gruppi coi presenti, l'insegnante può offrire una varietà di modi come poster e presentazioni a tutti i gruppi, mischiando i gruppi per condividere idee ed esperienze, o "banchetti" in cui i membri dei gruppi condividono i loro risultati con gli interessati.

VANTAGGI:

- Imparare in team è molto più motivante.

- Il contenuto è trasferito in maniera diversificata.
- Si organizzano training per le abilità.
- I partecipanti scoprono le prospettive e punti di vista degli altri.
- C'è uno scambio reciproco di conoscenze.
- Vi è la consapevolezza che l'interazione tra le diverse personalità rende possibile raggiungere gli obiettivi ancora meglio.
- Si promuovono le abilità comunicative (confronti, discussioni, delucidazioni).
- Ogni individuo si apre ad approcci differenti rispetto a quelli che avrebbe scelto altrimenti.

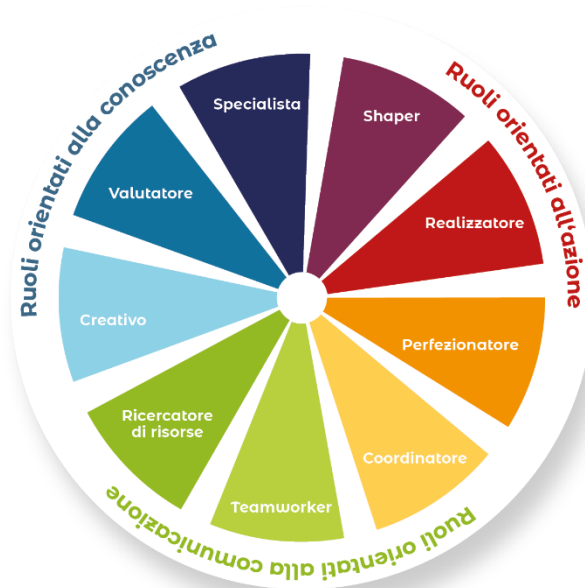
SVANTAGGI:

- Ognuno deve essere capace di fidarsi degli altri.
- Vi possono essere conflitti e disaccordi.
- È necessario avere tanta pazienza.
- Quando si conversa in gruppo è facile distrarsi dal tema principale.
- I membri più dominanti del gruppo possono prendere il sopravvento.
- Si possono formare sottogruppi all'interno dei gruppi.

Spiegazione

Può essere molto difficile per te come insegnante mettere insieme i gruppi in modo da raggiungere gli obiettivi di apprendimento.

Il professore di psicologia britannico **Raymond Meredith Belbin**, già nel 1970, aveva riconosciuto l'importanza di avere diversi tratti di personalità all'interno di un team. Idealmente, in ogni gruppo dovrebbero essere rappresentati questi **9 ruoli**. Può essere molto difficile per te come insegnante mettere insieme i gruppi in modo da raggiungere gli obiettivi di apprendimento.



Puoi chiedere ai tuoi studenti di valutare da soli quali ruoli vogliono ricoprire e in quali si riconoscono di più dalla prospettiva del gruppo:

Ruoli action-oriented

Rifinitore: supera ostacoli coraggiosamente, apprezza le sfide.

Implementatore: implementa piani con successo, è disciplinato ed affidabile.

Concludente: assicura risultati eccellenti, lavora con coscienza e evita gli errori.

Ruoli communication-oriented

Coordinatore: motiva le decisioni, rimane calmo e sicuro, guida bene

Teamworker: assicura una comunicazione efficace, mitiga conflitti e disaccordi

Ricercatore di Risorse: stabilisce contatti, è alla mano e ama presentare (sé stesso/a)

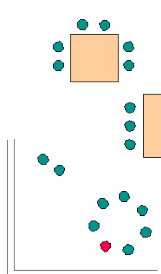
Ruoli Knowledge-oriented:

Innovatore: fornisce idee nuove e novità, pensa fuori dagli schemi

Valutatore-Monitoratore: scettico verso le nuove proposte, controlla la fattibilità

Specialista: si impegna nel rifinire i dettagli, ha conoscenze utili ed è aggiornato

Project work:



All'inizio vi è un'**idea di progetto** e come si può effettivamente implementare in base al contesto. **Poi si pianificano i fondamentali del progetto.** Quali obiettivi vuoi raggiungere insieme agli apprendenti (project goal)? Quanto tempo hai a disposizione? Quali abilità vuoi che apprendano i partecipanti? Ciononostante, rimani flessibile nella pianificazione e preparati di meno rispetto ad altri metodi di insegnamento.

I tuoi studenti hanno voce in capitolo riguardo a come risolvere i problemi e a come organizzare. Tutti i partecipanti lavorano sia con la testa che con le mani per raggiungere l'obiettivo comune, per esempio rendere un pezzo di foresta wildlife-friendly. Tu, in qualità di insegnante, hai un'influenza speciale sul successo del progetto grazie ai consigli e alle considerazioni che puoi condividere in quanto **persona in carica**. **La tua competenza professionale e il supporto nella pianificazione comune e nel decision-making sono essenziali.** Mentre lavorano verso un obiettivo comune, i partecipanti acquisiscono conoscenza, abilità e la capacità di raggiungere i risultati insieme ad altre persone.

VANTAGGI:

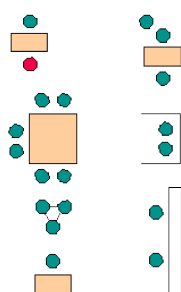
- Promuove la creatività, lo spirito di iniziativa e l'indipendenza nel problem solving.
- Aumenta la comunicazione, il decision-making e le abilità di gestire i conflitti e di agire.
- Si pratica la pianificazione e le skill organizzative.
- Si ha più consapevolezza del fatto che l'interazione tra diverse personalità permette di raggiungere gli obiettivi in modo ancora migliore.
- Rafforza l'interazione sociale.

SVANTAGGI:

- Se la maggioranza del team non è motivata, ci si può bloccare.
- La mancanza di esperienza può rendere il lavoro più difficile e portare ad un impegno eccessivo e, quindi, a riluttanza.
- Il processo si svolge per dinamiche che possono causare caos.

Workshop:

Pur **specificando un framework spaziale e temporale** ed un obiettivo di apprendimento, l'insegnante permette agli apprendenti di **scegliere i propri compiti e come completarli**.



Per documentare il **percorso individuale di apprendimento**, l'insegnante può preparare un learning pass per i partecipanti, per esempio. Questo può includere le diverse aree di studio degli apprendenti, per esempio compiti obbligatori, compiti tra cui scegliere, opportunità di pratica che si possono scegliere e esercizi pratici per approfondire le conoscenze acquisite. L'insegnante **organizza compiti ed opportunità pratiche per i partecipanti, usa la sua conoscenza e abilità per**

incoraggiarli ad interessarsi indipendentemente ai contenuti del corso, e consiglia gli studenti su come lavorare. Il workshop fa usare mente, mani e cuore tutti insieme.

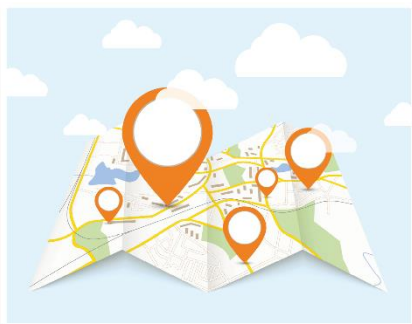
VANTAGGI:

- In aggiunta a conoscenze e abilità, i partecipanti imparano anche ad essere più indipendenti.
- Il progettare liberamente il percorso di studio aumenta la voglia di studiare.

SVANTAGGI:

- La preparazione e impostazione di un workshop richiede uno sforzo molto grande da parte dell'insegnante.
- Il range di task e di esperienza può far sentire i partecipanti sopraffatti.

Stazioni di Apprendimento:



Affronta i diversi temi in diverse stazioni affinché gli obiettivi di apprendimento possano essere raggiunti entro l'ultima stazione. Progetta tutte le location (possono anche essere vicine tra loro) secondo una **sezione didattica** sul tema in generale. In questo modo, tutti i partecipanti lavoreranno insieme verso un obiettivo comune, anche se non sono nello stesso posto allo stesso tempo, e si impegneranno su contenuti diversi dello stesso tema. Prepara ogni tema per ogni stazione in modo che **tutti i sensi siano coinvolti** il più

possibile e motiva gli studenti a **partecipare attivamente**. Per ogni stazione di Apprendimento, prepara **diversi materiali e task**. In qualità di insegnante, decidi se dare un compito **individuale o di**

gruppo. Specifica inoltre se tutte le stazioni debbano essere completate in un certo ordine. Questa opzione è utile se hai scelto i contenuti delle stazioni per insegnare qualcosa. Inoltre, assicurati che non ci siano “ingorghi” alle stazioni o “tempi morti”. Per distribuire i partecipanti in modo equo tra le stazioni, può essere utile offrire task più lunghi e più corti tra cui scegliere in ogni stazione, oppure offrire più stazioni per ogni gruppo. Sarebbe ideale che i partecipanti possano controllare la correttezza delle loro risposte da sé. Con questo metodo di insegnamento, promuovi non solo il transfer della conoscenza, ma anche la consapevolezza di sé, l’attività indipendente e la cooperazione in gruppo.

VANTAGGI:

- Promuove l’apprendimento individuale per ogni studente, poiché ognuno può scegliere i materiali di lavoro e la rapidità con cui lavorare.
- Tu, insegnante, puoi osservare e incoraggiare gli studenti individualmente e non davanti agli altri, creando dei “tempi morti”.
- Nel progettare le diverse stazioni, puoi rivolgerti ad ogni tipo di apprendente (ascoltare e parlare, guardare e osservare, toccare e sentire, leggere e pensare).

SVANTAGGI:

- Gli apprendenti tendono ad aver bisogno di molto tempo.
- Come insegnante, devi pianificare tutto in anticipo (contenuti, location, preparazione, ecc.).
- Sono necessari materiali appropriati per ogni stazione.
- Può essere pesante per alcuni partecipanti se non c’è una guida da parte tua.

Suggerimenti

Ovviamente, il tuo stile di insegnamento personale può essere un mix dei diversi metodi. Questo è utile soprattutto se il corso ha una durata molto lunga. Inoltre, lasciati guidare dai bisogni del tuo gruppo target quando scegli un metodo di insegnamento: I giovani preferiscono una struttura predeterminata, ma vogliono anche sentirsi coinvolti. Un mix di insegnamento teacher-centered e teamwork, in cui discuti dei dettagli coi giovani in anticipo, può essere l’ideale.

Per adulti, è generalmente più semplice prendersi la responsabilità dei propri progressi di apprendimento. Inoltre, solitamente a loro piace contribuire con la loro esperienza personale e punti di vista appropriati al tema della lezione e partecipare attivamente. Per questo motivo, è bene mantenere l’insegnamento teacher-centered il meno possibile e concentrarsi su un progetto comune.



Importanza pratica

Adesso hai un'idea chiara in mente?

- Quali **conoscenze e abilità** vorresti trasferire alla generazione più giovane?
- Chi sono le persone, il cosiddetto **gruppo Target**, a cui vuoi insegnare?
- Quali dei metodi di insegnamento sopracitati corrisponde di più al tuo **stile di insegnamento personale**?
- Quale **processo di insegnamento** ritieni più adatto al tuo gruppo Target?

4.5 Riassunto

Per assicurare un buon insegnamento, tieni conto di queste domande mentre lo prepari: Cosa? Per chi? Perché? Come? Con cosa? Dove? Innanzitutto, scegli **l'argomento** di cui ti piacerebbe parlare con la generazione più giovane **con entusiasmo ed esperienza**. Da una parte, affronta da vicino la tua motivazione - **perché vorresti trasferire questa conoscenza** - dall'altra, affronta la motivazione delle persone a cui vuoi insegnare. In altre parole, **perché le generazioni più giovani vogliono imparare da te in particolare**. Poi, **pianifica gli obiettivi di apprendimento individuali** dei tuoi studenti e i **metodi** di insegnamento e le esperienze che più si addicono a te ED ai partecipanti. Praticamente, puoi implementare il tuo workshop formativo nella cornice di un **istituto di formazione**, nella forma di **corso privato** o come **supporto esterno**.

Nella cornice del corso, puoi fare un **mix di diversi metodi di insegnamento**. Questa pratica è dimostrata essere molto utile specialmente nei corsi che durano per un lungo periodo. I metodi di insegnamento più usati sono i classici **insegnamento teacher-centered**, di **discussione**, **esperienziale**, con **diversi ambienti di apprendimento**, in **coppia** o in **gruppi di lavoro** e il **project work** - che siano **da soli o insieme** ad altri insegnanti.

Per il transfer esclusivo della conoscenza, internet è diventato fondamentale. La tua conoscenza in qualità di insegnante, **insieme alla tua esperienza e talento**, sono particolarmente apprezzati dalla **generazione più giovane**, poiché contribuiscono a dare **nuove soluzioni** ai problemi moderni (**protezione ambientale, salute, nutrizione, sostenibilità**).

Un insegnamento intergenerazionale efficiente è caratterizzato dall'**attitudine all'apprendimento DAGLI altri, CON gli altri e DEGLI altri**. Lavorare insieme permette di apprendere senza neanche accorgersene. Il tuo compito, in qualità di insegnante, è di pensare ad una **introduzione collettiva** adatta all'inizio del workshop, alle **fasi di apprendimento** ed alla **conclusione**.

A questo scopo, è bene essere chiari sul proprio **stile di insegnamento personale**.

- Preferisci le lezioni frontali in cui incorporare i gruppi individuali e gli elementi di discussione?
- Ti vedi più come facilitatore per i team che sviluppano la propria conoscenza e abilità in maniera autonoma, in cui tu sei solo di supporto?
- Ti piacerebbe lavorare insieme ai partecipanti all'implementazione di un'idea completamente nuova?
- È importante, per te, accompagnare gli studenti sul loro percorso di apprendimento individuale?
- Ti interessa affrontare i rispettivi tipi di apprendimento attraverso le diverse esperienze riguardanti l'argomento?

Scegliendo i **metodi adatti a te ED ai partecipanti**, potrai progettare ogni fase della lezione in modo tale che gli **obiettivi di apprendimento prescelti** (cosa vuoi che gli studenti apprendano durante il corso di utile per la vita quotidiana?) vengano **raggiunti nel modo migliore possibile**.

4.6 Fonti

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Videostudie "Miteinander - Miteinander - Übereinander Lernen" zum intergenerationellen Lernen (2016). Verfügbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=1T722OOo6wc&t=102s>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (undatiert). Informelle Bildung. Verfügbar auf https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/informelles_lernen.php#allgemein

Wikipedia (n.d.). Teamrollen nach Belbin. Verfügbar unter https://de.wikipedia.org/wiki/Teamrolle#Teamrollen_nach_Belbin



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

PREPARAZIONE DEL WORKSHOP

Unità di Apprendimento 5



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

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

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

5 Preparazione del workshop

5.1 Introduzione

Impostando il tuo corso come un workshop (anche detto laboratorio o seminario), permetti ai tuoi studenti di raggiungere i propri obiettivi di apprendimento in maniera prettamente hands-on. Un numero più piccolo di partecipanti permette la presenza di un framework che coinvolga gli apprendenti attivamente e indipendentemente, e permette loro di assistere al loro stesso progresso in tempi relativamente brevi.



Prima di iniziare a programmare nel dettaglio il tuo workshop, in qualità di insegnante, devi prendere in considerazione alcuni aspetti essenziali: Come trasferire la tua conoscenza e abilità in modo che i partecipanti ne beneficino a lungo termine? E come puoi assicurarti che anche tu, nel tuo ruolo di facilitatore, hai piacere a condividere i contenuti e ad usare la sua stessa esperienza di apprendimento per migliorare i workshop futuri?

In questo modulo didattico, imparerai come si crea un **buon ambiente di apprendimento**, come conciliare i concetti da insegnare con le **aspettative dei partecipanti**, e come implementare **concetti formali fondamentali** nel tuo insegnamento per assicurare la buona riuscita del corso.

5.2 L'ambiente di apprendimento

Così come la scelta dei temi e lo stile didattico, l'ambiente di apprendimento ottimale **si basa sulle tue preferenze come insegnante e su quelle dei partecipanti**. In questo modo, contribuirai ad un'atmosfera di lavoro piacevole che, a sua volta, avrà un effetto positivo sul raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.

Un ambiente di apprendimento basato sui bisogni **potrebbe essere, per esempio, un luogo nella natura, una classe, la piazza di un paese, un salone parrocchiale su internet**. Lo scopo è scegliere o disegnare l'ambiente di apprendimento in modo che i **partecipanti** - oltre al transfer di

conoscenza da parte dell'insegnante - **possano anche immaginare attivamente il loro percorso di apprendimento**. Per far sì che ciò accada, fornisci ai partecipanti **materiale adatto, risorse di lavoro e media su siti web**. Questo potrebbe risultare costoso in termini di tempo e denaro, ma aumenterà enormemente la motivazione ad imparare.



Potresti anche scegliere uno **spazio virtuale su internet**, per esempio una piattaforma multimediale, come ambiente di apprendimento adatto. Ciò permette a te insegnante e ai tuoi studenti di condividere contenuti (auto)scritti e orali, immagini, grafiche, video e altre risorse online. L'aspetto più **vantaggioso** di tutto ciò è che tu, in qualità di insegnante, puoi **stare in contatto coi tuoi studenti per un periodo di tempo più lungo e puoi condividere facilmente e velocemente e commentare i lavori gli uni degli altri**. Ciò dà ai partecipanti un grado di flessibilità particolarmente alto in termini di tempo, spazio e contenuti. Sebbene tu, insegnante, non abbia esperienza con le piattaforme multimediale, potrebbe essere utile discuterne con gli studenti che già le conoscono. I teenager e giovani adulti, in particolare, solitamente hanno già esperienza con queste piattaforme.

Qualunque sia il mezzo tu scelga di usare per insegnare (che sia in presenza, virtuale o una combinazione dei due), devi decidere in anticipo riguardo alcuni elementi importanti dell'ambiente di apprendimento.

Elementi adatti ad un ambiente di apprendimento

Le seguenti domande ti aiuteranno a creare un ambiente di apprendimento adatto:

- chi sono gli **attori**, cioè coloro coinvolti nell'ambiente di apprendimento?
Tu insegnante, gli apprendenti, i co-creatori dell'ambiente di apprendimento, amministratori quando si usano piattaforme digitali, lo staff dell'istituto (di formazione), ecc.

- Dove e come si conserva la **conoscenza**?
Nei media e nelle persone, come contenuti, metodi, esperienze, capacità e abilità, ecc.
- Quali **strumenti** si possono usare?
Macchine, dispositivi, pensieri, parole, toni di voce, grafiche, luci, colori, ecc.
- È utile usare **modelli e simulazioni**?
Per esempio: ricreati su legno o costruiti con mattoni
- Come far sì che le persone **comunicano** e lavorino insieme?
Fisicamente, e.g. Con conversazioni di persona o via internet; come organizzazione, e.g. Con un piano.



- Come fanno i partecipanti a **controllare i loro progressi nell'apprendimento**?
Da sé o insieme all'insegnante
- Che tipo di **orientamento** implementi per l'acquisizione di conoscenze e abilità?
Una grafica che dia un quadro generale dei contenuti e dei possibili approcci per imparare e/o tu, insegnante, con delle istruzioni concrete
- C'è abbastanza **spazio** per i partecipanti?
Percorsi di studio individuali attraverso le scelte di apprendimento, abbastanza spazio fisico per ogni persona, apertura verso nuovi modi di pensare e agire.
- Qual è **l'atmosfera** e **l'attitudine** giusta?
Tutto inizia dalla preparazione organizzativa del corso, continua col corso in sé e si estende ad ulteriori tipi di comunicazione. Il tuo workshop è caratterizzato dal tuo supporto in qualità di insegnante, apprendimento piacevole CON, DA e DEGLI altri, altri elementi presenti nell'ambiente che portano benessere, per esempio fiori, luminosità, sedute comode? Cosa contribuisce al benessere dei partecipanti? Per esempio, spazio aggiuntivo per i lavori di gruppo, possibilità di sgranocchiare qualcosa? Ciò motiva e attiva i partecipanti.
- Quali **elementi** sono indispensabili per un ambiente di apprendimento ideale, **in modo più specifico**?
Documenti (libri, note, articoli), oggetti, materiali, suggerimenti di lavoro, esempi, opzioni di metodologie selezionate, strumenti, media, internet, stazioni di apprendimento, ecc.

Permettere l'apprendimento per tutte le età

Dall'infanzia all'anzianità - tutti noi impariamo e sviluppiamo la mente nel corso della nostra vita. Comunque, vi sono diverse condizioni ambientali che ci supportano in maniera differente nelle diverse fasi della vita.



Poiché sono maggiormente gli adolescenti e (giovani) adulti a partecipare ai workshop/corsi (puoi trovare una chiara descrizione delle generazioni nel Modulo didattico 1), ci concentreremo su questi due gruppi:

Adolescenti fino a 16 anni di età imparano al meglio coi project work, durante le esperienze specifiche e partecipando attivamente al mondo degli adulti. Così facendo, imparano a prendersi le responsabilità e ad organizzare il loro stesso processo di apprendimento. Va però considerato che i giovani sono cresciuti con internet. Di conseguenza, si avvicinano ai media digitali senza problemi, avendo avuto ampie opportunità di accesso a nuove informazioni e tecnologie di comunicazione in modo giocoso e con spirito di scoperta. Per loro, è naturale essere in grado di conoscere nuove cose digitalmente, ovunque, in qualsiasi momento, e di processare queste informazioni in maniera individuale.

Giovani adulti fino a circa 27 anni di età sono particolarmente inclini a optare per un corso se ne riconoscono il beneficio personale immediato. Per esempio, essi vogliono imparare nuove abilità per sentirsi più competenti ed efficienti. Per loro è importante acquisire diverse esperienze su un argomento in un breve periodo. Preferiscono stare attivi allo stare seduti per ore.

Gli adulti, generalmente, selezionano il contenuto di apprendimento che abbia senso per loro in base alla propria esperienza. Per motivarli ad approcciarsi ad argomenti nuovi, può essere utile invitarli a fare una lezione di prova.

L'apprendimento per adulti è più promettente quando l'apprendimento avviene insieme e con lo scambio o la condivisione di esperienze e punti di vista. Più i partecipanti attivi sono coinvolti nel processo di apprendimento, più le cose apprese rimarranno loro in mente e potranno essere applicate a situazioni concrete. Poche persone riescono ad applicare ciò che hanno semplicemente sentito alla loro esperienze e prendere appunti veri per l'applicazione pratica. Quindi, in qualità di insegnante, dai priorità ai metodi di insegnamento che permettono un dialogo aperto coi tuoi

studenti ed una elaborazione congiunta attiva di task concreti.



Comunque, a qualsiasi età, alcuni ambienti hanno un effetto positivamente stimolante sull'impegno continuo in un argomento.

Come insegnante, rendi possibile **un buon ambiente di apprendimento per tutte le età** fornendo un filo conduttore dell'apprendimento, che è composto da:

- Apprendere i contenuti in maniera pratica,
- Avere le **proprie esperienze di successo** e riuscire a condividerle,
- Ricevere e dare **riconoscimenti e complimenti**
- Avere **stanze/luoghi life-friendly** e luminosi a propria disposizione,
- Trovare un **ambiente di lavoro empatico e di supporto**,
- Un **insegnante entusiasta della materia**,
- Un apprendimento che si svolge **da, con e sugli altri**,
- Ogni partecipante **valutato sulla base della propria individualità**,
- Avere **tempo sufficiente** per raggiungere gli obiettivi di apprendimento, e
- Scegliere il proprio percorso di studi.

Fornire un ambiente di apprendimento (digitale) sicuro

Sebbene un incontro reale in presenza con gli apprendenti sia fondamentalmente più vantaggioso per il workshop/corso, **gli ambienti di apprendimento virtuali**, le cosiddette piattaforme didattiche e strumenti per i meeting, sono diventati di grande importanza per questo scopo. Spesso offrono anche istruzioni sul luogo per mantenere i contatti a lungo termine. I teenager e giovani adulti, in particolare, hanno già acquisito esperienza con gli strumenti digitali e, quindi, riconosco i vantaggi dell'usarli:

- I partecipanti possono usare i **propri computer per partecipare al corso da ogni luogo che abbia accesso ad internet**. Ciò non comporta la necessità di viaggiare e di affittare un posto dove vivere.

- Una piattaforma didattica **non deve essere usata da tutti gli studenti allo stesso tempo**. Ciò è possibile grazie ai corsi pre-registrati.
- **Si possono portare a termine i compiti in maniera flessibile**, postandoli in modalità ritardata (scritti, come foto o video).



in qualità di insegnante, devi assicurarti che i **dati personali dei tuoi studenti - e ne caso di persone giovani, anche quelli dei loro tutori** - rimangano confidenziali e al sicuro. Ciò vale sia per i workshop tenuti online, sia per i corsi in presenza. Secondo il **Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati Personali**, è responsabilità dell'educatore assicurare la protezione e la sicurezza dei dati personali in maniera legale e responsabile. I dati personali sono tutti quelli riferiti ad una persona, per esempio nome, indirizzo, indirizzo email, data di nascita o indirizzo IP (quello del dispositivo digitale), ecc. Se in dubbio, contatta un esperto! Le informazioni più essenziali per lo svolgimento pratico di un workshop, che sia online o in presenza, si possono trovare di seguito:

Cos'è la protezione dati e come assicurarla?

La protezione dati prevede l'assicurarsi che **tutti coloro coinvolti nel workshop siano protetti contro la condivisione dei loro dati personali**. Soprattutto se usi i tuoi dispositivi personali (smartphone, laptop, ecc) per organizzare e condurre le lezioni, tieni in considerazione i seguenti punti:

- Raccogli solo i **dati che ti servono** per condurre il workshop
- Nel caso di foto in cui i partecipanti al workshop siano ben visibili, pubblicale solo dopo aver chiesto il proprio consenso (preferibilmente in forma scritta). Puoi trovare alcuni template su internet.
- Conserva i dati dei partecipanti al workshop con **pseudonimi**. Ciò significa, per esempio, che devi usare solo la prima lettera del nome e del cognome quando salvi i loro dati.
- Salvare i dati dei partecipanti **sul tuo smartphone può essere pericoloso perché alcune app**, come Facebook e WhatsApp, possono **accedere automaticamente** ai dati conservati nella tua rubrica. La legge europea sulla protezione dati lo proibisce perché le app sopracitate

possono caricare i dati della tua rubrica su un server straniero senza che tu te ne accorga. Per impedirlo, non devi permettere alle app di accedere alla tua rubrica.

- I servizi online per comporre, salvare e condividere documenti, come Dropbox o Google Drive, sono anch'essi da evitare. Questo perché è altamente probabile che i dati vengano salvati su server stranieri.
- Chiedi ad un operatore della piattaforma didattica virtuale che hai scelto di usare se i dati personali vengano conservati su un server interno all'UE e quali dati siano processati o trasferiti automaticamente e come.

Cos'è la protezione dati e come assicurarla?

Ci sono in ballo i **dati stessi** e i **dispositivi** su cui essi sono conservati. In quanto leader del workshop, assicurati che i tuoi dispositivi siano **assicurati contro furto, perdita e accesso non autorizzato**. In tale contesto, si raccomanda di:

- Attivare i cosiddetti **"aggiornamenti automatici"** per il sistema operativo, il browser Internet e l'email (ciò rende la protezione più forte).
- Installa e aggiorna sempre i **firewalls** e gli **anti-virus**, e
- Metti una **password** o un **PIN** ai dati conservati.

Hai ora un'idea più chiara di come possa essere l'ambiente di apprendimento ideale per i tuoi studenti? Se sì, dai un'occhiata più da vicino ai contenuti del tuo workshop.

5.3 Obiettivi di insegnamento

Prima di esplorare nel dettaglio i contenuti del tuo workshop, definiamo **QUALI obiettivi** vuoi raggiungere con l'insegnamento e **COME**. Proprio per questo dovrai **allineare i tuoi obiettivi di insegnamento personali ed i metodi con gli obiettivi di apprendimento ed i metodi preferiti dai tuoi studenti**. Dopotutto, le informazioni dettagliate e abilità che tu, in qualità di insegnante, vorresti trasferire agli apprendenti non sono necessariamente corrispondenti a ciò che loro vorrebbero apprendere nel tuo corso. La stessa cosa vale per i metodi di insegnamento che scegli: Per quanto possibile, sarebbe bene offrire a diversi partecipanti differenti metodi per lo stesso contenuto. Per esempio, puoi creare un learning pass per i giovani in cui possano registrare i progressi fatti. Se insegni ad adulti, struttura di meno poiché un progetto di gruppo su uno stesso argomento potrebbe risultare più adatto.

Identificare le aspettative dei partecipanti

È probabile che i tuoi futuri studenti si iscrivano tutti al workshop con aspettative e bisogni diversi.

Potresti contattare coloro che si sono iscritti **in anticipo** al corso e chiedere **cosa si aspettano nello specifico dal corso e se conoscono già l'argomento**. Sarebbe più utile ricevere queste risposte dai partecipanti già nella **fase di iscrizione al workshop**. In questo modo, puoi incorporare gli spunti dati dai partecipanti nella pianificazione delle lezioni.



Ovviamente, puoi anche fare queste domande ai partecipanti verbalmente o con un questionario scritto **all'inizio del workshop**. Come leader del workshop, puoi riportare gli spunti che hai ricevuti attraverso alcune parole chiave su un **mezzo di presentazione** (e.g. Bacheca con le note) così da poter **affrontare** tutte le aspettative menzionate **insieme ai partecipanti**.

Le seguenti domande, per esempio, **sono utili** per scoprire le aspettative degli studenti:

- Cosa ti piacerebbe **apprendere e fare tuo in termini di contenuti** nel workshop?
- Quali aspettative hai riguardo il lavorare insieme nel workshop/corso? Come dovrebbero **comportarsi** i partecipanti?
- Cosa ti aspetti dal leader del workshop (il comportamento, **il modo in cui conduce il corso ecc.**)?
- Quali sono le tue aspettative in quanto partecipante? Come vuoi comportarti nel corso del workshop? Cosa ti piacerebbe **provare**?

Prima di iniziare coi contenuti del workshop, è importante definire gli **obiettivi di apprendimento comuni**. Essi possono essere facilmente identificati attraverso le risposte date dai partecipanti alla prima domanda riguardo il contenuto. Ciononostante, è molto difficile formulare degli obiettivi di apprendimento e rispettarli. Il metodo SMART può aiutarti.



Perseguire gli obiettivi di apprendimento SMART

SMART indica 5 requisiti che ogni obiettivo deve rispettare. Un **obiettivo di apprendimento** deve essere

- **Specifico**
usa le domande per rendere gli obiettivi di apprendimento, lo scopo ed il processo più chiari possibile. Cosa vogliamo ottenere? Perché lo vogliamo ottenere? Cosa dobbiamo fare per ottenerlo? Quanto e perché è utile il processo per ottenerlo?
- **Misurabile**
usa fattori che permettono di stabilire se gli obiettivi di apprendimento siano stati raggiunti. Per esempio, puoi mostrare un confronto tra com'erano i partecipanti all'inizio del corso e le abilità acquisite alla fine del corso.
- **Raggiungibile**
L'obiettivo di apprendimento è importante per te e per i partecipanti? Porta un valore personale?
- **Realistico**
gli obiettivi di apprendimento sono realistici se corrispondono a questi criteri: I compiti singoli sono realizzabili in modo da poter raggiungere l'obiettivo finale? Hai abbastanza conoscenza e risorse (tempo, spazio, soldi, macchine, ecc.) per raggiungerlo?
- **Temporale**
Definisci l'arco temporale, per esempio, quando inizierai a lavorare per un obiettivo di apprendimento e quando lo avrai raggiunto. Può essere più motivante per gli studenti formulare sotto-obiettivi da raggiungere in tempi più brevi.

Esempio**ESEMPIO 1**

L'obiettivo di apprendimento principale in un workshop su come raccogliere i funghi coi bambini

OUTLINE DEL PROBLEMA:

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

OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO

Dopo il workshop di una settimana, sarete in grado di identificare almeno 3 funghi commestibili che crescono in una data foresta nel mese di settembre.

ESEMPIO 2

L'obiettivo di apprendimento principale in un workshop su Excel per principianti.

OUTLINE DEL PROBLEMA:

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

OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO

Dopo una breve introduzione teorica sulle formule basilari di calcolo, gli apprendenti potranno sfruttare il resto del corso per impostare colonne individuali dove inserire le spese mensili in un foglio Excel, e testare la funzionalità di questo strumento inserendo le loro spese giornaliere.

specific
measurable
achievable
relevant
timebound

È bene definire un **obiettivo principale e diversi sotto-obiettivi associati** in forma scritta per il workshop- Ovviamente, questi sotto-obiettivi non sono da considerare permanenti e possono essere adattati durante il processo di insegnamento-apprendimento, a seconda dei bisogni degli studenti.

5.4 Documenti per il training

Per raggiungere i principali obiettivi di apprendimento scelti passo dopo passo durante il workshop, è **bene scrivere le attività individuali della lezione già prima e durante la loro implementazione**. Questo ti darà più sicurezza nel tuo ruolo di insegnante. Darà anche agli studenti un quadro più chiaro degli obiettivi di apprendimento che possono raggiungere e come possono contribuire. Dopo il workshop, tutti i partecipanti avranno accesso ad una collezione di progressioni visive e scritte e potranno revisionarle in qualsiasi momento. Come leader del workshop, hai la possibilità di migliorare ogni singola attività in qualsiasi momento durante le prove generali.

Prima delle lezioni

Importante

Per avere un buon quadro della situazione come insegnante, e per poter comunicare chiaramente coi partecipanti, pianifica il tuo workshop in anticipo in forma scritta.

Registra i punti chiave del workshop e le parole chiave su **uno o due fogli A4**:

- **Date, orari e programma concreto** in cui si tengono in considerazione gli orari delle attività e delle pause; Dopo 45 minuti, la nostra soglia di attenzione cala. Inoltre, è bene programmare un po' di tempo in più per ogni attività in modo da poter rispondere alle domande improvvisate e raggiungere gli obiettivi di apprendimento a passo moderato, se necessario. Numerose piccole attività, solitamente, portano ad un risultato migliore rispetto a poche attività più grandi. Assicurati di riservare del tempo verso la fine del workshop per rispondere a qualsiasi domanda. Concludi dando una previsione delle ulteriori opportunità per approfondire le proprie conoscenze ed abilità (le date del workshop successivo o consigli sui materiali, bibliografia, risorse online da implementare individualmente).
- **Ogni attività consta di tre fasi che hai già potuto scoprire nella Learning Unit 4: L'introduzione** (come prepari i tuoi studenti per le attività?), **L'implementazione** (come lavorano i partecipanti? Come puoi supportarli come insegnante?) e **Il riassunto dei risultati** (cosa hanno imparato i tuoi studenti?).
- **Il numero massimo di partecipanti al corso dovrebbe essere basso**, così da poter assicurarsi che il tempo sia sufficiente e che gli obiettivi di apprendimento risultino più raggiungibili. Se vi sono molti iscritti, considera se dividerli in team per il lavoro di gruppo possa essere utile. Ricorda che potrebbe essere richiesto un certo numero di partecipanti per ragioni economiche/finanziarie.
- **Magari, puoi farti assistere da una o due persone**. Questa collaborazione può iniziare dal processo di iscrizioni, ed estendersi all'aiuto ai partecipanti nel completamento delle attività, ed essere seguita da domande alla fine del workshop.
- **La location appropriata per il workshop** è ovunque tu possa creare o trovare o ambiente di apprendimento adatto. Dove staranno o si sederanno i partecipanti durante le attività? Quanto è accessibile la location per il workshop? Come si può organizzare la pausa (pranzo)?
- **Il costo del tuo workshop per i partecipanti** dipende dai tuoi costi fissi (spazio, materiali, pubblicità) e la tua personale prospettiva di guadagno.

- **Come puoi attirare l'attenzione su ciò che il tuo workshop può offrire affinché il tuo gruppo Target si senta coinvolto?** Vi sono diverse possibilità che possono essere anche combinate, per esempio tramite le comunità locali e le parrocchie, in cooperazione con istituti di formazione professionale, nel tuo ambiente personale o via social media, come Facebook.
- **Quali dati e documenti ti servono dalle persone che si iscrivono al tuo workshop?** In linea di principio, ricorda di chiedere “meno dati possibili, ma tutti quelli necessari” già durante la fase di iscrizione. Stai attento/a ai dati che ricevi - nel senso della protezione dati come descritta in questa Learning Unit. In base ai contenuti del workshop, è utile anche sapere in anticipo quanto i partecipanti conoscono l'argomento.
- **Possibilità di proiettare ciò che è stato sviluppato insieme e di riassumerlo per tutti i partecipanti:** sono necessari lavagne, lavagne di carta, note da attaccare, blocchetti, penne, jamboard ecc.
- **Possibilità tecniche che possono veicolare i contenuti del workshop in maniera più comprensibile.** Considera se creare, per esempio, una presentazione PowerPoint per poi proiettarla su una parete bianca usando un proiettore. In aggiunta agli elementi scritti, puoi fornire ai partecipanti grafici, foto e film per un approfondimento dei contenuti.
- **Cosa devono portare i partecipanti per il workshop?**
- **Come e attraverso cosa comunichi con gli studenti prima (e possibilmente anche dopo) il workshop?** È dimostrato essere efficace inviare informazioni agli iscritti via email.

Durante le lezioni

All'inizio, usa un **registro delle presenze preparato da te** per documentare quali persone iscritte si sono effettivamente presentate.

Ricorda

Per la documentazione durante le lezioni, è importante anche prendere nota di quali degli iscritti sono effettivamente presenti alle lezioni. Prepara una **lista** con tutti i nomi degli iscritti in cui tu o i partecipanti stessi possiate **annotare chi è presente all'inizio del workshop**. Potrai fare un segno di spunta sui nomi delle persone presenti. Un'altra possibilità è quella di far girare un registro delle presenze e chiedere ai partecipanti di firmare in corrispondenza del proprio nome.

In qualità di insegnante, documenta il processo didattico del workshop facendo foto delle cose su cui hai lavorato alla fine di ogni attività individuale, così da poterci ritornare in futuro. Per esempio, fai le foto alle lavagne create dai gruppi di lavoro o dei lavoretti prodotti. Fai attenzione a non fare foto alle persone durante le lezioni a meno che tu non abbia ricevuto il permesso scritto dalle persone interessate ad essere nelle foto durante le lezioni. Durante o dopo le lezioni, annota cosa o quali attività possono rimanere e quali cambiare per il prossimo workshop.



Invita i partecipanti a condividere foto e ad usarle per promuovere il corso su internet o sui social media. Incoraggia i corsi futuri tramite queste risorse interessanti. In questo modo, darai potere ai partecipanti di decidere da sé quali contenuti sono importanti per loro personalmente, così che possano prendersi la responsabilità per il proprio percorso di apprendimento. Ciò motiva ed aumenta significativamente il successo dell'apprendimento a lungo termine.

Dopo le lezioni

La documentazione scritta ti sarà molto utile al seguito del workshop o nella preparazione del prossimo workshop. Potrai riflettere in modo profondo su:

- Fino a che punto gli obiettivi di apprendimento sperati e gli obiettivi di apprendimento specifici associati siano stati raggiunti,
- Se i partecipanti al workshop siano stati in grado di seguire i contenuti e se tu li abbia saputi trasferire,
- Se i metodi di insegnamento siano stati appropriati per i tuoi studenti e per i contenuti delle lezioni, e
- Se le tempistiche siano state adatte.

5.5 Riassunto

Lo scopo è scegliere o disegnare **l'ambiente di apprendimento** in modo che i partecipanti - oltre al transfer di conoscenza da parte dell'insegnante - possano anche immaginare attivamente il loro percorso di apprendimento. Per far sì che ciò accada, fornisci ai partecipanti materiale adatto, risorse di lavoro e media su siti web. Assicura un'interazione piacevole e positiva tra di loro e rendi il luogo di apprendimento gradevole.

Lo scopo è scegliere o disegnare l'ambiente di apprendimento in modo che i partecipanti - oltre al transfer di conoscenza da parte dell'insegnante - possano anche immaginare attivamente il loro percorso di apprendimento. Per far sì che ciò accada, fornisci ai partecipanti materiale adatto, risorse di lavoro e media su siti web. Assicura un'interazione piacevole e positiva tra di loro e rendi il luogo di apprendimento gradevole.

Più i partecipanti attivi sono coinvolti nel processo di apprendimento, più le cose apprese rimarranno loro in mente e potranno essere applicate a situazioni concrete. In qualità di insegnante, preferisci metodi di insegnamenti che ti permettono di instaurare un dialogo coi tuoi studenti in modo amichevole e di lavorare insieme attivamente su compiti concreti. In qualità di insegnante, devi assicurarti che i **dati personali dei tuoi studenti** - e ne caso di persone giovani, anche quelli dei loro tutori - rimangano confidenziali e al sicuro. Ciò vale sia per i workshop tenuti online, sia per i corsi in presenza. È compito tuo assicurare la protezione e sicurezza dei dati personali - secondo il Regolamento Europeo per la Protezione Dati - in maniera legale e responsabile.

Puoi **contattare coloro che si sono iscritti in anticipo al corso e chiedere cosa si aspettano nello specifico dal corso e se conoscono già l'argomento**. In questo modo, puoi incorporare gli spunti dati dai partecipanti nella pianificazione delle lezioni. Il **metodo SMART** può aiutarti a definire gli obiettivi di apprendimento in modo specifico, misurabile, accettabile, realistico e temporale, rendendo più facile pianificare e implementare. **Registra i punti chiave e le parole chiave del workshop su uno o due fogli A4** in anticipo, per esempio le attività programmate per ciascun momento, la location adatta, quanto far pagare ai partecipanti, ecc.

All'inizio, usa un **registro delle presenze preparato da te** per documentare quali persone iscritte si sono effettivamente presentate.

Per documentare le lezioni, è utile creare un programma punti individuale per tutta la classe, in forma scritta, prima e durante le lezioni. Questo ti darà più sicurezza nel tuo ruolo di insegnante. Darà anche ai tuoi studenti un quadro più chiaro su ciò che stanno imparando e cosa possono fare per raggiungere gli obiettivi.

In ogni caso, fai delle foto dei risultati ottenuti alla fine di ciascuna attività individuale. In questo modo, potrai ritornarci in futuro. Puoi farlo, ad esempio, scattando foto della lavagna o dei lavori prodotti nelle attività di gruppo. Assicurati di ricevere il permesso scritto da parte dei partecipanti se hai intenzioni di fotografarli. Durante o dopo le sessioni, annota cosa o quali attività vuoi mantenere e quali vuoi cambiare nel prossimo workshop. **Invita anche gli studenti a documentare il loro processo di apprendimento in modo indipendente, in forma scritta e con le foto**. In questo modo, dai potere ai partecipanti di decidere da sé quali contenuti sono importanti per loro personalmente, così che possano prendersi la responsabilità

per il proprio percorso di apprendimento.

5.6 Fonti

Buchegger, B. (o. J.). Didaktische Impulse für Lehr-/Lernsettings zu Big Data, Privacy und Datenschutz. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/kritische-medienkompetenz/praxis/big-data-und-privacy.php>.

Paar, L., Frei, W. (2019). Aufgaben von Lehrenden und TrainerInnen. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/aufgaben/aufgaben-von-lehrenden-und-trainerinnen.php>.

Unternehmensservice Portal (2022). Begriffsbestimmungen - Datenschutz. Verfügbar unter <https://www.usp.gv.at/it-geistiges-eigentum/datenschutz/begriffsbestimmungen.html>

Wikipedia (2022). SMART. Verfügbar unter [https://de.wikipedia.org/wiki/SMART_\(Projektmanagement\)](https://de.wikipedia.org/wiki/SMART_(Projektmanagement))

Zürcher, R. (2011). Neue Lernformen. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/neue_lernformen_ueberblick.php.



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

TOOLBOX PER I TRAINER

Unità di Apprendimento 6



6 Toolbox per i Trainer

6.1 Introduzione

Una volta determinati i punti chiave per il vostro workshop o corso, resta solo da stabilire come rendere interessanti e interattivi per i vostri apprendenti le lezioni individuali e le attività di apprendimento.

In questa learning unit, vi forniremo una panoramica degli strumenti da includere nel vostro toolbox personale per rendere il workshop o il corso interessanti e ben strutturati per i giovani.



Nell'insegnamento intergenerazionale, le diverse prospettive di diversi gruppi di età sono predeterminate, e questo può portare a disaccordi. Di conseguenza, sono anche necessari gli "strumenti interpersonali". In qualità di insegnante, è importante essere preparati per evitare o per risolvere possibili conflitti allo scopo di assicurare un insegnamento e apprendimento efficienti e di qualità come desiderato.

In questa learning unit, imparerete inoltre di come voi e i vostri studenti beneficate dall'apprendimento esperienziale, attraverso l'uso di strumenti digitali che arricchiscono l'insegnamento in modo importante, e di come voi potete controllare e migliorare continuamente il metodo di insegnamento e di apprendimento per assicurare la buona riuscita del vostro corso o workshop.

6.2 Prevenire i conflitti e trasformazione

Punti di vista e bisogni differenti possono portare disaccordo tra le persone. Nel processo di insegnamento, non è importante la colpa ma il significato. A cosa può essere utile un conflitto? Il

conflitto rende chiare le differenze, rafforza la coesione del gruppo, mostra la complessità di una problematica, rivela i punti in comune, apporta un cambiamento o preserva ciò che già esiste.



Quali conflitti possono presentarsi durante i workshop?

- **Conflitti fattuali**
Se gli apprendenti non hanno una visione chiara dello scopo per il quale alcuni argomenti vengono trattati, ciò può far sì che gli studenti mettano in discussione le competenze dell'insegnante.
- **Conflitti relazionali**
In un gruppo, non tutti i partecipanti vanno d'accordo gli uni con gli altri.
- **Conflitti relativi alla percezione**
Gli apprendenti hanno background, livelli di conoscenza ed esperienze diverse riguardo un certo argomento. Ciò può rinforzare diverse idee, percezioni e punti di vista. Vi sono persone che riescono a rimanere calme anche durante un momento di particolare tensione. A seconda della situazione e delle persone coinvolte, è necessario avere molto tatto da parte dell'insegnante per gestire un conflitto nascente.

Nota

Solo circa il 15% delle persone riesce a rimanere calmo ed obbiettivo durante i momenti di tensione.

- **Conflitto di obiettivi**
Quando un gruppo lavora insieme su un compito, man mano che altre persone completano i propri task, alcuni possono sentirsi insoddisfatti del "lavoro preliminare" svolto. Ciò accade spesso quando gli obiettivi che è richiesto raggiungere insieme non sono stati discussi sufficientemente.
- **Conflitti di distribuzione**
Se ad alcune persone, per esempio quelle con poca esperienza di vita, non viene data molta attenzione (tramite ascolto, opportunità di partecipazione), può essere un punto di inizio cruciale per un'atmosfera conflittuale.
- **Conflitti di valori**

I valori sono qualità, schemi di comportamento e di pensiero considerati di grande importanza. In generale, stare vicino a persone con cui si condividono i valori è sempre preferibile. Simili attitudini di valori si possono spesso ritrovare all'interno di una stessa generazione. Ciononostante, ognuno si sviluppa in maniera unica e individuale. Quindi, i cosiddetti conflitti di valori non accadono solo all'interno di una stessa generazione.

Importante

I valori non sono negoziabili. Spesso non li conosciamo, quindi non siamo in grado di riconoscerli e dargli un nome. Eppure, sono spesso il punto di partenza per i conflitti. Ciò può dare l'impressione di "mondi" che collidono.

- **Conflitti di ruolo**

Non è chiaro quanto il contributo personale dell'apprendente sia importante per la riuscita del workshop, e ciò può portare confusione e discordia. Anche gli insegnanti possono sentirsi "tagliati fuori" quando gli apprendenti mettono in discussione il loro approccio ad un argomento e/o richiedono maggiore libertà di azione.

Ricorda

Non è semplice per l'insegnante riconoscere i **conflitti (emergenti)**. Prima li si nota, meglio li si può gestire. In pratica, alcuni **segnali** possono aiutare a capirlo:

Numerose frasi ironiche e sarcastiche.

Gli apprendenti diventano scontroso.

Le informazioni non vengono veicolate.

Gli apprendenti iniziano a evitarsi tra loro.

Gli apprendenti reagiscono in modo sempre più aggressivo.

Gli apprendenti reagiscono in maniera testarda e senza comprensione.

Gli apprendenti evitano il confronto e, quindi, rimandano il conflitto.

Gli apprendenti commettono errori deliberatamente per minare il lavoro (del gruppo).

Gli apprendenti mostrano disinteresse crescente.

Come gestire al meglio i conflitti in qualità di insegnanti?

- Innanzitutto, fate tesoro della vostra esperienza, che vi darà la compostezza necessaria. I conflitti possono essere risolti nella stessa maniera in cui nascono - cioè attraverso la comunicazione.

Importante

I conflitti causano il successivo sviluppo di problemi personali e argomenti su cui bisogna lavorare insieme. In qualità di insegnante, **la tua attitudine interiore nei confronti dei conflitti contribuisce significativamente** a se creerai una situazione conflittuale o se ciò diventerà occasione di progresso nell'apprendimento. **Se riuscirai a riconoscere gli aspetti positivi di una situazione conflittuale e**

parlarne davanti alla classe, sarà più semplice per le persone coinvolte calmarsi e riallinearsi con gli obiettivi di apprendimento comuni. Per esempio, un conflitto emergente può chiarire a quali punti guardare con più attenzione insieme agli apprendenti al fine di lavorare su un argomento insieme. Ciononostante, è importante accettare che **a volte vi sono conflitti che non sono né utili né produttivi**.

- Come hai già potuto constatare nella tua esperienza di vita: **Una risoluzione soddisfacente di un conflitto per le tutte le parti coinvolte non è sempre possibile**. Accettarlo è spesso il primo passo per evitare ulteriori escalation.
- **Chiedi agli apprendenti cosa è importante per loro in relazione al soggetto del conflitto**. Apprezza i bisogni di tutte le parti. Ciò crea una comprensione reciproca, che rende possibile distinguere le persone dalle loro emozioni e concentrarsi solo sul problema in questione. Le persone coinvolte nel conflitto ne imparano anche una lezione cruciale: Allenano la loro empatia verso chi è diverso o verso le altre generazioni, per poi approcciarsi in maniera più favorevole.
- **Se noti una esperienza negativa, parlane con la persona interessata** e chiedi il perché - in maniera amichevole e semplice, Parlane brevemente e coinvolgi questa persona nella risoluzione significativa del conflitto prima di continuare la lezione.
- **Spesso è utile fare tre respiri profondi e chiedersi: Perché questa cosa mi fa arrabbiare così tanto?** Quale dei miei bisogni stanno offendendo? Come possono spiegare il mio punto di vista in poche e semplici parole?



- **Accetta l'opinione dell'altra parte**, anche diametralmente opposta alla tua. In qualità di insegnante, hai il diritto a sbagliarti. Potrebbe sempre esserci più di un punto di vista su un argomento. Comunque, accetta anche che gli apprendenti possano avere ragione.
- **Infine, lascia che il potere della profezia che si auto-avvera funzioni**: immagina che il conflitto si sia già risolto. Ciò rilascerà speranza ed energia per implementarle.
- **Percepisci i tuoi conflitti interiori come utili**: Conosci certamente i tuoi conflitti interiori quando ti alterni tra diversi punti di vista e sentimenti, specialmente quando si tratta di prendere decisioni. Un esempio dalla classe: "Gli apprendenti dovrebbero risolvere il

prossimo passo dell'esercizio in maniera completamente indipendente o è più utile ai fini dell'apprendimento se io, insegnante, li accompagno in maniera guidata?" Anche loro hanno diversi valori, bisogni e punti di vista. Tutte queste "voci interiori" hanno ragione positive. "Ascolta le loro risposte alle domande e decidi come "leader della tua voce interiore"." Quali consigli hanno più senso per te come insegnante e per i tuoi apprendenti per raggiungere l'obiettivo comune di apprendimento? Nel tuo caso, la tua risposta potrebbe essere: "Poiché gli apprendenti hanno poca esperienza, li guiderò step by step attraverso il processo produttivo".

Ricorda

La disciplina suprema per la risoluzione dei conflitti è che tutte le parti coinvolte cerchino un punto in comune per continuare a lavorare produttivamente l'uno con l'altro. L'apprezzamento reciproco è una componente essenziale.

Nell'insegnamento intergenerazionale, il focus non è solo sull'impartire conoscenza, ma anche sul dialogo a livello visivo tra gruppi di età.



Per una collaborazione produttiva, in qualità di insegnante, assicurati di

- Affrontare con chiarezza le differenze tra generazioni, perché questo aiuta gli apprendenti a superare ogni pregiudizio e costruire una comprensione reciproca,
- E di nominare tutto ciò che gli apprendenti hanno in comune (tra tutte le età coinvolte),
- Entra in classe con l'attitudine dell'insegnante che vuole imparare qualcosa dalle nuove generazioni,
- Coinvolgi gli apprendenti della generazione di mezzo in maniera adeguata (tra i 40 e i 60 anni).

Evitare i conflitti dal principio non è sempre possibile. in qualità di insegnante, meglio comprendi i possibili punti di conflitto, più potrai prendere misure appropriate. I conflitti inutili devono essere controllati in anticipo, eccoti alcuni consigli:

- **Cogli l'opportunità di introdurre il corso E te stessa, in qualità di insegnante, già durante la pubblicità.** Rispondi a domande tipo "Qual è il contenuto?", "Cosa mi qualifica come esperta in questo campo?", "Perché questo corso mi sta a cuore?", "Perché questo corso è particolarmente interessante per voi?" Così, le parti interessate riceveranno indizi utili per capire se il corso fa al caso loro. D'altra parte, farà sì fin dall'inizio che le aspettative non vengano deluse.
- **Inizia il corso revisionando le informazioni preliminari essenziali** per assicurare che tutti gli apprendenti inizino con lo stesso livello di informazioni.
- **Nel tuo comportamento durante la lezione, sii un modello di riferimento** ed assicurati che tutti gli apprendenti siano accettati per come sono. Rispetta i tuoi desideri, bisogni e paure nel workshop così come quelli dei tuoi apprendenti. Apprezza ognuno per la propria individualità e unicità con cui ci si avvicina all'argomento ed implementa il contenuto di apprendimento nel corso. Fai attenzione coi giudizi che dai. Enfatizza sempre l'obiettivo comune per il quale gli apprendenti si riuniscono e si dedicano alle attività di apprendimento.
- **Chiedi agli apprendenti di comunicare i propri messaggi in prima persona e le loro necessità. Imposta l'esempio col tuo comportamento.** È meglio dire: "Ho l'impressione di non aver spiegato chiaramente il compito di lavoro" anziché "Non hai capito!"



- Definisci gli obiettivi di apprendimento con gli apprendenti all'inizio del corso (vedi la Learning Unit 5, preparazione del workshop).
- Fai una **panoramica del contenuto che sarà trattato e con quali metodi introducendo un obiettivo di apprendimento specifico con frequenza.** Questo ti aiuterà ad evitare che gli apprendenti mettano in discussione le tue competenze da insegnante. Inoltre, **aiuterai gli apprendenti a capire per quali obiettivi di apprendimento comuni stanno lavorando e aumenterai la loro motivazione a partecipare attivamente.**

- Mentre insegni, assicurati che una cooperazione funzionale non richieda un'opinione condivisa dalla maggioranza. **Punti di vista controversi sono permessi e possono essere discussi.** In questo modo, guida gli apprendenti ad adottare una prospettiva che è nuova per loro. Facendo ciò, creerai i requisiti base per una comprensione e tolleranza reciproche.
- **Prima riesci ad affrontare le incomprensioni emergenti, prima si possono risolvere in maniera costruttiva.** Alcune formulazioni sono utili: "Ho capito bene che...?", "Mi sembra di capire che per te è importante...., o sbaglio?".
- Assicurati di avere **materiale sufficiente** (penne, poster, materiali, strumenti, ecc.) **disponibile** per tutti gli apprendenti.
- Assicurati che gli apprendenti abbiano **abbastanza tempo per le attività programmate.** La pressione temporale incoraggia il conflitto.
- **Metti in chiaro, prima di ogni attività, come gli apprendenti saranno coinvolti:** A chi viene dato ciascun ruolo nel gruppo di lavoro (gestione del tempo, leadership del gruppo, presentazione) e quali aspettative e task sono associate ad ogni ruolo.

Ricorda

Avere paura del conflitto o una completa negazione davanti ai conflitti è contro-produttivo. Allo stesso tempo, non tutti i disaccordi vanno considerati come conflitto. **Fidati della tua esperienza di vita ed intuizione nel decidere quale reazione, da parte tua in qualità di insegnante, sia appropriata e sensibile rispetto alla situazione conflittuale.**

6.3 Apprendimento esperienziale e partecipativo

La neurobiologia insegna che una persona può ricordare fino al 90% del contenuto imparato se partecipa attivamente all'acquisizione di tali informazioni - in altre parole, molto più che nel caso di un approccio meramente teorico. **Dall'esperienza di vita quotidiana, ognuno acquisisce conoscenza che incorpora automaticamente nel proprio modo di vivere. Fare nuove esperienze rientra nei bisogni umani basilari perché esse supportano il nostro sviluppo personale.** Ecco perché l'apprendimento esperienziale è particolarmente efficace. L'Apprendimento Esperienziale è il processo del learning-by-doing (imparare facendo). Impegnando i partecipanti con esperienze e riflessioni di tipo hands-on, saranno più capaci di collegare le diverse teorie e nozioni apprese.



Come già discusso nella Unit 5, **tutti i gruppi generazionali di apprendenti (adolescenti, giovani adulti e adulti) condividono il desiderio di lavorare ad un compito insieme.** I giovani sono particolarmente interessati all'avventura. nell'apprendimento Esperienziale, tu in qualità di insegnante **scegli l'ambiente di studio e i metodi di insegnamento** per gli studenti **in modo che possano vivere appieno l'argomento - nel modo migliore tramite la partecipazione attiva.** Un corso su come lavorare il legno può iniziare con un'escursione nella foresta dove raccogliere il materiale per scolpire. Gli apprendenti imparano sul posto cosa è importante quando cercano i componenti per realizzare un'opera personale. Già durante la selezione libera del materiale, si inizia l'esperienza del processo creativo. Vivono l'ambiente di apprendimento, le persone intorno ED ANCHE sé stessi. Possono conoscere ed apprezzare sé stessi in maniera pro attiva e spontanea. Se i materiali necessari vengono forniti nel workshop creativo - senza l'esperienza condivisa nella foresta - gli apprendenti non hanno la possibilità di stabilire un rapporto con gli elementi individuali della loro opera d'arte o di rifinire il proprio senso dei materiali da scegliere.

Ricorda

L'Apprendimento Esperienziale e la partecipazione attiva hanno **vantaggi significativi** rispetto ad altri metodi di insegnamento:

L'apprendimento avviene su tre livelli, con mente, cuore e mani.

Attività e movimento supportano la mente nel processo di apprendimento.

La gioia del fare, il divertimento e il buon umore aumentano l'efficienza dell'apprendimento.

Se un compito viene svolto tramite la partecipazione attiva invece che con soluzioni e metodi già predefiniti, l'obiettivo di apprendimento si raggiunge in maniera più completa.

Le esperienze lasciano una traccia profonda nella mente. Se si riflette sull'esperienza, ciò che si impara rimane effettivo a lungo termine.

Riuscire a gestire situazioni non comuni aumenta la creatività nella vita quotidiana. Si diventa consci delle proprie risorse e competenze.

Una comunicazione positiva e utile tra apprendenti promuove le abilità comunicative.

La maniera generale di approcciarsi alle sfide e alle difficoltà migliora.

Come puoi incoraggiare al meglio gli apprendenti a partecipare attivamente?

- **Limitando il numero di partecipanti** e considerano **attività** da svolgere in gruppi composti da **un numero appropriato di persone**, ti assicurerai che tutti i presenti vengano coinvolti.
- Per quanto possibile, **adatta il contenuto del corso ai bisogni degli apprendenti**. Facendo ciò, aiuterai gli apprendenti a sentirsi coinvolti attivamente.
- Incoraggia gli apprendenti a **fare domande in qualsiasi momento**.
- **Usa il tuo entusiasmo per ispirare la curiosità degli apprendenti per impegnarli nel compito**.
- Assicurati di scegliere **attività che interessino gli apprendenti a tutti e tre i livelli di apprendimento (mente, cuore e mani)**. In questo modo, gli apprendenti non solo impareranno nuovi contenuti su un argomento, ma si metteranno alla prova emotivamente attraverso il loro impegno.
- Scegli compiti e ambiente di apprendimento che siano **fortemente connessi alla realtà giornaliera**. Così, gli apprendenti riconosceranno meglio i benefici dell'attività e saranno più motivati ad essere coinvolti.
- Scegli **compiti che gli apprendenti percepiscano come difficili ma accettabili**. Ciò assicurerà uno stato produttivo alto, detto flow, che è utile per apprendere.
- **Incoraggia gli apprendenti a definire i propri obiettivi**. Così, supporterai un apprendimento responsabile che va di pari passo con un'alta motivazione.
- In qualità di insegnante, **dividi ogni attività in tre parti: Pre-discussione** (cosa dovranno fare), **implementazione** (lavoro attivo sul compito) e **riflessione** (cosa ha funzionato? Cosa migliorare? Cosa è stato appreso?).
- **Metti gli apprendenti nelle condizioni di risolvere il compito** - preferibilmente in team - il più possibile attraverso l'uso di una strategia personale, competenze di decision-making e abilità di gestione dei conflitti.

- Offri agli apprendenti diverse possibilità di attività per raggiungere gli obiettivi.
- Dopo l'attività (di gruppo), dai agli apprendenti tempo per processare mentalmente le nuove esperienze, e quindi far partire il processo di riflessione.



Imparare in un gruppo, per esempio attraverso un'azione collettiva, è nella natura umana. Poiché ogni membro di una comunità lavora su problemi che riguardano tutti tramite le proprie azioni personale, così si promuove l'unione sociale, con ogni individuo che percepisce sé stesso come parte integrante del gruppo. Ognuno, col proprio contributo unico, è essenziale per il successo comune. **I giovani, così come gli adulti di età più matura, si prendono le proprie responsabilità per il successo di un progetto comune.** I partecipanti imparano a fidarsi gli uni degli altri ed a comunicare chiaramente, mentre una persona sola non potrebbe portare a termine il compito. Alcune regole devono essere seguite, e i conflitti devono essere gestiti. I punti di forza e di debolezza dei membri individuali di ogni gruppo devono essere accettati ed usati per il successo comune del gruppo nel miglior modo possibile (guarda la Learning Unit 4, i ruoli nel team secondo Belbin). Bisogna allenare l'utilità, l'azione responsabile ed il rispetto. I processi di gruppo, quindi, significano - in aggiunta all'acquisizione di conoscenze legate ai contenuti - **sia esperienza individuale che di gruppo** per tutti gli apprendenti.

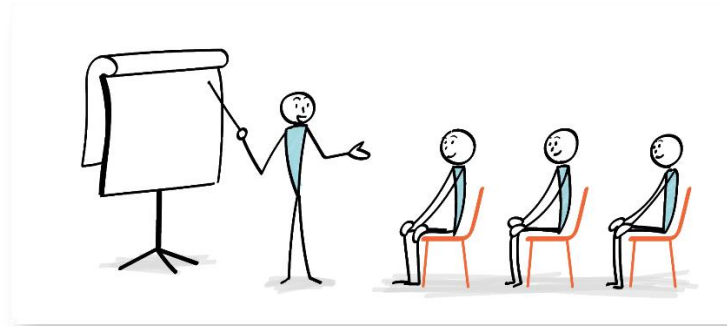
6.4 Strumenti utili per il processo di insegnamento

Una volta deciso cosa vuoi insegnare ai tuoi studenti, hai un'altra decisione da prendere:

Quali risorse/strumenti vale la pena di usare nelle lezioni per aiutare gli studenti ad apprendere bene, divertirsi imparando ed impegnarsi attivamente nell'iniziativa?

In questo capitolo, spiegheremo come mantenere vivo l'interesse degli apprendenti lungo tutto il corso della lezione, quali strumenti aiutano a preparare, modificare e sviluppare il corso, e quali strumenti e metodi puoi usare per supportare efficientemente il team building ed il lavoro di gruppo.

Soprattutto i primi minuti sono cruciali nel determinare se gli apprendenti si sentano a proprio agio nel corso. Dai a te stesso/a ed agli altri presenti l'opportunità di orientarvi bene fin dall'inizio.



In pratica, **ogni teaching unit consiste in tre fasi**. Così, tu in qualità di insegnante puoi catturare e mantenere l'attenzione degli apprendenti per tutto il tempo:

- **L'introduzione, che aumenta la curiosità:**

In questa fase, esplori la **conoscenza posseduta e le aspettative** degli apprendenti, ti offri come guida (Come procederà il corso? Quali sono gli obiettivi di apprendimento da raggiungere? Quando si fa pausa e quali sono gli orari?) e **generi la curiosità** per cui imparare l'argomento. Devi anche **assicurarti che gli apprendenti comincino a conoscersi tra loro**. I cosiddetti "giochi get-to-know-you" o "ice-breaker" sono adatti a questo scopo (troverai molti suggerimenti su internet cercando termini come "giochi get-to-know-you" e "icebreaker"). Un esempio popolare è lanciarsi una palla in un cerchio. Chiunque prenda la palla dice il suo nome, perché è qui e cosa sa riguardo l'argomento da trattare. Per ricordare più velocemente tutti i nomi, si può decidere, per il turno successivo, di nominare prima una persona e poi lanciargli la palla. La persona che prende la palla deve anche nominare la persona che gli ha passato la palla.

- **Lavorare insieme:**

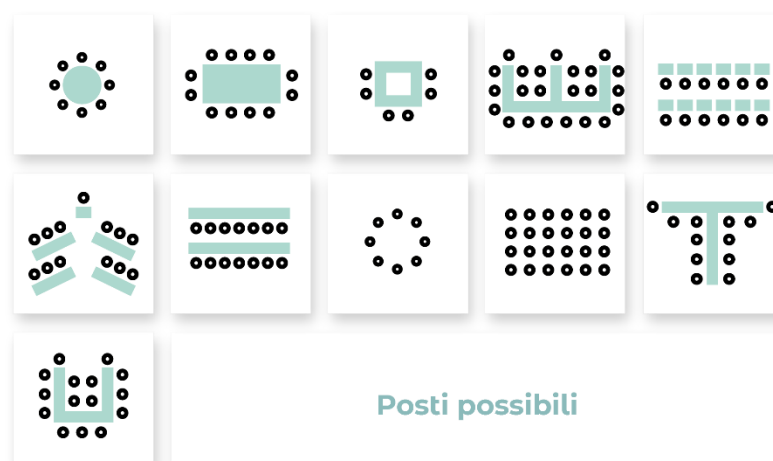
In qualità di insegnante, **stimola gli apprendenti sull'argomento da trattare, stimola e mantieni la loro attenzione** (oralmente, visivamente, con esempi pratici e attraverso la partecipazione attiva), **facilita l'apprendimento Esperienziale e supporta gli apprendenti in ciò**. **Determina la direzione dell'esperienza collettiva di apprendimento** (prestando attenzione al raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati). Il tuo compito in qualità di insegnante è anche di **adattare la lezione - nonostante i pianti - alla situazione reale** (per esempio, se un gruppo ci mette più del previsto o se alcuni apprendenti si sentono sopraffatti). Aiuta gli apprendenti più deboli e sii sensibile verso i partecipanti più lenti. Lasciando decidere agli apprendenti il metodo da usare per il resto della lezione, aumenterai la loro motivazione e, quindi, le probabilità di successo. Ciò motiverà anche gli apprendenti più avanzati, se potranno scegliere l'approccio da usare verso gli argomenti. Evita l'insegnamento esclusivamente frontale quando possibile. **Incoraggia l'apprendimento sociale**, per esempio sotto forma di lavoro di gruppo o con domande interessanti che possano essere discusse insieme agli apprendenti. **Includi attività ricreative di gruppo, i cosiddetti "energiser"**, tra una cosa e l'altra (puoi trovare molte varianti su internet cercando "giochi energiser"). Per motivare gli apprendenti a partecipare ai giochi, spiega in anticipo che ciò stimolerà la mente e il corpo e apporta l'elemento creativo nel workshop/corso. In aggiunta, rafforza lo spirito del team che contribuisce

significativamente al successo del lavoro e dell'apprendimento insieme. Un esempio di ciò sono il clap e il gioco dell'oca. Tutte le persone si mettono in cerchio. Un apprendente batte le mani una volta. La persona alla sua destra può decidere se battere le mani o abbassarsi. Se si abbassa, la persona seguente deve battere le mani una volta. Se non le batte, viene eliminato. In più, si può scegliere di battere le mani due volte, che indica un cambio di direzione. Si gioca finché tutti non scoppiano a non ridere perdendo la concentrazione.

- **La conclusione, riassumendo per l'acquisizione di informazione da parte degli apprendenti; Riassumi** la conoscenza acquisita e le abilità insieme agli apprendenti, **chiedi loro il feedback** sui contenuti e sul modo in cui si è svolta la lezione (guarda la Learning Unit 5). Vi sono anche opzioni interattive per questo, come www.padlet.com, che permettono a te ed agli apprendenti di visualizzare i risultati del lavoro nella scrittura con gli altri usando computer con connessione ad internet, smartphone o tablet, e di valutare il corso online dando un feedback anonimo.

Prepara materiale di insegnamento appropriato per gli apprendenti per supportarli e dare loro nuove idee per il post-corso. Esso può essere compiti concreti o istruzioni di lavoro, **il materiale lavorativo** che hai riassunto (possibilmente come libricino utile da poter leggere a casa) e/o bibliografia o una lista di ulteriori informazioni e contatti. Crea questi materiali da adattare al gruppo target e in maniera interessante cosicché gli apprendenti vorranno leggerli (colorati, semplici da leggere, con immagini divertenti, ecc.). Poiché i giovani ed i giovani adulti sono abituati ed apprezzano il materiale di studio digitale, considera di mettere i documenti/link internet/foto/video del tuo corso online. Le bacheche digitali sono un ottimo modo per farlo (guarda la Learning Unit 6, Tecnologie).

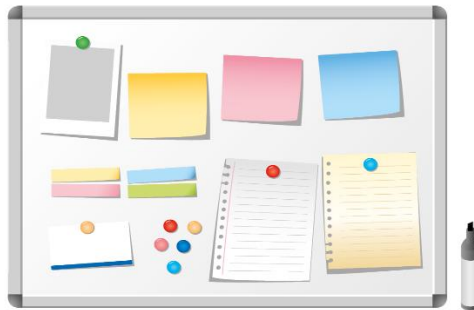
L'ambiente di apprendimento e la classe influenzano significativamente su se sia semplice partecipare o no. Per esempio, se le sedie sono posizionate in fila una dietro l'altra, si riduce il campo visivo e, quindi, la comunicazione efficiente tra apprendenti. Le attività collaborative saranno, quindi, più difficili. **Di conseguenza, pensa ad uno spazio sufficientemente ampio per l'attività affinché gli apprendenti possano lavorare bene insieme.** Considera la disposizione appropriata per questo. Ecco alcuni esempi:



- **Scegli di includere elementi visivi (per vedere), audio (per sentire) E cinestetici (per fare)** nelle attività di apprendimento. Se l'argomento è appropriato, permetti agli apprendenti

di annusare e assaggiare. Più sensi sono stimolati durante la lezione, più ci si ricorderà (guarda la Learning Unit 3).

- **Visualizza le informazioni essenziali** della tua attività di apprendimento. Ciò aiuterà gli apprendenti a comprendere e ricordare il contenuto:



- **Lavora soprattutto con carta spessa e colorata** (carte di moderazione) ed usa diverse forme e colori per strutturare: per esempio, piccoli rettangoli per le idee, carte ovali per le presentazioni, larghi rettangoli per le domande, ecc. in aggiunta, fornisci penne (evidenziatori), carta da poster, nastro adesivo, colla, una bacheca con le puntine o una grande parete su cui attaccare le carte.



- Se usi una **lavagna a fogli mobili** (una piattaforma su cui scrivere e voltare le pagine simile ad una lavagna con una superficie di scrittura di approssimativamente 90x70 cm), puoi già cominciare a scrivere su alcuni fogli in anticipo e aggiungerli in classe o annotarci le parole chiave durante il workshop. Prepara la lavagna a fogli mobili e le penne necessarie (pennarelli). Essa è più adatta a piccoli gruppi di massimo 15 persone o per insegnanti con una calligrafia comprensibile.



- Oggigiorno, il **proiettore multimediale** (videoproiettore) ha preso il posto del videoproiettore classico come avanzamento tecnologico. A tale scopo, puoi contenergli un computer o laptop direttamente per proiettare le informazioni su una superficie più grande (lavagna o schermo). È quindi possibile mostrare immagini in movimento o film.
- **Poster, lavagne, slide, foto, film, video e altro materiale** (per esempio, fasi di lavoro, ritagli da media su carta, ecc.) sono altri supporti visivi che si possono usare per rendere le lezioni più interessanti.
- Incoraggia gli apprendenti a registrare i loro step di lavoro e risultati da soli col loro smartphone. **Puoi anche offrirti di mandare loro foto informative del processo di apprendimento e risultati di studio, oppure informazioni ulteriori sull'argomento, via email o come link da scaricare.**

Soprattutto nei contesti di **lavori di gruppo**, l'apprendimento Esperienziale delle capacità e abilità è praticato tramite la partecipazione attiva degli apprendenti individuali. Essi imparano a lavorare insieme per un obiettivo comune, a comunicare chiaramente tra loro e a presentare le loro ricerche condivise.

Nota

Solitamente è più efficace lavorare in gruppo piccoli (massimo 5 persone) perché è più semplice comunicare e cooperare. La motivazione a lavorare aumenta radicalmente.

Ci sono diversi modi per suddividere gli apprendenti in gruppi o team. Ecco alcuni esempi:

- Puoi chiedere agli apprendenti di fare i turni contando da 1 a 4. Tutti quelli col numero 1 formano un gruppo, tutti i numero 2 formano un altro gruppo e così via.
- Tu, come insegnante, dovrai preparare alcune scatole con oggetti e distribuirle, e da queste ogni persona prenderà un oggetto, secondo il proprio istinto. Potresti usare figure di

animali, per esempio. Poi, tutti coloro che hanno pescato il cane, per esempio, formeranno un gruppo.

Se una certa combinazione di membri sembra essere adatta per un'attività congiunta - per esempio, in base alla propria esperienza pregressa, interessi, aspettative sul corso - puoi anche mettere insieme i gruppi in base a questo criterio. È anche possibile far scegliere agli apprendenti con chi vogliono stare in gruppo, affinché li formino da sé.

- **Considera se tutti i gruppi debbano lavorare su uno stesso compito o se sia meglio assegnare compiti diversi ad ogni gruppo.** Per esempio, in un workshop in cui devono essere preparati tre piatti, si possono formare tre gruppi e ognuno preparerà un piatto.
- **Fa sì che in ogni gruppo il compito sia accessibile visivamente** affinché gli apprendenti possano sempre tornare a dare un'occhiata alle domande su cui stanno lavorando.
- **Metti in condizioni tutti gli apprendenti di comprendere il compito chiaramente** usando parole semplici ed incoraggiando le domande, anche durante il lavoro.
- **Definisci le tempistiche per ogni attività.** Decidi (insieme) quanto tempo deve impiegare ogni gruppo prima che avvengano le presentazioni dei risultati.
- Assicurati che **tutti i gruppi dispongano di uno spazio di lavoro equipaggiato** (classe/luogo e materiali) per completare in modo soddisfacente il compito assegnato.
- **Consiglia di dare a tutti i membri di un team un ruolo durante le attività.** Per esempio, una persona sarà responsabile di gestire il tempo, un'altra di annotare tutti i contributi dati da ogni membro, un'altra di aiutare il gruppo nel processo lavorativo ed un'altra di presentare i risultati.
- **Supporta la presentazione dei risultati con materiale di aiuto** (per esempio, materiali, macchinari, strumenti, poster, penne, fogli, forbici, colla, lavagna di sughero e puntine, ecc.) e dai suggerimenti su come la presentazione possa risultare particolarmente utile per tutti i presenti.
- **Supporta i team durante le attività.** Guida i gruppi in termini di contenuti e gestione del tempo attraverso la supervisione generale.
- **Rendi possibile il feedback costruttivo** (anche tra apprendenti) su come lavorare in maniera rispettosa e su come presentare i risultati.

I metodi per lavorare in gruppo più usati sono:

- **Brainstorming**
Grazie a questo metodo, tutte le idee dei membri del gruppo collegate al compito vengono annotate - senza valutarne la rilevanza. Ciò incoraggia la creatività e la conversazione nel gruppo. Dalle idee scambiate, un altro metodo può essere applicato successivamente:
- **Mappa mentale**
È usata per organizzare le idee sviluppatesi nel gruppo: L'argomento su cui lavorare viene scritto al centro di un foglio, e i termini principali e le sotto-aree per risolvere il compito sono disposte intorno e connesse all'argomento al centro con delle linee (aree principali) in ogni caso. Ogni concetto assegnato all'argomento può contenere altre sotto-branchie con idee/pensieri subordinati per possano contribuire a portare a termine il compito.
- **Business game**

Questo è un compito su cui lavorare insieme che gli apprendenti devono ricreare nel modo più realistico possibile per poter implementare la soluzione trovata nella vita reale. Da una parte, ogni membro del gruppo prende le proprie decisioni e, dall'altra parte, ognuno riconosce gli effetti dell'impatto suo e degli altri. I collegamenti diventano chiari e le soluzioni vengono trovate.

6.5 Tecnologia

Le tecnologie e gli strumenti digitali sono già parte integrante dell'insegnamento moderno. Gli strumenti digitali possono far risparmiare tempo e fatica agli insegnanti e agli apprendenti quando si implementano alcuni compiti insieme e quando si documentano i contenuti di apprendimento. Registrazioni, link consigliati o video sono semplici da usare per gli apprendenti dopo il corso per rinforzare i contenuti appresi. L'uso di strumenti digitali, di solito, richiede solo un breve periodo di training. Tu, in qualità di insegnante, e gli apprendenti potete usarli **con qualsiasi computer, tablet o smartphone connesso ad internet**. **In qualità di insegnante, troverai una varietà di strumenti online in rete, alcuni gratuiti o quasi, da usare nel corso.** Una piccola selezione è presentata qui di seguito. In aggiunta, **nuovi strumenti sono costantemente sviluppati e resi disponibili su internet.** Se vuoi scoprire di più sugli strumenti menzionati, puoi trovare i dettagli sui rispetti siti degli sviluppatori. Inoltre, puoi cercare su YouTube www.youtube.com istruzioni pratiche sugli strumenti per avere una visione chiara e capire se siano adatti, appropriati e semplici per te e per gli studenti.

Importante

Quando **consideri** uno strumento (digitale), chiediti: **Come può facilitarmi l'insegnamento e l'apprendimento del mio gruppo Target?**

Slide digitali:

Per rendere visibili a tutti gli apprendenti le informazioni essenziali usando un videoproiettore, puoi **prepararli sul tuo computer o laptop**. Probabilmente conosci già le **presentazioni** create col software di Microsoft PowerPoint. Assicurati che il file sul tuo supporto di memorizzazione (per esempio, penna USB) su cui hai salvato la presentazione sia compatibile col computer dell'aula. Per assicurartene, prova semplicemente ad inserirla.

Se disponi di una connessione ad internet stabile nell'aula, puoi anche usare gli strumenti di presentazione online come GoogleSlides (www.google.com/intl/en-GB/slides/about/), Keynote (www.apple.com/keynote/), Open Office Impress (www.openoffice.org/product/impress.html) o Canva (www.canva.com). Esiste anche una versione online di Microsoft PowerPoint (www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/free-office-online-for-the-web).

Lavagna interattiva:

Se il tuo corso si tiene in un centro di training fornito della tecnologia più avanzata, disporrai sicuramente di una lavagna elettronica interattiva. Su di essa, puoi scrivere con una penna speciale

o col dito, presentare i file e le pagine web, film, registrazioni audio ecc. dal tuo computer. Chiedi all'incaricato/a delle varie funzioni della lavagna interattiva e di come usarla, perché ne vale la pena!

Video:

Se non hai la possibilità di portare gli studenti in un luogo dove sia più facile capire i contenuti del corso, puoi **preparare dei video**. Il modo più semplice per farlo è con uno smartphone. Se hai deciso di **registrare la lezione in un video** (per esempio, perché vuoi assicurarti che la unit sia disponibile per tutti su piattaforma digitale), puoi usare strumenti di registrazione video e di video-editing buoni ed economici su internet (per esempio, Camtasia su www.camtasia.com o Screencast o matic su www.screencast-o-matic.com). Se vorrai **caricare il video su YouTube**, fai attenzione alle impostazioni sulla "visibilità". Se non vuoi che il video sia accessibile a tutti, seleziona la funzione "unlisted" o "privata".

Materiali didattici digitali:

- Quando prepari le lezioni, puoi creare **bachecche digitali**, come Padlet (padlet.com), Pinup (www.pinup.com) o Scrumbler (scrumbler.ca), per lavorare insieme ai tuoi studenti. Grazie agli strumenti digitali, puoi conservare testi, immagini, disegni, link ed a volte anche video, registrazioni audio e screenshot. Anche dopo la fine del workshop, queste bachecche digitali rimangono accessibili e possono essere modificate dall'insegnanti o dagli apprendenti con un link.
- Per modificare un documento di testo nel workshop insieme al massimo 14 persone o i loro dispositivi con connessione ad internet (per esempio, smartphone), puoi usare **un editor per testi online** come www.board.net. I testi caricati e raccolti possono essere accessibili sia per l'insegnante sia per gli apprendenti tramite un link. Dopo il workshop, i testi raccolti possono essere "ripresi" dagli apprendenti tramite un link per un lungo periodo di tempo, ed anche revisionati se necessario.
- Puoi condividere documenti in cloud, per esempio GoogleDrive, Onedrive ecc, per l'editing collaborativo.
- Vi sono anche strumenti perfetti per le mappe mentali di gruppo e i brainstorming, come Google Jamboard (www.edu.google.com/intl/en_ALL/jamboard/) o Miro (www.miro.com).

Pause giocose e feedback:

- Per rendere le lezioni più divertenti con quiz interattive, questionari e sondaggi, puoi usare strumenti online come Kahoot (www.kahoot.com), PollEverywhere (www.poll Everywhere.com) o Google Forms (www.google.com/forms/about/).
- Puoi anche creare cacce al tesoro interattive o percorsi educativi per comunicare gli argomenti da trattare, che i partecipanti dovranno solo completare coi loro smartphone (e.g. Actionbound su www.actionbound.com).

Soprattutto nelle lezioni con gli strumenti digitali, è particolarmente semplice e utile includere testi, immagini, video e musica da altri esperti del settore o artisti nel campo della fotografia, film e musica. **In ogni caso, qualora si scelga di presentare un contenuto non personalmente creato, è importante considerare le regole del copyright:** Prima di usare contenuti non creati personalmente (per esempio, immagini), controlla se è necessario firmare un accordo di licenza prevedente una penale. Se vuoi usare immagini prese da un database di immagini online, per esempio, troverai informazioni dettagliate sui loro rispettivi siti web (e.g. www.istockphoto.com o

www.shutterstock.com). Comunque, puoi anche usare database online dove immagini, musica e video sono disponibili e gratuiti (e.g. www.pixabay.com). In questo caso, l'accordo di licenza si conclude automaticamente e senza costi nel momento in cui usi l'immagine, per esempio. Ciononostante, vi possono essere alcune condizioni da rispettare, ad esempio citare il nome dell'autore dell'immagine o astenersi dall'uso dell'immagine per fini pubblicitari. Se hai dubbi su una possibile infrazione del copyright quando prepari le lezioni, controlla sul sito o chiedi alla persona di autorizzarne l'uso via email, ed assicurati di conservare il consenso scritto che hai ricevuto.

Ricorda che il copyright va tenuto in considerazione anche quando si usano testi, che siano presi da internet o da libri. Bisogna citare adeguatamente le informazioni appropriate riguardo le fonti originali. Puoi trovare ulteriori informazioni su come farlo qui: <https://www.scribbr.de/category/richtig-zitieren/>

Se vuoi **condurre le tue lezioni online**, vi sono varie **piattaforme di video-conferenza disponibili**, come Zoom su www.zoom.com, Skype su www.skype.com o MS Teams su www.microsoft.com/en-us/microsoft-teams/log-in. Assicurati di mettere tutte le impostazioni nella piattaforma di tua scelta secondo le disposizioni della European Union's General Data Protection Regulation (GDPR). Se sei in dubbio, chiedi consiglio agli esperti del settore della protezione dati per proteggere i dati degli studenti.

Definizione

Se un corso o workshop si tiene con gli studenti in presenza da una parte, ma sono anche previste alcune unit da fare online a supplemento, si parla di apprendimento "misto", la cosiddetta **"modalità blended"**.

I podcast che suggerisci o crei personalmente (file audio da scaricare dal web) che riguardano l'argomento, sono anche adatti per uno studio più approfondito dopo il workshop o corso. Se vuoi creare podcast personalmente, puoi presentarli su qualunque tipo di piattaforma, per esempio su Podigee (www.podigee.com). Si possono trovare una grande varietà di podcast professionali su diversi argomenti, per esempio, su Spotify (www.spotify.com), Soundcloud (www.soundcloud.com) o YouTube (www.youtube.com).

Importanza pratica

Chiedi agli apprendenti quali strumenti possano essere utili per il workshop. Probabilmente, alcuni hanno già esperienza con strumenti digitali particolari e ti potranno dare suggerimenti su come usarli in classe.

6.6 Valutare il processo di insegnamento-apprendimento

La valutazione del processo di insegnamento-apprendimento ti supporta nel chiarire se i principali obiettivi di apprendimento o sub-obiettivi stabiliti per il corso o workshop siano stati raggiunti. Questa riflessione viene fatta sia dagli insegnanti che dagli studenti. **Non solo quando il corso viene completato, ma anche durante il corso stesso**, è importante scoprire se il contenuto sia stato

compreso dagli studenti. Soprattutto se ci si è posti diversi sotto-obiettivi, è importante chiedere il feedback agli apprendenti dopo ogni step, od osservarli per capire quando sono pronti per il passo successivo. Per esempio, in un workshop sulle ceramiche, il pezzo di argilla deve essere sufficientemente asciutto prima di essere verniciato.

Da una parte, dai feedback diretti agli apprendenti per arricchire il loro lavoro (di gruppo). Dall'altra, chiedi anche agli apprendenti un feedback continuo su come stanno procedendo nel compito corrente. In questo modo, riconoscerai giorno per giorno quali metodi di insegnamento siano più utili per trasferire la tua conoscenza ed esperienza al tuo gruppo Target.

Hai la possibilità di intervistare gli apprendenti oralmente o su carta (anche anonimamente è possibile). Praticamente, più è grande il gruppo, più il feedback ricorrente è utile perché richiede meno tempo. Inoltre, il feedback da parte di persone giovani richiede un approccio più gioco rispetto a quello di adulti. Considera anche, in anticipo, quali informazioni siano più rilevanti ai tuoi fini: Cosa vuoi sapere sui punti di forza e di debolezza dell'approccio didattico e/o la tua performance come insegnante? Vuoi ricevere input dagli studenti?

Ecco una piccola selezione di **metodi per ricevere feedback costruttivi dagli apprendenti**:

- **Giro di discussione aperta:**

Agli apprendenti viene data la possibilità di discutere le attività individuali apertamente e di esprimerne i pro e i contro. Il tuo ruolo in qualità di insegnante deve anche essere affrontato. Per assicurare che questo scambio rimanga costruttivo, definisci **le regole per un feedback costruttivo** insieme agli apprendenti. Esse potrebbero essere:

1. Rivolgersi all'altra persona direttamente
2. Esprimere osservazioni in termini concreti.
3. Critiche costruttive.
4. Essere propositivi e rispettosi.
5. Presentare un numero bilanciato di pro e di contro.



- **Il metodo delle cinque dita**

Il metodo delle cinque dita come gioco è particolarmente adatto quando si lavora coi giovani perché è divertente e può essere appreso rapidamente. Questo metodo può essere usato in maniera orale o scritta. Chiedi agli apprendenti di dare delle risposte, ognuna corrispondente ad un dito della loro mano. Il pollice (simbolo del 'Like') indica "Fantastico, mi è piaciuto molto!", l'indice indica "Dai un'occhiata qui!" e/o "Mi sarebbe piaciuto!", il dito medio indica "Non mi è piaciuto!", l'anulare indica "Ho capito/Me lo ricorderò!" ed il mignolo indica "Avrei avuto bisogno di più tempo per questo!" e/o "Questo me lo sono perso!".

Puoi trovare più idee creative per ricevere feedback utili su internet cercando "metodi di dare feedback".

- **Classico foglio di feedback**

Puoi creare il classico foglio di feedback (massimo una pagina A4) e distribuirlo agli studenti come foglio. Loro lo compilano a mano e te lo ridanno. Dopo, puoi valutare le risposte ricevute. Puoi usare domande a risposta aperta (free choice) o domande a risposta chiusa (con risposte predefinite tra cui scegliere).

- **Valutazione online**

Puoi distribuire un questionario online che gli apprendenti potranno compilare e restituire via smartphone immediatamente (per esempio, scannerizzando un QR code). Vi sono diversi strumenti adatti su internet, come easyfeedback su www.easy-feedback.com, che fornisce template sicuri e valutazione supportata del questionario. Puoi creare in modo facile e gratuito un questionario online anche su Google Forms (www.google.com/forms/about/). GoogleForms offre inoltre un tipo di valutazione molto semplice.

Metti anche alla prova le tue stesse idee per ricevere feedback costruttivi dagli studenti! Puoi chiedere agli apprendenti di auto-valutare il loro apprendimento mettendo a confronto ciò che si aspettano dal workshop o corso con ciò che realmente hanno vissuto e ricevere poi i risultati.

Oppure, crea un quiz per controllare quali conoscenze siano state acquisite dagli apprendenti.

Ricorda

Testa quale sia il metodo di valutazione più adatto a te, l'obiettivo del questionario e del corso ed il tuo gruppo target. Una volta scelto un metodo, è bene mantenerlo per diverse sessioni di workshop per poter confrontare gli sviluppi attraverso i risultati dei questionari.

È importante ricordare che i feedback sono tutti soggettivi. Prendi nota dei punti critici, senza commentarli subito. **Chiedi chiarimenti** se il feedback non ti è chiaro e **chiedi idee concrete per migliorare**. Infine, ringrazia gli apprendenti per il loro feedback e spiega che è prezioso per te e per il corso.

Invita anche te stesso/a a valutare il corso:

- C'è stato apprendimento da parte degli studenti (cosa si aspettavano contro cosa hanno appreso)?
- Cosa non ha funzionato come desideravi?

- Perché gli obiettivi non sono stati raggiunti? Gli apprendenti si sono sentiti sopraffatti (Quando? Perché?)?
- I metodi scelti hanno trasferito i contenuti nel modo migliore (Perché e perché no?)?
- Gli strumenti (digitali) sono serviti?
- I tempi sono stati rispettati?
- Dove ci sarebbe voluto più tempo e perché?
- A che punto gli apprendenti avrebbero dovuto avere più libertà?
- quali alternative esistono per i prossimi eventi di apprendimento? In qualità di insegnante, sono riuscito/a a mantenere l'interesse tutto il tempo?
- Sono riuscito a mantenere alta l'attenzione nelle domande cruciali?

Dopo aver valutato tutti i feedback - tuoi e degli studenti - annota ciò che vorresti migliorare in futuro. Non importa se la valutazione mostra la necessità di ristrutturare il contenuto, cambiare le tempistiche, incorporare elementi motivazionali o nuovi metodi - la valutazione è utile per rendere il tuo ruolo di insegnante e la tua offerta didattica più efficiente in futuro.

6.7 Riassunto

Nei workshop o corsi, i **conflitti** possono emergere sulla materia, sulle relazioni, sulle percezioni, obiettivi, distribuzione, valore e ruoli. È bene che tu, in qualità di insegnante, riconosca un potenziale conflitto subito per evitare la sua degenerazione in maniera appropriata. Ciononostante, i conflitti servono anche ad adottare nuove prospettive dalle quali soluzioni non esistenti possono emergere. Ma ciò è possibile solo se tutte le parti coinvolte vedono e riconoscono le altre parti come alleati e non nemici per un obiettivo comune fin dal principio.

L'Apprendimento Esperienziale e la partecipazione attiva permettono di imparare più naturalmente, poiché soddisfano il nostro bisogno umano di sviluppo personale. Tale desiderio universale è comune a tutte le età, ma i giovani soprattutto cercano avventura e rischio. Puoi supportare il loro apprendimento invitando gli apprendenti ad attività fin dalla parte introduttiva, durante il lavoro e alla fine del workshop.

Per scegliere i giusti strumenti didattici, è cruciale chiedersi, in qualità di insegnante, come essi possano supportare te ed i tuoi studenti nell'apprendimento. Più sensi sono stimolati (vista, udito, tatto) negli apprendenti, più l'apprendimento sarà efficace. Oltre ad incoraggiare la partecipazione attiva, anche la visualizzazione è importante nel processo di insegnamento. A tale scopo, sono disponibili possibilità digitali (e.g. Presentazioni PowerPoint con l'aiuto di un videoproiettore) o la creazione di lavagne, poster o lavagne a fogli mobili insieme a molti altri materiali (foto, film, fogli).

Le nuove tecnologie possono facilitare il transfer della conoscenza e l'apprendimento. Per il tuo sviluppo personale come insegnante nell'uso di strumenti digitali, vi è una vasta gamma di strumenti e informazioni disponibili su internet. I giovani in particolare hanno già una buona esperienza con l'uso di strumenti digitali e ne apprezzano l'uso. Per esempio, insieme alle presentazioni digitali, usa video fai-da-te, bacheche digitali ed editor di testi online per modificare insieme documenti. I quiz interattivi possono essere facilmente creati dall'insegnante e distribuiti, e rappresentano un elemento importante del corso. Puoi anche organizzare valutazioni e previsioni per gli apprendenti del corso tramite strumenti online di facile uso.

Valutando regolarmente il processo di insegnamento-apprendimento, puoi prevedere una ricca varietà di opportunità di sviluppo che ti permettono di rendere il tuo ruolo ed il tuo operato più efficienti. Chiedi agli studenti consigli specifici per migliorare e rifletti, dopo il corso o workshop, annotando tutto ciò che vorresti cambiare o mantenere in futuro in termini di tempi, contenuti e metodi.

6.8 Fonti

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). Methoden der Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/serie/methodendererwachsenenbildung.php>

Candelo R., C., Ortiz R., G. A., Unger, B. (2003). Organising and running workshops. A practical guide for trainers. WWF Colombia. Verfügbar unter https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam_files/publicaciones/organising-and-running-workshops-a-practical-guide-for-trainers.pdf

Heckmair, B., Michl, W. (2012). Erleben und Lernen. Einführung in die Erlebnispädagogik. München: ZIEL Verlag.

Seeger, R. (2003). Erlebnisorientiertes Lernen in Schule und Erwachsenenbildung. Die Waldpädagogik. München: GRIN Verlag.



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



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

AGE  WISE



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

PACCHETTO DI APPRENDIMENTO

per un corso di formazione delle
competenze per persone anziane

Unità di Apprendimento 1–6

bit *schulungcenter*
member of *bit group*

**FUTURE
BALLOONS**
we take you higher!

EduVita

vhs
Volkshochschule
im Landkreis Cham e.V.

autokreacja

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