

2021

I CORSI DEL PROGETTO DIVERSITY

UN CURRICULUM STRUTTURATO
IN MODULI PER I PROFESSIONISTI
DELL'APPRENDIMENTO
DEGLI ADULTI



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea





EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaire



European Consultants



Maynooth
University
National University
of Ireland Maynooth



Grunnet & Petersen
FACILITERING OG UDVIKLING

I CORSI DEL PROGETTO DIVERSITY

UN CURRICULUM STRUTTURATO IN MODULI PER I PROFESSIONISTI DELL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

Questo materiale è stato sviluppato dal consorzio del progetto Diversity co-finanziato dal programma Erasmus+

Maggiori informazioni sul progetto Diversity sono disponibili qui:

<https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/>

Contatti

Giulia Costantino

research@idpeuropa.com



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

CONTENUTI

0 / INTRODUZIONE p. 4

1 / SVILUPPARE UNA “MENTALITÀ SENSIBILE ALLA DIVERSITÀ” p. 8

- un'Attività per Tutta l'Organizzazione

2 / FATTORI CHIAVE DELL'AMMINISTRAZIONE p. 12

Aiutare Studenti con Diversità ad Orientarsi nel Sistema EdA

3 / SVILUPPO DEL PERSONALE p. 16

Luoghi di lavoro diversi

4 / MARKETING p. 21

5 / COLLABORAZIONE p. 26

6 / IL COACHING COME STRUMENTO DI GUIDA I p. 35

7 / IL COACHING COME STRUMENTO DI GUIDA II p. 39

8 / INCONTRO TRA LINGUA E CULTURA p. 43

Come assicurarsi il miglior incontro tra discenti e organizzazione

9 / FOCUS DEGLI ALLIEVI p. 48

10 / COSTRUIRE COMUNITÀ DIVERSE p. 54

INTRODUZIONE

Cari colleghi,

Benvenuti nel programma formativo Diversity!

Di cosa si tratta? Facile. Ampliare la base dei fruitori dell'Educazione degli Adulti.

L'Educazione degli Adulti (EdA) è un campo in continua evoluzione e le sfide dell'ultimo decennio hanno dimostrato la nostra capacità di adattamento e il nostro impegno nel sostenere il progresso della società e rafforzare la coesione sociale.

La crisi dei rifugiati del 2015/2016 ha offerto nuove sfide e opportunità all'Educazione degli Adulti, considerando le ingenti somme investite per assorbire il flusso dei migranti e con esso le loro urgenti necessità in termini di conoscenze linguistiche e culturali. Il settore ha risposto in maniera efficace e creativa alla crisi. Tuttavia, è evidente che questi fondi, appositamente allocati per garantire una migliore integrazione, nel futuro non sono destinati ad aumentare. Con il diminuire dei finanziamenti, le strutture costruite per accomodare un'elevata domanda temporanea rischiano lo smantellamento. Dobbiamo quindi domandarci: nel settore EdA è stato davvero già fatto tutto per i migranti? Ora possiamo semplicemente ritornare alle nostre consuete attività?

Le statistiche dimostrano che pochi migranti accedono ai programmi "regolari" una volta completati i corsi di integrazione obbligatori. Le ragioni sono molteplici, tra queste si riscontra una mancanza di tempo e risorse o una visione utilitaristica dell'educazione. Tuttavia, i migranti costituiranno una parte sempre maggiore delle nostre società e rappresentano quindi un gruppo target che dovremmo stimolare a lungo termine.





Noi siamo sostenitori di un approccio che faccia uscire rifugiati e migranti dallo status di “gruppo target speciale” e che li trasferisca invece nei programmi di formazione regolari. Non è un compito facile poiché richiede alle organizzazioni un cambio radicale della percezione di se stesse e della loro clientela. Molte organizzazioni hanno già intrapreso la strada per diventare più sensibili alla diversità attraverso un adattamento della pianificazione dei programmi e degli approcci didattici. Tuttavia, la maggior parte degli approcci considera ancora rifugiati e migranti come categorie speciali. Al contrario, il programma Diversity intende proporre soluzioni a lungo termine che li trasformino in clientela regolare e invita a riflettere sul modo in cui i migranti possono modellare il futuro del nostro lavoro.

L'OBIETTIVO DEL PROGRAMMA DIVERSITY

Il programma intende preparare le organizzazioni a sfruttare nel lungo termine il potenziale del gruppo target “migranti”. Come creare un ambiente didattico attrattivo per i migranti? Come pubblicizzare corsi ed eventi? Come incorporare una sensibilità alla diversità all'interno dell'organizzazione? Queste e altre sfide sono affrontate dal programma Diversity, progettato come strumento di supporto alle organizzazioni nell'avanzamento di questi processi. In molti hanno già adottato misure per diventare più aperti e più consapevoli della diversità, altri è probabile che sappiano a malapena da dove cominciare. La divisione del programma per moduli permette alle istituzioni attive nell'EdA di concentrarsi sulle problematiche individuali; è infatti possibile scegliere uno o più moduli sulla base dei bisogni identificati.

I 10 moduli del programma Diversity sono i seguenti:

- Sviluppare una “Mentalità Sensibile alla Diversità” – un’Attività per Tutta l’Organizzazione
- Crescita Professionale dello Staff
- Incontro tra Lingua e Cultura
- Fattori Chiave dell’Amministrazione – Aiutare Studenti con Diversità ad Orientarsi nel Sistema
- Marketing
- Il Coaching come Strumento di Guida I – II
- Focus sul Discente
- Cooperazione
- Comunità di Apprendimento Diversificate

I moduli sono rivolti agli addetti alla pianificazione dei programmi formativi e allo staff manageriale e dirigenziale degli istituti di istruzione per adulti che desiderano radicare la prospettiva della diversità nei processi di sviluppo organizzativo e che intendono trasformare i migranti in clienti fedeli a lungo termine.

LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DIVERSITY

I moduli seguono un approccio mix-and-match: i partecipanti possono scegliere di completare uno, un paio o tutti i moduli a seconda dei bisogni della loro organizzazione. Ciò offrirà il massimo livello di applicabilità possibile.

Questo programma non è un corso di studi individuale ma funge da base su cui i formatori potranno costruire dei percorsi di formazione.

I moduli delineano lo scopo della formazione, la durata, gli obiettivi formativi, le modalità di erogazione e alcuni suggerimenti/maggiori informazioni. Alcuni elementi sono meri consigli, pertanto i formatori potrebbero decidere di modificare la durata o la modalità di erogazione, aspetto che garantisce massima adattabilità ai bisogni delle organizzazioni. I moduli possono anche essere adattati a formati in presenza, online o in modalità mista, a seconda delle richieste. L’obiettivo principale è rendere i partecipanti capaci di trasferire nella pratica le conoscenze e competenze acquisite durante la formazione dove, non a caso, l’aspetto teorico è sistematicamente seguito da esercizi pratici. La lunghezza dei moduli può variare a seconda dei contenuti.

Ogni modulo include anche alcuni consigli e/o suggerimenti che possono ulteriormente aiutare nella creazione di percorsi formativi pertinenti.

OSSERVAZIONI UTILI PRIMA DI INIZIARE

I moduli possono avere l'ampiezza e la profondità che preferite. Possono essere adattati a una formazione in presenza o virtuale. Si consiglia di fare qualche sforzo nella ricerca del formatore più adatto ai vostri bisogni, che abbia preferibilmente esperienza pregressa nella modalità da voi scelta: in presenza, online o mista.

Il programma non è un modello per raggiungere la perfezione, ma funge senz'altro da supporto in questo processo, mostrando nuove possibilità e prospettive di sviluppo. Pur non esistendo una soluzione per la perfezione, ogni passo è importante, anche se imperfetto. Aumentare la consapevolezza e perfezionare i propri filtri può funzionare anche a fronte di risorse limitate.

Un altro aspetto da tener ben presente è che i processi di cambiamento sono sempre complessi, richiedono un giusto grado di apertura tra lo staff e un giusto impegno da parte della leadership. Il cambiamento è un'attività che coinvolge tutta l'organizzazione e che richiede da parte di tutti la volontà di lavorare attraverso le proprie paure e perplessità.

Ci auguriamo che troviate questo programma di valore e che questo possa offrirvi supporto nel rendere le vostre organizzazioni più sensibili alla diversità!



SVILUPPARE UNA “MENTALITÀ SENSIBILE ALLA DIVERSITÀ”

– un’Attività
per Tutta
l’Organizzazione



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

SVILUPPARE UNA “MENTALITÀ SENSIBILE ALLA DIVERSITÀ”

UN’ATTIVITÀ PER TUTTA L’ORGANIZZAZIONE



DURATA 2X4 ORE

SINTESI/INTRODUZIONE

Questo modulo ha l’obiettivo di aiutare le organizzazioni a incorporare una “mentalità sensibile alla diversità” all’interno della loro identità organizzativa e dei loro processi interni, attraverso cambiamenti concreti. Il modulo include tre fasi: 1) apprendere il concetto di diversità e ciò che questo significa sul posto di lavoro; 2) imparare a superare i pregiudizi nascosti e limitarne i meccanismi; 3) trasformare la teoria nella pratica, alleviando carenze e apportando correzioni.

I partecipanti apprenderanno ad analizzare la struttura delle loro organizzazioni e conosceranno nuove strategie/approcci utili a modificare gli assetti della normativa interna (es. definizione della mission).



MODALITÀ DI EROGAZIONE

Studio autonomo e partecipazione attiva.

PREPARAZIONE/MATERIALI

Input teorici, strumenti da sperimentare, casi studio.

OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

- Teoria della diversità e i principali problemi di una cultura del lavoro discriminatoria;
- (auto-) Valutazione dei metodi e dell'individuazione delle diversità (rinnovo delle strutture interne, dei processi interni e della cultura del lavoro);
- Strumenti di aggiustamento dell'ambiente interno e dei comportamenti;
- Strumenti che rendano il cambiamento uno sforzo di gruppo

Competenze acquisite

- Riconoscere le forze e i punti deboli delle istituzioni;
- Cambiare prospettiva;
- Identificare i pregiudizi nascosti;
- Identificare meccanismi/schemi/pr egiudizi intrinseci problematici;
- Trasferire la teoria in azioni concrete; co-sviluppare misure utili al cambiamento.

Qualità acquisite

- Mettere in discussione le proprie regole e pregiudizi;
- Pensare in maniera critica;
- Pensare in modo più flessibile;
- Prendere in considerazione la prospettiva altrui.

SUGGERIMENTI/MAGGIORI INFORMAZIONI

Struttura suggerita:

Giorno 1:

- a) Teoria della diversità - cosa significa la diversità sul posto di lavoro?
- b) Introduzione di mezzi utili a filtrare pregiudizi e preconcetti nascosti.

Compito a casa:

I partecipanti individuano un meccanismo o un processo problematico all'interno della loro organizzazione e preparano una possibile soluzione utilizzando gli strumenti presentati.

Giorno 2:

- a) Presentazione dei casi studio preparati dai partecipanti e dibattito.
- b) Introduzione alla teoria di base del cambiamento organizzativo per aiutare i partecipanti a portare avanti il cambiamento.

Consiglio: creare un'atmosfera sicura che incoraggi la comunicazione aperta e la condivisione di carenze e debolezze.



RISORSE SUGGERITE:

Berner, Winfried: Unternehmenskultur:

<https://www.umsetzungsberatung.de/unternehmenskultur/unternehmenskultur.php> (in tedesco).

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf



FATTORI CHIAVE DELL'AMMINISTRAZIONE

- Aiutare Studenti con
Diversità ad Orientarsi
nel Sistema EdA



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

FATTORI CHIAVE DELL'AMMINISTRAZIONE

AIUTARE STUDENTI CON DIVERSITÀ AD ORIENTARSI NEL SISTEMA EDA

DURATA 2X4 ORE

SINTESI/INTRODUZIONE

Lo staff amministrativo nelle organizzazioni EdA è spesso il primo punto di riferimento per i futuri studenti. Questo è capace di modellare sin dall'inizio l'esperienza dei discenti con l'organizzazione e ha un forte impatto sul loro modo di sentirsi accolti e guidati. Migliore è questa esperienza maggiore è la probabilità che gli studenti si ripresentino per esperienze formative future.

L'obiettivo di questo modulo è quello di guidare le organizzazioni nell'attuazione di strategie volte a ridurre le barriere - sia mentali (es.: eliminazione dei pregiudizi) che concrete (es.: riduzione appropriata delle informazioni) - ad accogliere studenti differenti e a considerare il personale amministrativo come un facilitatore per il loro accesso. Lo staff apprenderà come filtrare gli ostacoli sistematici e come trovare modi adeguati per orientare i discenti all'interno del sistema EdA. Questo approccio ruota intorno a due quesiti: di cosa hanno bisogno i potenziali studenti per orientarsi nel panorama dell'Eda? In che modo gli erogatori dell'EdA possono semplificare o chiarire le loro strutture e i loro processi rendendoli più accessibili a tutti?

Il modulo tratta anche il tema dell'auto-gestione dello staff, incluse le strategie di coping in caso di situazioni particolarmente insolite e complesse.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Input teorico, studio autonomo e partecipazione attiva.

PREPARAZIONE/MATERIALI

Input sul background teorico, casi studio, esercizi di riflessione, strumenti per facilitare la ricerca di soluzioni appropriate.

OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

- Requisiti comunicativi per confrontarsi con gruppi diversificati: conoscenza dell'inglese, linguaggio semplice ecc.
- Strumenti utili a ridurre le barriere (mentali e concrete)
- Metodi di guida del discente che rendono l'ambiente accessibile (dalla ricerca di corsi attraverso apposite lezioni fino allo svolgimento degli esami);
- Strategie di coping per il personale in bilico tra l'incudine e il martello (esigenze degli studenti contro regolamenti amministrativi; clienti difficili; differenze culturali).

Competenze acquisite

- Adozione di una prospettiva esterna/nuova sui processi interni;
- Ricerca di un equilibrio tra norme amministrative e risultati realistici;
- Riduzione appropriata delle informazioni.

Qualità acquisite

- Consapevolezza delle prospettive e dei bisogni altrui;
- Comprensione delle differenze senza cedere nel giudizio;
- Aperura e flessibilità riguardo le differenze culturali;
- Trovare le risposte appropriate;
- Riconoscere lo staff amministrativo come primo punto di contatto, come colui che crea l'esperienza del discente.

← Administration

SUGGERIMENTI/MAGGIORI INFORMAZIONI

Possibile pianificazione:

Giorno 1:

- a) Introduzione teorica: cosa ostacola i migranti? L'altra prospettiva.
- b) Discussione e presentazione delle esperienze dei partecipanti.
- c) Compito a casa: ogni partecipante sceglie un esempio tratto dalla propria esperienza/organizzazione da analizzare in maniera più approfondita per poi presentarlo al gruppo nella sessione successiva (Le domande a cui rispondere sono: cosa è andato storto? Quale può essere una buona alternativa?).

Giorno 2:

- d) Presentazione dei casi e dibattito (possibilmente in piccoli gruppi a seconda del numero dei partecipanti). Lavoro di gruppo per la ricerca di possibili soluzioni (approccio peer) sotto la guida generale dell'insegnate.

Consiglio: iniziare con un esercizio che consente ai partecipanti di immedesimarsi nella confusione provata da un migrante che entra in un sistema perfettamente sconosciuto. Esempi: far orientare il gruppo attraverso un mappa in lingua straniera, chiedere loro di compilare moduli fiscali esteri ecc.



SVILUPPO DEL PERSONALE

Luoghi di lavoro diversi



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

SVILUPPO DEL PERSONALE

LUOGHI DI LAVORO DIVERSI

Questo modulo è progettato per i responsabili del programma e i responsabili della formazione che lavorano in contesti diversi

Lo scopo di questo modulo è di fornire al partecipante le conoscenze, le abilità e le competenze per applicare una serie di abilità personali e interpersonali avanzate con il personale che opera in diversi contesti professionali, civili e vocazionali.

DURATA 2X2 ORE

SOMMARIO/INTRODUZIONE

Il modulo comprenderà tre fasi:

1. Identificare le qualità personali e le abilità necessarie per una partecipazione efficace in luoghi di lavoro diversi.
2. Sviluppare un senso di consapevolezza di sé e degli altri in un team.
3. Lavorare insieme per costruire un senso di diversità e inclusione.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Pratica riflessiva, dialogo e partecipazione attiva.

Input misto, studio/attività auto-diretto

PREPARATIVI/MATERIALI

input teorici, strumenti e casi di studio.



OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

Conoscenze su:

- Principi di sviluppo di sé stessi, del gruppo e della squadra.
- Metodi e strumenti per lo sviluppo e la gestione del personale.
- Dinamiche interpersonali e di gruppo come interazione, motivazione e risoluzione dei conflitti.

Competenze acquisite

Competenze per:

- Supportare il personale con cui si lavora e gestire altro personale.
- Motivare e delegare all'interno dei team del personale.
- Sostenere la valutazione personale e di gruppo della cultura organizzativa che sostiene o inibisce la diversità.

Abilità acquisite

Attitudini per:

- Risolvere i problemi all'interno dei gruppi del personale
- Sostenere lo sviluppo di gruppi di staff che lavorano con comunità diverse.

SUGGERIMENTI/MAGGIORI INFORMAZIONI

Suggerimenti/maggiori informazioni

La creazione di uno spazio sicuro che incoraggi il rispetto reciproco e l'apertura è importante. Creare un'atmosfera sicura che incoraggi la condivisione e la comunicazione aperta a sfide e barriere.

Il linguaggio è un aspetto critico, una cosa viva che si evolve continuamente, assicurarsi che i termini e il linguaggio in uso si evolvano per riflettere le nostre società e le realtà odierne.

Il facilitatore di questo modulo ha libertà di imparare - è un processo di apprendimento a due vie, un processo di co-progettazione tra facilitatore e partecipanti.. Rendendo così l'apprendimento un processo condiviso e quindi una responsabilità condivisa.

Layout suggerito:

Giorno 1:

Teoria della diversità - cosa significa la diversità sul posto di lavoro?

Quanto è diversificato il nostro posto di lavoro? Quali cambiamenti sosterrebbero la diversità?

Esplorazione di esperienze condivise - attraverso casi di studio.

Attività dei gruppi di partecipanti: In piccoli gruppi identificare un processo, un meccanismo sul posto di lavoro e preparare una possibile soluzione o risposta utilizzando gli strumenti introdotti.

Pratica riflessiva: Creare opportunità per la pratica riflessiva e il diario. Incoraggiare i partecipanti a scrivere i loro pensieri personali sui processi incontrati il giorno 1. Sottolineate che questi sono pensieri personali, non hanno bisogno di condividere, ma create un'opportunità per coloro che desiderano condividere all'inizio del giorno 2.

Giorno 2:

Collegare la teoria alla pratica.

Presentazione di casi di studio preparati dai gruppi di partecipanti nel giorno 1.

Identificare i modi per assicurare che la pratica sia più accomodante per la diversità. Dialogo tra i partecipanti, esperienze condivise e analisi.

Metodi di apprendimento: Dialogo, strumenti di autovalutazione organizzativa, attività di lavoro in piccoli gruppi, problem solving, storytelling, simulazioni e valutazione di scenari.

Suggerimento: Le risorse qui sotto sono solo a scopo di suggerimento e per la lettura del background; potreste avere i vostri strumenti e metodi che vi sono più comodi da usare e con cui avete familiarità.

RISORSE CONSIGLIATE

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

[Embracing Diversity Report.pdf](#)

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf

MARKETING



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

WHAT'S YOUR
MARKETING
STRATEGY?

MARKETING

Raggiungere, coinvolgere e mantenere una base di pubblico più ampia nell'ecosistema dell'educazione degli adulti.

DURATA 10 ORE

SOMMARIO/INTRODUZIONE

I mezzi di marketing tradizionali sembrano essere poveri di efficacia, e per la maggior parte, i fornitori AE si affidano a strategie di marketing non ordinarie - ma spesso realizzate al di fuori di un "quadro strutturato".

Questo modulo ha l'intento di dotare gli operatori/organizzazioni AE di mezzi robusti e altamente affidabili per diversificare la comunicazione della loro offerta; essere più impattante; sostenibile ed efficace.

Da un altro punto di vista, l'obiettivo di questo modulo è quello di definire un quadro meglio strutturato sulle strategie di comunicazione e di impegno già attuate dai target - permettendo loro di capitalizzare su nozioni e argomenti con cui hanno già familiarità.

Gli studenti saranno meglio preparati a:

- Definire strategie di comunicazione a lungo termine.
- Pianificare campagne di sensibilizzazione (cioè pubblicità e sponsorizzazione).
- Coinvolgere il pubblico attraverso le piattaforme dei media.
- Intercettare i bisogni e le dinamiche rilevanti all'interno degli ecosistemi digitali.
- Sfruttare i mezzi informatici e decodificare i dati analitici per la pianificazione avanzata dell'offerta educativa e formativa.
- Descrivere il ruolo del marketing digitale nei contesti AE.
- Presentare e discutere gli elementi chiave di una strategia di marketing digitale.
- Spiegare come misurare l'efficacia di una campagna di marketing digitale.
- Dimostrare le abilità pratiche essenziali nei comuni strumenti di marketing digitale.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Aula e autoapprendimento

PREPARAZIONI/MATERIALI

Dispense, glossario, riferimenti, suggerimenti per ulteriori letture.

OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

Dal livello 3 al livello 5.
Più specificamente:

- Soddisfare il pubblico: sintonizzare l'offerta sulle sue aspettative
- Sfruttare le soluzioni informatiche per una migliore comprensione del sistema socio-economico
- Anticipare le tendenze di un ambiente AE diversificato

Competenze acquisite

Dal livello 3 al livello 5.
Più specificamente:

- Come sfruttare i modelli "tradizionali" di MKTG per la fornitura di AE
- Pubblicità indiretta: da un approccio passivo a uno proattivo
- Come "leggere" e decodificare la diversità all'interno degli ecosistemi AE

Abilità acquisite

- Potenziamento dell'alfabetizzazione commerciale e informatica: Social Media Marketing per AE
- Aumento della presenza nei media e dell'attrattiva online
- Maggiore consapevolezza culturale
- Miglioramento delle PR e delle capacità di comunicazione



SUGGERIMENTI/ULTERIORI INFORMAZIONI

Più in generale, pensiamo di dare alle organizzazioni AE strumenti moderni, consolidati e ispirati al business.

Questo sarà fatto capitalizzando ciò che l'organizzazione AE già mette in pratica - ma in un modo più strutturato ed efficiente; inoltre, soddisferà un approccio di domanda-trazione e innescherà le precondizioni per una maggiore sostenibilità ed efficacia a lungo termine della fornitura AE.

Anche se le tre macro-aree di questo modulo possono essere concepite come materiali didattici a sé stanti, i formatori sono invitati a guidare gli studenti attraverso gli argomenti e i contenuti di "Marketing" come raccomandato dagli stessi sviluppatori.

Lo schema generale, infatti, risponde a un quadro logico preciso:

1. In primo luogo, vogliamo assicurarci che gli studenti prendano familiarità con i pilastri degli studi e delle pratiche di marketing (ancora non chiaramente compresi, come suggerito dalla valutazione secondaria condotta a livello europeo). Nello stesso contesto, andremo avanti evidenziando cosa è diventato il marketing con l'avvento delle tecnologie digitali - un'attenzione precisa sarà data a spiegare il paradigma (e il ruolo) del marketing digitale nelle società digitali.
2. Dopo di che combineremo e integreremo il precedente con un altro quadro importante negli studi MKTG, il Diversity Marketing. L'output è rappresentato da una formula ibrida che deriva dall'armonizzazione dei due (facendo leva sulle tecnologie digitali per indirizzare, coinvolgere e mantenere un pubblico diversificato)
3. Il modulo si concluderà con un'analisi approfondita di quello che sembra il mezzo di marketing digitale non tradizionale più "in voga" all'interno dell'ecosistema AE europeo: il passaparola online (eWOM). eWOM si pone come l'apice dei passi conclusi finora: come innescare, nutrire e guidare un eWOM positivo tra un pubblico di destinazione diverso.

SCHEMA PROPOSTO PER FONDAMENTI DI MKTG (DIGITALE)

- Il ruolo del Marketing: definizioni ed elementi determinanti
- Il marketing digitale come nuovo paradigma dominante
- Online, Visibilità, Public engagement e gestione della e-Community: best practice della comunicazione digitale
- "Pillole" di data analytics

SCHEMA PROPOSTO PER DIVERSITY MKTG

Principi teorici

- Come stabilire una relazione con un pubblico diversificato?
- In-cultura (relazionandosi con i loro valori)
 - In-lingua (interpretando, piuttosto che traducendo)
 - In-persona (interagire, piuttosto che incontrarsi)
- Analisi del contesto operativo: mettere a punto il vostro messaggio per i destinatari
- Pianificazione >> Esecuzione >> (ri)adattamento
 - Riconoscere il Diversity Marketing come un processo continuo
 - Comprendere la "diversità"
 - Cercare fonti interne (cioè i target stessi, sfruttare un team di marketing diversificato)
 - Raccogliere e interpretare i dati

SCHEMA PROPOSTO PER L'EWOM: PRINCIPI GUIDA

- Cos'è il passaparola?
- Passare l'attenzione da "raccogliere like e follower" a "creare proattivamente un legame con il pubblico".
- Cos'è il passaparola online (eWOM)?
- "Il referral marketing si basa sulla motivazione dei clienti soddisfatti/soddisfatti come base di referral, sulla ricerca di clienti attuali che possano fornire referral con un alto valore di vita, sull'uso di programmi di referral marketing per aumentare le promozioni tradizionali, e sullo sviluppo di un sistema di compensazione per i referral basato sia sul pagamento diretto che su una maggiore visibilità" (fonte: HBR)
- eWOM come mezzo strategico per il marketing indiretto
- Il ruolo dei testimonial e delle recensioni
 - Condividere gli incentivi
- Come innescare un eWOM positivo (cioè partire dall'esperienza degli studenti, misurare la loro soddisfazione)
- Amplificare la partecipazione del pubblico e integrare voci ed esperienze per rimodellare la catena del valore
- Come guidare il marketing eWOM
- Coinvolgimento bidirezionale in tutte le fasi dell'esperienza di apprendimento

COLLABORAZIONE



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





COLLABORAZIONE

Consente agli studenti di sviluppare e sostenere migliori sinergie con altri operatori nel campo dell'educazione degli adulti.

DURATA 10 ORE

SOMMARIO/INTRODUZIONE

Questo modulo è concettualmente diviso in due sezioni, altamente complementari tra loro:

1. Stakeholder Management

Nel contesto di questa formazione, lo Stakeholder Management dovrebbe essere concepito da insegnanti e studenti come un mezzo strategico per ampliare la portata e la visibilità della fornitura di AE: l'assunto fondamentale è che le sinergie e gli sforzi in rete degli operatori AE abbiano un'eco maggiore della semplice somma delle loro azioni (cioè "il tutto è maggiore della somma delle sue parti")

Stakeholder Management è anche uno strumento per gli operatori AE per valutare il loro posizionamento rispetto ad altri fornitori:

- Permette alle organizzazioni di scalare le loro curve di apprendimento più rapidamente.
- Permette alle organizzazioni di essere più efficienti / efficaci - riducendo i loro costi in termini di sforzi e tempi.

2. Networking

Costruendo (e alimentando) una rete robusta e affidabile di professionisti, gli operatori/organizzazioni AE sono in grado di capitalizzare e sfruttare nuove conoscenze e know-how (cioè come essere più diversi) stimolati dall'interazione con le parti esterne.

Il networking sostiene l'emergere di opportunità inesplorate e di nuovi possibili modi di interpretare e attuare le cose: una maggiore consapevolezza di sé, autoefficacia e competenza comunicativa sono di conseguenza percepite come risultati dell'apprendimento.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

studio autonomo, partecipazione attiva

PREPARAZIONE/MATERIALI

(ppts e formati Word): strumenti (es. modello vuoto delle matrici di cui sopra per sessioni di brainstorming), linee guida, best-practice, liste di controllo, tutorial passo-passo

OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

- Dal livello 3 al livello 5
- Profilo degli stakeholder: misurare e valutare il ruolo degli STKH (cioè impatto vs influenza)
 - Identificare potenziali interrelazioni e benefici reciproci
 - Pianificazione ed esecuzione delle strategie di coinvolgimento degli STKH

Competenze acquisite

- Dal livello 3 al livello 5
- Definizione degli aspetti della teoria STKH:
 - Identificazione
 - -L'impegno
 - Gli elementi costitutivi della gestione di STKH: comprensione dei bisogni, delle priorità e delle aspettative della controparte

Abilità acquisite

- Creare e mantenere relazioni professionali di valore e di lunga durata
- Rafforzare la consapevolezza culturale (interna)
- Coltivare e rafforzare l'ascolto attivo
- Lavoro di squadra, negoziazione e risoluzione dei conflitti

...continua alla prossima pagina

...continua

- Misurare e valutare l'impegno degli STKH
- Fare e non fare - cioè come modulare la comunicazione con ogni gruppo identificativo
- Comprensione sistemica delle reti come entità complesse di persone, relazioni e interessi
- Sfruttare le TIC per migliori opportunità di outreaching
- Capire e sfruttare gli ambienti digitali per massimizzare la fornitura dell'offerta AE
- Migliorare la visibilità e le relazioni continuative
- Implementare e incrementare i processi a 2 vie per la creazione di valore
- Coltivare i contatti strategici e cercare nuovi orizzonti di sviluppo

- Strumenti operativi (es. matrici) per le strategie di gestione STKH
- Fondamenti di gestione della reputazione (online):
 - Cosa si aspetta il pubblico da "voi"?
 - Modi corretti per impegnarsi con il pubblico generale e specifico del settore
 - Come fare una buona prima impressione

- Fare rete a livello P2P (Peer2Peer)
- Identificare gli elementi critici per una migliore comunicazione e capacità di negoziazione
- Coltivare l'affidabilità nella percezione degli altri
- Migliore comprensione del contesto circostante in termini di opportunità emergenti e bisogni latenti

SUGGERIMENTI/MAGGIORI INFORMAZIONI

La ratio di questo modulo di formazione è strettamente legata a ciò che i partner hanno osservato durante la valutazione primaria e secondaria sulle politiche e le pratiche informate sulla diversità a livello organizzativo all'interno delle organizzazioni AE formali e non formali.

Infatti, uno dei risultati più importanti è stata la forte percezione di una generale mancanza di solide sinergie e dinamiche collaborative tra gli operatori dell'Educazione degli Adulti. Il settore è altamente frammentato dall'interno, un fattore che mette in discussione su scala europea la competitività, l'efficacia e l'attrattiva complessiva dell'offerta di educazione degli adulti.

Il tema dello Stakeholder Engagement sembra essere la soluzione perfetta a queste discrepanze del settore, dando alle organizzazioni AE una conoscenza solida e affidabile su come perseguire, sviluppare e implementare strategie di collaborazione efficaci.

Uno dei risultati di apprendimento attesi è una maggiore consapevolezza delle dinamiche, dei bisogni, delle tendenze e delle opportunità per programmi di apprendimento "innovativi" che stanno attualmente emergendo dall'ecosistema AE (cioè la conoscenza tacita).

Altamente raccomandato è anche un massimo di 2h per la pratica con gli strumenti forniti (cioè le matrici).

La sezione Networking è anche strategicamente rilevante per l'esercizio e la promozione di efficaci strategie di Stakeholder Engagement / Retainment. Si applica a tutti i tipi di organizzazioni, ma nel contesto di questa formazione ha un significato ancora maggiore.

Il Networking rappresenta la prospettiva più operativa legata alla precedente: sta per tutto ciò che deve essere fatto per sostenere le strategie STKH (sia in termini di identificazione che, soprattutto, di coinvolgimento) nel lungo periodo - in un senso più ampio, anche da una prospettiva personale e relazionale interpersonale.

Il tema dello Stakeholder Engagement e del Networking sono molto ampi e senza adeguate linee guida potrebbero apparire un po' troppo dispersivi, ecco perché alla pagina seguente proponiamo una panoramica sugli argomenti chiave e cardine che dovrebbero essere considerati per una completa e iniziale comprensione di entrambi i temi.

SCHEMA PROPOSTO PER “STAKEHOLDERS ENGAGEMENT”

Stakeholder Management: Introduzione e premesse

- Teoria degli stakeholder: Di cosa si tratta
- Identificazione degli stakeholder: teoria e strumenti
- Analisi degli Stakeholder
- Una classificazione degli Stakeholder nel contesto della DIVERSITÀ

Allegato*:

- (1a) La matrice di potere/Interesse
- (2a) Il Modello della salienza (legittimità - potere - urgenza)

Stakeholder Engagement & Mobilitazioni

- Gestire le loro aspettative mentre si costruisce un terreno comune per le azioni
- Introdurre le parti interessate ai processi partecipativi: un modello di co-creazione per la fornitura di AE
- Facilitare il processo decisionale bilaterale

Allegato*:

- (1b) La Matrice dello Stakeholder Engagement: Desiderato (D)/Corrente (C) coinvolgimento

SCHEMA PROPOSTO PER “NETWORKING”

Il significato di Networking

- Costruzione della fiducia
- Gestione della conoscenza
- La reputazione come prima risorsa fondamentale per le organizzazioni AE

Tipologie di Networks

- “comunità di pratica” VS “organizzazioni in rete”

Networks come sistema complesso

- Nodi vs hub vs link

Gestire il tuo network: follow-up e posting

- mezzi online per gestire la propria identità (cioè valori, missione, ecc.)

Generare “buzz” e consapevolezza

- Comunicazione digitale e PR per i fornitori di AE

Networking come processo a 2 vie

- Strategie relazionali Win-Win per la fornitura di AE
- Networking come “fonte aperta” per il miglioramento, il potenziamento e l'aggiornamento delle competenze

**avvertenze: i seguenti allegati hanno lo scopo di integrare a fini didattici tre degli strumenti più noti e affidabili utilizzati quotidianamente dalle organizzazioni affermate per definire, rivedere e mettere a punto le loro strategie di coinvolgimento degli stakeholder. Questa lista non è in alcun modo definitiva ed è stata limitata a questi tre tenendo in considerazione la loro facilità d'uso, l'accessibilità e le aspettative della formazione legate all'EQF.*

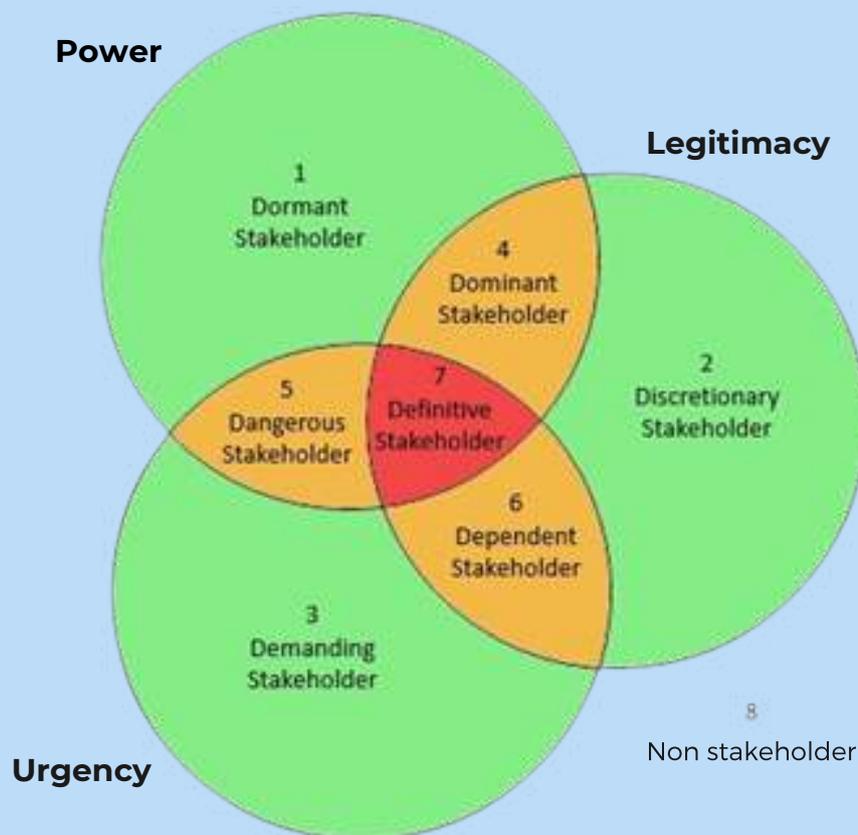
ALLEGATO 1A: LA MATRICE POTERE-INTERESSE (JOHNSON AND SCHOLES; 1999)



La Matrice Potere-Interesse è tra gli strumenti più comuni per classificare la rilevanza "strategica" che uno Stakeholder può avere sulle attività, sui processi e sui risultati complessivi di un'organizzazione. Sulla base delle due variabili identificate (cioè Interesse e Impatto), gli stakeholder sono classificati in quattro cluster e ad ognuno corrisponde una specifica strategia di gestione.

Più alto è il livello di Impatto e di Interesse, più alta è la priorità dello stakeholder considerato. Gli studenti dovrebbero essere in grado di familiarizzare con lo strumento e replicare le stesse decisioni di approccio come suggerito dal quadro.

ALLEGATO 2A: MODELLO DI SALIENZA DEGLI STAKEHOLDER (MITCHELL, AGLE AND WOOD; 1997)



Il Modello di Salienza è anche un altro quadro molto proficuo. In questo caso, gli studenti sono messi alla prova con un'analisi trilaterale che alla fine risulta in otto potenziali risultati. Più lo stakeholder considerato converge verso il centro sulla base del suo grado di Legittimità, Urgenza (cioè "il grado in cui le rivendicazioni dello stakeholder richiedono attenzione immediata", p. 864), e Potere; inoltre lo stakeholder richiede attenzione prioritaria da parte dell'organizzazione.

In generale, (1), (2) e (3) sono stakeholder a bassa salienza con aspettative (e/o impatti) molto ridotti sulle attività dell'organizzazione. (4), (5) e (6) sono categorie "difficili" e devono essere gestite con attenzione ponderata; questi sono stakeholder con alte aspettative e grande richiesta di impegno. (7) è lo stakeholder di massima priorità e il manager dovrebbe monitorare molto frequentemente il suo/la sua livello di soddisfazione generale sui risultati raggiunti dall'organizzazione (nella maggior parte dei casi, parliamo di enti pubblici con un alto livello di influenza).

Ancora una volta, gli studenti sono chiamati a familiarizzare con questo strumento ed esercizio cercando di applicarlo al loro contesto operativo.

ALLEGATO 1B: LA MATRICE DELL'IMPEGNO DEGLI STAKEHOLDER: DESIDERATO (D) VS CORRENTE (C)

STAKEHOLDER	Ignaro	Resistente	Neutro	Solidale	Principale
STKH 1		C		D	
STKH 2				D/C	
STKH 3	C			D	
...	...				
...	...				
...	...				
STKH n	...				

Dopo un'adeguata identificazione degli stakeholder più rilevanti, la matrice di cui sopra è usata dal personale senior delle organizzazioni per monitorare, valutare e valutare il loro attuale livello di impegno rispetto al livello desiderato.

Per gli stakeholder ad alta priorità (cioè Solidale), una situazione come nel caso di STKH 1 è molto più allarmante del caso di STKH 3 - essendo il fatto che una resistenza/disinteresse generale compromette gli sforzi dell'organizzazione più di quanto potrebbe fare un senso di inconsapevolezza.

Chiaramente, lo scenario favorevole è quando D e C corrispondono alla stessa casella - il che significa che le strategie di coinvolgimento si stanno allineando alle aspettative.

Gli allievi potrebbero sfruttare questo semplice strumento per acquisire "consapevolezza visiva" del lavoro condotto finora dalla loro organizzazione in termini di comunicazione e networking - e iniziare ad applicare le misure correttive coerenti.

IL COACHING COME STRUMENTO DI GUIDA I



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



IL COACHING COME STRUMENTO DI GUIDA I

Questo modulo può essere utilizzato come introduzione al coaching e come strumento utile per comprendere al meglio le battaglie quotidiane dei migranti. Il modulo intende trasmettere gli aspetti teorici e pratici delle attività di coaching e orientamento e vuole offrire una visione più profonda di ciò che significa, in generale, lavorare con gli altri.

DURATA 2+2X4 ORE

SINTESI/INTRODUZIONE

Il modulo “Il Coaching come Strumento di Guida” intende formare degli operatori in grado di offrire guida e supporto ai migranti attraverso differenti metodi di coaching, primo tra tutti una migliore comprensione dei bisogni individuali all’interno di un contesto straniero. In primo luogo, al livello teorico, gli operatori apprenderanno le caratteristiche di un buon coach, la differenza dei diversi stili di coaching, la natura dei bisogni di ogni individuo e le sfide che potrebbero presentarsi durante le sessioni di coaching. La parte pratica del modulo, invece, offrirà agli operatori metodi e strumenti utili per comprendere i bisogni specifici dei migranti attraverso giochi di ruolo, casi studio, presentazioni e attività individuali. I risultati del modulo sono collegati in modo da migliorare la comunicazione, le tecniche di feedback costruttivo, il tutoraggio e l’identificazione di finalità e obiettivi per ogni singolo migrante che gli operatori incontreranno.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Studio autonomo, partecipazione attiva, presentazioni, esercizi individuali, attività in coppia o in piccolo gruppi.

PREPARAZIONE/MATERIALI

Teoria/strumenti, casi studio, giochi di ruolo e attività individuali.



OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

- Comunicazione;
- Supporto;
- Auto-valutazione e valutazione tra pari;
- Feedback costruttivo;
- Creazione di un piano strategico;
- Coaching;
- Tutoraggio.

Competenze acquisite

- Definizione degli obiettivi;
- Empatia;
- Capacità di ascolto;
- Osservazione del linguaggio del corpo;
- Capacità di interrogazione;
- Strumenti di monitoraggio.

Qualità acquisite

- Empatia;
- Comprensione delle sfide;
- Mentalità strategica per la definizione degli obiettivi;
- Teamwork;
- Auto-valutazione e valutazione tra pari;
- Proattività;
- Pazienza.

SUGGERIMENTI/ULTERIORI INFORMAZIONI

[Sito web del progetto europeo Coach 4 ME che contiene utili metodi di coaching](https://coach4me.wixsite.com/coach4me)
<https://coach4me.wixsite.com/coach4me>

[Articolo "Transformation to Academic Leadership: the Role of Mentorship and Executive Coaching":](https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf) <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf>

CONTENUTO

TEORIA:

- Cos'è il coaching;
- Come distinguere tra consulente, guru, amico, stratega e leader.
Quale figura è più appropriata a una determinata situazione?
- I bisogni di ogni persona (certezze, possibilità di scelta, percezione del proprio valore, relazioni con gli altri);
- Le sfide del coaching.

LAVORO INDIVIDUALE CON I PARTECIPANTI SULLE LORO SFIDE INDIVIDUALI:

- Comunicazione;
- Feedback;
- Pianificazione strategica.

BISOGNI FORMATIVI:

- Educazione;
- Apprendimento;
- Cultura del lavoro e competenze per il mercato occupazionale;
- Programmi di tutoraggio.

OBIETTIVI FORMATIVI:

- Imparare a comunicare con empatia e comprensione;
- Saper meglio supportare una persona che ha vissuto un'esperienza diversa dalla propria;
- Svolgere l'autovalutazione e la valutazione tra pari;
- Tecniche su come produrre feedback costruttivi che portano al miglioramento;
- Apprendere a definire finalità e obiettivi;
- Insegnare ai migranti come accedere con successo al mercato del lavoro;
- Aiutare i migranti a integrarsi nella cultura e nelle abitudini del paese in cui vivono;
- Essere in grado di offrire supporto ai migranti attraverso il tutoraggio.

DOMANDE GUIDA:

Come gestiresti una situazione quando devi dare consiglio o supporto a un migrante che sta attraversando situazioni differenti dalle tue?

LE FASI DEL PROCESSO:

- Profilo dei discenti;
- Bisogni, aspettative ed esperienza pregressa in materia;
- Individuazione della metodologia di apprendimento preferita.



IL COACHING COME STRUMENTO DI GUIDA II



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



IL COACHING COME STRUMENTO DI GUIDA II

Questo modulo si presenta come un'ulteriore introduzione al coaching e alla comprensione dei bisogni dei migranti. Offre aspetti teorici e pratici sulle attività di coaching e orientamento e dà una visione più chiara di ciò che significa, in generale, lavorare a contatto con gli altri.

DURATA 2+2X4 ORE

SINTESI/INTRODUZIONE

Il modulo "Il Coaching come Strumento di Guida II" intende formare, sia al livello teorico che pratico, degli operatori in grado di offrire una guida ai migranti attraverso differenti metodi di coaching, primo tra tutti la migliore comprensione dei bisogni individuali in contesto straniero. In primo luogo, al livello teorico, apprenderanno come strutturare delle sessioni, garantire accountability, svolgere l'autovalutazione, valutare i bisogni dei migranti e infine i metodi migliori per insegnare loro competenze di base. In seguito, nella sezione pratica, sarà data maggiore importanza a una profonda comprensione dei migranti e del loro background. Attraverso casi studio e giochi di ruolo, sarà possibile scoprire di più sulla funzione degli operatori in qualità di guida per i migranti.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Studio autonomo e partecipazione attiva.

PREPARAZIONE/MATERIALI

Teoria/strumenti, casi studio, giochi di ruolo e attività individuali.



OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

- Trasmissione di basic skills;
- Importanza del background storico-culturale;
- Insegnamento delle digital skills;
- Empowerment dei migranti;
- Cittadinanza.

Competenze acquisite

- Definizione degli obiettivi;
- Empatia e buona comprensione dei migranti e delle loro situazioni;
- Capacità di ascolto;
- Comprensione del linguaggio del corpo.

Qualità acquisite

- Empatia;
- Comprensione delle sfide;
- Individuazione degli obiettivi;
- Teamworking;
- Auto-valutazione e valutazione tra pari;
- Proattività;
- Pazienza.

SUGGERIMENTI/ULTERIORI INFO

[Sito web del progetto europeo Coach 4 ME che contiene utili metodi di coaching.](https://coach4me.wixsite.com/coach4me)
<https://coach4me.wixsite.com/coach4me>

Articolo "Transformation to Academic Leadership: the Role of Mentorship and Executive Coaching" <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf>

Corso online gratuito di Udemy: Become a paid life coach online

CONTENUTO

TEORIA:

- Come strutturare le sessioni dal primo incontro in poi;
- L'accountability del coachee (colui che usufruisce del coaching): consapevolezza, impatto, impegno;
- L'autovalutazione sull'obiettività, sull'utilità e sulle conoscenze/competenze necessarie per essere un coach;
- La valutazione dei bisogni dei migranti in termini di contenuto;
- L'individuazione dei metodi migliori per insegnare ai migranti capacità e competenze di base;

MATERIALI/PREPARAZIONE:

- Presentazioni;
- Attività individuali;
- Casi studio;
- Giochi di ruolo.

OBIETTIVI FORMATIVI:

- Analisi dei bisogni dei migranti;
- Comprensione delle questioni più importanti per i migranti a seconda dei loro bisogni;
- Formazione dei migranti su diversi argomenti;

DOMANDE GUIDA:

Quali sono le tematiche di cui il tuo gruppo target ha bisogno di acquisire conoscenza?

FASI DEL PROCESSO:

- Profilo dei discenti;
- Bisogni, aspettative ed esperienza pregressa in materia;
- Individuazione della metodologia di apprendimento preferita.



INCONTRO TRA LINGUA E CULTURA

Come assicurarsi il
miglior incontro tra
discenti e
organizzazione



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





INCONTRO TRA LINGUA E CULTURA

DURATA 3X3 ORE

SINTESI/INTRODUZIONE

Il modulo “Incontro tra Lingua e Cultura” introduce i concetti di precomprensione e pregiudizio, cultura, comunicazione e stili di apprendimento. Ognuna delle tre sessioni del modulo affronterà un argomento differente offrendo una prospettiva teorica oltre alla possibilità di analizzare la situazione attuale e testare, attraverso la pratica, nuovi metodi ed esperienze.

I partecipanti impareranno ad affrontare i propri preconcetti e a comprendere l'importanza, per gli studenti, di un approccio olistico individualizzato. Attraverso un'introduzione alla comunicazione in prospettiva culturale, comprenderanno come lavorare, nel quadro dei loro corsi e programmi, in presenza di barriere culturali e linguistiche fino a superarle.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Teoria, strumenti per l'analisi e l'auto-analisi, discussione e riflessione, esercizi e metodi interattivi.

PREPARAZIONE/MATERIALI

Introduzione teorica (vedi la voce “Suggerimenti”), esercizi (es. Ispirazione suggerita), materiali per gli esercizi (lavagna a fogli mobili, foglietti adesivi, penne, carta ecc.).

OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

- Conoscenza teorica della precomprensione;
- Differenza tra linguaggio scritto e orale, tecnico e non tecnico ecc.;
- Conoscenza di differenti forme d'intelligenza (la diversità non riguarda solo la nazionalità/etnicità);
- Conoscenza olistica dell'essere umano - l'importanza del sentirsi inclusi in una comunità.

Competenze acquisite

- Identificare le proprie precomprensioni;
- Identificare gli aspetti del linguaggio utili per la pianificazione dei programmi;
- Identificare gli aspetti da modificare nell'offerta/materiali dei diversi stili di apprendimento;
- Interrogarsi sulla situazione dei singoli individui e conseguenti bisogni;
- Analizzare le proprie pratiche affinché ognuno possa sentirsi accolto in ogni fase del processo.

Qualità acquisite

- Attenuare le proprie precomprensioni, maggiore flessibilità nella percezione delle situazioni e apertura a nuove modalità d'azione;
- Comunicare in modi differenti a seconda del contesto;
- Percepire il valore in ogni tipo di intelligenza;
- Aprirsi alla diversità e alle differenze, provare empatia;
- Disposizione a muoversi nella propria zona di tolleranza piuttosto che di preferenza;
- Non giudicare e saper dissolvere le dicotomie.



SUGGERIMENTI/MAGGIORI INFORMAZIONI

Struttura suggerita della sessione:

Modulo 1: Pregiudizio, precomprensione e comunicazione

Teoria:

- Conoscenza del concetto di precomprensione, pregiudizio e stereotipi;
- Conoscenze socio-linguistiche.

Analisi:

- Comprendere la propria personale precomprensione;
- Comprendere il concetto di diversità e differenza nella propria situazione attuale.

Pratica:

- Attenuare la propria precomprensione;
- Comprendere la prospettiva degli altri, provare empatia;
- Aprirsi a nuove modalità d'azione e reazione.

Modulo 2: Cultura e comunicazione

Teoria:

- Comunicazione – differenze relative a un paese/area specifica (es. struttura dei testi o scelta delle parole);
- Differenze tra linguaggio scritto e orale, tra linguaggio tecnico e non tecnico;
- Cos'è la cultura – la cultura vissuta contro la cultura idealizzata;
- Variazioni all'interno di una cultura – la cultura come stereotipo.

Analisi:

- Identificare gli aspetti linguistici da tener presente al momento della pianificazione di un programma;
- Revisionare le pratiche correnti;
- Analizzare la propria cultura;
- Comprendere e prevenire i conflitti scaturiti da differenze culturali, religiose, sessuali ecc.

Pratica:

- Scegliere la lingua/comunicazione orale rispetto a quella scritta;
- Variare il tipo di comunicazione a seconda del contesto;
- Costruire testi/presentazioni nel modo giusto - come mettere in pratica la comunicazione.



Modulo 3: Comunicazione e apprendimento

Teoria:

- Stili di apprendimento e differenti tipi di intelligenza – la diversità oltre il concetto di nazionalità/etnicità;
- La visione olistica dell'essere umano;
- L'inclusione come bisogno umano.

Analisi:

- Identificare le possibilità di cambiamento nelle pratiche attuali;
- Interrogarsi sulla situazione degli individui e sui conseguenti bisogni;
- Comprendere le conseguenze del vivere in una condizione di esilio e come questa influenzi l'apprendimento;
- Analizzare le proprie pratiche affinché ogni individuo possa sentirsi accolto in ogni fase del processo.

Pratica:

- Individuare del valore in tutti i tipi di intelligenza;
- Essere a proprio agio nella propria zona di tolleranza piuttosto che quella di preferenza;
- Adattare la comunicazione ai differenti contesti;
- Offrire supporto digitale – traduttori, ecc.

LETTURE CONSIGLIATE/MATERIALI

Schein, Edgar H.(2004): Organizational Culture and Leadership

Hofstede, Geert (2001). Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations

Gardner, Howard (2006): Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice.

Ulteriori esercizi possono essere trovati nei seguenti link:

<https://www.artemaccess.eu/artem-action>

<https://migraid.eu/deliverables/>

FOCUS DEGLI ALLIEVI



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



FOCUS DEGLI ALLIEVI

Progettare programmi di formazione incentrati sull'allievo adulto, scegliere gli strumenti appropriati e approfittare della diversità degli allievi per assicurare il successo di un corso che ha una partecipazione di gruppo mista.

DURATA 3X4 ORE

SOMMARIO/INTRODUZIONE

L'educazione degli adulti è stata strutturata, per molto tempo, intorno a due pilastri distinti: la formazione focalizzata su apprendisti locali e la formazione pensata per gli stranieri. Poiché i paesi europei sono diventati sempre più multiculturali con l'arrivo di migranti in diversi momenti, durante gli ultimi decenni, il modello a due pilastri sembra aver raggiunto la fine della sua efficienza.

Il modulo in questione si concentra nel facilitare i progettisti della formazione, siano essi stessi formatori o specialisti dell'educazione degli adulti, a progettare programmi di formazione che possono essere implementati in gruppi di tirocinanti misti, approfittando della loro diversità.

L'obiettivo di questo modulo è quello di facilitare la comunità dell'educazione degli adulti nella progettazione di programmi che siano inclusivi per tutti i gruppi della popolazione a cui si rivolgono, offrendo il loro menu di formazione "mainstream" contenente corsi adatti alla totalità degli adulti. Man mano che il numero di fornitori europei di formazione per adulti che aderiscono a questo approccio aumenta, l'intero settore si muoverà verso una situazione di integrazione in cui i futuri tirocinanti non saranno segregati in base al loro background culturale o etnico. Un tale spostamento dall'offerta di formazione "tradizionale" contro quella "specializzata" porterà ad una società integrata, democratizzando l'educazione degli adulti e fornendo loro le necessarie conoscenze, abilità e attitudini che portano gli individui e la società a svilupparsi ulteriormente.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Partecipazione attiva attraverso:

1. Giochi di ruolo
2. Studi di casi fittizi
3. Lavoro di gruppo

Tutti gli elementi della formazione (argomenti) saranno supportati da esercizi e ai partecipanti sarà dato tempo per la discussione, al fine di raggiungere le loro conclusioni. I punti principali della teoria saranno presentati dai formatori dopo le conclusioni del gruppo alla fine di ogni esercizio.

PREPARAZIONI/MATERIALI

1. Casi di studio
2. Scenari per il gioco di ruolo

Con l'obiettivo di garantire che i formatori/progettisti di programmi di formazione siano in grado di trarre vantaggio dalla diversità dei partecipanti al fine di raggiungere i risultati di apprendimento stabiliti



OBIETTIVI FORMATIVI

Conoscenze acquisite

I partecipanti sapranno che:

1. Gli allievi adulti sono individui che si uniscono alla formazione con una collezione di esperienze di vita che deve essere compresa e sfruttata dal formatore.

2. Il formatore deve usare metodi che permettano agli allievi di:

a. analizzare criticamente le loro esperienze per affrontare le loro idee prefissate

b. mettere a frutto le loro abilità di vita

c. combinare le competenze esistenti con la formazione attuale

d. cooperare con gli altri allievi, approfittando della diversità del gruppo, per imparare gli uni dagli altri.

Competenze acquisite

I partecipanti saranno in grado di:

1. Applicare i metodi appresi in modo pratico

2. Creare un ambiente di apprendimento inclusivo

3. Motivare i tirocinanti, utilizzando strumenti di formazione adeguati, al fine di garantire la loro partecipazione attiva

4. Valutare - Valorizzare i benefici dei processi di apprendimento cooperativo

Abilità acquisite

L'atteggiamento dei partecipanti* sarà guidato verso:

1. La volontà di superare i propri stereotipi

2. Sentirsi in grado di affrontare la diversità e di gestire un gruppo multiculturale

3. La volontà di comprendere gli altri

4. La volontà di cooperare con gli altri

5. L'uso dell'empatia per accettare la diversità delle esperienze e dei sistemi di valori degli altri, al fine di garantire una cooperazione efficace.

* Gli obiettivi di attitudine sopra menzionati permeano ovviamente diversi moduli, oltre a quelli attuali.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Possibili passi nel processo e pianificazione:

In base al profilo dei tirocinanti e all'analisi dei loro bisogni

1. Studio approfondito del profilo dei tirocinanti
2. Analisi delle lacune basata sul profilo dei tirocinanti e sui risultati dell'apprendimento
3. Progettazione del programma di formazione
4. Scelta tra gli strumenti di formazione disponibili
5. Includere una discussione sulla valutazione della sinergia al punto di completamento di ogni argomento
6. Fine della formazione di Autovalutazione del formatore

Consigli:

La teoria sarà mantenuta al minimo possibile per dare ai partecipanti il tempo di esercitarsi e discutere. L'efficacia dell'educazione degli adulti attraverso:

1. Progettazione del programma di formazione
2. Scelta degli strumenti di formazione
3. Promozione degli effetti sinergici

Non dimenticare mai:

- I bisogni individuali
- Creazione di spazi di apprendimento sicuri
- Necessità di formati che permettano la partecipazione di gruppi misti





ULTERIORI APPROFONDIMENTI

1. Progettazione del programma di formazione

- Struttura di progettazione e consegna della formazione MIT

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/framework.html>

- Modulo domande chiave del MIT, FATTORI DI PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE: DOMANDE CHIAVE

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/questions.html>

- Partecipanti

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/participants.html>

<https://www.unhcr.org/teaching-about-refugees.html#words>

- Beni immateriali

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/intangibles.html>

- Metodi

<http://web.mit.edu/training/trainers/tdmexecsum.pdf>

2. Valutazione della formazione

<https://kodosurvey.com/blog/3-best-methods-evaluate-training-effectiveness>

3. Competenze per la vita

<https://eric.ed.gov/?id=EJ1060566>

COSTRUIRE COMUNITÀ DIVERSE



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



COSTRUIRE COMUNITÀ DIVERSE

Lo scopo di questo modulo è quello di supportare il manager/amministratore/studente nel valutare le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per progettare, pianificare e implementare modelli di buona pratica nella costruzione di comunità tra comunità e gruppi diversi.

DURATA 2X2 ORE

SOMMARIO/INTRODUZIONE

Questo modulo comprenderà tre passi:

1. Preparare un piano per impegnarsi con una comunità di destinazione diversa.
2. Sostenere lo sviluppo della comunità target diversificata.
3. Promuovere la sostenibilità delle comunità diverse.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Pratica riflessiva, dialogo e partecipazione attiva.

Input misto, studio/attività auto-diretto.

PREPARAZIONI/MATERIALI

Input teorico, strumenti e casi di studio.

INPUT

Analisi dei bisogni del personale che lavora con comunità diverse, analisi dei bisogni di comunità diverse, problem solving, storytelling e simulazione di scenari. Presentazione di piani e strategie per sostenere e costruire comunità diverse



OBIETTIVI FORMATIVI:

Conoscenze acquisite

Conoscenze su:

- Come sviluppare e sostenere strutture comunitarie diverse.
- Metodi e strumenti per costruire comunità diverse.
- Processi di pianificazione ai fini dell'inclusione.

Competenze acquisite

Competenze per:

- Sostenere il personale che lavora con comunità diverse e il loro sviluppo.
- Identificare, affrontare e gestire le risposte ai potenziali problemi che sorgono all'interno di comunità diverse.

Abilità acquisite

Atteggiamento per:

- Sostenere la costruzione di comunità diverse.
- Sostenere i lavoratori sul campo che lavorano con comunità diverse.
- Risolvere i problemi: Identificare potenziali problemi e gestire le risposte.
- Continua riflessione personale e comunitaria.

SUGGERIMENTI/ULTERIORI INFORMAZIONI

Il Modulo è orientato verso il processo, piuttosto che verso un prodotto da consegnare. La creazione di uno spazio sicuro che incoraggi il rispetto reciproco e l'apertura è importante. Creare un'atmosfera sicura che incoraggi la condivisione e la comunicazione aperta di sfide e barriere. Il linguaggio è un aspetto critico e una cosa viva che si evolve continuamente, assicuratevi che i termini e il linguaggio in uso si evolvano per riflettere le nostre società e le realtà di oggi.

Layout suggerito:

Giorno 1:

Teoria della diversità - cosa significa la diversità per la comunità?

Quanto è diversificata la nostra comunità? Quali cambiamenti sosterrrebbero la diversità?

Quali sono le sfide nel costruire comunità diverse?

Integrazione, come lo facciamo in modo significativo?

Equità, come costruiamo l'equità nel piano della comunità?

Esplorare le esperienze condivise.

Piccole attività di gruppo: In piccoli gruppi

1. Identificare un problema o un bisogno all'interno della comunità che ha un impatto sulla diversità, l'equità e l'inclusività.
2. Identificare le competenze necessarie per il personale che lavora all'interno di comunità diverse
3. Preparare un piano d'azione per affrontare il problema, le competenze o i bisogni che avete identificato.

Pratica riflessiva: Creare opportunità per la pratica riflessiva e il diario. Incoraggiate i partecipanti a scrivere i loro pensieri personali sui processi incontrati il giorno 1.

Sottolineate che questi sono pensieri personali, non hanno bisogno di condividere, ma create un'opportunità per coloro che desiderano condividere all'inizio del giorno 2.

Giorno 2:

Presentazione del piano d'azione preparato dai gruppi di partecipanti nel giorno 1.

Sessione plenaria: Riassumere i modi per assicurare che la comunità sia più accomodante nei confronti della diversità.

Attività di gruppo: In piccoli gruppi esplorare la domanda: come possiamo costruire la sostenibilità nella costruzione di comunità diverse?

Sessione plenaria: Feedback dai piccoli gruppi e riassunto delle considerazioni chiave.

Dialogo tra i partecipanti, esperienza condivisa e analisi.

FONTI SUGGERITE

<https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Combat-Poverty-Developing-Facilitation-Skills-2008.pdf> Capitolo 10, lavorare in modo inclusivo, riconoscendo la differenza

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

[Embracing Diversity Report .pdf](#)

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CA_F_2013.pdf

GRAZIE!



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



Agentur für Erwachsenen-
und Weiterbildung



NIEDERSÄCHSISCHER BUND
FÜR FREIE
ERWACHSENENBILDUNG E.V.



EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communaires



European Consultants



Maynooth
University
National University
of Ireland Maynooth



Grunnet & Petersen
FACILITERING OG UDVIKLING



DIVERSITY



Contatti
Giulia Costantino
research@idpeuropa.com