



[Nome della società]

IO2.A3 Training tools

Partner principale:

PRISM Impresa Sociale s.r.l., Italia



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

Introduzione ai moduli di formazione

I moduli di formazione sono stati creati dai partner del progetto, osservando i risultati ottenuti durante lo sviluppo dell'Output 1. I risultati principali mostrano che lo stato di benessere ai fini di questo progetto è un riflesso della qualità dell'educazione degli adulti. Come i formatori vedono e sentono, in che modo gli studenti imparano più efficacemente, e come il personale nel campo dell'educazione può fare meglio il proprio lavoro sono solo alcuni dei fattori che emergono come, un risultato del benessere emotivo psicologico e spirituale. È degno di nota il fatto che i risultati dell'esame delle diverse procedure nei cinque paesi partner ci ha mostrato che ci sono diverse pratiche quando si tratta di benessere. Da queste differenze, tuttavia, è stato possibile trovare un accordo comune sugli elementi che possono permettere un trasferimento di competenze ai gruppi target. I partner hanno concordato la definizione di 5 moduli che permetteranno un trasferimento di competenze ai formatori che si occupano di educazione degli adulti; e queste competenze saranno condivise dai formatori con il personale amministrativo.

Tabella dei contenuti

Introduzione ai moduli di formazione	2
[Modulo 1] Quadro educativo - ENAEA	4
[Modulo 2] Ambiente di benessere - FRAME	13
[Modulo 3] Attività innovative per aumentare la motivazione - ENOROS	Errore. Il segnalibro non è definito.
[Modulo 4] Armonia di e tra gli attori educativi - PRISM	Errore. Il segnalibro non è definito.
[Modulo 5] Flessibilità del sistema - PROMIMPRESA	Errore. Il segnalibro non è definito.

[Modulo 1] Quadro educativo - ENAEA

<p>Temi</p>	<p>Introduzione alla formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familiarizzazione; • Panoramica sull'orario, fissazione delle regole comuni; • Aspettative dei partecipanti. <p>Introduzione al benessere nell'educazione degli adulti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elementi chiave dell'ambiente di apprendimento del benessere; • Introduzione della Mappa del Benessere. <p>Pianificazione dei corsi di formazione e creazione del curriculum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definire il gruppo target, identificare i bisogni di apprendimento; • Curriculum, risultati di apprendimento, coerenza del curriculum; • Formulazione dei risultati di apprendimento del curriculum; • Valutazione. <p>Garanzia di qualità delle formazioni non formali per adulti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione della qualità basata sulla soglia nelle istituzioni AE estoni; • Sistemi di garanzia della qualità (introduzione del marchio europeo di qualità EQM); • Qualificazione, professione e auto-miglioramento degli educatori per adulti (sull'esempio dell'Estonia). <p>Feedback:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raccolta di feedback/valutazione, processo di miglioramento.
<p>Obiettivi</p>	<p>L'obiettivo del modulo è quello di aumentare la consapevolezza dei partecipanti sull'ambiente di benessere nell'educazione degli adulti, la garanzia di qualità della formazione (formazione continua) e lo sviluppo del curriculum basato sui risultati.</p>
<p>Risultati dell'apprendimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conosce gli elementi chiave dell'ambiente di apprendimento del benessere; • Conosce i principi della valutazione della qualità nell'apprendimento non formale; • Sviluppare un curriculum basato sui risultati, inclusa la valutazione; • Dà un feedback agli studenti e chiede un feedback.
<p>Metodologia didattica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro individuale (materiale di lettura prima della formazione); • Bingo-metodo per conoscersi; • Brainstorming per stabilire regole comuni; • Metodo illustrativo-dimostrativo - introduzione del concetto di benessere, spiegazione orale + metodo di conversazione (breve panoramica + breve discussione sui materiali pre-letti); • Complesso lavoro pratico di gruppo - creazione di curriculum, Mindmap, presentazioni (da parte degli studenti); • Metodo a palla di neve: autoanalisi, discussione in mini-gruppo, discussione in un gruppo più grande, discussione; • Feedback utilizzando le Dixit-cards.
<p>Materiale didattico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavagna a fogli mobili con carta, pennarelli colorati, post-it. <p>Materiale stampato per ogni partecipante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fogli di lavoro La ruota del benessere e le infografiche del progetto • Fogli di lavoro per BINGO • Modello per il curriculum (A3) • Foglio di lavoro del feedback <p>Materiali per l'educatore/insegnante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazioni degli argomenti; • Ruota del benessere e infografica del progetto • Foglio di lavoro per il BINGO

[Modulo 1] Quadro educativo - ENAEA	
	<ul style="list-style-type: none"> • Modello per il curriculum (A3) • Foglio di lavoro del feedback • Dixit-cards per la riflessione/feedback nell'ultima sessione del giorno
Descrizione dell'aula	Camera spaziosa con luce naturale, che comprende: <ul style="list-style-type: none"> • Tavoli mobili/portatili (possono essere facilmente spostati per il lavoro di gruppo); • Sedie comode; • Computer e altoparlanti; • Proiettore di dati; • Orologio sul muro.
Materiali online	Materiali di lavoro indipendente compilati in un libro di lavoro e coprono i seguenti argomenti: <ul style="list-style-type: none"> • Identificazione del gruppo target, identificazione dei bisogni di apprendimento; curriculum, risultati di apprendimento, coerenza del curriculum; valutazione; • Valutazione della qualità basata sulle soglie nelle istituzioni AE estoni; • Sistemi di garanzia della qualità (introduzione del marchio europeo di qualità EQM); • Qualificazione, professione e auto-miglioramento degli educatori per adulti (sull'esempio dell'Estonia); Raccolta di feedback/valutazione, processo di miglioramento (metodi diversi, feedback agli studenti, visione organizzativa ecc.)
Metodi/criteri di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i materiali sono stati letti e le domande sui materiali hanno avuto risposta; • Esecuzione e presentazione di compiti di lavoro indipendenti secondo le istruzioni dei formatori; • Partecipazione attiva alle attività di classe e al lavoro di gruppo; • Presentazioni di lavori di gruppo (partecipazione attiva); Sono stati eseguiti pre e post test.
Test di autovalutazione preliminare	<p><i>5 domande collegate all'argomento del modulo che testano le aspettative e la comprensione generale del partecipante. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Il personale amministrativo può promuovere la cultura della cura e della cooperazione, sostenendo lo sviluppo del benessere fisico e mentale.</i> VERO FALSO • <i>Il personale amministrativo ha un ruolo attivo nello stabilire un ambiente amichevole, dove sia i discenti adulti che i formatori si sentono benvenuti, inclusi, connessi e rispettati.</i> VERO FALSO • <i>Nell'educazione degli adulti, solo il risultato può essere valutato.</i> VERO FALSO • <i>In Estonia, è possibile candidarsi alla professione di educatore per adulti a quattro livelli.</i> VERO FALSO • <i>Ci sono quattro tipi di feedback.</i> VERO FALSO
Test di valutazione finale	<p><i>5 domande collegate al contenuto specifico del modulo che testano le conoscenze dei partecipanti dopo aver completato il modulo. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso.</i></p>

[Modulo 1] Quadro educativo - ENAEA

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Il personale amministrativo collabora con i tirocinanti per sviluppare politiche scolastiche, piani e programmi per garantire sicurezza e qualità.</i> VERO FALSO • <i>Non ci dovrebbero essere molti risultati di apprendimento, 4-6 è appropriato, nella formazione lunga e modulare si possono impostare i propri risultati di apprendimento per ogni modulo.</i> VERO FALSO • <i>Caratteristiche che si riferiscono al processo di apprendimento chiuso al feedback:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Valutazione effettuata solo dall'insegnante perché gli studenti non sono in grado di farlo;</i> ○ <i>È facile trovare il punto nelle risposte degli studenti.</i> VERO FALSO • <i>Ci sono due tipi di feedback, positivo e negativo.</i> VERO FALSO • <i>Il raggruppamento basato sulle capacità non supporta l'apprendimento.</i> VERO FALSO
<p>Riferimenti</p>	<p>Materiali del progetto: Mappa del benessere nell'educazione degli adulti: https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2020/06/WELLNESS-2-Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education-PDF.pdf</p> <p>Sistema di garanzia della qualità European Quality Mark (EQM): http://www.europeanqualitymark.org/</p> <p>Qualificazione professionale di educatore di adulti: https://www.andras.ee/en/professional-qualification-adult-educator-andragogue</p>

Lezione 1	Titolo: Introduzione alla formazione	Durata: 45 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività:</p> <p><i>Attività 1 - 20 minuti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Familiarizzazione - date ad ogni partecipante una carta del bingo, spiegate che il gruppo ha 20 minuti per mescolarsi tra di loro. Durante questo tempo, dovrebbero presentarsi l'un l'altro e trovare le persone che corrispondono ai tratti sulla carta del bingo. Una volta che hanno trovato la persona con il tratto corretto, devono mettere il nome della persona nella casella corrispondente, o farle firmare la casella appropriata. Proprio come un normale gioco del bingo, l'orologio continua a ticchettare fino a quando la prima persona che riempie cinque caselle in alto o in basso grida "Bingo". Per rendere il gioco più eccitante e motivante, tenete pronto un premio (o dei premi, se il gioco è più lungo) da dare ai vincitori. <p><i>Attività 2 - 10 minuti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Panoramica sull'orario, fissazione delle regole comuni - gli educatori presentano il programma e l'orario, i partecipanti si accordano sulle regole comuni, che saranno presentate su una lavagna a fogli mobili. <p><i>Attività 3 - 15 minuti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Aspettative dei partecipanti - ogni partecipante prenderà 3-4 post-it di colore diverso e ci scriverà sopra le aspettative della formazione. Le aspettative dell'intero gruppo saranno presentate su una lavagna a fogli mobili (post-it sulla lavagna). 			<ul style="list-style-type: none"> Familiarizzazione: conoscersi a vicenda; Fissare le regole; Scoprire le aspettative dei partecipanti. 	<ul style="list-style-type: none"> Familiarizzazione con il metodo BINGO, viene aggiunto il foglio di lavoro; Fissare le regole - brainstorming, trainer leader è visualizzare gli accordi; Mappatura delle aspettative dei partecipanti - usando i post-it.

Lezione 2	Titolo: Introduzione al benessere nell'educazione degli adulti	Durata: 20 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività:</p> <p><i>Attività 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve panoramica da parte dell'educatore e discussione guidata sugli argomenti (20 minuti): <ul style="list-style-type: none"> ○ elementi chiave dell'ambiente di apprendimento del benessere; ○ introduzione della Mappa del Benessere. <p><i>Attività 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Allo stesso tempo i partecipanti possono aggiungere commenti e pensieri a entrambi i fogli di lavoro. <p>I materiali principali dovrebbero essere letti prima della formazione in un ambiente online (https://wellness2portal.eu/).</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Il partecipante nomina e descrive gli elementi chiave del benessere. 	<p>Si preparano due fogli (stampati) per ogni partecipante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elementi chiave dell'ambiente di apprendimento del benessere • mappa del benessere.

Lezione 3	Titolo: Pianificazione di corsi di formazione e creazione del curriculum	Durata: 115 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività:</p> <p><i>Attività 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve panoramica da parte dell'educatore e discussione guidata sugli argomenti (15 minuti): <ul style="list-style-type: none"> ○ definire il gruppo target, identificare i bisogni di apprendimento; ○ curriculum, risultati di apprendimento, coerenza del curriculum; ○ formulazione dei risultati di apprendimento del curriculum e valutazione. <p>I materiali principali dovrebbero essere letti prima della formazione in un ambiente online (https://wellness2portal.eu/).</p> <p><i>Attività 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Complesso lavoro pratico di gruppo 45 minuti - creazione del curriculum "Santa Claus training" (utilizzando la struttura, che è basata sullo standard di formazione continua sull'esempio dell'Estonia per la creazione del curriculum), dividere gli studenti in gruppi (max 5 			<ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti stanno usando il quadro teorico compilando il curriculum; • I curricula basati sui risultati sono completati. 	<ul style="list-style-type: none"> • Primo argomento di introduzione (basato su materiali online, che vengono letti prima) 15 minuti; • Sessione di lavoro di gruppo 45 minuti; • Dopo queste presentazioni del lavoro di gruppo risultati (compresa la presentazion

<p>partecipanti per gruppo), condividere il modello per il curriculum (A3) per ogni gruppo.</p> <p>Attività 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione dei risultati del lavoro di gruppo (max 45 minuti) - ogni gruppo ha per la presentazione 5-7 minuti, debrief: gli educatori e gli altri gruppi feedback per la presentazione 2-3 minuti. <p>Attività 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riassumete l'argomento con i partecipanti per 10 minuti. 		<p>e di ogni gruppo) - 45 minuti), riassunto 15 minuti.</p>
---	--	---

Lezione 4	Titolo: Garantire la qualità nell'educazione degli adulti	Durata: 60 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività</p> <p>Attività 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energizzante "Un'orchestra senza strumenti" - Spiegare al gruppo che stanno per creare un'orchestra senza strumenti. L'orchestra userà solo suoni che possono essere prodotti dal corpo umano. I giocatori possono usare le mani, i piedi, la voce ecc, ma non le parole; per esempio, potrebbero fischiare, canticchiare, sospirare o battere i piedi. Ogni giocatore dovrebbe scegliere un suono. Scegliete un brano noto e chiedete a tutti di suonare insieme, usando lo "strumento" che hanno scelto. In alternativa, non dare una melodia e lasciare che il gruppo si sorprenda creando un suono unico. <p>Attività 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve panoramica da parte dell'educatore e discussione guidata sugli argomenti (15 minuti): <ul style="list-style-type: none"> ○ valutazione della qualità basata sulla soglia nelle istituzioni AE estoni; ○ sistemi di garanzia della qualità (introduzione del marchio europeo di qualità EQM); ○ Qualificazione, professione e auto-miglioramento degli educatori per adulti (sull'esempio dell'Estonia). <p>I materiali principali dovrebbero essere letti prima della formazione in un ambiente online (https://wellness2portal.eu/).</p>			<p>I partecipanti sono consapevoli di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valutazione della qualità basata sulla soglia; • sistema di garanzia della qualità EQM; • sistema di qualificazione degli educatori per adulti. <p>Partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • capire e analizzare il loro ruolo nel garantire il sistema di qualità dell'azienda/organizzazione di formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Energizer (dopo pranzo) 15 minuti; • visual mind mapping - lavoro di gruppo + presentazioni 45 minuti.

<p><i>Attività 3</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Mappatura mentale visiva "Come i formatori possono essere coinvolti nel sistema di qualità dell'organizzazione AE? - lavoro di gruppo. I partecipanti possono anche usare il software di mappatura mentale online. <p>https://www.mindmeister.com/ https://www.mindmup.com/</p> <p>Tempo di attività: 20 minuti.</p> <p><i>Attività 4</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Riassumete l'argomento con i partecipanti per 10 minuti.		
---	--	--

Fghfh

Asddsdada

dadada

Lezioni 5	Titolo: Feedback e valutazione	Durata: 50 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività</p> <p><i>Attività 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve panoramica da parte dell'educatore e discussione guidata sugli argomenti (15 minuti): <ul style="list-style-type: none"> ○ raccolta di feedback/valutazione; ○ processo di miglioramento (metodi diversi, feedback agli studenti, visione, ecc.) <p>I materiali principali dovrebbero essere letti prima della formazione in un ambiente online (https://wellness2portal.eu/).</p> <p><i>Attività 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Compito pratico "I BENEFICI DEL DARE E RICEVERE FEEDBACK" <ul style="list-style-type: none"> ○ Compito 1: Prenditi un momento per pensare alla situazione in cui hai dato e ricevuto l'ultimo feedback. Cosa hai ottenuto dal dare e ricevere un feedback per te stesso? Tempo: 5 minuti. ○ Compito 2: Discussione a coppie/mini-gruppi (max 3 persone) <ul style="list-style-type: none"> ○ quello che hai sperimentato quando hai dato un feedback; ○ che sensazione è stata quella di ricevere un feedback; ○ che sembrava complicato dando un feedback. Tempo di attività: 10 minuti. ○ Compito 3: discussione in grandi gruppi <ul style="list-style-type: none"> ○ vantaggi di dare un feedback; ○ vantaggi di ricevere un feedback. <p>Tempo: 15 minuti.</p>			<p>I partecipanti spiegano i benefici derivanti dal dare e ricevere feedback.</p>	<p>Per ogni partecipante Foglio di lavoro di feedback</p>

<p><i>Attività 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Riassumete l'argomento con i partecipanti per 5 minuti. 		
--	--	--

Lezioni 6	Titolo: Feedback e valutazione della giornata	Durata: 25 minuti	Obiettivi di apprendimento	Commenti aggiuntivi
<p>Attività</p> <p><i>Attività 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Riflessione della giornata usando le carte Dixit. Mettere un mazzo di carte sul tavolo e chiedere ad ogni partecipante di prendere due carte. Ogni partecipante rifletterà e descriverà con due carte: <ul style="list-style-type: none"> ○ Qual è stata la cosa migliore che ho imparato dalla formazione di oggi? ○ Quali nuove conoscenze/abilità userò nel mio lavoro quotidiano? 			<p>Per avere un feedback sulla giornata.</p>	<p>Un educatore/insegnante ha bisogno di un pacchetto di carte Dixit.</p>

[Modulo 2] Ambiente di benessere – FRAME	
Temi	<p>La cultura come elemento di supporto allo sviluppo del benessere fisico e mentale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura e strategia organizzativa • Componenti della cultura organizzativa • Sviluppo sostenibile e benessere come valore <p>Ambiente di apprendimento e sua qualità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energia degli studenti • Logistica e tecnicismi per creare l'ambiente Wellness (ad esempio, la responsabilità di fornire gli aspetti organizzativi adeguati come strutture fisiche, materiali, organizzazione, ecc.) • Analizzare come le persone con disabilità percepiscono l'ambiente e come affrontarlo? • Organizzazione del locale basata sulla cultura <p>Usare la conoscenza basata sulla scienza</p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunicazione della scienza • Canali, fonti, strategie • Fiducia e diffidenza verso le fonti scientifiche <p>Impegno nell'apprendimento professionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benefici dello sviluppo professionale • Carriera professionale e non professionale (comunità, volontariato) • Auto-motivazione
Obiettivi	<p>Lo scopo del modulo è:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliare la conoscenza dei partecipanti e le competenze di ampliamento dell'ambiente di benessere nel contesto della gestione, della cultura organizzativa e delle buone pratiche così come degli aspetti individuali
Risultati di apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Il tirocinante è in grado di dare esempi di cultura organizzativa • Il tirocinante è in grado di presentare il benessere come un elemento legato alla cultura e alla strategia • Il tirocinante è in grado di riflettere criticamente sul proprio benessere • Il tirocinante può implementare buone pratiche di benessere • Il tirocinante è in grado di pianificare l'attuazione dei principi del benessere e può registrare i progressi su una lista di controllo del benessere
Metodologia didattica	<ul style="list-style-type: none"> • Discussione; • Mini conferenza con l'uso della presentazione PP; • Lavoro individuale (materiale di lettura prima della formazione); • Mindmap; • Presentazioni dei partecipanti; • Metodo a palla di neve: autoanalisi, discussione a coppie, discussione in un gruppo più grande.
Materiale didattico	<ul style="list-style-type: none"> • Caso di studio "Con la canzone <i>Dzieweczka sulle labbra/ Z dziewczką na ustach</i> • Foglio di forma: Elementi di cultura organizzativa • Audit delle risorse energetiche • Il mio personale libro dei successi
Materiali online	<p>Compendio di buoni esempi</p> <p>https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php</p> <p>https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn</p>

[Modulo 2] Ambiente di benessere – FRAME	
	https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/
Metodi/criteri di valutazione	<p>Elenca i metodi/criteri di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i materiali sono stati letti e le domande sui materiali hanno avuto risposta; • Partecipazione attiva alle attività di classe e al lavoro di gruppo; • Presentazioni di lavori di gruppo <p>Presentazione del lavoro individuale</p>
Test di autovalutazione preliminare	<p>5 domande collegate all'argomento del modulo che testano le aspettative e la comprensione generale del partecipante. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frase: non c'è relazione tra cultura nazionale e cultura organizzativa vero falso 2. Frase: Motivazione e sistema motivazionale significano la stessa cosa vero falso 3. Cerimonie e rituali fanno parte della cultura organizzativa vero falso 4. I canali di comunicazione della scienza sono: (spuntare tutte le risposte corrette) <ul style="list-style-type: none"> • solo i media tradizionali • solo media digitali • media tradizionali e digitali 5. L'automotivazione è una parte importante dello sviluppo professionale vero falso
Test di valutazione finale	<p>5 domande collegate al contenuto specifico del modulo che testano le conoscenze dei partecipanti dopo aver completato il modulo. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicazione scientifica riguarda: <ul style="list-style-type: none"> • accademici che comunicano con gli studenti • pubblicare articoli scientifici • pubblicizzare i risultati della ricerca al pubblico. <p>spuntare tutte le risposte corrette</p> 2. Il modello di Schein della cultura organizzativa include: <ul style="list-style-type: none"> • artefatti linguistici • Artefatti comportamentali • artefatti fisici <p>spuntare tutte le risposte corrette</p> 3. Le storie possono essere utili per plasmare la cultura organizzativa vero falso 4. Nel 2019 sono stati creati dei principi paneuropei per il "Benessere nell'ambiente di formazione", che sono obbligatori in tutti i paesi dell'Unione Europea. vero falso

[Modulo 2] Ambiente di benessere – FRAME	
	<p>5. <i>La gestione dell'energia consiste in:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • abitudini di sonno • <i>regolamenti di conservazione dell'energia</i> • abitudini alimentari • <i>Regolamenti sulla salute e la sicurezza</i> • abitudini del tempo libero <p><i>spuntare tutte le risposte corrette</i></p>
Riferimenti	<p><i>Creato dal PDST Primary Health and Wellbeing Team. (n.d.).</i> Programma nazionale per la felicità e il benessere, U.-G. (2018). <i>Una guida alla felicità & al benessere sul posto di lavoro.</i> 15, 25.</p> <p>NEF. (2008). <i>Cinque modi per il benessere.</i> 1-23. http://www.neweconomics.org/publications/five-ways-well-being-evidence</p> <p>Programma, L. L. (2012). <i>Competenze per il vero benessere.</i></p> <p>ProMenPol. (2009). <i>Un manuale per la promozione della salute mentale e del benessere: The Workplace ProMenPol Project Final 2009 Table of Contents.</i> <i>Benessere.</i> (n.d.). 1-42. https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/</p>

Lezione 1	Titolo: La cultura come elemento di supporto allo sviluppo del benessere fisico e mentale	Durata: 90 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Breve riepilogo del primo giorno</p> <p>La cultura come elemento di supporto allo sviluppo del benessere fisico e mentale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura e strategia organizzativa • Componenti della cultura organizzativa • Sviluppo sostenibile e benessere come valore <p>Discussione</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Riferirsi al giorno precedente • Familiarizzare i partecipanti con gli elementi di base della cultura organizzativa e le sue relazioni con la strategia organizzativa <p>(Pp di presentazione (definizione di strategia, definizione di cultura organizzativa, relazioni tra strategia, cultura e struttura organizzativa; componenti della cultura organizzativa - vari approcci) - mini-lezione con uso di presentazione)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imparare l'esempio della cultura organizzativa <p>(Analisi del caso studio ("con la canzone <i>dzieweczka sulle labbra/ z dziewczką na ustach</i>" versione stampata) - lavoro in gruppo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentare il benessere come un elemento legato alla cultura e alla strategia <p>(Discussione: se lo sviluppo sostenibile e il benessere possono essere preziosi per l'organizzazione? Perché? Esempi di benessere 1 e 2)</p>	<p>Online I materiali online sono stati rossi e analizzati. Si è risposto a un breve quiz/questionario sui materiali.</p> <p>Durante la formazione: Partecipazione attiva ai lavori di gruppo.</p>

Prima della formazione:

- Stampa un foglio per ogni partecipante: Elementi di cultura organizzativa
- Stampare un foglio "*Con la canzone Dzieweczka sulle labbra/ Z dziewczką na ustach*" per ogni partecipante

Durante la formazione:

1. Distribuire i materiali ai partecipanti
2. Lavoro individuale: leggere il caso di studio con una ragazza sulle labbra e mettere tutti gli esempi trovati sui singoli cerchi del diagramma (simboli, storie, ecc.) Nei punti tratteggiati
3. Lavoro collaborativo, discussione di gruppo: scambiatevi le vostre risposte, qualcuno ha trovato un esempio su rituali e costumi? Qualcuno ha trovato un esempio di simboli? O forse qualcuno conosce altri esempi? Da altre organizzazioni?
4. Riconosci qualche elemento di cultura organizzativa nella tua organizzazione? Di che tipo? Il vostro esempio vi ha ispirato a sviluppare una cultura organizzativa nella vostra organizzazione? Cosa potrebbe comportare questo?

Studio di caso Con "Dzieweczka" sulle labbra (studio di caso basato su una pubblicazione di Dorota Hałasa, Rzeczpospolita)

Hisomi Sasaki ha proibito di chiamare la fabbrica di Tychy, Polonia, la sorella di Isuzu, una fabbrica simile sull'isola di Hokkaido. La fabbrica di Tychy sarà il numero uno.

Per costruire un motore

Lo stabilimento Isuzu di Tychy, stabilito in una zona economica speciale, è il più grande investimento giapponese in Polonia. Durante l'implementazione del processo, il direttore-amministratore della fabbrica di Tychy e i manager dei singoli dipartimenti si sono sottoposti alla formazione e a un mese di stage nella fabbrica Isuzu di Tomakomai, Hokkaido. L'obiettivo principale era quello di familiarizzare i dipendenti polacchi con lo stile di gestione giapponese. Isuzu Motors è sia un produttore di automobili che uno dei più grandi produttori di motori diesel del mondo. A Tychy, Isuzu produrrà un nuovo tipo di motore con una capacità di 1700 cm cubici, soddisfacendo le norme ambientali dell'Unione Europea. La fabbrica in Polonia diventerà uno dei collegamenti chiave nella rete di produzione globale costruita da Isuzu in Giappone, America ed Europa. Lo stabilimento in Giappone si trova nella città portuale di Tomakomai, a 50 chilometri da Sapporo. Durante la messa in funzione della fabbrica in Polonia, 44 dipendenti hanno completato un apprendistato a Tomakomai. Per tutti era la prima volta in Giappone e il primo incontro con la cultura e l'organizzazione del lavoro giapponese. Come parte dello stage, il personale polacco ha dovuto assemblare un motore diesel, che sarà prodotto a Tychy e poi esportato a General Motors. Lo stage è stato condotto non solo dai dipendenti della fabbrica polacca, ma anche da tre insegnanti tecnici che prepareranno il personale in futuro.

Integrazione e coerenza

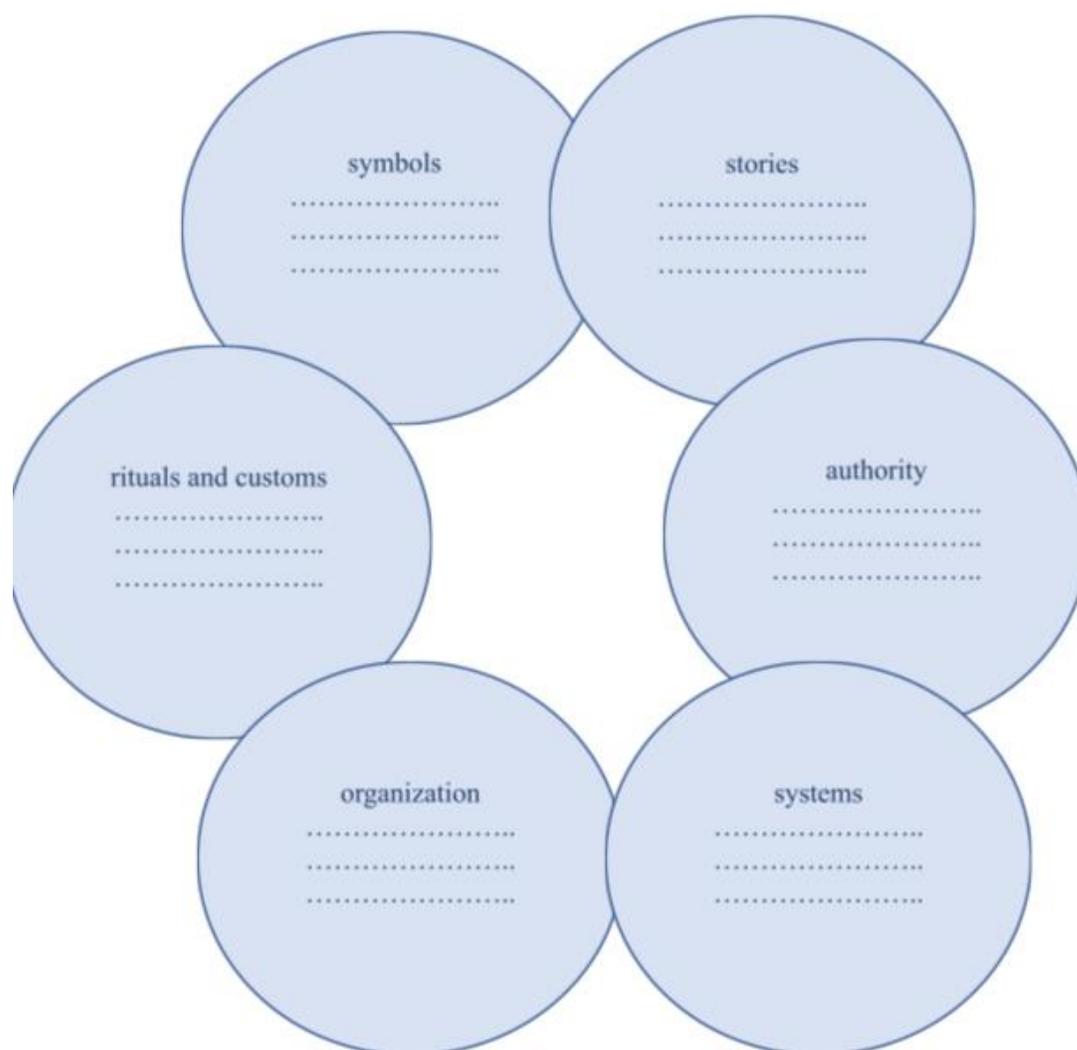
Il sistema giapponese di organizzazione e gestione del lavoro ha caratteristiche che non si trovano nei paesi di cultura occidentale. I membri del consiglio di amministrazione e gli impiegati sono trattati come parte integrante e comproprietari dell'impresa. Gli operai della linea di produzione sono coinvolti nel processo decisionale della direzione, così che la divisione tra colletti blu e bianchi è meno chiara. Per conoscere meglio i problemi del processo di produzione, gli ingegneri iniziano a lavorare dalla linea di produzione. Era una novità per i polacchi, ma anche i capisquadra ripetono avidamente l'ambito dei compiti dei loro subordinati, lavorano sulla linea di produzione. Lo scambio di informazioni avviene attraverso stand-up mattutini e uscite comuni dopo il lavoro, per la cena e un bicchiere di sake. Il sentimento di solidarietà dei dipendenti è unito dalla canzone aziendale cantata dopo la ginnastica mattutina. Anche il personale polacco ha partecipato alla ginnastica mattutina. I polacchi erano riluttanti ad accettare l'usanza locale di alzare le mani in alto gridando "faremo del nostro meglio". Per concezione, questo gesto aiuta i dipendenti a superare lo stato di letargia mattutina. Tuttavia, i polacchi associavano questo gesto negativamente, con il grido nazista. La direzione della fabbrica ha capito questa riluttanza e sono stati dispensati dal gridare insieme.

Alla ricerca dell'amore

La precisione sul lavoro è il criterio più importante per l'assunzione di un nuovo dipendente alla Isuzu. Al momento dell'assunzione, un candidato giapponese riceve un lungo testo da cui deve estrarre tutti i geroglifici con il significato di "amore". Questo segno è abbastanza complicato in giapponese e se l'impiegato non riesce a trovare tutti i caratteri del testo, significa che

non sarà in grado di soddisfare i requisiti di precisione sul lavoro. Secondo gli apprendisti, i segreti della gestione giapponese sono: pianificazione precisa del lavoro, nessuno spazio per l'improvvisazione, ampia cooperazione con i dipendenti di vari livelli di produzione e comunicazione aperta. Il lavoro di ogni apprendista è stato valutato una volta alla settimana secondo una scala a 4 punti e le foto degli apprendisti con una descrizione dei progressi nel superamento del processo di apprendistato sono state affisse nella sala di formazione. Durante uno dei viaggi congiunti in autobus, gli apprendisti polacchi sono stati incoraggiati a cantare insieme la canzone polacca "Szła Dzieweczka do laseczka", che è molto conosciuta in Giappone. È una canzone di festa molto popolare in Polonia. Vista la gioia diffusa e l'esplosione di umorismo degli stagisti, il direttore della Isuzu ha suggerito che questa canzone diventasse la canzone ufficiale della fabbrica in Polonia. Secondo lui, la canzone aziendale crea un senso di appartenenza al posto di lavoro. Quasi ogni azienda ce l'ha in Giappone. I tirocinanti hanno detto che dopo la pratica vorrebbero trasmettere non solo le conoscenze pratiche, la necessità di rispettare le norme di lavoro e la sicurezza, ma anche il senso di appartenenza a una famiglia aziendale comune.

Elementi della cultura organizzativa



Lezione 2	Titolo: Ambiente di apprendimento e sua qualità	Durata: 150 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Ambiente di apprendimento e sua qualità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energia degli studenti • Logistica e tecnicismi per creare l'ambiente Wellness (ad esempio, la responsabilità di fornire gli aspetti organizzativi adeguati come strutture fisiche, materiali, organizzazione, ecc.) • Analizzare come le persone con disabilità percepiscono l'ambiente e come affrontarlo? • Organizzazione del locale basata sulla cultura 			<ul style="list-style-type: none"> • familiarizzare i partecipanti con gli elementi del benessere in relazione all'individuo • incoraggiare i partecipanti a riflettere criticamente sul proprio benessere <p><i>(Energia degli studenti - questionario individuale e panoramica)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • presentazione di buone pratiche di benessere <p>Compendio di buoni esempi presentazione di buone pratiche suddivise in: Requisiti della sala di formazione: (1) basati sulla gestione della sicurezza e l'ergonomia, (2) la divisione delle classi in termini di spazi e di usabilità da parte dei discenti con bisogni speciali); Organizzazione verde e sostenibile delle formazioni basata sul pensiero verde; Attrezzature (macchinari, impianti), materiali per i partecipanti alla formazione, luogo equilibrato per mangiare, catering sano ed equilibrato ecc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • preparazione operativa di una lista di controllo del benessere <p>(Creazione di una lista di controllo - esercizio in piccoli gruppi, presentazione e scambio di esperienze)</p>	<p>Online I materiali online sono stati rossi e analizzati. Compendio online di buoni esempi</p> <p>Durante la formazione: Partecipazione attiva ai lavori di gruppo.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • pianificare l'attuazione dei principi di benessere <p>(Come modellarlo nell'organizzazione? EX: Campagna promozionale del benessere - spargere con le fasi della campagna promozionale)</p>	
--	---	--

Audit delle risorse energetiche

Obiettivi dell'esercizio

- Analisi delle vostre risorse energetiche
- Verifica delle abitudini relative alla strategia WLB
- Identificazione delle aree di sviluppo relative al WLB

Situazioni problematiche che l'esercizio aiuta a risolvere

- Diminuzione dell'efficienza del lavoro
- Diminuzione dell'umore dei dipendenti
- Diminuzione del coinvolgimento dei dipendenti
- Aumento del numero di situazioni di conflitto
- Aumento del livello di tensione tra i dipendenti

Pillola di conoscenza

Sia il lavoro professionale che quello che facciamo nella vita privata possono darci energia per agire, essere una fonte di motivazione e soddisfazione. D'altra parte, può renderci deboli - una fonte di fatica, tensione, frustrazione e scoraggiamento. Anche se conosciamo i principi di base del funzionamento del nostro corpo, spesso siamo incastrati in abitudini fisse - dormiamo e riposiamo troppo poco, mangiamo in modo improprio, facciamo troppo poco esercizio fisico. Questi tipi di comportamento portano ad una diminuzione delle nostre risorse energetiche. La domanda sorge spontanea: fino a che punto il nostro corpo è adattato allo stile di lavoro che il mondo delle nuove tecnologie ci impone? Quanto sono aggiornate e utili le abitudini operative e lo stile di lavoro degli individui e delle organizzazioni? La gestione dell'energia fisica dei dipendenti e dei manager sta diventando un bisogno crescente delle organizzazioni moderne, una componente importante delle attività nell'area WLB.

Descrizione dell'esercizio

- Fornire ai partecipanti dei questionari per analizzare le loro risorse energetiche.
- Chiedete loro di completare i questionari fornendo risposte oneste.
- Una volta che tutti hanno completato i questionari, chiedete loro di formare gruppi di tre e di discutere le conclusioni.
- Chiedete a tutti di pensare a tre nuovi comportamenti che miglioreranno le prestazioni nella dimensione WLB scelta.
- Per conoscere le ultime tendenze relative alle abitudini di sonno, alle abitudini alimentari, ecc. cerca di usare fonti scientifiche. Vedi l'esempio dell'esercizio "Science blogger" (sotto).

Esercizio: "Audit delle risorse energetiche" - scheda di audit

Descriva le sue abitudini di sonno.

Domande di supporto:

- Quante ore dormite?
- Come ti addormenti?
- Cosa fai poco prima di addormentarti?
- Come dormi durante la settimana?
- Come si dorme in vacanza?
- Come ci si sveglia?
- Fai un pisolino durante il giorno?

Descrivi le tue abitudini nel tempo libero.

Domande di supporto:

- Quanto tempo dedichi al piacere?
- Cosa ti piace fare veramente?
- Che sport fai o che altra attività fisica fai?
-
- Quando è stata l'ultima volta che ti sei sentito soddisfatto di te stesso?
- Quanto spesso "non fai niente"?
- Quanta TV guardi durante la settimana?
- Quando e in quali situazioni ti senti completamente rilassato?
-
- Quale sogno hai ora da realizzare?
-

Descriva le sue abitudini alimentari.

Domande di supporto:

- Quanti pasti al giorno fai?
- Fai colazione?
- Quanti caffè bevi al giorno?
- Come sono bilanciati i tuoi pasti in termini di carne, verdure e carboidrati?
-
- Quanta acqua bevi ogni giorno?
- Quanti dolci mangi?
- A che ora mangi il tuo ultimo pasto?
- Quanto alcol bevi in una settimana?

Cinque minuti di rilassamento

1. Chiedete ai partecipanti di sedersi comodamente sulle poltrone (in modo che le gambe e le braccia non siano incrociate e la spina dorsale sia sottoposta a un carico naturale) e di chiudere gli occhi.
2. Chiedete ai partecipanti di iniziare a respirare profondamente sullo slogan "start" - inspirare per 1, 2, espirare per 1, 2, 3, 4, e quando viene richiesto "end" finiranno l'esercizio e apriranno gli occhi.

3. Chiedi dei loro sentimenti e del possibile miglioramento dell'umore, un senso di rilassamento. Riferisci che questo esercizio può ispirarti a trovare i tuoi piccoli modi per rilassarti e cercare l'equilibrio energetico.

Campagna promozionale del benessere

Durante l'implementazione del concetto di benessere all'interno di un'organizzazione, possiamo informare i dipendenti e promuoverlo in vari modi: attraverso le pubblicazioni dell'organizzazione: opuscoli, volantini, poster, cartelle; inserendo le informazioni nelle newsletter periodiche distribuite ai dipendenti e/o ai clienti dell'azienda; pubblicando le informazioni sui siti web dell'organizzazione e nei social media, organizzando concorsi sul benessere. La campagna promozionale è uno dei modi per attirare l'attenzione del personale sul programma di benessere implementato. Nel caso del benessere, dovrebbe essere principalmente una campagna interna.

1. Stampa le ipotesi di campagna (fasi) e le domande per ogni fase.
2. Tagliare le singole domande in strisce più piccole.
3. Distribuire ad ogni partecipante.
4. Chiedi di abbinare le domande alle fasi.

I partecipanti condividono le loro osservazioni e questo è un pretesto per parlare della finalità della promozione del programma tra i dipendenti e dell'approccio situazionale. I partecipanti possono aggiungere le loro domande - indicazioni nella progettazione e realizzazione della campagna

SCOPO DELLA CAMPAGNA E PRINCIPALI DESTINATARI DELLA CAMPAGNA	PROMUOVERE L'IDEA DI BENESSERE TRA I DIPENDENTI E INFORMARE I DIPENDENTI CHE IL DATORE DI LAVORO SI PRENDE CURA DEI LORO BISOGNI
GAMMA E SCALA DI FUNZIONAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • La campagna coprirà l'intera organizzazione? • La campagna coprirà dipartimenti selezionati? • Faremo un pilota?
TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> • Stiamo pianificando una campagna a breve o a lungo termine? • Ripeteremo le attività della campagna? Quanto spesso?
RISORSE FINANZIARIE	<ul style="list-style-type: none"> • Avremo bisogno di nuovi oggetti, attrezzature (telefono cellulare, computer portatile)? • Quanto costerà? • Avremo bisogno di premi in concorsi, gadget? • Quanto costeranno? • Quali altri costi sosterranno, ad esempio, offriremo premi/remunerazione ai dipendenti che partecipano alla campagna?
RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> • Quanti dipendenti saranno coinvolti nella campagna? • È importante che i dipendenti coinvolti nella campagna siano positivi?

			<ul style="list-style-type: none"> Quali competenze saranno necessarie per gestire la campagna? 	
PARTNER DELLA CAMPAGNA			<ul style="list-style-type: none"> Inviteremo qualche partner a collaborare? Chiederemo il patrocinio? 	
BENEFICI			<ul style="list-style-type: none"> L'organizzazione ha beneficiato dell'implementazione del benessere? I dipendenti ne hanno beneficiato? La motivazione è aumentata? L'immagine dell'organizzazione è migliorata? L'interesse dei media per le attività dell'azienda è aumentato? 	
EFFICIENZA DELLA CAMPAGNA			<ul style="list-style-type: none"> Quali sono le opinioni dei dipendenti sul programma di benessere? <ul style="list-style-type: none"> questionario del sondaggio analisi delle voci del forum incontri e discussioni faccia a faccia interviste con la direzione dell'organizzazione 	
Lezione 3	Titolo: Usare la conoscenza basata sulla scienza	Durata: 60 minuti	Obiettivi formativi / risultati	Commenti aggiuntivi
Usare la conoscenza basata sulla scienza <ul style="list-style-type: none"> La comunicazione della scienza Canali, fonti, strategie Fiducia e diffidenza verso le fonti scientifiche 			<ol style="list-style-type: none"> Breve presentazione PP Come creare e usare la conoscenza esistente basata sulla scienza - imparando dalla propria esperienza e dalle pratiche ispiratrici 	Prima della formazione - preparazione individuale di una pratica ispiratrice del proprio paese - esercizio ' <i>Science blogger</i> ', opinion leader e le sue "fonti" scientifiche Durante la formazione: Partecipazione attiva ai lavori di gruppo e individuali.

Esercizio 'Scienza blogger'

L'obiettivo è la preparazione individuale di una pratica ispiratrice del proprio paese - esercizio "Science blogger", opinion leader e le sue "fonti" scientifiche

1. Trova un blogger scientifico nel tuo paese
2. descrivi brevemente il suo blog - com'è fatto? pubblica spesso descrizioni? le descrizioni sono illustrate con foto? filmati?
3. trovare le fonti che cita. Sono fonti scientifiche? Perché pensi che citi queste fonti?

Presentazione individuale dei risultati e discussione - Di seguito alcuni esempi di come cercare fonti scientifiche per la formazione

Quanta acqua hai bisogno di bere durante il giorno?

- <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-water-should-you-drink><https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in-depth/water/art-20044256>
- [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/piiS2214-109x\(20\)30368-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/piiS2214-109x(20)30368-5/fulltext)

Qual è la durata preferita del sonno al giorno?

- <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-sleep-do-we-really-need>
- <https://www.sleepfoundation.org/articles/how-much-sleep-do-we-really-need>
- <https://health.gov/myhealthfinder/topics/everyday-healthy-living/mental-health-and-relationships/get-enough-sleep>

Se la colazione è raccomandata?

- <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/features/should-i-eat-breakfast-weight-gain-loss-metabolism-a6874601.html>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1878450X17300045>
- <https://time.com/5516364/is-eating-breakfast-healthy/>

.....

.....

.....

[Modulo 3] Attività innovative per aumentare la motivazione – ENOROS

Temi	<p>1. Identificare l'ambiente di apprendimento efficace. 1.1 Cosa costituisce un ambiente di apprendimento efficace?</p> <p>2. Metodi di apprendimento e insegnamento inclusivi e di benessere 2.1 Dimostrare PPT - Teoria sui metodi di insegnamento 2.2 Attività interattiva</p> <p>3. Sostegno al processo di apprendimento/insegnamento e all'autosviluppo degli adulti 3.1 Teoria del PPT Identificare i modi per fornire supporto agli adulti. 3.2. Discussione sull'autosviluppo degli adulti</p> <p>4. Pianificazione della carriera e dell'auto-realizzazione 4.1 Teoria del PPT Autoconsapevolezza e conoscenza di sé stessi 4.2 Attività interattiva</p> <p>5. Assunzione di responsabilità nel processo di apprendimento. 5.1 Teoria del PPT Prendersi la responsabilità del proprio apprendimento</p> <p>6. Comunicazione 6. 1 Teoria e discussione del PPT Esprimersi e comunicare con il pubblico. 6.2 Teoria e discussione del PPT Valorizzazione delle capacità di comunicazione dell'allievo 6.3 Attività interattiva</p>
Obiettivi	<p>Lo scopo di questo modulo è di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentare la motivazione dei partecipanti attraverso una serie di attività innovative che promuovono il benessere e la salute in un ambiente di apprendimento ideale. • Promuovere le pratiche di benessere • Aumentare la disponibilità degli studenti adulti a partecipare • Mantenere l'interesse dei formatori • Convincere i formatori a utilizzare questi metodi nel loro ambiente di lavoro

**[Modulo 3] Attività innovative per aumentare la motivazione –
ENOROS**

Risultati dell'apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Il tirocinante può discutere, sulla base della conoscenza dei fatti, l'importanza del ruolo del benessere in un ambiente di apprendimento • Il tirocinante può comunicare idee e stabilire aspettative e obiettivi all'interno di un ambiente di apprendimento • Il tirocinante può discutere il ruolo del benessere nella vita lavorativa e praticare esercizi di consapevolezza • Il tirocinante sa come identificare i propri punti di forza e di debolezza e usarli per fissare obiettivi e sviluppare un piano di apprendimento
Metodi d'insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> • Brainstorming e discussioni • Attività interattive • Conversazione • Lavoro di gruppo • Presentazioni (fatte dagli studenti) • Discussione • Attività di movimento rapido • Foglio di lavoro sul piano di sviluppo personale
Materiale di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • I computer portatili sono necessari per il gruppo (uno o più per squadra) • Lavagna a fogli mobili con carta, pennarelli colorati, • Post-it di colori diversi. • Sedie • Un foglio di lavoro di sviluppo personale, per ognuno dei partecipanti
Materiali online	<ul style="list-style-type: none"> • https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners • https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-activities-for-in-l'aula-interattiva • https://positivepsychology.com/motivation-education/
Metodi/criteri di valutazione	<p>I criteri utilizzati per la valutazione saranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i materiali sono stati letti e le domande sui materiali hanno avuto risposta; • Esecuzione e presentazione di compiti di lavoro indipendenti; • Partecipazione attiva alle attività di classe e al lavoro di gruppo; • Presentazioni di lavori di gruppo.
Autotest preformazione	<p><i>5 domande collegate all'argomento del modulo che testano le aspettative e la comprensione generale del partecipante. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>La motivazione non è necessaria per raggiungere il mio obiettivo. Raggiungere i miei obiettivi è solo una questione di fortuna.</i> VERO o FALSO 2. <i>Il mio livello di motivazione aumenta man mano che mi avvicino al raggiungimento del mio obiettivo.</i> VERO o FALSO 3. <i>I questionari e i piani di orientamento agli obiettivi possono essere usati come tecniche</i>

**[Modulo 3] Attività innovative per aumentare la motivazione –
ENOROS**

	<p style="text-align: center;"><i>motivazionali.</i> VERO o FALSO</p> <p>4. <i>Niente può fermare o ridurre la mia motivazione. VERO o FALSO</i></p> <p>5. <i>Comprendere la motivazione degli studenti e degli insegnanti e sviluppare strategie per favorire la motivazione degli studenti a tutti i livelli di rendimento è essenziale per un insegnamento efficace.</i></p> <p>VERO o FALSO</p>
<p>Autotest post formazione</p>	<p><i>5 domande collegate al contenuto specifico del modulo che testano la conoscenza dei partecipanti dopo aver completato il modulo. (Risposta giusta in grassetto)</i></p> <p>1. <i>Esistono dei metodi che posso utilizzare per superare gli ostacoli che limitano la mia motivazione quotidiana?</i> VERO o FALSO</p> <p>2. <i>Un cambiamento insignificante delle mie abitudini quotidiane può effettivamente aumentare la mia motivazione personale?</i> VERO o FALSO</p> <p>3. <i>Ho bisogno di promemoria tangibili per rimanere motivato?</i> VERO o FALSO</p> <p>4. <i>Le persone intorno a me possono sostenermi psicologicamente o devo fidarmi solo dell'aiuto di professionisti qualificati?</i> VERO o FALSO</p> <p>5. <i>La motivazione accademica è discussa in termini di autoefficacia, i giudizi di un individuo sulle sue capacità di eseguire determinate azioni.</i> VERO o FALSO</p>
<p>Descrizione della stanza:</p>	<p>Controllare prima della formazione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Assicurarsi che l'aula abbia una temperatura confortevole prima dell'inizio della lezione; ● Assicurarsi che l'attrezzatura e l'arredamento siano allestiti per soddisfare le esigenze di apprendimento della sessione educativa; e ● Cerca di ridurre al minimo le distrazioni esterne, come il rumore proveniente dall'esterno dell'aula. Accogliente, grande, con luce naturale, che include: <ul style="list-style-type: none"> ● Tavoli mobili/portatili (possono essere facilmente spostati per il lavoro di gruppo) ● Sedie comode ● Computer e altoparlanti <p>Proiettore di dati</p>

Lezione 1	Titolo: Aspetti sociali e psicologici che assicurano l'ambiente di apprendimento	Durata: 60 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Dividete il vostro gruppo in coppie, con un partner assegnato al ruolo di oratore e l'altro al ruolo di ascoltatore. Assicuratevi che abbiano la possibilità di parlare rispettivamente analizzando e discutendo i seguenti tre argomenti.</p> <p><i>Attività 1</i></p> <p>1. Definire l'ambiente di apprendimento psicologico.</p> <p><i>Attività 2</i></p> <p>Cosa costituisce un ambiente di apprendimento efficace? Come crearlo e di quali elementi ha bisogno per essere efficiente. Aspetti fisici e psicosociali dell'ambiente di apprendimento. Discussione tra gruppi di 4-5 studenti.</p> <p>2. Definire l'ambiente di apprendimento sociale. L'ambiente di apprendimento sociale è composto dalle percezioni degli studenti su come sono incoraggiati a interagire e a relazionarsi con gli altri (ad esempio, i compagni di classe, l'insegnante), e comprende le dimensioni di: (1) il supporto dell'insegnante, (2) la promozione del rispetto reciproco, (3) la promozione dell'interazione degli studenti in relazione ai compiti, e (4) la promozione della fiducia e della comunicazione.</p> <p><i>Attività 3</i></p> <p>1.3 Creare un ambiente di apprendimento efficace. <i>I partecipanti dovrebbero pensare all'ambiente di apprendimento efficace secondo i loro standard e scriverlo</i></p> <p><i>Attività 4</i></p> <p>Utilizzare un'attività energizzante per mantenere la motivazione di partecipanti (https://www.sessionlab.com/library/energiser)</p>			<ul style="list-style-type: none"> ● Aiutare i partecipanti a definire il loro personale ambiente di apprendimento. ● Concettualizzare il benessere in un modo che sia rilevante e misurabile inizia con l'osservare ciò di cui le persone hanno bisogno per prosperare nella loro vita. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Familiarizzazione con il concetto di ambiente di apprendimento, alla ricerca di definizioni. ● Aspettative dei partecipanti dalla giornata, con l'utilizzo del post it. ● Chiedere loro di condividere il loro livello di motivazione a partecipare alla giornata 3.

Lezione 2	Titolo: Metodi di apprendimento e insegnamento inclusivo e del benessere	Durata: 40 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Attività 1</i></p> <p>2.1 Metodi per migliorare il benessere dell'allievo.</p> <p>Attività sulla comunicazione usando sia le parole che i gesti per esprimere e mostrare con i movimenti come il benessere li fa sentire</p> <p>Utilizzare un esercizio di recitazione per promuovere i modi di comunicare con i gesti</p> <p>(https://www.theatrefolk.com/blog/nonverbal-communication-exercises/)</p> <p><i>L'impegno e il benessere sono altamente reciproci, ognuno influenza lo stato futuro dell'altro. E per preparare gli studenti a una vita di prospero benessere, è importante studiare gli studenti in modo olistico - fornendo intuizioni su ciò che contribuisce al benessere di qualità.</i></p> <p><i>Attività 2</i></p> <p>2.2 Attività interattiva per il ruolo del formatore.</p> <p>Attività interattiva in gruppi di persone 4 ciascuno su come migliorare il benessere dell'allievo attraverso diversi metodi e la loro attuazione pratica.</p> <p>Discussioni. Lasciare il tempo di pensare e costruire i propri metodi personali per motivare gli studenti.</p> <p><i>Il ruolo del formatore si è evoluto negli ultimi decenni. È ora che i professionisti dell'apprendimento e dello sviluppo abbracciano questa evoluzione e cominciano a cambiare il modo in cui progettano ed erogano la formazione; e accettano i loro ruoli in diverse aree dell'organizzazione.</i></p>			<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare l'importanza che il benessere può avere sugli studenti e il suo impatto sulle loro soft skills. • Aiutare i partecipanti a capire l'evoluzione del ruolo del formatore nel business di oggi, dato che il mondo si evolve a un ritmo sostenuto, ed è qualcosa che tutti dovrebbero comprendere. 	<p>Introduzione alla varietà di metodi che possono migliorare il benessere dell'allievo.</p>

Lezione 3	Titolo: Sostegno al processo di apprendimento/insegnamento e all'auto sviluppo degli adulti	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività 1 3.1 Creazione di un processo di apprendimento inclusivo. 3.1 Teoria del PPT <i>Identificare i modi per fornire supporto agli adulti. Far familiarizzare i formatori con il loro autosviluppo personale attraverso la presentazione di una teoria sul perché è importante capire prima di tutto se stessi e poi trasmettere la sensazione di autocomprensione agli studenti adulti.</i></p> <p>Attività 2 3.2 Migliorare l'autosviluppo degli adulti. 3.2. Discussione sull'autosviluppo degli adulti.</p> <p><i>L'idea di realizzare il potenziale di ogni studente... aiuta a riorientare il nostro pensiero su una semplice verità: quando si tratta di educazione, il Quadro generale è davvero determinato dalla piccola immagine - ciò che è meglio per ogni singolo studente.</i></p>			<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare lo scambio di idee e il sostegno condividendo le loro aspettative e i loro bisogni mentre forniscono supporto agli studenti • Riconoscere che altri formatori potrebbero provare la stessa cosa per una situazione li convincerà ad aprirsi e a condividere con il gruppo le loro preoccupazioni. 	

Lezione 4	Titolo: Carriera e auto pianificazione dell'adempimento	Durata: 190 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p>Attività 1 4.1 Consapevolezza e conoscenza di sé stessi. 4.1 PPT Teoria sull'autoconsapevolezza e la conoscenza di sé stessi. Introdurre il concetto di introspezione per esaminare sentimenti ed emozioni.</p> <p><i>Quando gli studenti si divertono nel loro ambiente di apprendimento, si sentiranno più motivati a venire in classe ogni giorno per impegnarsi continuamente in qualsiasi altra attività divertente che avete da offrire loro. Ciò che è interessante sottolineare è che per fare ciò, è necessaria una consapevolezza personale di sé.</i></p> <p>Attività 2 4.2 Attività interattiva per un piano di sviluppo personale di successo. 4.2 Attività interattiva in gruppo di 4 formatori in cui creeranno il loro piano di sviluppo personale e gli obiettivi futuri.</p> <p><i>L'autoconsapevolezza è la capacità di capire se stessi e di essere consapevoli della propria personalità, emozioni, comportamento e necessità nella vita. L'autoconsapevolezza può aiutare a fare scelte importanti, a mantenere un atteggiamento positivo e ad avere abitudini sane. Coloro che hanno dei problemi nelle aree di autoconsapevolezza possono fare scelte sbagliate, avere cattive abitudini e non progredire nella vita, quindi è importante lavorare su questi aspetti durante il processo di apprendimento</i></p>			<ul style="list-style-type: none"> • Per capire a che punto sono col loro benessere personale: stanno prosperando, lottando o soffrendo? Come sono le loro relazioni con gli amici, la famiglia e in ambito più ampio? Come stanno finanziariamente? Quali sono i loro pensieri riguardo alla scuola e alla carriera futura? Come si mantengono fisicamente sani? • Identificare i modi per promuovere il proprio benessere sul posto di lavoro. 	<p>Foglio di lavoro dell'attività interattiva Esercizio 2 è dato a ciascuno</p>

Lezione 5	Titolo: Assunzione di responsabilità nel processo di apprendimento.	Durata: 20 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Descrivete qui le vostre attività:</i></p> <p>Attività 1</p> <p><i>5.1 Perché è importante assumersi delle responsabilità durante il processo di apprendimento.</i></p> <p>5.1 PPT Teoria sull'assunzione di responsabilità del mio apprendimento, come posso sostenere me stesso durante il processo di apprendimento e quali sono i miei diritti e doveri in un tale ambiente.</p> <p><i>In un ambiente in cui ognuno sarà completamente responsabile del proprio successo, ogni persona dovrà essere capace di gestire la propria vita, definire il proprio lavoro, distribuire l'energia e acquisire le conoscenze e le abilità necessarie per il progetto successivo. Stabilire obiettivi, prendere decisioni e dare priorità ai compiti sarà un'abilità fondamentale in questa nuova economia.</i></p> <p>Attività 2</p> <p><i>5.2 Identificare modi pratici per promuovere la consapevolezza (es. esercizi di consapevolezza, attività di rilassamento, yoga) in un ambiente di apprendimento. Discutere i benefici.</i></p> <p>Scegliere un esercizio di consapevolezza e praticarlo con il gruppo (https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/consumer-salute/approfondimento/mindfulness-esercizi/arte-20046356)</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Imparare ad assumersi la responsabilità del proprio apprendimento perché rende più facile identificare i propri punti di forza e debolezze. • Una volta che questi sono stati identificati si può lavorare su un piano di apprendimento che si concentra sulle aree in cui si ha più bisogno di aiuto, aumentando la velocità del vostro apprendimento, e costruire le vostre abilità. 	

[Modulo 4] Armonia di e tra gli attori educativi - PRISM

Temi	<p>1. Sistema di comunicazione tra gli attori educativi 1.1 Definizione di un sistema di comunicazione del WELLNESS 1.2 Azioni concrete per comunicare senza cadere nell'incomprensione.</p> <p>2. Collaborazione efficace sul posto di lavoro 2.1 Preparare il terreno per una collaborazione efficace 2.2 Come superare le incomprensioni/il fallimento 2.3 Offrire un feedback costruttivo in modo ponderato.</p> <p>3. Approccio al benessere per mantenere relazioni sostenibili e positive. 3.1 Migliori pratiche per mantenere relazioni sostenibili 3.2 Promozione di stili di vita solidali e scelte positive</p>
Obiettivi	<p>Gli obiettivi di questo modulo sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la comunicazione tra gli attori educativi • Rafforzare la cooperazione sul posto di lavoro • Mantenere relazioni sostenibili e positive con i colleghi • Promuovere stili di vita di benessere e scelte positive
Risultati dell'apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Il tirocinante sarà in grado di creare e sostenere una comunicazione efficace con altri attori educativi; • Il tirocinante sarà in grado di collaborare meglio evitando malintesi; • Il tirocinante sarà in grado di rafforzare la cooperazione sul posto di lavoro; • Il tirocinante sarà in grado di mantenere relazioni sostenibili e positive con i colleghi • Il tirocinante sarà in grado di promuovere stili di vita di benessere e scelte positive anche oltre il luogo di lavoro
Metodi d'insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento non formale • Sessione interattiva • Studio di caso • Lavoro di gruppo
Materiale di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Penne, matite, colori, fogli a4, post it, • Forbici, colla • Lavagna a fogli mobili, sedie • Carte (specifiche per le attività)
Materiali online	<ul style="list-style-type: none"> • https://positivepsychology.com • https://epale.ec.europa.eu • Gruppo di lavoro tematico sulla qualità nell'apprendimento degli adulti
Metodi/criteri di valutazione	<p>I criteri utilizzati per la valutazione saranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i materiali sono stati letti e le domande sui materiali hanno avuto risposta; • Esecuzione e presentazione di compiti di lavoro indipendenti; • Partecipazione attiva alle attività di classe e al lavoro di gruppo; • Presentazioni di lavori di gruppo.

[Modulo 4] Armonia di e tra gli attori educativi - PRISM

<p>Autotest preformazione</p>	<p>5 domande collegate all'argomento del modulo che testano le aspettative e la comprensione generale del partecipante. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso.</p> <p>1. Per favore, seleziona il motivo più comune di incomprendimento sul lavoro: Scelta multipla, puoi selezionarne più di una - Leadership forte - Contrasto basato sulla personalità - Idea creativa - Cattivo ascolto. (Risposta giusta in grassetto)</p> <p>2. Il conflitto organizzativo, o malinteso sul posto di lavoro, è uno stato di discordia causato dall'opposizione reale o percepita di bisogni, valori e interessi tra persone che lavorano insieme. VERO o FALSO.</p> <p>3. Seleziona gli effetti negativi causati da una scarsa armonia tra gli attori educativi: Scelta multipla, puoi selezionarne più di uno - Interferire con l'empatia - mal di stomaco - Ostacolare l'esplorazione di più alternative - Ritardare le decisioni.</p> <p>4. Gli stili di vita di benessere e le scelte positive potrebbero essere un innesco per i risultati positivi nelle relazioni di lavoro di gruppo. VERO o FALSO.</p> <p>5. Cos'è EPALE: Scelta multipla, è possibile selezionare una sola opzione: Piattaforma elettronica per l'apprendimento degli adulti in Europa - Percorso estremo ed emozioni logiche - La piattaforma europea per i giovani.</p>
<p>Autotest post formazione</p>	<p>5 domande collegate al contenuto specifico del modulo che testano la conoscenza dei partecipanti dopo aver completato il modulo. (Risposta giusta in grassetto)</p> <p>1. Seleziona i principali aspetti della comunicazione: Scelta multipla, puoi selezionarne più di una - Fisica, Linguistica, Cognitiva, Comportamentale (la risposta giusta è in grassetto)</p> <p>2. Uno dei più grandi inibitori della comunicazione di qualità sul posto di lavoro sono i segnali mancati e le supposizioni formatesi rapidamente. VERO o FALSO.</p> <p>3. È importante praticare l'esercizio fisico la mattina presto per migliorare la tua capacità di ascolto. VERO o FALSO.</p> <p>4. È importante offrire un feedback costruttivo in modo ponderato per aumentare la comprensione reciproca sul lavoro. VERO o FALSO</p> <p>5. Una comunicazione efficace sul posto di lavoro è la chiave per stabilire relazioni forti e portare a termine progetti importanti. VERO o FALSO</p>

[Modulo 4] Armonia di e tra gli attori educativi - PRISM

Riferimenti

Cedefop (2011) WORKING PAPER No 11 Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf

Cedefop (2012) Working Paper No 16. Trends in VET policy in Europe 2010-12. Progress towards the Bruges communiqué. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6116_en.pdf

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. (2012/C 398/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning. (2011/C 372/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>



Lezione 1	Titolo: Competenze di comunicazione di base	Durata: 60 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Attività 1</i>= la prima attività è incentrata sulla creazione di un quadro di riferimento per la comprensione della comunicazione. Saranno trattati i principali aspetti della comunicazione, come la comunicazione fisica, linguistica, cognitiva, sociale ed emotiva. I partecipanti saranno coinvolti a provare ogni aspetto della comunicazione nel lavoro di gruppo.</p> <p><i>Attività 2</i>= "Indovina l'emozione" Dividere il gruppo in due squadre. Mettete su un tavolo (o in una scatola) un pacchetto di carte, su ognuna delle quali è scritta una particolare emozione. Fate in modo che un partecipante del gruppo A prenda la prima carta dal tavolo e reciti (pantomima) l'emozione per il suo gruppo. Questo deve essere fatto in un limite di tempo fisso (come un minuto o due). Se il gruppo A indovina l'emozione, riceve dieci punti. Ora chiedete a un partecipante del gruppo B di recitare un'emozione; assegnate i punti appropriati. Fate ruotare le opportunità di recitazione tra i due gruppi. Dopo aver fatto 20 o 30 minuti di recitazione e indovinello, chiamate il tempo e annunciate la squadra vincitrice in base al suo punteggio totale.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo delle capacità dei partecipanti riguardo al quadro di riferimento per la comprensione della comunicazione. • Per aiutare i partecipanti a sviluppare più empatia, considerate altre prospettive, costruite le loro capacità di comunicazione e negoziazione. 	

Lezione 2	Titolo: Ascolto attivo	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Ulteriori commenti
<p><i>Attività 1</i>= Dividete il vostro gruppo in coppie, con un partner assegnato al ruolo dell'oratore e l'altro al ruolo dell'ascoltatore. Il compito dell'oratore è quello di descrivere ciò che lui o lei vuole da una vacanza senza specificare una destinazione. Il compito di chi ascolta è quello di ascoltare attentamente ciò che viene detto (e ciò che non viene detto) e di dimostrare il proprio ascolto attraverso il comportamento.</p> <p>Dopo alcuni minuti di ascolto attivo, l'ascoltatore dovrebbe riassumere i tre o i principali criteri che l'oratore sta considerando quando si tratta di godersi le vacanze. Infine, l'ascoltatore dovrebbe cercare di vendere all'oratore una destinazione per le sue vacanze.</p> <p>Dopo un rapido rapporto su come l'ascoltatore abbia ascoltato, i due dovrebbero scambiarsi i ruoli e riprovare l'esercizio.</p> <p>Questo esercizio dà ad ogni partecipante la possibilità di esercitarsi a parlare dei propri desideri e bisogni, così come l'opportunità di impegnarsi in un ascolto attivo e di usare le conoscenze acquisite per capire e relazionarsi con l'oratore.</p>			<p>Valorizzare l'importanza dell'ascolto attivo e dare ai partecipanti la possibilità di praticare le loro abilità.</p>	<p>Attuare un energizzatore di 5 minuti.</p> <p>Nessun lavoro di preparazione sarà richiesto ai partecipanti</p>

Lezione 3	Titolo: Come migliorare il posto di lavoro Abilità di comunicazione	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Attività 1=</i> Per questa attività, è necessario un numero pari di partecipanti in modo che ognuno possa avere un partner. Una volta che le persone si sono accoppiate, si siedono schiena a schiena con un foglio e una matita ciascuno. Un membro assume il ruolo di oratore e l'altro quello di ascoltatore. Per cinque-dieci minuti, l'oratore descrive un'immagine geometrica da un set preparato, e l'ascoltatore cerca di trasformare questa descrizione in un disegno senza guardare l'immagine. Poi, parlano dell'esperienza, usando alcune delle seguenti domande da esempio:</p> <p>Domande degli oratori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali passaggi hai fatto per assicurarti che le tue istruzioni fossero chiare? Come potrebbero essere applicate nelle interazioni della vita reale? • I nostri messaggi non sono sempre interpretati come li intendiamo noi. Mentre parli, cosa potresti fare per diminuire la possibilità di cattiva comunicazione nel dialogo nella vita reale? <p>Domande degli ascoltatori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosa c'era di costruttivo nelle istruzioni del tuo partner? • In che modo il tuo disegno sarebbe potuto essere diverso se avessi potuto comunicare con il tuo partner? 			<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare strategie di ascolto, chiarezza e potenzialità nella comunicazione. • Esprimere aspettative, bisogni e altro, aiuta a chiarire e a creare un terreno comune. 	Attuare un energizzatore di 10 minuti. Nessun lavoro di preparazione sarà richiesto ai partecipanti

Lezione 4	Titolo: Cerchi concentrici	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Attività 1=</i> Si preparano due cerchi con le sedie, uno dentro l'altro. I partecipanti che si siedono al centro sono i "parlanti" mentre quelli nel cerchio esterno sono gli "osservatori", e questi ruoli dovrebbero essere assegnati prima dell'esercizio. Armati delle loro dispense, i partecipanti iniziano ad affrontare l'argomento. Usano gli obiettivi come guida per la conversazione, mentre gli osservatori ascoltano attentamente e prendono appunti. Dopo quindici minuti di discussione, i cerchi degli osservatori e dei parlanti si scambiano: quelli che prima stavano ascoltando ora si siedono nel cerchio interno per una conversazione di quindici minuti. Può essere sull'argomento scelto in precedenza o su un altro, ma l'attività deve concludersi con un rapporto. Durante questo rapporto, riflettono collettivamente sull'esperienza stessa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Com'era essere un osservatore, rispetto all'essere un ascoltatore? • Cosa hai provato quando osservavi dal cerchio esterno, ascoltando senza contribuire? Come questo ha influenzato i tuoi apprendimenti, invece di fornire il tuo contributo? • In che modo l'essere un osservatore ha influito sulle tue prospettive sui parlanti? E le loro dinamiche? 			<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la comprensione dei punti di vista degli altri • Per convalidare i sentimenti delle persone e potenzialmente evitare lo stress dei malintesi. 	<p>Attuare una rottura del ghiaccio di 10 minuti. Nessun lavoro di preparazione sarà richiesto ai partecipanti.</p>

Lezione 5	Titolo: Risoluzione dei conflitti	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>L'attività 1=</i> può essere fatta con un numero pari di partecipanti, poiché avranno bisogno di trovare un partner per questo gioco individuale. Nel libro menzionato qui sotto, ci sono anche delle dispense, ma potete preparare i vostri per questa attività. Idealmente, più di uno 'Scenario del parlante' e più di uno 'Scenario dell'ascoltatore':</p> <ul style="list-style-type: none"> Lo 'Scenario parlante' descriverà qualcosa come una brutta giornata al lavoro, o un problema con un cliente. In un piccolo paragrafo, dovrebbe delineare ciò che è andato storto (può essere tutto, da uno schermo dello smartphone rotto a un ritardo durante il tuo viaggio). Questo scenario è seguito da un'istruzione per l'oratore di giocare un ruolo: "<i>Chiama il tuo collega per un po' di supporto</i>" o "<i>Decidi di sfogarti un po' parlando con il tuo collega</i>". Lo 'Scenario dell'ascoltatore' è un po' diverso. In diverse frasi, lo scenario delinea una situazione in cui vengono avvicinati da un collega con dei problemi, ma potrebbero avere altre cose per la testa. Potrebbero essere sommersi dal lavoro, o le lamentele del loro collega potrebbero sembrare banali. Dopo aver letto lo scenario del loro contesto (ad esempio, è una giornata frenetica, i vostri computer si sono appena bloccati), il ruolo dell'ascoltatore è quello di recitarlo mentre risponde, per esempio: "<i>Mostra con il tuo linguaggio del corpo che sei troppo occupato</i>". <p>L'esercizio è un buon punto di partenza per una conversazione sulle strategie di ascolto costruttivo. Insieme, le coppie possono trovare risposte più produttive, empatiche e appropriate, con l'esperienza di recitazione fresca in mente. Alcuni punti di discussione includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> Come oratore, che feedback ha dato il tuo ascoltatore? Come ti sei sentito riguardo al feedback che hai ricevuto? Come potreste creare degli approcci di ascolto e di feedback basati su questo? 			<ul style="list-style-type: none"> Dare un feedback costruttivo Risolvere i conflitti sul lavoro usando le capacità di comunicazione. 	

Lezione 6	Titolo: Costruire in modo sostenibile relazioni sul lavoro	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Attività 1=</i> In questa attività, un collega ha 60 secondi per farneticare su qualcosa che lo infastidisce. È meglio che non sia inappropriato per il posto di lavoro, ma allo stesso tempo, non deve essere necessariamente legato al lavoro. Se odiate le pubblicità pop-up, per esempio, avete già un ottimo materiale per il vostro sproloquio.</p> <p>Il primo collega (Giocatore A) si lascia semplicemente andare, mentre la seconda persona (Giocatore B) ascolta con attenzione, cercando di tagliare il rumore individuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciò che al giocatore A interessa davvero - per esempio, un'esperienza utente fluida su internet; • Cosa apprezzano - per esempio, chiarezza e pubblicità trasparente; • Ciò che conta per loro - ad esempio, lavorare, fare shopping online in pace, o un blocco per annunci pubblicitari più intuitivo e facile da usare. <p>Il giocatore B poi "decodifica" il discorso ripetendolo al giocatore A, isolando i punti chiave positivi senza negatività. Possono usare qualche variante delle seguenti frasi per guidare la loro decodifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Tu apprezzi..." • "Ti interessa..." • "Tu credi che... conta molto" <p>Poi, possono scambiarsi e ripetere il gioco di nuovo. Come potete notare, probabilmente, l'attività ha lo scopo di aiutare i compagni di squadra ad apprezzare il fatto che il feedback abbia obiettivi positivi.</p>			<p>aiutare il tuo collega a praticare l'ascolto empatico e altre abilità per costruire relazioni sostenibili sul lavoro</p>	<p>Attuare un'attività energizzante di 10 minuti. Nessun lavoro di preparazione e sarà chiesto ai partecipanti</p>

Lezione 7	Titolo: Offrire un'offerta costruttiva feedback	Durata: 60 minuti	Obiettivi di apprendimento/risultati	Commenti aggiuntivi
<p><i>Attività 1=</i> Ognuno si presenta e dice il proprio nome davanti al gruppo. Il gruppo osserva e dà un feedback sul modo in cui la persona si è presentata , cosa ha fatto al di fuori delle sue espressioni neutre. Potrebbe scoprire che alza sempre le sopracciglia senza esserne consapevole. Ciò può spiegare perché le altre persone potrebbero pensare che lui o lei sembri sempre un po' arrabbiato. Dall'altra parte dello spettro, qualcuno che ride sempre un po' può scoprire perché la gente potrebbe non prenderlo sempre sul serio come vorrebbe.</p> <p><i>Attività 2=</i> Durante questo esercizio di feedback costruttivo la squadra forma due linee una di fronte all'altra. Prima ogni persona della linea A dice alla persona di fronte a lui cosa gli piace del suo comportamento iniziando con la frase "Mi piace questo". Oltre a dire all'altra persona cosa ti piace del suo comportamento, puoi anche dire all'altra persona cosa ti piace della squadra. Poi dici cosa vorresti che accadesse nella squadra. E poi l'altra persona risponde con: Come sarebbe la squadra,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dopo che tutti quelli della linea A hanno affrontato tutti quelli della linea B, si lascia che le persone facciano dei duetti con persone della loro stessa linea, così alla fine tutti avranno affrontato tutti quelli della squadra. 2. Si può anche giocare a questo gioco in cerchio mentre tutti si guardano l'un l'altro. Una persona inizia. Sceglie qualcuno dal cerchio con cui vuole fare l'esercizio. Dopo che entrambi avranno passato un turno, la persona che era stata scelta ora sceglie un'altra persona dal cerchio. Continuate affinché tutti facciano l'esercizio. P.S. Fate questa variazione solo quando tutti si sentono sicuri. 			<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere l'apprendimento e lo sviluppo del team. • Aumentare la motivazione dei dipendenti 	<p>Attuare un attività energizzante di 10 minuti. Nessun lavoro di preparazione sarà richiesto ai partecipanti</p>

[Modulo 5] Flessibilità del sistema - PROMIMPRESA

Temi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiente amichevole 2. Inclusione, rispetto, coinvolgimento 3. Sostenere il processo di apprendimento e l'autosviluppo degli adulti 4. Benessere personale e sviluppo personale, evitare il burnout 5. La diversità della comunità di apprendimento 6. Abilità per migliorare l'adattabilità dei gruppi
Obiettivi	<p>Lo scopo di questo modulo è di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costruire un ambiente inclusivo e favorevole all'apprendimento • Adattamento del processo di apprendimento per rispondere alle esigenze mutevoli • Acquisire competenze per migliorare l'adattabilità e la flessibilità • Costruire una cultura educativa positiva
Risultati dell'apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> • Il tirocinante sarà in grado di costruire un ambiente inclusivo e favorevole all'apprendimento • Il tirocinante sarà in grado di adattare i processi di apprendimento per rispondere alle mutevoli esigenze • Il tirocinante sarà in grado di acquisire competenze per migliorare l'adattabilità e la flessibilità • Il tirocinante sarà in grado di costruire una cultura educativa positiva
Metodi d'insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimento non formale • Imparare facendo • Sessione interattiva: mappatura partecipativa e lavoro di progetto • Studio di caso • Esercizi pratici e gruppo di lavoro
Materiale di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Lavagna a fogli mobili • Tavoli e sedie • Fogli • Penne, matite • Documenti stampati
Materiali online	<ul style="list-style-type: none"> • I materiali online saranno distribuiti in formato pdf (contenuto di Promimpresa) <ul style="list-style-type: none"> ○ modulo online 1: 20 min - esercizio individuale su "qual è la tua situazione?" per pensare agli elementi di una classe inclusiva e favorevole all'apprendimento. ○ modulo online 2: 30 min - affrontare il problema di "creare flessibilità nei sistemi educativi": cambiamento dei percorsi di apprendimento, promozione di alternative al mantenimento del grado, consulenza e supporto in loco con team multidisciplinari, sviluppo di abilità sociali, risoluzione dei conflitti e promozione del cambiamento comportamentale, istruzione tradizionale per il ritorno degli studenti, flessibilità nella consegna del programma, forti collegamenti tra, servizi di orientamento e consulenza. • modulo online 3: 20 min - "Un ambiente inclusivo e favorevole all'apprendimento"; benefici per gli studenti adulti, i formatori, i membri dello staff e l'intera comunità di un fornitore di formazione. Nuovo design di apprendimento: vari dispositivi di apprendimento, diversi approcci e nuovi compiti
Metodi/criteri di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario preformazione e questionario postformazione • Partecipazione attiva alle attività di classe e al lavoro di gruppo • Presentazioni di lavori di gruppo • Modulo di valutazione

[Modulo 5] Flessibilità del sistema - PROMIMPRESA

Autotest
preformazione

4 domande collegate all'argomento del modulo che testano le aspettative e la comprensione generale del partecipante. Le domande possono essere a scelta multipla (4 risposte possibili) o vero/falso. **(Risposta giusta in grassetto)**

1. Secondo voi cosa significa questa definizione: "Fornire scelte, non chiudere porte"?
 - A. **adattare il loro percorso di apprendimento man mano che vanno avanti, in base ai loro interessi e capacità**
 - B. fare transizioni da un percorso di apprendimento all'altro
 - C. porta i tirocinanti ad abbandonare

2. Quali sono le competenze chiave necessarie per promuovere il benessere negli educatori e negli studenti adulti?
 - A. Guidare e insegnare con i tuoi punti di forza
 - B. Sperimentare il senso di appartenenza
 - C. **Le scuole impegnate e fiorenti iniziano con gli educatori, quindi prendetevi cura delle persone che si prendono cura dei vostri studenti.**
 - D. Tutte le risposte precedenti

3. Cos'è l'assertività?
 - A. capacità di esprimere chiaramente emozioni e opinioni
 - B. capacità di esprimere chiaramente ed efficacemente le emozioni
 - C. **capacità di esprimere le proprie emozioni e opinioni in modo chiaro ed efficace senza tuttavia offendere o attaccare l'interlocutore**
 - D. capacità di esprimere le proprie emozioni e opinioni in modo chiaro ed efficace, se necessario, attaccando l'interlocutore

4. Secondo te, quanto è importante offrire un feedback reciproco?
 - A. È fondamentale offrire un feedback se qualcuno lo chiede.
 - B. È fondamentale offrire un feedback anche se qualcuno non lo chiede
 - C. **È importante offrire un feedback se qualcuno è emotivamente pronto a riceverlo**

Non è importante offrire un feedback

•

Lezione 1	Titolo: Flessibilità del sistema per migliorare la diversità	Durata: min165	Obiettivi di apprendimento/risultati
<p>Pre-attività: 20 min- Registrazione - iscrizione dei partecipanti. Presentazione del programma e della squadra</p> <p>Attività1: 20 min - gioco per rompere il ghiaccio: Note adesive: le mie aspettative, i miei obiettivi, gli argomenti su cui concentrarsi. <u>Descrizione:</u> Ogni partecipante usa 3 post-it per le note adesive di 3 diversi colori e ci scrive sopra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • su quello giallo: 3 aspettative riguardo a questa parte della formazione • su quello verde: 3 obiettivi personali riguardo a questa parte della formazione • su quello rosa: 3 argomenti che vorresti affrontare durante questa parte della formazione <p>Ogni partecipante spiega le sue note.</p> <p>Attività 2: 50 min- Presentazione partecipativa. <u>Descrizione:</u> Teoria. Implementare la diversità per massimizzare la flessibilità, la creatività e la produttività in classe: Cos'è un ambiente inclusivo e favorevole all'apprendimento (ILFE)? Introduzione di elementi di benessere personale.</p> <p>Attività 3: 30 min - discussione in gruppo di 6 persone per capire i fattori determinanti per garantire un ambiente di apprendimento flessibile <u>Descrizione:</u> Il formatore crea gruppi combinando persone provenienti da diverse organizzazioni. Ad ogni gruppo viene fornito un foglio (formato A2) e penne colorate. Il foglio viene messo al centro di un tavolo e le persone si siedono intorno. Ogni gruppo deve concentrarsi su 2 fattori determinanti che sono considerati essenziali per garantire un ambiente di apprendimento flessibile. Allo stesso tempo, ogni gruppo deve fornire 3 azioni che i formatori, gli studenti e lo staff dovrebbero impostare per facilitare gli aspetti sopra menzionati. Ogni gruppo presenta i suoi risultati agli altri.</p> <p>Attività 4: 45 min - Analisi partecipativa delle strategie per promuovere una classe diversificata (i benefici per i formatori, i discenti adulti, i membri dello staff e le comunità di avere un ambiente inclusivo e favorevole all'apprendimento) <u>Descrizione:</u> Dividere il gruppo in 4 gruppi di massimo 5 persone. Distribuire un poster e un pennarello per gruppo. Ogni gruppo sceglie un posto in classe per lavorare. Ogni gruppo ha 10 minuti per completare l'argomento che ha sul suo poster. Poi i gruppi girano e ruotano di 10 minuti in 10 minuti, fanno tutti i poster e completano le definizioni.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Definire gli obiettivi personali e le aspettative relative al modulo • Definire l'elemento del benessere e l'influenza reciproca tra gli attori coinvolti • Capire come gli stereotipi influenzano il benessere nel contesto dell'apprendimento • Comprendere i fattori che influenzano la flessibilità dell'ambiente di apprendimento e come gestirli • Cos'è un ambiente inclusivo e favorevole all'apprendimento (ilfe) • Imparare strategie per favorire una classe diversificata • Favorire l'inclusione e la collaborazione, • Massimizzare l'interazione tra studenti. • Coltivare l'impegno intellettuale dando agli studenti una voce attiva sul loro apprendimento, regolando al contempo la pedagogia.

<p>Alla fine si otterrà una maatura completa degli argomenti. Es degli esercizi sugli argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cos'è il benessere, • quali sono i comportamenti che influenzano il benessere, i determinanti del benessere, le tecniche e i metodi che migliorano la creatività degli insegnanti e degli studenti? 	
---	--

Lezione 2	Titolo: Abilità per migliorare l'adattabilità dei gruppi e flessibilità	Durata: minuti150	Obiettivi di apprendimento/risultati
<p><i>Attività 5:</i> 40 min- Riassunto della parte online della formazione. Nuovo design di apprendimento, vari dispositivi di apprendimento, diversi approcci e nuovi compiti.</p> <p><u>Descrizione:</u> Il formatore usa diapositive/PowerPoint per capire gli argomenti principali della formazione online.</p> <p><i>Attività 6:</i> 60 min - Compito pratico "Power walk"</p> <p><u>Descrizione:</u> Definite alcuni ruoli di possibili membri delle comunità sfollate e non (incluse le persone potenzialmente colpite dallo sfollamento) e scrivetele su piccoli cartoncini (5 cm x 5 cm). I partecipanti interpretano i ruoli descritti sulle carte che vengono loro distribuite.</p> <p>* Date a ciascuno dei partecipanti un pezzo di carta con un personaggio scritto sopra. Se ci sono meno di 25 partecipanti, riducete il numero di personaggi, facendo attenzione a non togliere troppi personaggi da un gruppo (per esempio tutti i potenti o tutti i vulnerabili)</p> <p>* Chiedere ai partecipanti di unirsi in uno spazio aperto per l'esercizio</p> <p>* Chiedere ai partecipanti di mettersi in fila</p> <p>-Dare l'istruzione ai partecipanti di fare un passo avanti se l'affermazione si applica al proprio personaggio. Dopo aver letto le affermazioni, chiedete a coloro che si sono fatti avanti e discutete sul perché sono davanti, cosa pensano coloro che sono rimasti indietro di coloro che sono andati avanti. Spiegate che queste sono le persone che normalmente si incontrano quando si è in una comunità. Chiedete anche alle persone in fondo chi sono e perché non hanno fatto passi in avanti. Spiegate che queste sono persone che meritano attenzione. Discutete i risultati della camminata energetica e</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Imparare un nuovo design di apprendimento e diversi approcci di apprendimento • In grado di identificare questioni di potere e diritti relativi alle comunità in cui vivono e al loro ambiente di lavoro • Introdotta al pensiero orientato ai diritti umani. • Sperimentare uno spostamento della percezione dall'oggetto alle relazioni; • Esplorare la nostra tendenza istintiva ad "andare da soli" • Una maggiore capacità di identificare i modelli mentali in tempo reale, e vedere le interrelazioni chiave e le strutture sistemiche. • Cercare di trovare modi positivi per definire il significato di gestione e risoluzione dei conflitti. Allo stesso tempo, darà ai partecipanti la possibilità di lavorare e conoscere gli altri della classe. • La capacità di aprirsi e riflettere sui sentimenti, sia positivi che negativi, escludendo o sfruttando le informazioni che li accompagnano secondo la loro utilità.

le sue implicazioni sulle nostre attività a livello di comunità. Valutate anche di quali capacità hanno bisogno le persone ai diversi livelli per ascoltare gli altri.

Tempi -30 minuti per completare la Power Walk -30 minuti (minimo) per la discussione in plenaria

Attività 7: 20 min - Energizer "5easy puzzle"

Descrizione: Minimo 5 partecipanti e poi ogni ulteriore multiplo di 5. 5 pezzi di carta o cartone colorato da 10 pollici x 10 pollici, forbici, righello, una matita.

Ogni membro della squadra deve formare un quadrato (piatto sul tavolo o sul terreno) con i pezzi di carta. Fate attenzione a non suggerire che i membri della squadra siano in competizione tra loro. Un partecipante che vuole scambiare un pezzo può metterlo al centro del cerchio. Un pezzo posto al centro può essere preso da un altro partecipante. I partecipanti non dovrebbero tenere più di tre pezzi alla volta.

Durata: 20 minuti

Attività 8: Attività di Team Building incentrata su assertività, intelligenza emotiva e facilitazione emotiva del pensiero, il livello più alto della gerarchia.

Descrizione:

Durata: 30 minuti.

Obiettivi dell'attività:

1. Separate i partecipanti in gruppi di 4 o 5 e date loro un grande pennarello e un grande foglio di carta.
2. Informate le squadre che devono rispondere alle 3 domande:
 - Come definiresti la gestione dei conflitti?
 - Quali problemi negativi potrebbero essere causati dal conflitto sul posto di lavoro?
 - Quali risultati positivi possono derivare dal conflitto sul posto di lavoro?
3. Chiedi loro di scrivere i titoli "Definizione", "Negativi" e "Positivi" e di elencare le loro risposte sotto queste voci.
4. Le squadre dovrebbero accordarsi con i loro membri su quale sia la definizione di gestione dei conflitti, prima di scriverla sul loro foglio di carta.
5. Dopo che il tempo a disposizione sarà finito, chiedete a una persona di ogni gruppo di dire ad alta voce alla classe, quali sono state le loro definizioni e gli aspetti positivi e negativi che hanno elencato.
6. Questi fogli di carta possono essere attaccati con il nastro adesivo a una lavagna o da qualche parte nell'aula. da visualizzare durante la formazione.

- La capacità di controllare e regolare le emozioni proprie e degli altri, moderando le emozioni negative e aumentando quelle positive

Lezione 3	Titolo: Riassunto dell'intera LTTA	Durata: 45 minuti	Obiettivi di apprendimento/resultati
<p>Attività 9: 45 min- Discussione generale sul benessere personale e feedback sulla formazione.</p> <p><u>Descrizione:</u> Il formatore apre una discussione generale sull'intera formazione (tutti i moduli) e chiede feedback e suggerimenti. Poi, l'ospitante consegna i certificati di formazione e i partecipanti compilano il modulo di valutazione.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Valutare la LTTA • Consegnare i certificati • Dare feedback e suggerimenti per migliorare