

Toolkit per Formatori di Formatori (TOT)

*Toolkit per la progettazione di percorsi di
formazione e apprendimento blended*

Progetto E+ "Learning the Blended Way"

"Formazione trasformativa attraverso un approccio blended"

TITOLO DEL PROGETTO	Capacity Building for Trainers and Teachers: Learning the Blended Way
RIFERIMENTO AL PROGETTO	2020-1-RO01-KA204-080401
PRODUZIONE INTELLETTUALE	Manuale (a) e Toolkit (b) per TOT - Transizione verso l'apprendimento blended IO2 a) Manuale per TOT Titolo: "Manuale per la progettazione di percorsi di formazione e apprendimento blended"
LIVELLO DI DIFFUSIONE	Pubblico
VERSIONE/DATA	Versione finale - 12 dicembre 2022
PAROLE CHIAVE	Materiale per l'apprendimento/ l'insegnamento/ la formazione, strumenti di formazione, strumenti digitali, attività di apprendimento, strumenti di progettazione della formazione, metodologia partecipativa, metodologia attiva, educazione degli adulti, apprendimento misto, apprendimento trasformativo, ambienti di apprendimento.
ABSTRACT	<p>Questo documento raccoglie alcuni strumenti formativi per supportare l'integrazione di una prospettiva blended all'interno di un processo di formazione-apprendimento. Considerando la prospettiva specifica di TOTs adottata in questo Toolkit, gli strumenti formativi sono concepiti come tutti gli strumenti per svolgere le attività relative al processo formativo: dalla fase di progettazione a quella di erogazione, monitoraggio e valutazione. In base alla loro funzione all'interno e nel corso del processo formativo, gli strumenti sono articolati e raggruppati in modi diversi a fini analitici. In una prospettiva mista, tutte le categorie suggerite contengono sia strumenti analogici che digitali, e la selezione, l'uso o la categorizzazione degli strumenti variano in termini di ambiente di apprendimento a cui si riferiscono o in cui vengono applicati. Seguendo l'articolazione suggerita, alcuni strumenti e attività sono descritti in dettaglio evidenziando potenzialità e limiti nel loro utilizzo in specifici ambienti di apprendimento. Tutti i ragionamenti che animano il Toolkit sono sviluppati sulla base della formazione TOTs (febbraio-luglio 2022) sperimentata nell'ambito del progetto internazionale Erasmus+ "Learning the Blended Way".</p>
AUTORI	Silvia Destro, formatore senior e progettista di formazione ICC - Centro di Cooperazione Internazionale (Trento, Italia) Giovanna Dell'Amore, formatrice senior e progettista di formazione ICC - Centro di Cooperazione Internazionale (Trento, Italia) Elisa Rapetti, formatore senior e progettista di formazione.

Contesto e ragioni di un toolkit per formatori e formatrici su un "approccio blended all'apprendimento trasformativo"

L'obiettivo generale del progetto E+ "Learning the Blended Way" è lo sviluppo delle competenze di formatori e formatrici, insegnanti, educatori ed educatrici che operano nei settori educativo e sociale per promuovere e sostenere la transizione verso un approccio di formazione e apprendimento blended (ossia "misto").

Per raggiungere questo obiettivo, il progetto prevede, tra gli altri, 2 Intellectual Outputs (IOs) specificamente dedicati a supportare i TOTs che già lavorano (o intendono lavorare) sullo sviluppo delle competenze di cittadinanza globale e sulla promozione dei diritti umani, integrando il loro approccio verso una prospettiva di formazione blended (cioè digitale più analogica). Questi IO sono concepiti come segue:

- IO1 Curriculum di formazione per TOT sulla formazione trasformativa blended;
- IO2 a) Manuale di formazione per TOT e b) Toolkit di formazione per TOT per la formazione blended.

Gli output intellettuali citati propongono un percorso di riflessione sulla progettazione, l'erogazione e la valutazione di esperienze formative miste concepite come processi di trasformazione in linea con la visione e la missione della Cittadinanza Globale (GCE) e dell'Educazione ai Diritti Umani (HRE).

Si tratta di un insieme integrato di strumenti concettuali e operativi che dovrebbero supportare i formatori nell'integrazione di un approccio blended nel processo di formazione e apprendimento, accompagnandoli nel ripensare il processo di progettazione della formazione (metodo e strumenti) integrato con elementi digitali (prospettiva, strumenti, tecnologie) e supportandoli nella formazione del loro gruppo target.

Finalità e obiettivi principali del Toolkit

Il Toolkit TOTs (IO2b), insieme al Curriculum (IO1) e al Manuale (IO2a), intende contribuire alla definizione delle coordinate minime per integrare un "approccio di apprendimento blended" all'interno di un processo di formazione orientato a all'ECC e all'EDU.

In particolare, il Toolkit:

- fornisce a formatori e formatrici di formatori e formatrici i **strumenti concettuali e operativi "sperimentati e testati" in un ambiente di formazione blended** durante l'erogazione della formazione TOTs¹. Gli strumenti proposti sono considerati utili ed efficaci per adottare e integrare una prospettiva "blended" nel processo di formazione (in modo che i TOT possano a loro volta sostenere educatori e insegnanti nell'adozione e nell'integrazione di questo approccio nel loro lavoro);
- fornisce esempi di come una prospettiva mista possa essere integrata nel processo di formazione (progettazione, erogazione, valutazione);
- aiuta a costruire un insieme comune e condiviso di strumenti formativi "nuovi" o "tradizionali rivisitati" e, allo stesso tempo, favorisce lo sviluppo di modi personali e creativi di integrare la propria pratica formativa e didattica.

GCE and HRE are considered here as conceptual and practical reference frameworks, since the training process is conceived as a transformative action (aimed at promoting individual, organisational and social change in line with the GCE approach). The training tools are therefore selected accordingly.

Obiettivo

Il Toolkit è rivolto ai formatori e formatrici di formatori e formatrici- compresi tutti i ruoli educativi coinvolti in contesti educativi formali e non formali - orientati allo sviluppo di competenze di cittadinanza globale e alla promozione dei diritti umani.

¹ Il Curriculum TOT (vedi IO1) è stato sperimentato durante il corso di formazione TOT che si è svolto tra l'11 febbraio e il 17 giugno 2022.

Struttura e contenuti

Il Toolkit raccoglie gli strumenti per la progettazione, l'erogazione e la valutazione di un processo di formazione e apprendimento blended trasformativo in linea con l'approccio GCE.

Gli strumenti per la formazione e l'apprendimento sono potenzialmente infiniti, se ne possono creare sempre di nuovi e l'uso del digitale amplia ulteriormente le possibilità di sperimentazione. La raccolta che segue è direttamente ispirata alla formazione TOTs "Transformative training through a blended approach. Una proposta di formazione per TOTs". Gli strumenti sono presentati nei loro aspetti teorici e nella loro applicazione in ambienti di apprendimento specifici e in attività di apprendimento specifiche, in base alla funzione che hanno svolto durante il processo di formazione.

Gli strumenti presentati sono stati tutti utilizzati e testati durante il processo di formazione citato, ma non necessariamente tutti gli strumenti utilizzati sono riportati qui. La selezione è stata fatta in base a:

- rilevanza rispetto alla prospettiva mista;
- efficacia dimostrata durante il processo di formazione;
- contributo alla creazione di un ambiente di apprendimento più rispettoso e inclusivo;
- per gli strumenti o le attività testate in diverse forme, viene riportata solo la versione principale. Altre forme possibili o suggerite sono indicate nella descrizione.

Il Toolkit è articolato in due parti.

PARTE A - Strumenti per la formazione: una panoramica e alcuni raggruppamenti utili per la comprensione e l'utilizzo

La Parte A suggerisce alcune definizioni e raggruppamenti di strumenti in base alla funzione svolta e all'uso proposto durante la formazione TOTs. Gli strumenti sono quindi raggruppati in cinque diverse tipologie in base alla loro funzione nel processo di formazione: una tabella riassuntiva mostra gli strumenti specifici per ogni tipologia e la loro funzione, evidenziando potenzialità e limiti rispetto ai diversi ambienti di apprendimento.

PARTE B - Collezioni di strumenti

La Parte B analizza due delle tipologie introdotte nella Parte A, concentrandosi su alcuni esempi concreti e sulla loro applicazione in contesti di apprendimento misto. Un'ampia sezione (Sezione 4) è dedicata all'analisi approfondita degli strumenti digitali per la formazione e l'apprendimento e dei criteri che orientano la loro selezione e il loro utilizzo in ambienti di apprendimento misto.

Come leggere il Toolkit

Il ragionamento che viene presentato nelle due parti di questo Toolkit nasce dalla riflessione e dall'analisi sviluppata durante e dopo la formazione TOTs sperimentata nella prima metà del 2022 a livello internazionale. Tutte le considerazioni qui riportate sono quindi fondate sull'esperienza in loco, messe in dialogo con la precedente esperienza degli autori nella formazione degli adulti e nella progettazione formativa e con la bibliografia di riferimento. Per sottolineare il contributo e la coesistenza di diversi spunti e fonti nell'articolazione della riflessione, il testo include dei riquadri verdi che si riferiscono a elementi, fatti, eventi direttamente sperimentati durante il pilotaggio della formazione TOT.

Indice dei contenuti

PARTE A

Strumenti per la formazione: una panoramica e alcuni raggruppamenti utili per la comprensione e l'utilizzo

1. *Definizione e utilizzo*

Imparare dall'esperienza: Strumenti e loro funzione in diversi ambienti di apprendimento

2. *Premesse alle seguenti sezioni del Toolkit*

PARTE B

Collezioni di strumenti

Sezione 1: Strumenti per la progettazione e la gestione dei processi formativi

Sezione 2: Strumenti per la valutazione del processo di apprendimento e per la valutazione del processo di apprendimento

Pre e post formazione

Imparare dall'esperienza: Strumenti pre e post formazione

Durante la formazione

Imparare dall'esperienza: Durante la formazione - Strumenti a lungo termine

Imparare dall'esperienza: Durante la formazione - Strumenti a breve termine

Fine della formazione

Imparare dall'esperienza: Fine della formazione

Sezione 3: Strumenti per lo sviluppo del processo di formazione-apprendimento (strumenti o attività a lungo termine) Strumenti introduttivi e di team-building

Imparare dall'esperienza: Strumenti introduttivi e di team-building

Strumenti e attività per l'esplorazione di soggetti, argomenti, esperienze.

Imparare dall'esperienza: Strumenti e attività per l'esplorazione di soggetti, argomenti, esperienze.

Strumenti e attività per il consolidamento delle conoscenze e delle competenze

Imparare dall'esperienza: Strumenti e attività per consolidare conoscenze e competenze

Sezione 4: Strumenti digitali per la formazione e l'apprendimento (trasversale ai gruppi A-D)

Alcuni locali

Un approccio misto agli strumenti digitali

Strumenti digitali essenziali per la gestione, lo sviluppo e la documentazione del processo di apprendimento.

Imparare dall'esperienza: I sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS)

Imparare dall'esperienza: Lo strumento di collaborazione basato sul cloud

Imparare dall'esperienza: Schede online/virtuali

Strumenti digitali essenziali per la formazione e la progettazione in team

Questioni etiche: inclusione, privacy e crediti

Domande per guidare la selezione e l'uso dei media

Elenco delle figure

Figure 1 - Fasi della progettazione del processo formativo

Figure 2 - Strumenti diversi per funzioni diverse lungo un continuum

Figure 3 - Esempio di funzioni e materiali che gli LMS possono integrare

Figure 4 - Strumenti digitali raggruppati in base alla loro funzione

Figure 5 - Strumenti raggruppati per ambienti o processi diversi

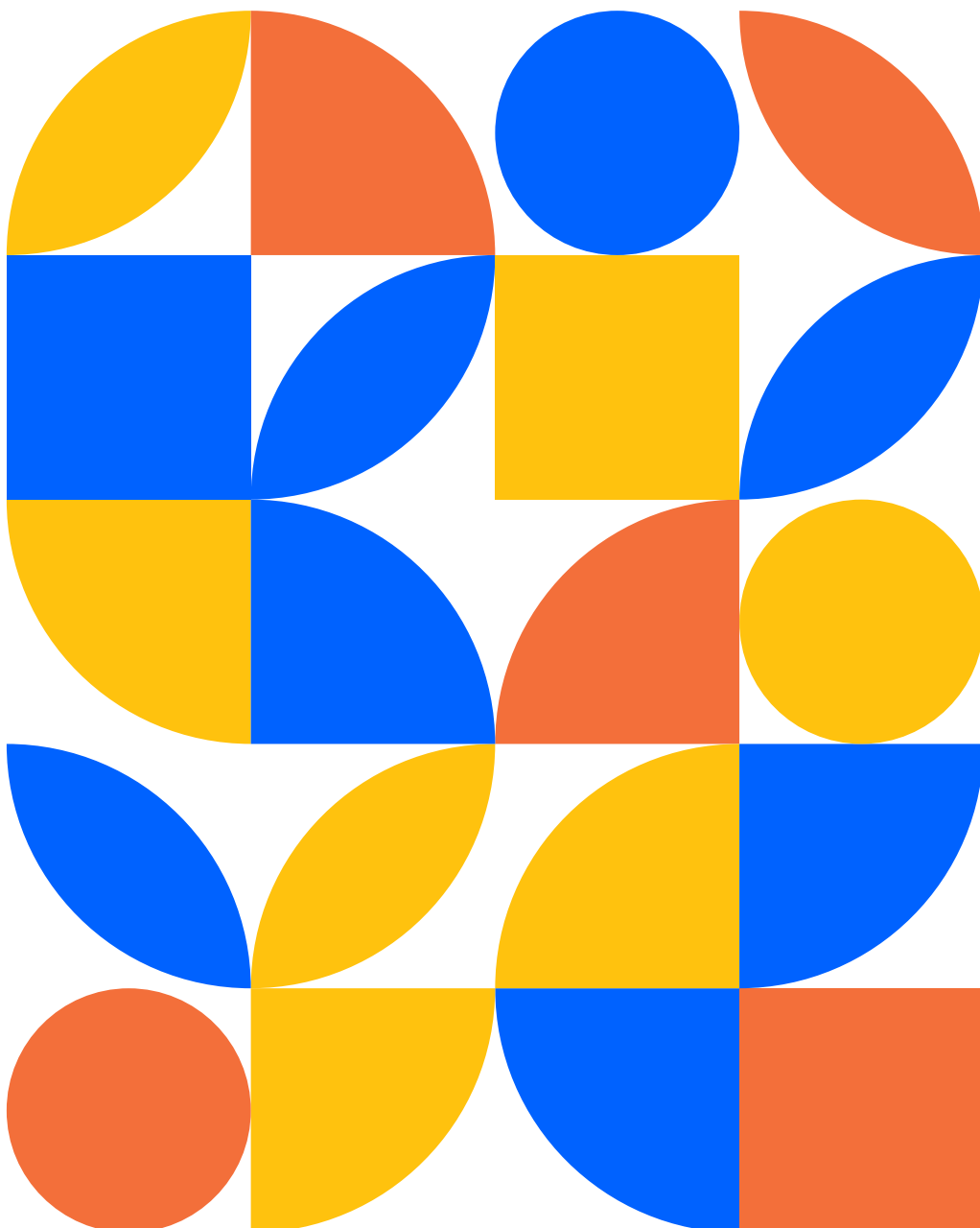
Figure 6 - Il codice che definisce i diversi tipi di utilizzo di una risorsa

Elenco delle tabelle

Table 1 - Strumenti utilizzati nel processo di formazione TOTs raggruppati rispetto alla loro funzione e messi in relazione ai diversi ambienti di apprendimento

Table 2 - Strumenti di valutazione in diversi ambienti di apprendimento

Table 3 - Strumenti di apprendimento a lungo termine in diversi ambienti di apprendimento



PARTE A

Strumenti di apprendimento a lungo termine in diversi ambienti di apprendimento

1. Definizione e utilizzo

Considerando la prospettiva specifica per i progetti di formazione permanente adottata in questo Toolkit, gli strumenti di formazione sono qui concepiti come tutti gli strumenti per svolgere le attività relative al processo di formazione: dall'inizio - la fase di progettazione - fino all'erogazione supportata dal monitoraggio e dalla valutazione.

A seconda della loro funzione all'interno e nel corso del processo formativo, gli strumenti possono essere articolati e raggruppati in modi diversi a fini analitici. L'esperienza ci suggerisce la seguente articolazione.

- A. Strumenti per la progettazione del processo formativo
- B. Strumenti per la gestione del processo formativo: gestione della strategia di apprendimento e conservazione della documentazione.
- C. Strumenti per la valutazione del processo di apprendimento
- D. Strumenti per lo sviluppo del processo di formazione-apprendimento (strumenti/attività a lungo termine)
- E. Strumenti per lo sviluppo del processo di formazione-apprendimento (strumenti/attività formative ad hoc)

In una prospettiva blended, tutte queste categorie possono contenere sia strumenti analogici che digitali, e la loro selezione, uso o categorizzazione può variare in termini di ambiente di apprendimento a cui si riferiscono o in cui sono applicati (si veda il Manuale - IO2a, Capitolo 4, per approfondire la relazione tra attività di apprendimento e ambiente di apprendimento).

La tabella seguente riprende gli strumenti utilizzati nel processo di formazione TOTs (vedi Curriculum - IO1) raggruppati rispetto alla loro funzione e messi in relazione con i diversi ambienti di apprendimento.

Imparare dall'esperienza: Strumenti e loro funzione in diversi ambienti di apprendimento

FUNZIONE LE	A. DESIGN	B. GESTIONE: STRATEGIA E DOCUMENTAZIONE	C. VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO	D. SVILUPPO DEI PROCESSI (strumenti a lungo termine)	E. SVILUPPO DEL PROCESSO (strumenti/attività di formazione ad hoc)
ONLINE WORKSHOP	<p>Modello a cipolla Strumenti di valutazione dei bisogni di apprendimento (LNA) Strumenti per obiettivi e risultati Modello di curriculum Schema di formazione Programma di formazione Piano del personale Griglia di progettazione dettagliata della sessione</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online E-mail Presentazioni online Documento online Archivio online</p>	<p>Schema di formazione Griglia di progettazione dettagliata della sessione Griglia di osservazione Strumento di feedback della riunione finale Sessione di debriefing post riunione Diario personale dell'allenatore</p> <p>Presentazioni online Documento online Archivio online Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS Bacheca virtuale</p>	<p>Strumento di feedback della riunione finale Progetto di lavoro Linea temporale SWOC</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online Presentazioni online Documento online Lavagne interattive online</p>	<p>Accordo di formazione (Creare un ambiente di apprendimento sicuro o Netiquette) Tecnica di peer-review (OR Gruppi consultivi) Progetto di lavoro</p> <p>Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS Bacheca virtuale</p>	<p>Linea temporale Ordine del giorno Rompighiaccio Energetici Attività di team building Attività di riscaldamento Brainstorming Presentazioni (slide/parlato) Intervista doppia con gli "esperti" Lavori di gruppo ed esercizi Mappe mentali Tecnica di peer-review Debriefing in plenaria Discussione in plenaria (sessione Q&A)</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online Presentazioni online Lavagne interattive online Bacheca virtuale Registrazioni video</p>

F-2-F WORK- SHOP	<p>Modello a cipolla Strumenti di valutazione dei bisogni di apprendimento (LNA) Strumenti per obiettivi e risultati Modello di curriculum Schema di formazione Programma di formazione Piano del personale Griglia di progettazione dettagliata della sessione</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online E-mail Presentazioni online Documento online Archivio online</p>	<p>Schema di formazione Griglia di progettazione dettagliata della sessione Griglia di osservazione Sessione di debriefing post-riunione Diario personale del formatore</p> <p>Presentazioni online Documento online Archivio online Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS Bacheca virtuale</p>	<p>Strumento di riflessione individuale Strumento del gruppo di riflessione Progetto di lavoro Libretto di viaggio degli apprendimenti</p> <p>Documento online</p>	<p>Progetto di lavoro</p> <p>Bacheca virtuale Archivio online</p>	<p>Wrap up Rompighiaccio Giochi socio-metrici Energetici Presentazioni (slide/parlato) Esercizi di gruppo Progetto di lavoro Simulazioni Teatro dell'immagine Gruppi consultivi Discussione in gruppo Debriefing in plenaria Discussione in plenaria</p> <p>Presentazioni online Moduli online</p>
AUTOCERTIFICATO L.	<p>Modello a cipolla LNA Finalità, obiettivi e risultati Modello di curriculum Schema di formazione Programma di formazione Piano del personale Griglia di progettazione dettagliata della sessione</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online E-mail Presentazioni online Documento online Archivio online</p>	<p>Schema di formazione Griglia di progettazione dettagliata della sessione / Progettazione delle istruzioni</p> <p>Presentazioni online Documento online Archivio online Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS E-mail</p>	<p>Questionari pre e post formazione</p> <p>Modulo online</p>	<p>Caricare un'immagine e una presentazione su una bacheca virtuale Mappa concettuale collaborativa</p> <p>Bacheca virtuale Lavagna interattiva online</p>	<p>Assegnazione individuale a distanza Presentazione (diapositive) Lecture Esercizi Brainstorming Attività di auto-riflessione</p> <p>Documento online Presentazioni online Documenti in PDF Lavagna interattiva online Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS</p>
GRUPPO A LUNGO TERMINE L.	<p>Modello a cipolla LNA Finalità, obiettivi e risultati Modello di curriculum Schema di formazione Programma di formazione Piano del personale Griglia di progettazione dettagliata della sessione</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online E-mail Presentazioni online Documento online Archivio online repository</p>	<p>Schema di formazione Griglia di progettazione dettagliata della sessione / Progettazione delle istruzioni</p> <p>Presentazioni online Documento online Archivio online Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS Bacheca virtuale</p>	<p>Progetto di lavoro</p> <p>Documento online Bacheca virtuale</p>	<p>Progetto di lavoro</p> <p>Documento online Bacheca virtuale</p>	<p>Compiti a distanza Progetto di lavoro Lecture</p> <p>Sistema di gestione dell'apprendimento - LMS E-mail</p>
IBRIDO	<p>Modello a cipolla LNA Finalità, obiettivi e risultati Modello di curriculum Schema di formazione Programma di formazione Piano del personale Griglia di progettazione dettagliata della sessione</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online E-mail Presentazioni online Documento online Archivio online repository</p>	<p>Schema di formazione Griglia di progettazione dettagliata della sessione Griglia di osservazione Sessione di debriefing post-riunione Diario personale del formatore</p> <p>Presentazioni online Documento online Archivio online</p>	<p>Strumento di feedback della riunione finale Progetto di lavoro</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online Presentazioni online Documento online</p>	<p>Creare un glossario comune</p> <p>Progetto di lavoro</p> <p>Documento online Bacheca virtuale</p>	<p>Icebreakers Energisers Presentazioni Esercizi di gruppo Esercizi individuali Progetto di lavoro Discussione in gruppo Debriefing in plenaria Assistenza a distanza online</p> <p>Piattaforma di videoconferenza online Bacheca virtuale Presentazioni online</p>

HELPDESK	Modello a cipolla LNA Finalità, obiettivi e risultati Modello di curriculum Schema di formazione Programma di formazione Piano del personale Griglia di progettazione dettagliata della sessione Piattaforma di videoconferenza online E-mail Presentazioni online Documento online Archivio online	Training outline Detailed session design grid Observation grid Post-meeting debriefing session Trainer(s) personal journal Online presentations Online doc Online repository	Final meeting feedback tool Online video-conferencing platform	Project work Online doc	Co-design technique Online video-conferencing platform Virtual notice board
-----------------	---	---	---	--------------------------------	---

Tabella 1 - Strumenti utilizzati nel processo di formazione TOTs raggruppati rispetto alla loro funzione e messi in relazione con i diversi ambienti di apprendimento

Alcune osservazioni sugli strumenti e sul loro utilizzo, frutto dell'esperienza, possono servire da orientamento.

- In termini generali, si possono distinguere le funzioni a lungo termine (colonne/gruppi A-D) da quelle a breve termine (colonna/gruppo E): mentre le prime guardano attrverso e al di là dei vari ambienti di apprendimento e richiedono una riflessione strategica (cioè legata alla strategia formativa), le seconde insistono sul singolo ambiente di apprendimento, sono altamente contestualizzate e vengono definite ed eseguite durante le fasi di progettazione dettagliata e di erogazione.
- Di conseguenza, gli strumenti associati alle funzioni a lungo termine tendono a essere ricorrenti e ripetuti, mantenuti per tutto il processo, mentre gli strumenti associati alle funzioni a breve termine possono variare molto a seconda dell'ambiente di apprendimento.
- Considerando la prospettiva blended, possiamo essere più specifici dicendo che la scelta degli strumenti relativi al livello strategico deve guardare alla strategia blended nel suo complesso e considerare attentamente l'effetto della loro applicazione in e/o rispetto a diversi ambienti di apprendimento; d'altra parte la scelta degli strumenti relativi al livello ad hoc e a breve termine deve considerare gli effetti dispiegati all'interno dello specifico ambiente di apprendimento in cui è pianificata e il suo impatto sull'intera struttura (su quest'ultimo aspetto si veda il Manuale - IO2a, Capitolo 4).
- Inoltre, poiché la strategia è mista (cioè comprende ambienti di apprendimento analogici e digitali), la riflessione strategica deve riguardare anche l'aspetto "come" dal punto di vista della tecnologia (esistente, disponibile, accessibile) e la selezione e l'uso degli strumenti digitali devono essere fatti di conseguenza.
- Più in dettaglio, ciò che l'esperienza suggerisce (in termini generali) è che almeno un "set minimo" di strumenti digitali è necessario per svolgere le funzioni strategiche (A-D) e, ancora, che una manciata di pochi strumenti digitali pratici è utile per svolgere l'azione formativa specifica (E).
- Un ultimo consiglio su come armonizzare al meglio l'insieme degli strumenti, soprattutto in una strategia mista, è quello di chiarire e specificare il più possibile la funzione (o le funzioni) di ciascuno di essi.

2. Premesse alle seguenti sezioni del Toolkit

Le sezioni seguenti del Toolkit approfondiranno alcune delle categorie presentate sopra, elencando e descrivendo alcuni strumenti per ogni categoria, con l'obiettivo di arrivare alla definizione di un "set minimo" di strumenti (sia analogici che digitali) per sviluppare e implementare una strategia di formazione blended. È necessario esplicitare alcune premesse.

- Poiché gli strumenti per la progettazione e la gestione del processo formativo (gruppi A e B) sono stati descritti nel Manuale (IO2a), in questa sede verranno solo citati e ci si concentrerà sugli strumenti digitali adottati per svolgere queste funzioni. Dato il ruolo trasversale della tecnologia e il suo legame con la scelta degli strumenti digitali, questi ultimi saranno raggruppati, presentati e analizzati in una sezione specifica del Toolkit.
 - A causa della forte contestualizzazione (legata a uno specifico ambiente di apprendimento) degli strumenti e delle attività di formazione-apprendimento a breve termine (gruppo E) e del fatto che, in ultima analisi, quasi tutti gli strumenti possono essere utilizzati sia in ambienti analogici che digitali, a condizione che i loro effetti finali siano studiati in fase di progettazione e si adattino alla strategia formativa, non è particolarmente rilevante discuterli
- environments has already been analysed in the Manual (IO2a, Chapter 4), offering minimum coordinates for the development of a blended training strategy.
- qui e uno per uno: l'impatto dei diversi strumenti e delle attività di apprendimento rispetto ai diversi ambienti di apprendimento è già stato analizzato nel Manuale (IO2a, Capitolo 4), offrendo le coordinate minime per lo sviluppo di una strategia di formazione blended.

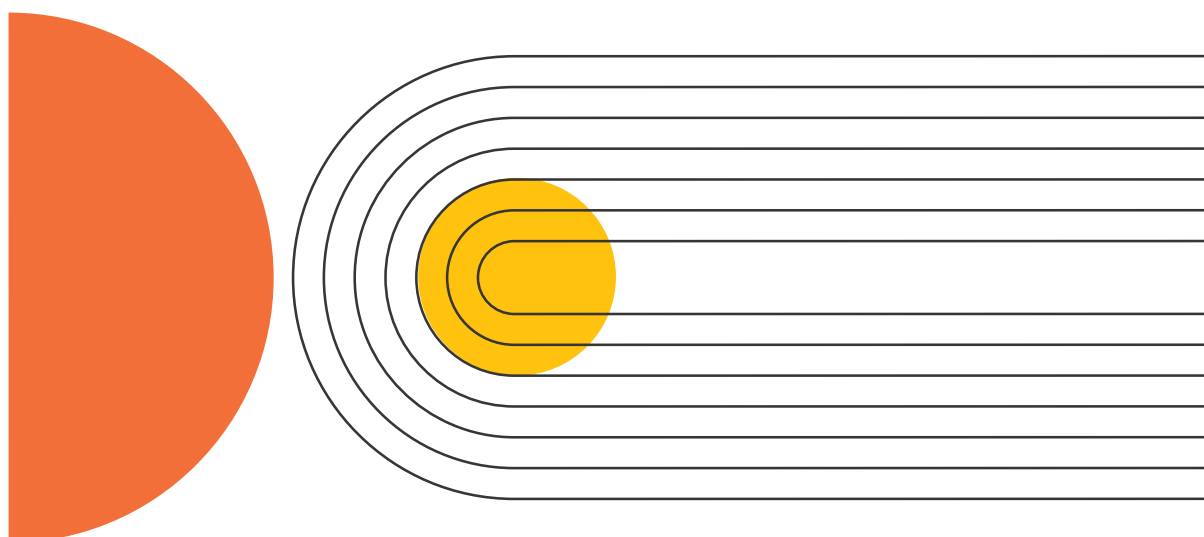
Sulla base di queste premesse, la raccolta di strumenti è articolata in quattro sezioni principali del Toolkit.

Sezione 1: Sintesi degli strumenti per la progettazione e la gestione del processo formativo (gruppi A e B)

Sezione 2: Strumenti per la valutazione del processo di apprendimento (gruppo C)

Sezione 3: Strumenti per lo sviluppo del processo di formazione-apprendimento (strumenti o attività a lungo termine) (gruppo D)

Sezione 4: Strumenti digitali per la formazione e l'apprendimento (trasversale ai



PARTE B

Collezioni di strumenti

Sezione 1. Strumenti per la progettazione e la gestione dei processi formativi (gruppi A e B)

I seguenti elenchi si riferiscono agli strumenti presentati nel Manuale (IO2a) che possono essere applicati per la progettazione e lo sviluppo di una strategia di formazione mista.

Strumenti per la progettazione del processo formativo

Il modello Onion ([link](#))

Strumenti per la valutazione dei bisogni di apprendimento ([link](#))

- Fogli di lavoro per la definizione dei bisogni di apprendimento
- Foglio di lavoro per la stesura del Piano di valutazione dei bisogni

Tabelle per la definizione di finalità, obiettivi e risultati della formazione

- Fogli di lavoro per la stesura di ipotesi chiave sul processo di apprendimento e sulle questioni fondamentali ([link](#))
- Fogli di lavoro e liste di controllo per verificare la catena obiettivi-risultati ([link](#))

Il modello di curriculum ([link](#))

Lo schema di formazione

- il calendario della formazione ([link](#))
- il flusso di formazione ([link](#))

Modello di programma di formazione ([link](#))

Il piano del team e del personale di formazione ([link](#))

La griglia di progettazione dettagliata della sessione ([link](#))

Le liste di controllo delle domande ([link](#))

La griglia di sintesi delle fasi e dei passaggi della progettazione formativa ([link](#))

Osservando la relazione tra questi strumenti e i diversi ambienti di apprendimento (cioè quando vengono utilizzati per la progettazione di diversi ambienti di apprendimento), emerge che praticamente non è necessario apportare alcuna modifica o adattamento: tutti gli strumenti rimangono invariati e possono essere applicati alla progettazione dei diversi ambienti.

Ciò che può cambiare in questa categoria, a seconda del contesto specifico in cui viene sviluppato il progetto, sono gli strumenti digitali che supportano e consentono l'applicazione e lo sviluppo (e la condivisione e il co-working) dei diversi strumenti di progettazione (si veda la sezione 4 del Toolkit per maggiori dettagli su questo aspetto).

Alcuni degli strumenti precedenti possono trovare applicazione anche per la gestione e lo sviluppo dei processi

Lo schema di formazione

- il calendario della formazione ([link](#))
- il flusso di formazione ([link](#))

La griglia di progettazione dettagliata della sessione ([link](#))

La griglia di osservazione ([link](#))

Lo strumento di feedback della riunione finale

La sessione di debriefing post riunione

Nel caso degli strumenti di gestione e sviluppo, alcune piccole differenze possono essere percepite muovendosi negli ambienti di apprendimento: queste differenze sembrano essere più legate alla variabile sincrona-asincrona che a quella analogico-digitale, nel senso che la presenza o l'assenza del formatore/formatrice (o dei formatori) durante il processo di

apprendimento segna la differenza nella possibilità di utilizzare strumenti specifici (come ad esempio la griglia di osservazione o la sessione di debriefing post-riunione). Le sessioni di lavoro di gruppo autogestito o a distanza, ad esempio, richiedono di posticipare l'osservazione che si concentrerà sul completamento del compito specifico o sull'avanzamento del lavoro (o sul feedback degli allievi).

Sezione 2: Strumenti per la valutazione del processo di apprendimento (gruppo C)

Le azioni di valutazione possono essere progettate per svolgersi prima, all'inizio, durante, alla fine e dopo la formazione. Un piano di monitoraggio e valutazione viene solitamente sviluppato già nella fase di progettazione generale, come parte del pensiero strategico che guida il processo di formazione (vedi Manuale, IO2a, Capitolo 3), anche se alcuni strumenti (e attività) possono essere dettagliati solo immediatamente prima dell'erogazione e in base alle effettive dinamiche di gruppo e al processo di apprendimento. La sezione seguente si concentrerà sugli strumenti di valutazione (tipi ed esempi) relativi al livello strategico del processo di progettazione, concepiti quindi per tenere traccia dell'avanzamento e dell'evoluzione del processo di apprendimento nel suo complesso. Vengono analizzati i seguenti strumenti.

Strumenti pre e post formazione

Compito individuale a distanza: [Questionario di autovalutazione e aspettative preformazione](#)

Compito individuale a distanza: [Questionario di autovalutazione e soddisfazione post formazione](#)

Durante la formazione

Strumento di feedback per le riunioni finali a lungo termine: [L'albero di Blob](#)

Compito di gruppo a lungo termine: [Il lavoro di progetto](#)

Compito individuale a lungo termine: [Il diario di apprendimento](#)

Compito di gruppo a lungo/medio termine: [I gruppi di riflessione](#)

A medio termine/Esercizio individuale e di gruppo con debriefing: [La linea del tempo sugli apprendimenti](#)

A medio termine/Esercizio di gruppo con debriefing: [Lo SWOC](#) sulla soddisfazione

Finale

Strumento di riflessione individuale: Libretto di viaggio finale sugli apprendimenti personali

Pre e post formazione

Gli strumenti di valutazione pre e post formazione sono utili per fissare la linea di base (sulle aspettative e sugli apprendimenti) da confrontare poi dopo la formazione con i valori target (sulla soddisfazione e sugli apprendimenti). Diversi strumenti rispondono a questo scopo: indagini individuali o di gruppo, esercizi o compiti. Alcuni di questi strumenti valorizzano l'esperienza rispetto alla conoscenza, altri valorizzano il gruppo come soggetto dell'apprendimento rispetto agli individui: ad esempio, possono essere proposti compiti di "vita reale" o esercizi di gruppo in cui le competenze vengono osservate in azione (sia dai formatori e formatrici che dai partecipanti) e poi discusse insieme. Questi possono rivelarsi modi molto utili per condividere le aspettative dei singoli e del gruppo e per stabilire il patto formativo all'inizio di un percorso di formazione.

Tuttavia, nonostante la grande varietà di strumenti disponibili, i questionari sono probabilmente tra quelli più utilizzati. Questo tipo di indagini sulle conoscenze e sulle competenze dei partecipanti (prima e dopo la formazione) possono assumere la forma di test (con domande aperte o chiuse) in cui le conoscenze (soprattutto) e le competenze sono indagate rispetto a uno schema di informazioni abbastanza oggettivo, oppure possono essere presentati come strumenti per allenare l'autoriflessione e l'autopercezione, assumendo la

presentati come strumenti per allenare l'autoriflessione e l'autopercezione, assumendo la forma di griglie di autovalutazione con o senza un punteggio finale. Nella prospettiva di un approccio esperienziale e trasformativo alla formazione e all'apprendimento degli adulti, gli strumenti di autovalutazione sono da preferire.

Sono per lo più presentati come compiti individuali da portare a termine e, per questo motivo, si prestano bene all'uso in ambienti di apprendimento autonomo.

Imparare dall'esperienza: Strumenti pre e post formazione

Autovalutazione preformazione e questionario sui bisogni di apprendimento

Questionario di autovalutazione e soddisfazione post formazione

Fase/step: (uso) Consegna. Prima della formazione // Consegna. Dopo la formazione

Ambiente di apprendimento: Apprendimento autonomo / Lavoro individuale online

Tipologia (forma)/funzione: Questionario online. Obiettivo: raccogliere informazioni e rendersi conto del profilo dell'effettivo gruppo di partecipanti e verificare se corrisponde ai presupposti del target. Sviluppare l'auto-riflessione e l'auto-percezione sulle aspettative e sugli apprendimenti.

Descrizione: il questionario pre formativo viene proposto ai partecipanti con un'e-mail introduttiva e di benvenuto circa 2 settimane prima della formazione (insieme a un'attività introduttiva di team-building), ed è presentato come uno dei compiti da svolgere entro una data specifica prima della formazione, in modo da dare al team di formazione il tempo di elaborare le risposte. Il questionario è diviso in due parti: la prima è dedicata all'autovalutazione delle proprie conoscenze e competenze rispetto ai tre principali oggetti della formazione (processi formativi, ECG, trasformazione digitale), la seconda parte si riferisce alle aspettative e ai bisogni. Lo scopo del questionario viene spiegato ai partecipanti. I risultati del questionario vengono presentati in forma aggregata durante il primo incontro utilizzando un modulo di presentazione di Google.

Il questionario post-formazione viene inviato via e-mail ai partecipanti circa 2 settimane dopo la fine della formazione. La sua struttura e i suoi contenuti riprendono quelli del questionario iniziale e aiutano i partecipanti a sviluppare la consapevolezza dei cambiamenti avvenuti nelle loro conoscenze e competenze, sulla base della loro percezione, dei loro sentimenti e della loro esperienza nel periodo intercorso tra il questionario iniziale e quello finale. I risultati di questo questionario sono molto utili per i progettisti della formazione quando vengono confrontati con i risultati di apprendimento attesi per controllare e convalidare le ipotesi iniziali, producendo così prove rilevanti su cui convalidare la strategia formativa complessiva.

Tempo (previsto): 20' (ciascuno)

Durante la formazione

Durante la formazione si possono utilizzare diversi strumenti di valutazione che di solito rispondono a una logica di lungo o medio termine. A volte anche gli strumenti a breve termine/spot possono essere pianificati a livello strategico fin dall'inizio, soprattutto nel caso di sessioni di valutazione intermedie.

Tra gli strumenti a lungo termine possiamo citare:

- lo strumento di feedback della riunione finale (ad esempio, l'[albero di Blob](#));
il compito individuale di riflessione a lungo termine (per esempio: [il Diario di apprendimento](#));
- il compito di gruppo riflessivo a lungo termine (ad esempio: il Project work o i [gruppi di riflessione](#)).

In quanto strumenti a lungo termine, devono essere ideati e progettati in modo da essere abbastanza flessibili da adattarsi a diversi ambienti di apprendimento (o il loro uso deve

essere pianificato per ambienti di apprendimento specifici).

In termini generali, gli strumenti di feedback delle riunioni finali sono di solito strumenti molto immediati, destinati a raccogliere reazioni rapide e "a caldo" da parte dei partecipanti e si adattano bene sia ai workshop online che a quelli F-2-F (differiscono solo nella forma o nel modo in cui vengono applicati). Sono per lo più legati all'apprendimento sincrono.

Gli strumenti di riflessione a lungo termine (sia individuali che di gruppo) richiedono un ambiente F-2-F o un ambiente autogestito, in quanto il tempo "giusto" per la concentrazione e l'autoposizione può essere risparmiato all'interno del processo di formazione-apprendimento.

Strumenti a lungo termine come il project work sono molto flessibili in termini di ambienti di apprendimento, perché si prestano bene anche come esercizi di gruppo che aiutano i partecipanti a consolidare le conoscenze acquisite. Per questo motivo tendono a essere strumenti efficaci anche nei workshop online.

Imparare dall'esperienza: Durante la formazione - Strumenti a lungo termine

Uno strumento di feedback per la riunione finale: L'albero di Blob

Fase/step: (uso) Consegna. Durante la formazione (strumento di monitoraggio), idealmente alla fine di ogni evento formativo.

Ambiente di apprendimento: Laboratori online

Tipologia (forma)/funzione: Strumento online di feedback finale/autovalutazione. Obiettivo: raccogliere le reazioni dei partecipanti e sviluppare l'autoconsapevolezza delle loro percezioni, sentimenti, emozioni, al termine di un evento formativo.

Descrizione: l'albero dei blob è uno strumento che funziona soprattutto a livello emotivo e non cognitivo. Nella nostra esperienza è stato pensato per raccogliere un feedback veloce da ogni partecipante e per avere un quadro del gruppo nel suo complesso. Lo strumento si sviluppa attorno all'immagine di un albero e a una serie di 20 personaggi che personificano diverse emozioni e situazioni, sia positive che negative. I partecipanti sono invitati a scegliere uno dei 20 personaggi dell'albero il cui atteggiamento rispecchia maggiormente il loro stato d'animo e le loro sensazioni al termine della sessione/evento di formazione. Poi, dopo aver scelto il personaggio, devono scrivere una nota adesiva con poche parole che spieghino le ragioni di questa scelta. L'esercizio è stato proposto utilizzando diverse lavagne digitali per tenere traccia dei cambiamenti avvenuti durante la formazione in termini di sentimenti espressi e posizioni assunte. In questo modo, al termine della formazione, è possibile ricostruire e visualizzare la "storia" emotiva e auto-percepita di ciascun partecipante e del gruppo nel suo complesso in relazione alle diverse fasi del processo formativo (flusso).

Tempo: 5'-10'

Uno strumento di riflessione individuale: [Il diario di apprendimento](#)

Fase/step: (utilizzo) Consegna. Durante la formazione (strumento di monitoraggio), idealmente alla fine di ogni evento/sessione di formazione.

Ambiente di apprendimento: Laboratori F-2-F

Tipologia (forma)/funzione: Strumento di autoriflessione individuale. Obiettivo: Aiutare i partecipanti a sviluppare un atteggiamento auto-riflessivo nei confronti del processo di apprendimento che hanno vissuto e dei loro apprendimenti.

Descrizione: I diari di apprendimento possono assumere forme diverse. Quello che abbiamo proposto nella formazione è stato concepito come uno strumento per favorire la riflessione individuale prima, e per sostenere poi l'attività dei gruppi di riflessione (vedi sotto). La caratteristica principale dello strumento è che segue passo dopo passo (cioè giorno per giorno, sessione per sessione) il processo di apprendimento guidando i partecipanti attraverso le stesse o diverse attività (potrebbe trattarsi di una serie di domande o di esercizi, come l'uso della metafora o del disegno) volte a riprendere l'esperienza formativa vissuta, a prendere appunti sulle cose importanti e sullo schema dei contenuti, a tenere traccia del "movimen-

to" o dei "blocchi" che stanno sperimentando, incoraggiandoli così ad adottare un ruolo attivo nel loro processo di apprendimento.

Tempo: 15'-30'

Uno strumento di riflessione di gruppo: [I gruppi di riflessione](#)

Fase/step: (utilizzo) Consegna. Durante la formazione (strumento di monitoraggio), idealmente alla fine di ogni evento/sessione di formazione.

Ambiente di apprendimento: Laboratori F-2-F

Tipologia (forma)/funzione: Esercizio di autoriflessione di gruppo. Obiettivo: aiutare i partecipanti a sviluppare un atteggiamento autoriflessivo nei confronti del processo di apprendimento che hanno vissuto e dei loro apprendimenti.

Descrizione: nel gruppo di riflessione, la consapevolezza e la percezione di sé traggono vantaggio dall'apprendimento reciproco che ha origine all'interno del gruppo. L'attività di riflessione si sviluppa in due fasi.

Parte 1) I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi eterogenei. All'interno dei gruppi, sono prima invitati a leggere individualmente alcune domande precedentemente preparate per aiutare la riflessione. Parte 2) In gruppo, sono invitati a condividere, discutere e scrivere le loro risposte o riflessioni in riferimento alle diverse domande. Viene chiesto loro di condividere qualcosa dai loro appunti in plenaria all'apertura della nuova sessione di formazione.

Questa attività può essere abbinata a un diario di apprendimento per raccogliere le domande e conservare gli appunti.

Tempo: 30'-1 ora

Uno strumento di riflessione di gruppo: **Il Project Work**

Fase/step: (uso) Consegna. Durante la formazione (strumento di monitoraggio). Si intende svilupparlo per tutta la durata del percorso formativo.

Ambiente di apprendimento: Workshop online, workshop F-2-F, apprendimento di gruppo a lungo termine, ibrido, helpdesk.

Tipologia (forma)/funzione: Lavoro di gruppo. Obiettivo: aiutare i partecipanti ad applicare le conoscenze acquisite durante l'evento formativo e a sviluppare (o sostenere) le relative competenze.

Descrizione: il project work è una sperimentazione attiva dei contenuti appresi durante un corso di formazione. Per questo motivo può essere considerato non solo come uno strumento di valutazione degli apprendimenti, ma anche come il passaggio di collegamento tra l'ambiente di apprendimento e la "vita reale", la premessa per l'azione da svolgere dopo la formazione. Non esiste un formato preordinato, il lavoro di progetto di solito si sviluppa da un'idea, attraverso la progettazione e la pianificazione di una o più attività, fino alla loro realizzazione. Nel corso della formazione TOT, l'attenzione si è concentrata sulla progettazione di un curriculum formativo misto (in linea con il documento di progetto).

Tempo: slot di max. 2-3 ore

Durante l'azione formativa, gli strumenti di valutazione a medio e breve termine/spot includono anche:

- esercizi di riflessione individuali o di gruppo (ad esempio [la Timeline](#) o la [SWOC](#)).

Il valore aggiunto di considerare questi strumenti come strumenti a medio termine o addirittura a spot sta nella possibilità di fare un debriefing collettivo con il gruppo di partecipanti (mentre gli strumenti di riflessione analizzati prima sono raramente condivisi nella loro profondità e funzionano come diari di bordo personali). Ma possono essere proposti e utilizzati in modo diverso: in particolare le timeline si prestano molto bene al lavoro lungo tutto il percorso formativo.

Imparare dall'esperienza: Durante la formazione - Strumenti a breve termine

Un esercizio di riflessione individuale e di gruppo sugli apprendimenti: La linea del tempo
Fase/step: (utilizzo) Consegna. Durante la formazione (strumento di monitoraggio): nell'ambito della sessione di valutazione intermedia.

Ambiente di apprendimento: Laboratori online

Tipologia (forma)/funzione: Strumenti di riflessione e posizionamento online.

Obiettivo: riassumere e riconoscere gli apprendimenti; condividere le diverse prospettive (...ciò che gli altri hanno imparato) e rendersi conto di cose a cui i partecipanti non hanno pensato.

Descrizione: le linee del tempo sono strumenti molto potenti utilizzati per rappresentare graficamente, attraverso una linea, processi, sequenze, fatti e contenuti che coprono anche lunghi periodi di tempo. Inoltre, le timeline collettive sono spesso utilizzate in ampi processi sociali in cui le dinamiche conflittuali rischiano di minare la riconciliazione o i processi democratici: le timeline aiutano la rappresentazione personale dei fatti a emergere e a essere condivisa, producendo allo stesso tempo una versione collettiva dello stesso fatto (passando da una pluralità di "storie" a una comprensione condivisa). Lo strumento della timeline viene qui utilizzato per lavorare individualmente e collaborativamente sulla percezione degli apprendimenti acquisiti durante il percorso formativo: la timeline riassume la strategia formativa attraverso la sua struttura (nella sequenza di moduli, sessioni, obiettivi e contenuti principali). Poiché l'attività è stata proposta durante un workshop online, la timeline è stata proposta su tre diversi strumenti digitali (jamboard, padlet, miro): questa soluzione è stata pensata non solo per soddisfare le diverse competenze, ma anche per raccogliere indirettamente un feedback sul grado di familiarità acquisito dai partecipanti con alcuni degli strumenti digitali adottati durante la formazione.

Il formatore introduce l'attività e divide i partecipanti in gruppi. Ogni gruppo è invitato a scegliere il supporto digitale su cui lavorare. L'attività proposta è suddivisa in tre parti.

Parte A) Individualmente (10'-15') si chiede ai partecipanti di ripercorrere con la memoria il percorso formativo svolto finora, facendo riferimento alla linea del tempo. Si chiede loro di riassumere i principali apprendimenti e di scriverli sulla linea del tempo.

Parte B) In gruppo (10'-15') i partecipanti sono invitati a guardare la linea del tempo con i loro apprendimenti collettivi e a commentarla facendo riferimento alle seguenti domande: i vostri apprendimenti sono simili/diversi? In che modo? C'è qualcosa che vi ha sorpreso o a cui non avevate pensato?

Parte C) In plenaria (15') si sviluppa il debriefing e un relatore di ciascun gruppo presenta i principali risultati, commenti, riflessioni emersi dal lavoro.

Tempo: 45'

Un esercizio di riflessione individuale e di gruppo sulla soddisfazione: La [SWOC](#)

Fase/step: (utilizzo) Consegna. Durante la formazione (strumento di monitoraggio): nell'ambito della sessione di valutazione intermedia.

Ambiente di apprendimento: Laboratori online

Tipologia (forma)/funzione: Strumenti di riflessione e posizionamento online.

Obiettivo: raccogliere feedback rilevanti e specifici dai partecipanti, concentrandosi su elementi specifici, selezionando elementi rilevanti, mantenendo una prospettiva sia valutativa che di apprezzamento e uno sguardo sulle sessioni di formazione passate e future.

Descrizione: Gli SWOC sono strumenti di analisi molto popolari e diffusi, soprattutto nella loro versione originale SWOT, che si concentra su punti di forza, debolezze, opportunità e minacce. La versione SWOC si concentra sulle sfide piuttosto che sulle minacce. Nella formazione TOTs lo strumento è stato utilizzato per indagare la soddisfazione dei partecipanti a metà della formazione e le dimensioni S-W-O-C sono state collegate al processo formativo.

Punti di forza > Punti di forza che si possono evidenziare per questa formazione
 Punti deboli > Punti deboli della formazione su cui è necessario lavorare o che si desidera evitare.

Opportunità > Quali opportunità vedete all'interno della formazione, come risorse, persone, metodi, concetti che potete utilizzare per aiutarvi a raggiungere il vostro obiettivo?

Sfide > Quali sfide potreste incontrare durante la formazione, come ostacoli imminenti o fattori contestuali, e quali soluzioni suggerireste per assicurarvi di raggiungere i vostri obiettivi?

L'attività è suddivisa in due parti.

Parte A) I partecipanti vengono divisi in gruppi (30'): viene chiesto loro di compilare la SWOC su una lavagna preparata (una per ogni gruppo) considerando diversi aspetti della formazione sviluppata finora: struttura, contenuti e temi, metodi e materiali. Sono invitati a discutere punti di forza, debolezze, opportunità e sfide.

Parte B) In plenaria (30') si svolge il debriefing e un relatore di ciascun gruppo presenta i principali risultati, commenti e riflessioni emersi dal lavoro.

Tempo: 1 ora

Fine della formazione

Gli strumenti di valutazione di fine formazione possono variare molto a seconda del tipo di formazione (obiettivi, contenuti, target) e delle dinamiche di gruppo sviluppate durante il processo. Di sicuro, però, è necessario uno strumento che aiuti i partecipanti a prendere una posizione finale sulle loro sensazioni e sugli apprendimenti sviluppati durante il percorso formativo e che li sostenga nel tornare nei loro contesti lavorativi quotidiani con la percezione di aver portato con sé qualcosa.

Tra gli strumenti disponibili, analizzeremo solo uno strumento di riflessione personale sugli apprendimenti perché presenta molte caratteristiche interessanti: aiuta l'auto-riflessione e l'auto-posizionamento, condividendo allo stesso tempo le posizioni individuali in modo collettivo per creare una percezione condivisa del gruppo nel suo complesso. Per questo motivo, è destinato ad ambienti sincronici:

- lo strumento di riflessione finale individuale (ad esempio: [il libretto di viaggio finale sugli apprendimenti personali](#))

LE TOOLS	ONLINE WORKSHOPS	F-2-F WORKSHOPS	SELF-PACED LEARNING	L - T E R M GROUP LEARNING	HYBRID LEARNING	HELPDESK
Questionnaire			X			
Final meeting feedback	X	X			X	X
Reflective Ind.		X	X			
Refl. Group		X		X		
Project Work	X	X	X	X	X	X
Timeline	X	X				
SWOC	X	X				
Final booklet I.	X	X				

Table 2 - Assessment tools in different learning environments

Sezione 3: Strumenti per lo sviluppo del processo di formazione-apprendimento (strumenti o attività a lungo termine) (gruppo D)

Nel processo di formazione-apprendimento la scelta degli strumenti e delle attività di apprendimento risponde principalmente alla domanda "come": come supportare il processo di apprendimento? Come aiutare i discenti ad acquisire nuove conoscenze o a sviluppare nuove competenze? La fase degli strumenti e delle attività chiede al progettista della formazione di concentrarsi e riflettere sulle esperienze formative da proporre ai discenti per favorire il più possibile l'apprendimento (date tutte le ipotesi sviluppate finora).

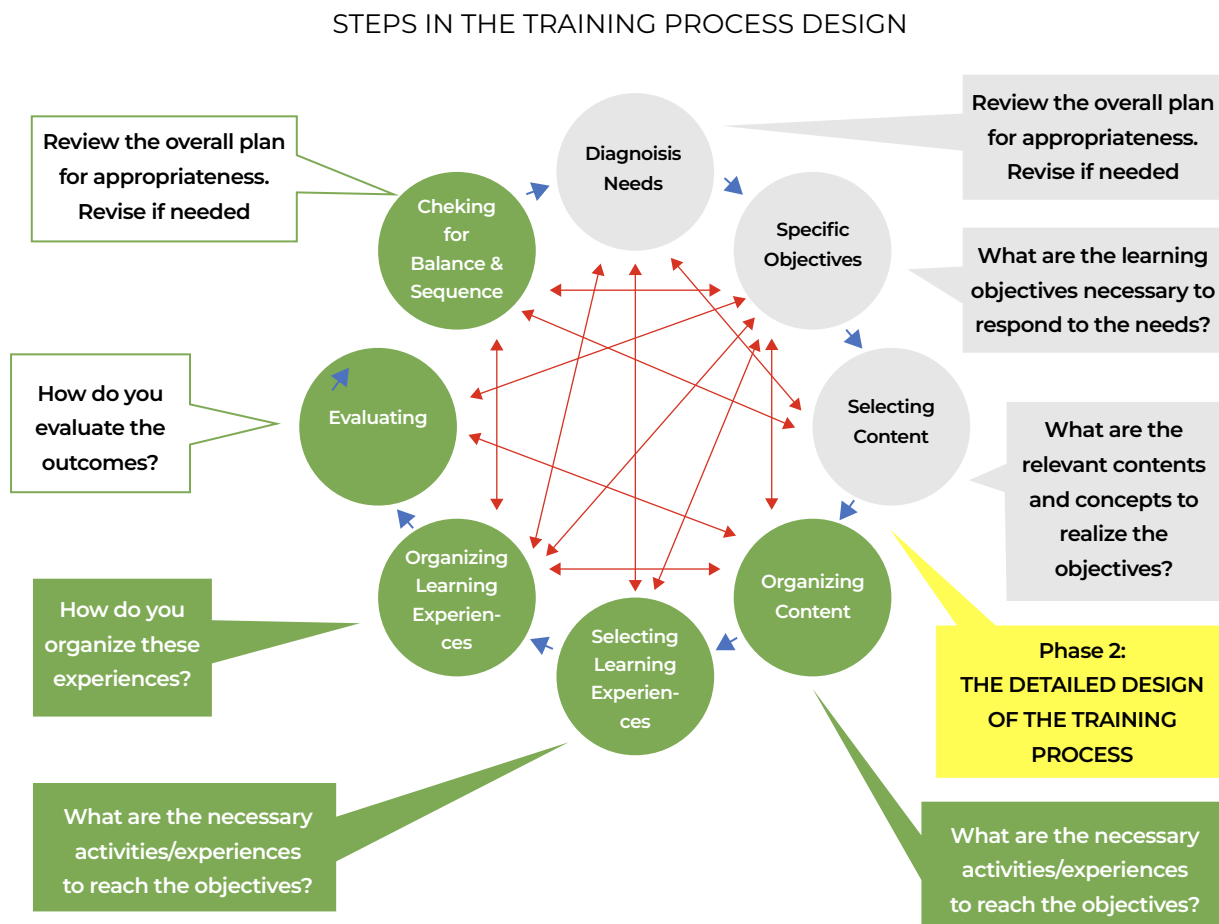


Figura 1 - Fasi della progettazione del processo formativo

Strumenti o attività di apprendimento? Partiamo dal presupposto che le attività di apprendimento si verificano quando gli strumenti formativi vengono adattati e contestualizzati tenendo conto dell'ambiente di apprendimento e della fase del processo di apprendimento in un momento specifico. Le attività di apprendimento possono essere considerate come "opportunità" di apprendimento: devono essere il più possibile utili ed efficaci (si veda il Manuale IO2a, Capitolo 4 per maggiori dettagli su questo aspetto e sui criteri di selezione di un'attività di apprendimento adeguata).

Tra la grande varietà di strumenti e attività che possono essere scelti e applicati all'interno di un percorso formativo, alcuni possono essere identificati come strumenti utili a sostenere specifiche dinamiche e il processo di apprendimento per tutta la durata della formazione, per la loro caratteristica di produrre effetti a lungo termine: è il caso, ad esempio, di alcune attività introduttive (come la definizione collettiva di diritti e responsabilità per il gruppo) o di specifiche tipologie di strumenti che favoriscono il lavoro di gruppo e la condivisione delle esperienze (come le attività di peer review o le mappe concettuali collettive). Per le loro caratteristiche, questi strumenti possono essere identificati già nella fase di progettazione complessiva (diventando parte integrante del livello strategico della progettazione formativa, in quanto "modi di fare le cose") e diventare strumenti o attività di riferimento (cioè "mo-

delli") durante tutto il percorso formativo.

Questa sezione presenterà alcuni esempi di questi tipi di strumenti, concentrandosi sul loro rapporto con i diversi ambienti di apprendimento e con riferimento alla funzione centrale che hanno svolto durante la formazione TOTs. Gli strumenti presentati sono raggruppati in tre funzioni principali di formazione-apprendimento (che possono essere lette anche come le fasi centrali di ogni tipico evento di apprendimento) come segue.

Strumenti introduttivi e di team building

Attività individuale di pre-formazione: Caricare un'immagine e una presentazione su Padlet

Esercizio collettivo: [Creare un ambiente di apprendimento "sicuro": scriviamo la nostra carta dei diritti e delle responsabilità \(output\) \(Variante: La Netiquette\)](#)

Strumenti e attività per l'esplorazione di soggetti, argomenti, esperienze.

Mappe concettuali collaborative: [Le nostre idee sulla "formazione-apprendimento misto"](#).

Glossario condiviso: [Giochiamo con le parole intorno alla miscela](#)

Strumenti e attività per il consolidamento delle conoscenze e delle competenze

La revisione tra pari: [Consolidare la "catena dei risultati"](#)

Strumenti introduttivi e di team-building

Gli strumenti introduttivi sono di solito giochi o esercizi interattivi che stimolano la conversazione e permettono a tutti di conoscersi un po' di più, condividendo cose della propria vita personale. Le attività introduttive pianificate possono aiutare i partecipanti e i formatori e le formatrici a familiarizzare con l'atmosfera e a stabilire una comunità di apprendimento fin dall'inizio del processo formativo². Tra le attività introduttive, il team-building può essere considerato come un particolare insieme di attività volte a rafforzare il gruppo di partecipanti come una squadra, rafforzando così il processo di apprendimento³.

Rispetto al focus del nostro ragionamento (effetti dell'apprendimento a lungo termine legati ai diversi ambienti), è probabilmente rilevante concentrarsi su tempo e partecipazione: gli strumenti e le attività introduttive possono beneficiare di ambienti di apprendimento online self-paced (e relativi strumenti digitali) per anticipare le introduzioni e, allo stesso tempo, mantenere tali informazioni memorizzate e accessibili durante tutto il percorso formativo. La partecipazione attiva e il coinvolgimento, invece, beneficeranno di ambienti sincroni e F-2-F (vedi Manuale, capitolo 4), dove la condivisione delle esperienze e il posizionamento collettivo sono facilitati da tempi più distesi.

Tra le attività introduttive e di team building citiamo:

- un'attività individuale di pre-formazione - caricando una foto e una presentazione sul padlet della formazione;
- un esercizio collettivo: [Creare un ambiente di apprendimento "sicuro": scriviamo la nostra carta dei diritti e delle responsabilità \(output\)](#).

Imparare dall'esperienza: Strumenti introduttivi e di team-building

Un'attività individuale di pre-formazione: Caricare un'immagine e una presentazione sul padlet della formazione.

Fase/step: (utilizzo) Consegna. Prima dell'inizio della formazione

Ambiente di apprendimento: Apprendimento autonomo/ Lavoro individuale online

Tipologia (forma)/funzione: Rompighiaccio online. Team-building. Conoscersi.

Descrizione: l'attività viene proposta ai partecipanti con un'e-mail introduttiva e di benvenuto circa 2 settimane prima della formazione (insieme al questionario pre-formazione) e viene presentata come uno dei compiti da svolgere prima della formazione. Nell'e-mail i partecipanti vengono informati che durante la formazione verrà utilizzata una lavagna PADLET come diario di bordo e che le presentazioni individuali (dei partecipanti e del team di formazione)

²Per saperne di più: <https://ctl.iupui.edu/Resources/Preparing-to-Teach/Using-Ice-Breakers>.

Un'altra interessante raccolta di rompighiaccio online è disponibile qui: <https://www.collaboard.app/warm-up-and-ice-breaker-games-to-play-with-online-whiteboard>

³Per saperne di più, cliccare qui: [Toolkit per il team building - UC Berkeley HR](#)

di formazione) saranno uno dei primi materiali. I partecipanti sono quindi invitati ad aggiungere una foto di loro stessi - o di chi li rappresenta - con una breve descrizione e ad appuntare la località in cui vivono.

Allo stesso tempo, sono invitati a creare il loro account sulla piattaforma Moodle, che funzionerà principalmente come repository per il materiale formativo. Il link per accedere alla piattaforma è condiviso.

Tempo (previsto): 30'

Un esercizio collettivo: [Creare un ambiente di apprendimento "sicuro": scriviamo la nostra carta dei diritti e delle responsabilità \(output\)](#)

Fase/step: (utilizzo) Consegna. Incontri introduttivi

Ambiente di apprendimento: Laboratorio online

Tipologia (forma)/funzione: Team-building, strumento di riflessione, esercizio di gruppo.

Obiettivo: costruzione condivisa di regole di lavoro (di uno spazio formativo) che siano soddisfacenti e rispettose per tutto il gruppo.

Descrizione: l'attività mira a far sì che i partecipanti discutano e prendano posizione sulle condizioni che consentono un ambiente di apprendimento sicuro (inclusivo), aperto ed efficace. L'attività si sviluppa in due parti.

Parte 1) Il facilitatore introduce l'attività e dà istruzioni (5'). I partecipanti vengono divisi in gruppi di 4-5 membri ed entrano in stanze online. Nei gruppi, devono discutere e selezionare 3 elementi principali che garantiscono un ambiente di apprendimento sicuro: regole, atteggiamenti, comportamenti che tutti dovrebbero osservare durante il lavoro insieme o aspetti specifici relativi al formatore/facilitatore (15'-20'). In particolare, sono invitati a concentrarsi su possibili situazioni di disagio e su come affrontarle:

- un lungo silenzio dopo una domanda o la spiegazione di un compito;
- dichiarazioni/discorsi dannosi o discriminatori da parte di un partecipante o di un formatore;
- tensioni e conflitti tra i partecipanti.

Sono invitati a scrivere i tre "elementi" selezionati in un documento condiviso o su una lavagna collettiva online.

Parte 2) In plenaria, i partecipanti leggono e spiegano la loro selezione (30'-45'). I contributi dei vari gruppi vengono confrontati e discussi fino a raggiungere un elenco finale che soddisfi tutti i partecipanti. L'accordo può essere ricercato utilizzando alcune domande come la seguente.

- Ci sentiamo tutti a nostro agio con queste linee guida?
- Ci impegniamo tutti a rispettarli?
- Abbiamo dimenticato qualche aspetto che riteniamo importante menzionare?
- Chi dovrebbe essere responsabile del monitoraggio della conformità alle linee guida concordate?
- Chi deve intervenire quando qualcuno non si adegua?
- Cosa fare se qualcuno non rispetta le linee guida concordate?

...

Si noti che le "Netiquette" possono funzionare in modo simile: possono essere proposte dai formatori ma anche sviluppate e concordate direttamente dai partecipanti.

Tempo: 45'- 1 ora

Strumenti e attività per l'esplorazione di soggetti, argomenti, esperienze.

Questi strumenti e attività sono generalmente finalizzati a stimolare lo scambio di idee ed esperienze tra i discenti come primo passo verso la creazione collettiva di nuove conoscenze e apprendimenti. Comprendono strumenti per indagare valori, credenze, assunti e sono orientati a renderli espliciti all'individuo e al gruppo come condizione per un'ulteriore analisi e riflessione. Sono strumenti destinati ad ampliare la comprensione comune, ad aiutare le persone a muoversi dalla propria posizione verso nuove aree di comprensione costruite collettivamente.

È probabile che questi strumenti funzionino abbastanza bene in ambienti diversi, anche

quando sono intenzionalmente articolati in diverse fasi, ognuna delle quali sfrutta un ambiente specifico (ad esempio, iniziando il lavoro individualmente come compito a distanza in un ambiente autogestito, per poi svilupparlo ulteriormente in un gruppo online dal vivo o in un ambiente F-2-F).

Tra gli strumenti e le attività di esplorazione, ci concentreremo su:

- mappe concettuali collaborative per creare una comprensione più ampia dei concetti: Le
- nostre idee sulla "formazione-apprendimento misto";
- glossario condiviso per sviluppare una comprensione comune dei concetti Giochiamo con le parole intorno alla miscela.

Imparare dall'esperienza: Strumenti e attività per l'esplorazione di soggetti, argomenti, esperienze.

Mappe concettuali collaborative: [Le nostre idee sulla "formazione-apprendimento misto"](#).

Fase/step: (uso) Consegna. Nei primi incontri. Lo strumento può essere proposto durante tutto il percorso formativo ogni volta che vengono introdotti nuovi concetti/contenuti.

Ambiente di apprendimento: dal seminario autogestito a quello online

Tipologia (forma)/funzione: Mappa concettuale, mappa mentale

Obiettivo: decostruire, integrare, rendere esplicite e condividere le ipotesi esistenti sui concetti. Creare una comprensione più ampia dei concetti.

Descrizione: lo strumento viene proposto ai partecipanti al termine del primo incontro introduttivo, quando si introducono i presupposti della formazione di base e si anticipa l'ulteriore lavoro sui temi centrali. L'attività viene presentata prima come compito individuale, poi ripresa e sviluppata online dal vivo (workshop online) in gruppo e/o collettivamente. Può quindi essere suddivisa in 2 o idealmente 3 parti come segue.

Parte A) (30'-1 ora) Il formatore introduce il compito a distanza (obiettivo e contenuto) che sarà spiegato in dettaglio via e-mail e sulla piattaforma di archiviazione online. Le istruzioni devono essere preparate meticolosamente in modo da consentire ai partecipanti di comprendere e sviluppare il compito. La mappa concettuale ha lo scopo di aiutare gli studenti a riconoscere i diversi punti di vista e le rappresentazioni (relative a conoscenze, esperienze, assunzioni, credenze, paure, ...) su e intorno ai concetti fondamentali definiti. Per sviluppare il compito, gli studenti sono invitati a trovare un luogo tranquillo e una postura comoda che permetta loro di concentrarsi: si possono anche specificare gli ausili digitali e analogici⁴ (ad esempio che avranno bisogno di un PC o di un altro dispositivo da collegare online per svolgere il compito, di carta, di una penna, di una o più matite colorate...) e si possono aggiungere alcune informazioni tecniche sull'accesso e sull'uso dello strumento digitale proposto. La mappa concettuale è già impostata su una lavagna digitale e viene fornito il link ad essa. I partecipanti sono invitati a prendersi 5 minuti da soli per raccogliere idee sugli argomenti evidenziati: se ne hanno bisogno, se vogliono o se si sentono più a loro agio, possono prima disegnare la loro mappa sui propri fogli e poi aggiungere i loro contributi (parole e collegamenti) sulla mappa collettiva online, facendo attenzione, mentre aggiungono le loro parole, se sono già presenti sulla mappa. L'attività online dei singoli studenti può essere monitorata attraverso la traccia della cronologia solitamente fornita dallo strumento.

Parte B) (30'-45') Durante il workshop online viene mostrata la mappa collettiva: i partecipanti possono essere divisi in gruppi di riflessione su aspetti specifici che emergono dalla mappa (elementi o connessioni). A ogni gruppo può essere chiesto di concentrarsi su un argomento o un elemento specifico della mappa (ad esempio la connessione) e la riflessione può essere guidata attraverso domande preparate in anticipo.

Parte C) (30'-45') Il formatore effettua un debriefing collettivo, analizzando i principali risultati emersi dai gruppi di riflessione.

Tempo (previsto): 1.30'-2.30' ore

Glossario condiviso: [Giochiamo con le parole intorno a "blended"](#).

Fase/step: (uso) Consegna. Nei primi incontri. Lo strumento può essere proposto durante tutto il percorso formativo ogni volta che vengono introdotti nuovi concetti/contenuti.

⁴Per ausili alla formazione si intendono tutti gli elementi di supporto necessari per l'utilizzo degli strumenti formativi. Si tratta per lo più di materiali o supporti, sia fisici che digitali.

Ambiente di apprendimento: Laboratorio F-2-F

Tipologia (forma)/funzione: Glossario

Obiettivo: sviluppare una comprensione comune dei concetti.

Descrizione: lo strumento è un'attività di approfondimento su alcuni concetti di base relativi agli argomenti centrali della formazione/sessione (Digital Transformation e Blended Training). È pensato come un esercizio di gruppo. L'attività è divisa in due parti.

Parte A) (1-1,30' ora) Il formatore divide i partecipanti in gruppi e dà le istruzioni. Ogni gruppo riceve un elenco di (circa 3-5) parole che deve approfondire e indagare per trovare definizioni (per ogni parola) che soddisfino i membri del gruppo. A seconda dell'argomento e dello scopo (e anche del numero di partecipanti), le parole possono essere distribuite in modo diverso tra i gruppi: alcuni gruppi possono ricevere la stessa lista di parole in modo da poter confrontare le definizioni, i gruppi possono ricevere parole a coppie (parole collegate tra loro) per indagare la loro relazione, oppure, al contrario, possono lavorare su singole parole per far sì che le connessioni siano indagate collettivamente. La riflessione può essere favorita dall'uso di domande e i partecipanti possono anche avere accesso a risorse online per sviluppare il compito.

Parte B) (1 ora) Il formatore effettua un debriefing collettivo per analizzare i principali risultati emersi dai gruppi di riflessione. Le definizioni vengono confrontate e discusse collettivamente: possono essere integrate dal gruppo per arrivare a un significato finale (anche se temporaneo) condiviso.

Tempo (previsto): 2-2,30 ore

Strumenti e attività per il consolidamento delle conoscenze e delle competenze

Si può ipotizzare che il consolidamento nel processo di apprendimento si verifichi quando la nuova conoscenza viene creata e resa esplicita come prodotto dell'apprendimento collettivo sviluppato: quando i concetti sono stati condivisi e mescolati, allungati e masticati molto, individualmente e in gruppo, poiché tendono ad assumere una forma (e un significato) diverso e piuttosto rinnovato. Il consolidamento può essere concepito anche come punto di partenza per il trasferimento delle (nuove) conoscenze e per le azioni successive. Gli strumenti e le attività di consolidamento sono solitamente strumenti di riflessione. In quanto tali, tendono a funzionare meglio quando viene dedicata la giusta quantità di tempo alla riflessione e agli approfondimenti. È quindi possibile affermare che gli ambienti F-2-F soddisfano al meglio questa condizione. In linea con l'approccio metodologico adottato finora, lo strumento qui proposto valorizza il gruppo come principale soggetto di apprendimento coinvolto nel processo di consolidamento.

- La revisione paritaria: [Consolidare la "catena dei risultati"](#)

Imparare dall'esperienza: Strumenti e attività per consolidare conoscenze e competenze

La revisione paritaria: [Consolidare la "catena dei risultati"](#)

Fase/step: (utilizzo) Consegna. Nel secondo modulo (sessioni intermedie). Lo strumento può essere proposto durante tutto il percorso formativo ogni volta che è necessario consolidare concetti/contenuti e nuove conoscenze.

Ambiente di apprendimento: Laboratorio online

Tipologia (forma)/funzione: Tecnica di revisione tra pari

Obiettivo: scambiare prospettive e attivare un pensiero riflessivo sul lavoro svolto; integrare i punti di vista, perfezionare un "prodotto", giungere a "lezioni apprese" o "punti di attenzione" da prendere in considerazione.

Descrizione: per essere efficace e produttivo, questo strumento deve essere applicato a un prodotto specifico realizzato dagli studenti in gruppo (ad esempio un project work). L'attività è infatti concepita come un'azione di monitoraggio e miglioramento rispetto a un documento o a una bozza e si basa sull'osservazione incrociata di "tutti su tutto". I prodotti devono essere accessibili a tutti (caricati su una piattaforma e scaricabili) per poter essere rivisti. Il lavoro è articolato in tre parti come segue.

Parte A) (1 ora) I partecipanti vengono divisi in gruppi in base al lavoro di gruppo svolto. Ogni

gruppo riceve/accede e rivede il prodotto (o parte di esso) degli altri gruppi. A seconda del numero di gruppi, questa parte può essere organizzata anche a coppie o a terzine oppure il materiale può essere rivisto in uno o più turni di tavolo (in questo caso ogni gruppo rivedrà solo uno o più materiali, non tutti). Per l'osservazione, i gruppi possono fare riferimento a un elenco di domande o a una lista di controllo per analizzare e dare un feedback sul prodotto che stanno revisionando. Le osservazioni e i commenti possono essere annotati sulla lista di controllo o direttamente sul documento revisionato (eventualmente in uno spazio/colonna dedicato per tenere traccia delle note). In ogni caso, entrambi devono essere resi disponibili a tutti gli altri (caricati).

Parte B) (30') Ogni gruppo riceve i feedback degli altri: gli viene chiesto di prenderli in considerazione, se/quando utile integrare i commenti e i suggerimenti e le ulteriori riflessioni emerse dalla peer review, prendere nota delle domande se qualcosa non è chiaro e aggiustare/finire la proposta.

Parte C) (30') Un debriefing collettivo viene effettuato dal formatore per indagare le principali riflessioni, i punti di attenzione, le domande, i pensieri che i gruppi vogliono condividere con gli altri.

Si noti che l'uso dello strumento dei "gruppi consultivi" può essere considerato una variante della peer-review: l'attività è stata proposta in un workshop F-2-F e i gruppi erano composti da uno degli autori del prodotto che discuteva gli aspetti critici con i "consulenti" (membri di altri gruppi) e riceveva da loro un feedback, basato sulle loro conoscenze ed esperienze, su come affrontare tali aspetti.

Tempo (previsto): 2 ore

La seguente tabella riassume gli strumenti di apprendimento a lungo termine presentati nella sezione in relazione agli ambienti di apprendimento in cui sono stati proposti durante la formazione TOTs o in cui possono essere ragionevolmente applicati (in verde).

STRUMENTI	WORKSHOP ONLINE	LABORATORI F-2-F	APPRENDIMENTO AUTONOMO	APPRENDIMENTO DI GRUPPO A LUNGO	APPRENDIMENTO IBRIDO	HELPDESK
Picture and presentation			X			
Bill of rights and responsibility	X	X			X	
Collaborative concept map	X	X	X		X	X
Common glossary	X	X				
Project work	X	X		X	X	
Peer review (Advisory groups)	X	X				

Tabella 3 - Strumenti di apprendimento a lungo termine in diversi ambienti di apprendimento

Sezione 4: Strumenti digitali per la formazione e l'apprendimento (trasversale ai gruppi A-D)

Alcuni locali

Viviamo in un'era digitale e, come affermato nelle premesse e nei presupposti del progetto che ha dato origine a questo Toolkit e ad altri materiali formativi, la trasformazione digitale ha un grande impatto sulle società contemporanee e anche sui processi di formazione e apprendimento. Pensare alla tecnologia e alla sfera digitale diventa quindi inevitabile nella

progettazione e nell'erogazione di una formazione - in qualsiasi tipo di contesto educativo (formale o non formale) con qualsiasi gruppo di destinatari (dai bambini agli adulti) e su qualsiasi contenuto (da argomenti molto tecnici e specifici a temi legati alle soft skill o alla cittadinanza globale). Adottando un approccio blended, per utilizzare consapevolmente le tecnologie (digitali) in diversi ambienti di apprendimento (nel continuum da F-2-F a online, da individuale a collettivo, da asincrono a sincrono), è necessaria un'attenzione specifica su come la combinazione dei diversi strumenti funziona in base agli obiettivi e ai contenuti della formazione stessa. Ciò significa che le ragioni pedagogiche hanno la priorità nel guidare la scelta degli strumenti appropriati (digitali e non) nella progettazione delle strategie di apprendimento nei percorsi formativi.

● *Il motivo che guida le scelte è di tipo pedagogico*

Come descritto in tutto il Manuale (IO2a), l'integrazione di diversi ambienti di apprendimento aumenta la complessità della definizione della/e strategia/e di apprendimento, perché introduce nuove variabili che devono essere prese in considerazione, aprendo nuove opportunità e nuovi limiti o vincoli ad esse associati. La cosa più importante è costruire una chiara strategia di formazione e apprendimento e imparare a gestire le (nuove) opportunità e i vincoli. La presente sezione spiegherà quali tipi di strumenti digitali sono (probabilmente) necessari in una formazione blended, ma, prima di entrare nel merito dei diversi tipi e funzioni degli strumenti, è importante sottolineare che l'elemento cruciale nella scelta è la conoscenza e l'esperienza che i formatori hanno nell'utilizzarli. Ciò non significa che i formatori debbano essere esperti di tecnologia o di digitale, ma che devono saper utilizzare correttamente gli strumenti scelti, il loro potenziale e gli eventuali ostacoli che i partecipanti possono incontrare nel loro utilizzo.

● *La cosa più importante è padroneggiare la tecnologia!*

Inoltre, nel definire la strategia di apprendimento e l'uso della tecnologia e degli strumenti digitali, dobbiamo considerare il livello di alfabetizzazione digitale, la padronanza e le competenze dei discenti, la loro capacità e volontà di apprendere nuovi strumenti digitali. Poiché la tecnologia e gli strumenti digitali sono un mezzo nel processo di apprendimento, è importante integrarli in modo adeguato per non perdere di vista gli obiettivi e i contenuti principali della formazione. Tuttavia, le competenze digitali, la tecnologia e la trasformazione digitale potrebbero far parte dei contenuti della formazione stessa e sfidare le conoscenze dei partecipanti potrebbe essere parte del processo di apprendimento (ma questo dovrebbe essere fatto intenzionalmente e comunicato esplicitamente ai partecipanti). Va inoltre considerato che la scelta dello strumento (o mezzo) scelto per svolgere una parte dell'attività formativa non è neutra. Le caratteristiche del mezzo ci permettono di dare diversa rilevanza e forma ai contenuti che intendiamo comunicare o alle competenze che vogliamo sviluppare. La scelta di un mezzo, soprattutto se digitale, è un elemento che ci permette di riflettere e modificare i contenuti della formazione stessa (Bates, 2018).

L'investimento di tempo ed energia da parte di un formatore nella conoscenza dei diversi strumenti digitali disponibili e nel loro utilizzo deve essere proporzionato ai benefici che tali strumenti apportano al processo di apprendimento. Gli strumenti digitali sono elementi importanti nella costruzione di attività, strumenti di apprendimento e strategie formative, ma non devono diventare la preoccupazione principale quando si progetta un corso di formazione: è la funzione che assolvono che è cruciale.

● *Prestare attenzione alla relazione tra il tempo impiegato per l'apprendimento e il tempo di apprendimento. nuovi strumenti digitali e i benefici che possono apportare al percorso di apprendimento!*

Inoltre, è importante non cadere nella narrazione dominante che confonde l'innovazione con l'uso dello strumento più recente o più sofisticato. L'innovazione deriva dal ripensamento delle strategie di formazione e apprendimento e dall'integrazione originale di diversi ambienti di apprendimento in modo efficace e appropriato.

● *New differs from innovative*

Un approccio misto agli strumenti digitali

Pensare a un approccio misto - e quindi alla tecnologia all'interno di un processo di formazione - potrebbe partire da alcune domande cruciali che aiutano a mettere a fuoco ciò che è importante per definire la strategia o le strategie di apprendimento.

Quali sono i punti di forza (o affordance) e quali i limiti della tecnologia nell'istruzione?

Quando dovremmo usare la tecnologia e quali tecnologie dovremmo usare per quali scopi? Cosa è meglio fare faccia a faccia e cosa online, e in quali contesti (ambiente di apprendimento)?

Qual è il ruolo del formatore (insegnante) e il formatore (insegnante) può/deve/dovrà mai essere sostituito dalla tecnologia?

In altre parole, significa pensare alla funzione o alle funzioni richieste (come introdotto nella Parte A di questo Toolkit: strategia e documentazione, valutazione dell'apprendimento, sviluppo dei processi, strumenti di formazione ad hoc o attività online) e se lo strumento o gli strumenti digitali scelti si adattano a un determinato ambiente di apprendimento e come possono essere o sono integrati con altri strumenti digitali. Quindi, prima di concentrarsi sugli strumenti digitali specifici, è importante considerare in che modo il loro utilizzo promuove l'apprendimento. In sostanza, significa pensare a come le diverse modalità di formazione e apprendimento avvengono nella comunicazione orale (ad esempio, il discorso F-2-F), nella comunicazione scritta (ad esempio, testi, libri), attraverso l'uso di audio (ad esempio, podcast), video (ad esempio, trasmissioni televisive, YouTube), grafica (ad esempio, rappresentazione in forme), attraverso simulazioni, o sulla conduzione di esperimenti ed esperienze, nelle conversazioni (discussioni orali o scritte tra pari). Una volta scelto il setting, è possibile concentrarsi sul tipo di strumenti digitali necessari e sull'uso di uno o più strumenti specifici. Nella maggior parte dei casi, gli strumenti digitali consentono di integrare diverse funzioni e mezzi, lasciando così una certa flessibilità nella costruzione dettagliata di diversi ambienti di apprendimento lungo il processo di formazione.

La figura seguente rappresenta la funzione di base che i diversi strumenti svolgono considerando diverse variabili formalizzate in un continuum: da un approccio oggettivista (trasmissione: consegna efficace di contenuti) a un approccio costruttivista (sviluppo: coltivazione di modi di pensare) e connettivista (nutrimento: facilitazione dell'autoefficacia) nella promozione di conoscenze o competenze; da un controllo prevalente da parte del formatore a un controllo del discente sullo strumento; da un riconoscimento a pieni crediti degli strumenti a una condizione di assenza di crediti.

Objectivist	Constructivist		Connectivist
Tests	Essays	E-portfolios	FaceBook
Simulations		Google	YouTube
Books	LMSs (e.g.Moodle)	Discussion forums	Flickr
Lectures	Seminars	Games	Wikis
Webinar		Second Life	Blogs
Credit			Non-Credit
Teacher control			Learner control

Figura 2 - Strumenti diversi per funzioni diverse lungo un continuum [Fonte: A.W. (Tony) Bates, *Insegnare nell'era digitale. Linee guida per la progettazione dell'insegnamento e dell'apprendimento*, 2018, p. 284].

Questo è solo un esempio di come gli strumenti possono essere organizzati e utilizzati in un contesto di formazione e apprendimento, ma dipende soprattutto da come il formatore li comprende e li utilizza nel processo di apprendimento.

Strumenti digitali essenziali per la gestione, lo sviluppo e la documentazione del processo di apprendimento.

Osservando le funzioni identificate in questo Toolkit e concentrandosi solo sugli strumenti digitali, è possibile evidenziare alcuni strumenti che possono essere efficacemente applicati in un processo di formazione blended. In particolare, l'attenzione si concentra sugli strumenti digitali utili a svolgere le funzioni B) gestione della strategia e della documentazione e D) sviluppo del processo di apprendimento.

Come è noto, gli strumenti digitali sono in continua evoluzione: alcuni hanno una rapida ascesa e un rapido declino, altri cambiano significativamente il loro aspetto e le loro funzioni, altri vengono superati nonostante la loro validità e nuovi strumenti diventano più diffusi e popolari. Per questo motivo, in questa sede non si fa riferimento a singoli strumenti, ma a tipi di strumenti che svolgono funzioni diverse.

Il seguente elenco dei tipi di strumenti digitali che è possibile utilizzare in una formazione blended non è ovviamente esaustivo, ma è il risultato della formazione pilota sviluppata nel progetto Blended. Questa selezione si concentra sugli strumenti più rilevanti.

● Sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS)⁵

I sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS) sono software che consentono a formatori e discenti di accedere e lavorare in un ambiente di apprendimento online protetto da password. La maggior parte dei sistemi di gestione dell'apprendimento consente di distribuire e organizzare i materiali didattici in base al programma del corso - creando unità o moduli basati sul contenuto e sul tempo e la durata (moduli settimanali e quantità di tempo in ore impiegate per soddisfare i materiali inclusi). Inoltre, l'LMS può essere utilizzato per l'amministrazione, la documentazione, il monitoraggio e il reporting. In un LMS possono essere integrati diversi tipi di strumenti di apprendimento, ad esempio: testi, video, audio, quiz e forum. Si tratta di spazi di apprendimento complessi e integrati in cui la formazione può svolgersi e che possono essere utilizzati per memorizzare e archiviare tutti i materiali didattici utilizzati durante la formazione⁶.

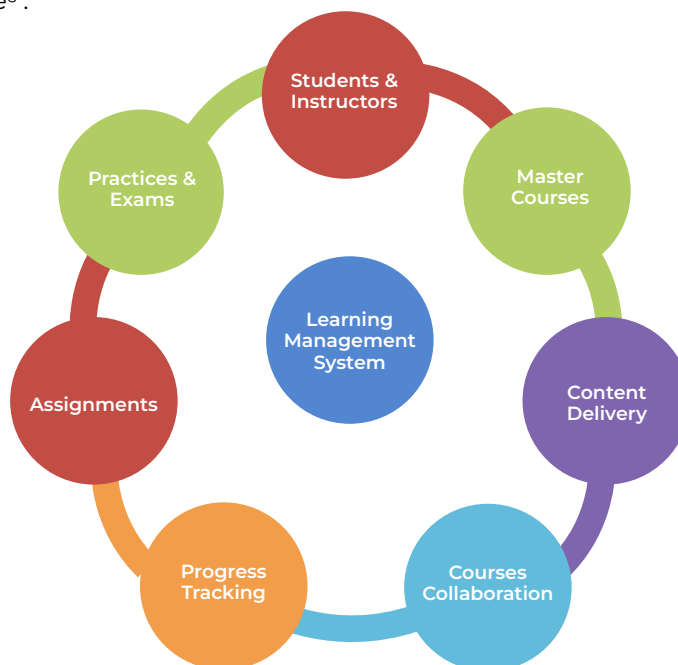


Figura 3 - Esempio di funzioni e materiali che gli LMS possono integrare
[Fonte: <https://brilliantinfosys.com/ems-learning-management-system-lms/>]

⁵La descrizione è stata elaborata attingendo a Bate, 2018, p.125 e alla definizione di Wikipedia su https://en.wikipedia.org/wiki/Learning_management_system

⁶ Molti LMS possono essere consultati alla seguente pagina web: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_learning_management_systems

Per saperne di più sugli LMS, consultare il sito: https://www.researchgate.net/publication/226521945_Possibilities_of_modelling_web-based_education_using_IF-THEN_rules_and_fuzzy_petri_nets_in_LMS/figures
La descrizione è stata elaborata attingendo a Bate, 2018, p.125 e alla definizione di Wikipedia su

Imparare dall'esperienza: Sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS)

La formazione TOTs è stata gestita e sviluppata attraverso la **piattaforma Moodle** del Centro per la Cooperazione Internazionale - ICC, Trento, Italia. L'organizzazione utilizzava già questa piattaforma per l'e-learning e la formazione blended, quindi ha deciso di utilizzare le conoscenze e le buone pratiche sviluppate anche per questa formazione. L'LMS è stato utilizzato in particolare per organizzare il materiale didattico in moduli (secondo le sessioni del programma di formazione), per l'apprendimento autonomo (sessioni individuali) e per la documentazione.

La formazione è stata organizzata in una sessione introduttiva e in 3 moduli (ciascuno dei quali sviluppato attraverso diverse sessioni). Le sessioni e i moduli utilizzano diversi strumenti: video registrati, testi, riferimenti a libri, compiti, ecc. L'LMS è stato utilizzato soprattutto come strumento a lungo termine per lo sviluppo del processo di apprendimento in tutti gli ambienti

● **Strumenti di collaborazione basati sul cloud**

Gli strumenti di collaborazione basati sul cloud promuovono l'organizzazione degli studenti per gli incarichi e i compiti di gruppo. Gli studenti possono organizzare, gestire e portare a termine il lavoro collaborativo. Questi strumenti permettono di comunicare, gestire progetti e compiti e condividere/archiviare file tra persone situate in luoghi geografici diversi. In altre parole, sono spazi online in cui cartelle e file possono essere archiviati e accessibili da tutti i partecipanti a una formazione. Le singole persone e/o i sottogruppi possono svolgere i propri compiti e, se necessario, leggere i contributi degli altri gruppi, fornire feedback e suggerimenti.

Questi strumenti sono particolarmente importanti in un processo di apprendimento a lungo termine che include lo sviluppo di prodotti in team (testo, grafica, database, lavoro di progetto) e favorisce i cicli di feedback tra i partecipanti.

Imparare dall'esperienza: Lo strumento di collaborazione basato sul cloud

Nell'ambito della formazione TOTs è stato utilizzato **Google Drive** come strumento di collaborazione basato su cloud per dare ai discenti l'opportunità di svolgere i loro compiti di gruppo a distanza e di scambiare feedback tra i gruppi. Lo strumento è stato proposto e utilizzato in tutti gli ambienti di apprendimento (workshop online, workshop F-2-F, apprendimento autonomo, apprendimento di gruppo a lungo termine, apprendimento ibrido e helpdesk).

● **Schede online/virtuali**

Le lavagne online/virtuali sono spazi online che possono essere utilizzati per raccogliere materiali formativi e contributi dei discenti e per promuovere la comunicazione tra i partecipanti. Di solito sono strumenti visivi in cui tutte le risorse sono visibili. Sono luoghi in cui raccogliere il lavoro di gruppo e individuale, piuttosto che in file e cartelle separate, consentendo l'interazione diretta e lo sviluppo di prodotti comuni tra tutti i discenti. Possono essere integrati in un LMS o essere utilizzati come LMS stessi, a seconda di come è stata progettata la formazione e di come i formatori intendono utilizzare gli strumenti nel processo complessivo e nelle singole sessioni.

Imparare dall'esperienza: Schede online/virtuali

La formazione TOT ha utilizzato **Padlet** come luogo in cui raccogliere i principali materiali utilizzati e creati durante i workshop online. È stato considerato un luogo virtuale in cui archiviare diapositive, testi, compiti di gruppo e così via. Il Padlet raccoglieva anche le presentazioni dei discenti con le loro foto e le immagini che registravano momenti specifici durante i workshop sia online che F-2-F, ad esempio momenti divertenti durante gli energizzanti o le attività conclusive. È stato utilizzato anche come strumento per creare un legame emotivo con il gruppo di formazione (formatori e discenti).

● **Strumenti per le conferenze web**

Infine, quando si pianificano workshop online è necessario scegliere uno strumento di web conferencing: i formatori devono avere un'adeguata padronanza di questo strumento, al fine di sfruttare le diverse funzioni necessarie durante la sessione - ad esempio presentazione di diapositive, chat room per discussioni di sottogruppo, lavagna e così via.

Come accennato in precedenza, il Toolkit non si concentra su strumenti/attività formative ad hoc utilizzate nei diversi ambienti di apprendimento per scopi diversi, in quanto sono molti e diversi e il loro utilizzo varia notevolmente a seconda della formazione e degli obiettivi di apprendimento di una singola attività nell'ambito di una sessione e della strategia di apprendimento - ad esempio, un video può essere utilizzato in un ambiente self-paced per fornire conoscenze specifiche e dettagliate su un argomento o può essere utilizzato nei workshop per promuovere la discussione e sviluppare conoscenze comuni tra i discenti.

Come detto, gli strumenti digitali creati per i processi formativi o che possono essere utilizzati nell'ambito della formazione sono molti e continueranno ad aumentare. Le immagini che seguono mostrano la grande varietà di strumenti digitali disponibili (anche queste immagini non sono esaustive e, tra qualche tempo, probabilmente non saranno nemmeno aggiornate) che possono essere utilizzati in base a diversi obiettivi di apprendimento (immagine A) e ambienti o processi di apprendimento (immagine B). Ancora una volta, i raggruppamenti non possono essere considerati rigidi e univoci, poiché gli strumenti digitali rispondono alle esigenze pedagogiche e al modo in cui vengono utilizzati in contesti formativi specifici.

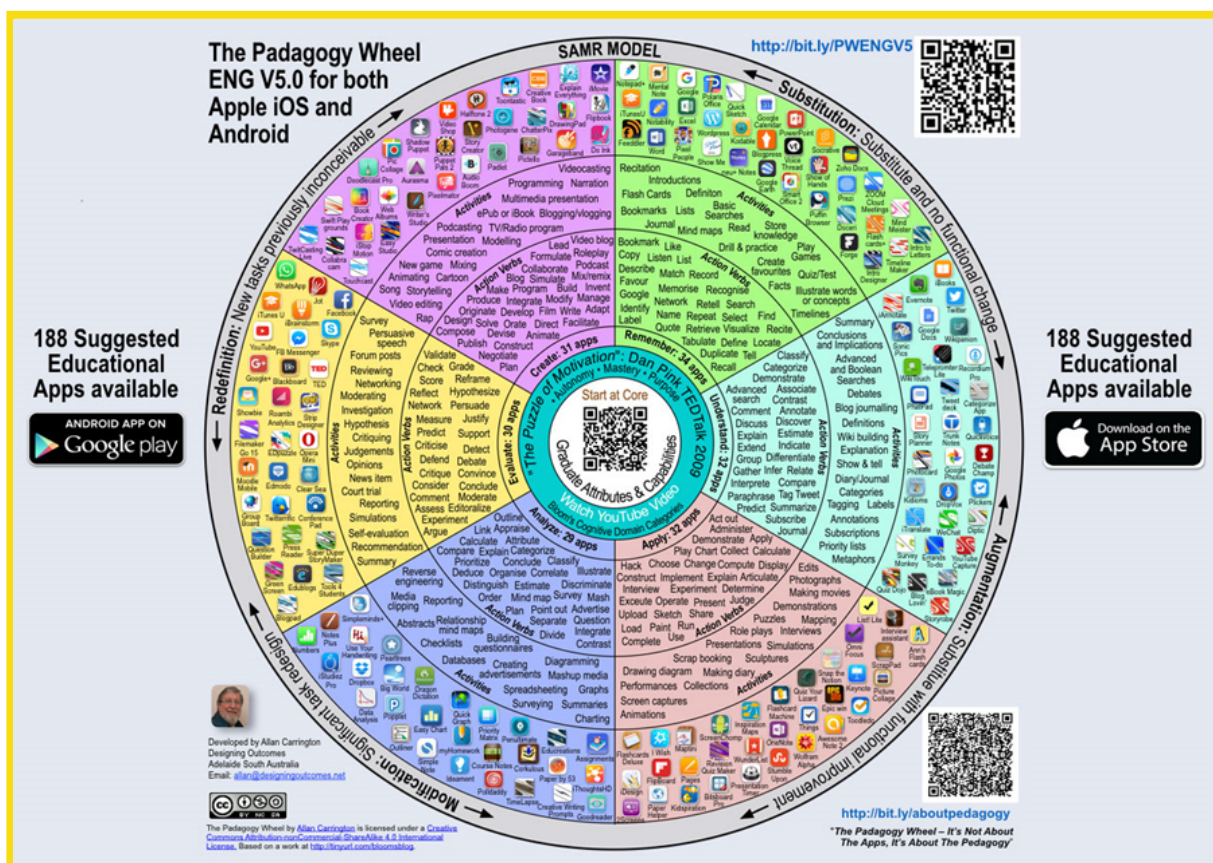


Figura 4 - Strumenti digitali raggruppati in base alla loro funzione

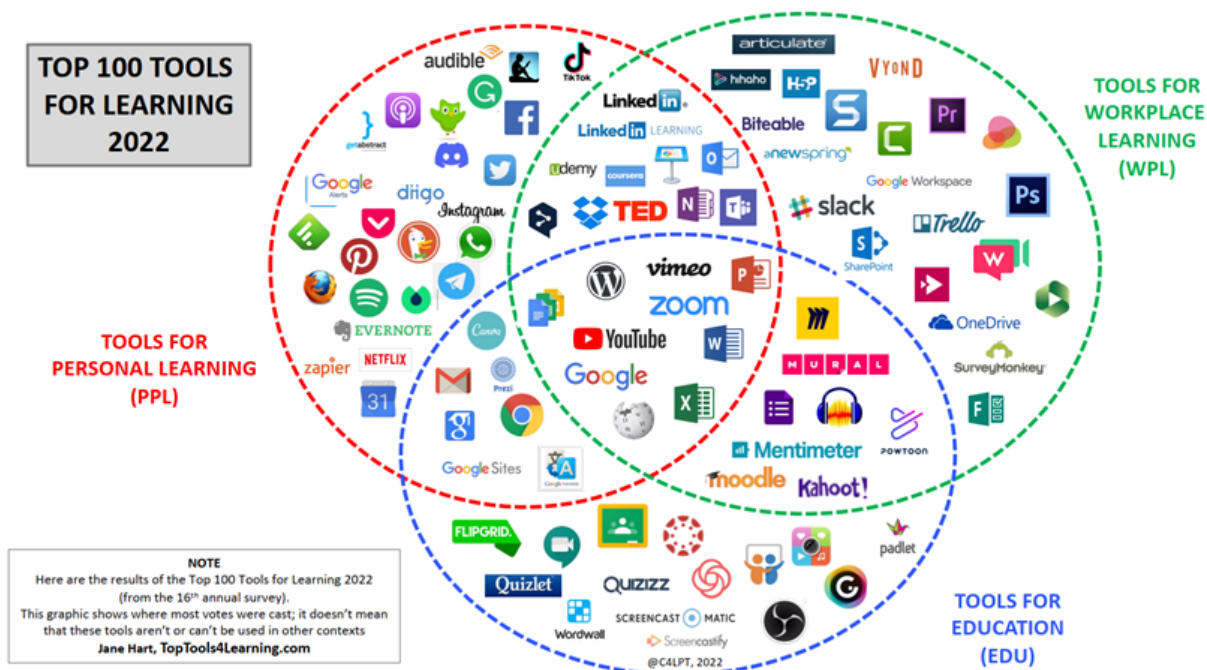


Figura 5 - Strumenti raggruppati in base a diversi ambienti o processi (l'apprendimento sul posto di lavoro potrebbe essere inteso come ambiente di apprendimento di gruppo) [Fonte: <https://www.toptools4learning.com/>]

Strumenti digitali essenziali per la progettazione della formazione in team

Il Manuale (IO2a) include già diversi strumenti di progettazione della formazione: pertanto, gli strumenti di progettazione (gruppo A) non sono stati trattati in dettaglio nelle sezioni precedenti. Tuttavia, è necessario sottolineare che essi possono essere di fondamentale importanza quando la formazione è progettata e gestita da un gruppo di formatori, soprattutto se questi sono dislocati anche in aree geografiche diverse. L'utilizzo di strumenti di collaborazione digitale diventa fondamentale per garantire la costruzione condivisa dei processi formativi, lo scambio di feedback, lo scambio e l'elaborazione di materiali collettivi da utilizzare durante i workshop online o in presenza. L'organizzazione dei materiali in cartelle condivise online permette inoltre di tenere traccia dell'intero processo di progettazione formativa, consentendo di avere un luogo unico e condiviso per riflettere sulle scelte fatte e favorire la continuità di pensiero nelle varie fasi della progettazione formativa.

Anche gli strumenti di collaborazione basati sul cloud, le lavagne online/virtuali e gli strumenti di web conferencing sono utili per la progettazione di una formazione. La scelta degli strumenti per la fase di progettazione probabilmente influenzerà gli strumenti utilizzati per la sua erogazione (gestione e sviluppo). Infatti, è durante la fase di progettazione che il team di formatori valuta e condivide le proprie competenze e abilità digitali (e quelle dei partecipanti), esplora e scambia strumenti digitali specifici e identifica, in base agli obiettivi e ai contenuti della formazione, gli strumenti digitali da utilizzare nel processo di apprendimento e per sessioni specifiche.

Questioni etiche: inclusione, privacy e crediti

Come già detto, la tecnologia e la sfera digitale non sono neutrali. La trasformazione digitale e lo sviluppo tecnologico e digitale hanno, ad esempio, conseguenze tangibili in termini di sostenibilità ambientale e disuguaglianze sociali. Inoltre, per una formazione mista, è importante pensare agli strumenti digitali in termini di accessibilità, privacy e copyright in base all'orientamento ai valori e alle metacompetenze che si dovrebbero acquisire per navigare nella sfera digitale.

● Inclusione: dispositivi e competenze

Gli strumenti digitali possono migliorare l'inclusione e la partecipazione alla formazione e all'istruzione per le persone con bisogni specifici di apprendimento, grazie alle molteplici forme adottate nei processi di formazione e apprendimento. Tuttavia, occorre considerare l'accesso dei partecipanti a un dispositivo adeguato (laptop, cellulare, tablet, ecc.) e a un'infrastruttura (connessione a Internet) per poter partecipare alle sessioni online e utilizzare i materiali digitali. Inoltre, i partecipanti devono avere competenze digitali adeguate per prendere parte al processo di apprendimento. La scelta degli strumenti digitali deve tenere conto del livello di competenze digitali dei partecipanti e, se necessario, includere strumenti e sessioni specifiche per colmare le eventuali lacune.

● Privacy e utilizzo dei dati personali: strumenti aperti/liberi o di proprietà

È possibile distinguere almeno due tipi diversi di strumenti digitali in base alla licenza adottata: software open source/libero e software di proprietà. In ogni caso è molto difficile sapere come vengono raccolti, conservati e utilizzati i dati personali degli utenti a causa della complessità dell'infrastruttura web e delle condizioni poco chiare dei termini d'uso degli strumenti digitali. Come tendenza, sembra che "il software aperto e le applicazioni che non commercializzano in modo inappropriato e indifferente i dati degli utenti siano migliori di altri" (Competendo: https://competendo.net/en/Apps_and_Tools), quindi se i formatori hanno competenze digitali adeguate possono optare per questo tipo di strumenti. D'altra parte, l'utilizzo di strumenti di proprietà a pagamento (abbonamento o acquisto) dovrebbe garantire un uso corretto dei dati personali - secondo le condizioni d'uso. L'unica scelta sbagliata è l'utilizzo gratuito di strumenti digitali di proprietà, poiché abbiamo imparato che nella sfera online quando qualcosa è gratuito significa che i nostri dati (o prodotti) vengono venduti.

Pertanto, è probabilmente importante e utile porsi alcune domande per scegliere gli strumenti digitali più adatti.

- Quali informazioni sugli studenti/partecipanti sono obbligati a mantenere private e sicure? Quali sono le politiche del mio istituto in materia?
 - Qual è il rischio che, utilizzando una particolare tecnologia, le politiche della mia istituzione in materia di privacy possano essere facilmente violate? Chi, all'interno della mia istituzione, potrebbe consigliarmi in merito?
- (Bate, 2018 p.534)

● Crediti: copyright e creative commons

Il mare di Internet è pieno di strumenti e materiali digitali di formazione - la proprietà intellettuale - che possono essere facilmente utilizzati, trasformati e scambiati. È una delle caratteristiche più interessanti e arricchenti del web. Tuttavia, è importante considerare che queste risorse hanno diversi tipi di licenza. Quando la risorsa (testo, immagini, ecc.) ha una **licenza** © significa che è una risorsa di proprietà e il proprietario stabilisce le condizioni per il suo utilizzo⁷.

Sul web è possibile trovare anche un gran numero di risorse con **licenza** ©© **Creative Commons**, che presentano caratteristiche diverse in termini di utilizzo. "Le licenze Creative Commons offrono a tutti, dai singoli creatori alle grandi istituzioni, un modo standardizzato per concedere al pubblico il permesso di utilizzare le proprie opere creative in base alla legge sul copyright. Dal punto di vista del riutilizzatore, la presenza di una licenza Creative Commons su un'opera protetta da copyright risponde alla domanda "Cosa posso fare con quest'opera?"⁸.

L'immagine seguente riassume il codice che definisce i diversi tipi di utilizzo.

CREATIVE COMMONS LICENSES		COPY & PUBLISH	ATTRIBUTION REQUIRED	COMMERCIAL USE	MODIFY & ADAPT	CHANGE LICENSE
☹	PUBLIC DOMAIN	✓	✗	✓	✓	✓
👤	CC BY	✓	✓	✓	✓	✓
👤🔄	CC BY-SA	✓	✓	✓	✓	✗
👤=	CC BY-ND	✓	✓	✓	✗	✓
👤\$	CC BY-NC	✓	✓	✗	✓	✓
👤\$🔄	CC BY-NC-SA	✓	✓	✗	✓	✗
👤\$=	CC BY-NC-ND	✓	✓	✗	✗	✓

You can redistribute (copy, publish, display, communicate, etc.)	You have to attribute the original work	You can use the work commercially	You can modify and adapt the original work	You can choose license type for your adaptations of the work.

Figura 6 - Il codice che definisce i diversi tipi di utilizzo di una risorsa [Fonte: Università e ricerca di Wageningen <https://www.wur.nl/en/article/What-are-Creative-Commons-licenses.htm>]

⁷Ad esempio, la rivista accademica Encyclopaedia of Teacher Education edita da ²⁰¹⁹ Springer Nature Singapore Pte Ltd (<https://link.springer.com/>) specifica cosa si può o non si può fare con l'articolo pubblicato nel loro sito web: <https://link.springer.com/termsandconditions>

⁸ <https://creativecommons.org/about/ccllicenses/>

Una descrizione dettagliata della licenza creative common è disponibile sul sito di Creative Commons: <https://creativecommons.org/about/cclicenses/>. Nello stesso sito è disponibile uno strumento che aiuta a scegliere la licenza quando una persona o un'istituzione crea una nuova risorsa. Può essere utilizzato per comprendere meglio la differenza tra le licenze ed è uno strumento pratico per la creazione di contenuti (<https://creativecommons.org/choose/>).

Risorse educative aperte (OER). Secondo la Raccomandazione dell'UNESCO sulle risorse educative aperte (2019), si tratta di "materiali per l'insegnamento, l'apprendimento e la ricerca su qualsiasi supporto - digitale o di altro tipo - che risiedono nel pubblico dominio o che sono stati rilasciati con una licenza aperta che consente l'accesso, l'uso, l'adattamento e la ridistribuzione a costo zero da parte di altri senza restrizioni o con restrizioni limitate".

Gli obiettivi e le aree di azione di questa Raccomandazione sono descritti di seguito⁹.

The objectives and areas of action of this Recommendation are described as follows.

1. **Sviluppo delle capacità:** sviluppare la capacità di tutti i principali attori del settore dell'istruzione di creare, accedere, riutilizzare, riattribuire, adattare e ridistribuire le OER, nonché di utilizzare e applicare le licenze aperte in modo coerente con la legislazione nazionale sul diritto d'autore e gli obblighi internazionali.
2. **Sviluppare politiche di sostegno:** incoraggiare i governi, le autorità educative e le istituzioni ad adottare quadri normativi per sostenere la concessione di licenze aperte per i materiali didattici e di ricerca finanziati con fondi pubblici, sviluppare strategie per consentire l'uso e l'adattamento delle OER a sostegno di un'istruzione inclusiva e di alta qualità e dell'apprendimento permanente per tutti, con il supporto della ricerca pertinente nel settore.
3. **Accesso efficace, inclusivo ed equo a OER di qualità:** sostenere l'adozione di strategie e programmi, anche attraverso soluzioni tecnologiche pertinenti, che garantiscano la condivisione di OER in qualsiasi supporto in formati e standard aperti per massimizzare l'accesso equo, la co-creazione, la cura e la ricercabilità, anche per i gruppi vulnerabili e le persone con disabilità.
4. **Favorire la creazione di modelli di sostenibilità per le OER:** sostenere e incoraggiare la creazione di modelli di sostenibilità per le OER a livello nazionale, regionale e istituzionale, nonché la pianificazione e la sperimentazione di nuove forme sostenibili di istruzione e apprendimento.
5. **Promuovere e facilitare la cooperazione internazionale:** sostenere la cooperazione internazionale tra le parti interessate per ridurre al minimo inutili duplicazioni negli investimenti per lo sviluppo delle OER e per sviluppare un pool globale di materiali didattici culturalmente diversi, localmente rilevanti, sensibili al genere e accessibili in più lingue e formati.

L'idea alla base della raccomandazione è che l'istruzione sia un bene comune e un diritto umano che potrebbe beneficiare del contributo di una rete qualificata di persone e organizzazioni e potrebbe ancora crescere e migliorare grazie agli utenti di tutto il mondo. Questo modo di pensare incoraggia tutti a partecipare alla creazione e al miglioramento delle metodologie di insegnamento e apprendimento in generale, rivolte ai gruppi vulnerabili in particolare, e a sostenere una strategia che promuova un'istruzione inclusiva e sostenibile in un'ottica di apprendimento continuo - lungo tutto l'arco della vita¹⁰.

Esistono molte piattaforme attraverso le quali è possibile trovare diversi tipi di OER.

Il Centro Internazionale UNESCO-UNEVOC

In qualità di centro designato dall'UNESCO per l'istruzione e la formazione tecnica e professionale (TVET), l'UNESCO-UNEVOC sostiene gli Stati membri nei loro sforzi per rafforzare e aggiornare i loro sistemi TVET. L'istruzione e la formazione professionale si concentrano sull'acquisizione di conoscenze e competenze per il mondo del lavoro e aiutano giovani e adulti a sviluppare le competenze necessarie per l'occupazione, il lavoro dignitoso e l'imprenditorialità, sostenendo al contempo una crescita economica inclusiva e sostenibile.

EduOpen LIBERA [LA] CONOSCENZA, PER TUTTI <https://learn.eduopen.org/>

EduOpen è un progetto finanziato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per un intervento straordinario ai sensi dell'art. 11 del D.M. 4 novembre n. 4. 11 del Decreto Ministeriale del 4 novembre n. 815 (ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario) finalizzato alla creazione di una piattaforma per l'erogazione di corsi definiti Moocs (Massive Open Online Courses) da parte di una rete di università italiane e di un insieme di partner selezionati. La rete è aperta ad altre università e a enti/associazioni/reti di particolare rilevanza scientifica e culturale.

⁹UNESCO, Raccomandazione sulle risorse educative aperte (OER), Parigi, Francia, 25 novembre 2019, <https://www.unesco.org/en/le-gal-affairs/recommendation-open-educational-resources-oer>

¹⁰L'UNESCO ha anche messo a disposizione una serie di video all'indirizzo https://www.youtube.com/playlist?list=PLWuYED1W-VJiNmn9Vc_sBlqMRFeykD7kw-

Lo scopo e la filosofia del progetto si inseriscono nel movimento dell'Educazione aperta e digitale, un fenomeno in rapido sviluppo che attualmente conta oltre 60 milioni di utenti in tutto il mondo, con un incremento mensile di oltre 40.000 nuovi utenti.

SALTO Toolbox <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

SALTO-YOUTH è una rete di sette Centri Risorse che lavorano su aree prioritarie europee nel settore della gioventù. Nell'ambito della Strategia di formazione della Commissione europea, SALTO-YOUTH fornisce risorse di apprendimento non formale per gli operatori e gli animatori giovanili e organizza attività di formazione e di contatto per sostenere le organizzazioni e le Agenzie nazionali (AN) nel quadro del programma [Erasmus+ Gioventù](#) della Commissione europea, del [Corpo europeo di solidarietà](#) e oltre.

La cassetta degli attrezzi per la formazione contiene una raccolta di risorse utili per le attività di formazione nel settore giovanile. Per poterne verificare la qualità, elenchiamo solo "strumenti di formazione" in inglese.

Possono essere di vario tipo: energizzanti, esercizi, presentazioni (Powerpoint), testi di base e di riflessione, CD-rom, video, ecc.

Possono riguardare vari argomenti: antirazzismo e diversità culturale, inclusione sociale, EuroMed, Europa sudorientale, gestione di progetti, apprendimento interculturale, ecc.

Domande per guidare la selezione e l'uso dei media ¹¹

Queste domande sono solo un suggerimento. A seconda dei diversi contesti di apprendimento, organizzativi e di destinazione, è possibile aggiungerne altre o saltarne alcune.

Chi sono i partecipanti?

1. Qual è il mandato o la politica della vostra istituzione, dipartimento o programma in materia di accesso? Come saranno supportati i partecipanti che non hanno accesso a uno strumento digitale scelto?
2. Quali sono i probabili dati demografici dei partecipanti che formerete? Quanto è appropriato lo strumento digitale che pensate di utilizzare per questi partecipanti?
3. Quali competenze digitali vi aspettate che i partecipanti abbiano prima di iniziare la formazione? Come si potrebbero utilizzare gli strumenti digitali per tenere conto delle differenze di apprendimento?

Facilità d'uso

4. Quanto è intuitivamente facile da usare lo strumento digitale che state considerando, sia per i partecipanti che per voi stessi?
5. Quanto è affidabile lo strumento digitale? Quanto è facile mantenerlo e aggiornarlo?
6. Disponete di un adeguato supporto tecnico e professionale, sia in termini di tecnologia che di progettazione dei materiali?
7. Quali sono i vantaggi che posso ottenere utilizzando un nuovo strumento digitale nella mia formazione? L'uso di un nuovo strumento digitale sarà l'unica innovazione o posso anche cambiare il mio modo di allenarmi con questo strumento digitale per ottenere risultati migliori?
8. Quali sono i rischi nell'utilizzo di questo strumento digitale?

Qual è il costo in termini di denaro e tempo?

9. Quali media potrebbero richiedere molto tempo per essere sviluppati? Quali potrebbero essere realizzati in modo semplice e veloce?
10. Quanto tempo dedicate alla preparazione delle lezioni? Il tempo potrebbe essere speso meglio per preparare i materiali didattici e poi utilizzare il tempo risparmiato dalle lezioni per interagire con i partecipanti (online e/o faccia a faccia)?
11. Che tipo di aiuto potete ottenere nella vostra istituzione dai designer didattici e dai professionisti dei media per la progettazione e lo sviluppo dei media?
12. Quali risorse educative aperte potrebbero essere utilizzate per questo corso? Potreste utilizzare un libro di testo aperto, risparmiando così ai partecipanti il costo dell'acquisto dei libri di testo? La biblioteca o il gruppo di supporto per gli strumenti digitali di apprendimento possono aiutarvi a identificare potenziali OER per il vostro corso?

Formazione e altri fattori pedagogici

13. Quali sono i risultati di apprendimento desiderati dalla formazione in termini di contenuti e competenze?
14. Quali strategie didattiche saranno utilizzate per facilitare i risultati di apprendimento?
15. Che cosa si deve fare di persona in questo corso?

¹¹ Selezionato e adattato da Bate, 2018, pp. 526-534.

16. In termini di competenze che sto cercando di sviluppare, quali tipi di interazione saranno più utili? Quali media o strumenti digitali potrei utilizzare per facilitare questo tipo di interazione?
17. In termini di uso efficace del mio tempo, quali tipi di interazione produrranno un buon equilibrio tra la comprensione e lo sviluppo delle competenze degli studenti e la quantità di tempo in cui interagirò personalmente o online con i partecipanti?

Problemi organizzativi

18. Quanto e quale tipo di aiuto posso ricevere dall'istituzione nella scelta e nell'utilizzo dei media per la formazione? L'aiuto è facilmente accessibile? Quanto è valido? Dispongono della professionalità dei media di cui avrò bisogno? Sono aggiornati sull'uso delle nuove tecnologie per la formazione?
19. In che misura dovrò seguire tecnologie, pratiche e procedure "standard", come l'utilizzo di un sistema di gestione dell'apprendimento o di un sistema di acquisizione delle lezioni, o sarò incoraggiato e sostenuto a provare qualcosa di nuovo?

Collegamento in rete

20. Quanto è importante consentire ai discenti di creare una rete di contatti al di là del corso, con altri soggetti quali specialisti della materia, professionisti del settore e persone rilevanti nella comunità? Il corso, o l'apprendimento degli studenti, può trarre beneficio da tali connessioni esterne?
21. Se questo è importante, qual è il modo migliore per farlo? Utilizzare esclusivamente i social media? Integrarli con altri strumenti digitali standard del corso? Delegare la responsabilità della sua progettazione e/o gestione ai partecipanti o ai discenti?

Sicurezza e privacy

22. Quali informazioni sugli studenti sono obbligato a mantenere private e sicure? Quali sono le politiche del mio istituto in materia?
23. Qual è il rischio che l'utilizzo di un particolare strumento digitale possa comportare una facile violazione delle politiche sulla privacy della mia istituzione? Chi, all'interno della mia istituzione, potrebbe consigliarmi in merito?
24. Quali aree della formazione e dell'apprendimento, se ci sono, devo tenere a porte chiuse, disponibili solo per i partecipanti al mio corso? Quali sono le tecnologie che mi permettono di farlo?

IL PROGETTO

TITOLO DEL PROGETTO	Capacity Building for Trainers and Teachers: Learning the Blended Way
RIFERIMENTO DEL PROGETTO	Programma Erasmus+ 2020-1-RO01-KA204-080401
INTELLECTUAL OUTPUT	Toolkit
DIFFUSIONE	Public
DURATA	01.12.2020 – 31.05.2023

Il progetto mira ad aumentare la disponibilità di offerte di apprendimento blended di qualità (faccia a faccia e online) in Romania, Italia e Bulgaria, sviluppando nuove competenze per gli insegnanti e i formatori che lavorano nel settore educativo e sociale.

Richiedente Principale:

[CONCORDIA Humanitarian Organization - Romania](#)

Partners:

[CONCORDIA Bulgaria Foundation - BULGARIA](#)

[International Cooperation Centre - Italy](#)



Tutti i diritti riservati © Concordia Humanitarian Organization - Romania; Centro per la cooperazione internazionale; Concordia Bulgaria Foundation

Pubblicazione

Coordinato da:

Martina Camatta

Federica Antonelli

Grafica di:

Monica Serra



Questa pubblicazione è stata realizzata con il supporto finanziario dell'Unione Europea nell'ambito del progetto Capacity Building for Trainers and Teachers: Learning the Blended Way. I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità delle organizzazioni del progetto e non possono in nessun caso essere considerati come riflettenti la posizione dell'Unione Europea.