



follow app

Digital supported tracking of employment
and career progression of apprentices for
Quality Assurance in VET

Moduli Formativi

"per il monitoraggio digitalmente
supportato degli esiti occupazionali e
della progressione di carriera degli
apprendisti nella formazione
professionale duale (DUAL VET)"

PDF | Luglio 2024

This project has been funded with support from the European Commission, through the ERASMUS+ programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2022-1-ES01-KA220-VET-000089516



Co-funded by
the European Union

Sommario

Sommario

Introduzione	5
Area di competenza 1. Gestione e monitoraggio degli apprendisti	7
UNITÀ 1.1. Progettazione di sistemi di tracciamento digitale dell'apprendistato	7
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	7
ATTIVITÀ PRATICA 1	14
ATTIVITÀ PRATICA 2	15
UNITÀ 1.2. Utilizzo del software per la gestione dell'apprendistato	18
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	18
ATTIVITÀ PRATICA 1	28
ATTIVITÀ PRATICA 2	29
UNITÀ 1.3. Conformità agli standard di sicurezza dei dati e alla complessità del flusso di lavoro del monitoraggio	31
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	31
ATTIVITÀ PRATICA 1	33
ATTIVITÀ PRATICA 2	36
ATTIVITÀ PRATICA 3	39
ATTIVITÀ PRATICA 4	40
Area di competenza 2. Analisi e utilizzo dei dati	43
UNITÀ 2.1 Tecnica di analisi dei dati	43
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	43
ATTIVITÀ PRATICA 1	49
ATTIVITÀ PRATICA 2	52
UNITÀ 2.2 Visualizzazione dei dati	56
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	56
ATTIVITÀ PRATICA 1	63
ATTIVITÀ PRATICA 2	65
UNITÀ 2.3 Interpretazione dei dati e processo decisionale	68
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	68
ATTIVITÀ PRATICA 1	71
ATTIVITÀ PRATICA 2	72
ATTIVITÀ PRATICA 3	74

ATTIVITÀ PRATICA 4	76
ATTIVITÀ PRATICA 5	77
Area di competenza 3. Coinvolgimento degli stakeholders	79
UNITÀ 3.1 Unità 3.1: Negoziazione e risoluzione dei conflitti	79
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	79
ATTIVITÀ PRATICA 1	86
ATTIVITÀ PRATICA 2	87
UNITÀ 3.2 Coinvolgimento degli stakeholder e conformità al GDPR nella formazione professionale	90
TRAINING CONTENTS	90
ATTIVITÀ PRATICA 1	97
ATTIVITÀ PRATICA 2	99
Area di competenza 4. Allineamento del curriculum	102
UNITÀ 4.1 Allineamento con gli standard formativi e i requisiti del mercato del lavoro	102
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	102
ATTIVITÀ PRATICA 1	108
ATTIVITÀ PRATICA 1	110
UNITÀ 4.2 Selezione del materiale didattico	112
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	112
ATTIVITÀ PRATICA 1	118
ATTIVITÀ PRATICA 2	119
UNIT 4.3 Creazione della documentazione di allineamento	121
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	121
ATTIVITÀ PRATICA 1	137
ATTIVITÀ PRATICA 2	138
Area di competenza 5: Mentoring e orientamento	141
UNITÀ 5.1 Comprendere il ruolo del mentore	141
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	141
ATTIVITÀ PRATICA 1	147
UNIT 5.2 Competenze per il problem-solving e l'orientamento	149
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	149
Competenze per il problem-solving e l'orientamento	149
ATTIVITÀ PRATICA 1	155
UNITÀ 5.3 Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti	158
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	158
ATTIVITÀ PRATICA 1	165
ATTIVITÀ PRATICA 2	166
Area di competenza 3. Coinvolgimento degli stakeholders	169
UNITÀ 3.1 Unità 3.1: Negoziazione e risoluzione dei conflitti	169

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	169
ATTIVITÀ PRATICA 1	176
ATTIVITÀ PRATICA 2	177
UNITÀ 3.2 Coinvolgimento degli stakeholder e conformità al GDPR nella formazione professionale	180
TRAINING CONTENTS	180
ATTIVITÀ PRATICA 1	187
ATTIVITÀ PRATICA 2	189
Area di competenza 4. Allineamento del curriculum	192
UNITÀ 4.1 Allineamento con gli standard formativi e i requisiti del mercato del lavoro	192
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	192
ATTIVITÀ PRATICA 1	198
ATTIVITÀ PRATICA 1	200
UNITÀ 4.2 Selezione del materiale didattico	202
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	202
ATTIVITÀ PRATICA 1	208
ATTIVITÀ PRATICA 2	209
UNIT 4.3 Creazione della documentazione di allineamento	211
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	211
ATTIVITÀ PRATICA 1	227
ATTIVITÀ PRATICA 2	228
Area di competenza 5: Mentoring e orientamento	231
UNITÀ 5.1 Comprendere il ruolo del mentore	231
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	231
ATTIVITÀ PRATICA 1	237
UNIT 5.2 Competenze per il problem-solving e l'orientamento	239
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	239
Competenze per il problem-solving e l'orientamento	239
ATTIVITÀ PRATICA 1	245
UNITÀ 5.3 Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti	248
CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	248
ATTIVITÀ PRATICA 1	255
ATTIVITÀ PRATICA 2	256

Introduzione

Utilizzando le risorse sviluppate attraverso il progetto Erasmus+ (FOLLOW APP), i gestori dei percorsi di Formazione Professionale possono acquisire informazioni rilevanti relativamente agli esiti occupazionali e/o agli ulteriori esiti formativi (afferenti al sistema dell'istruzione superiore) conseguiti dai formati dei sistemi di formazione duale. I professionisti dell'IFP possono acquisire, in tal modo, dati e informazioni sulla domanda e sull'offerta di competenze, con l'obiettivo di allineare progressivamente l'offerta formativa alle reali esigenze del mercato del lavoro.

Il presente documento tecnico, realizzato dai partner del progetto FOLLOW APP, contiene un percorso formativo, strutturato in Moduli, composto da contenuti teorici e attività pratiche e rivolto ai formatori e ai professionisti dei sistemi di IFP. Il percorso formativo è coerente con il Quadro Europeo delle Competenze per il monitoraggio degli esiti formativi e occupazionali nel sistema di Formazione Duale, sviluppato dai partner del progetto FOLLOW APP in esecuzione del WP2.

I **Moduli** Formativi includono:

A. I contenuti della formazione

Un piano del corso che include un'introduzione (breve guida a ciascun modulo), la metodologia proposta, le istruzioni per la valutazione, alcuni suggerimenti pratici per i formatori, utili riferimenti per eventuali approfondimenti.

B. Le attività pratiche

Descrizione di alcune attività pratiche da applicare durante la formazione con gli utenti target: formatori e professionisti dell'IFP, consulenti e formatori aziendali.

I **Moduli** sono stati realizzati utilizzando l'approccio del progetto Follow APP, in particolare il Quadro europeo delle competenze (EQF), livello 6, strutturato in cinque aree di competenza:

1. Gestione e monitoraggio degli apprendisti
2. Analisi e utilizzo dei dati
3. Coinvolgimento degli Stakeholders
4. Allineamento del curriculum
5. Mentoring e orientamento.

I **Moduli** sono accessibili in formato PDF dal Campus Virtuale di FOLLOW APP e sono stati progettati in linea con gli obiettivi e le metodologie generali dell'App sviluppata dal progetto.

Il contenuto dei Moduli è di carattere non soltanto teorico-informativo, ma anche pratico, al fine di consentire agli utenti l'applicazione di quanto appreso in scenari reali.

Area di competenza 1. Gestione e monitoraggio degli apprendisti

UNITÀ 1.1. Progettazione di sistemi di tracciamento digitale dell'apprendistato

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Progettazione di sistemi di tracciamento digitale dell'apprendistato

Obiettivi dell'Unità

Lo scopo di questa unità è quello di fornire agli studenti le conoscenze e le competenze necessarie per progettare, implementare e gestire sistemi di monitoraggio efficaci per i programmi di apprendistato. Nell'ambito di questa unità, gli studenti approfondiranno i diversi aspetti teorico-pratici della progettazione di sistemi di monitoraggio adattati alle esigenze dei programmi di istruzione e formazione professionale. Includendo competenze e conoscenze sulla navigazione e sull'utilizzo del software, gli studenti impareranno a utilizzare in modo efficiente e a massimizzare le funzionalità degli strumenti di monitoraggio.

Inoltre, l'unità fornisce approfondimenti circa il processo di sviluppo o selezione dei sistemi di tracciamento, in modo da dotare i discenti delle capacità necessarie per l'utilizzo degli strumenti atti a valutare i fabbisogni degli stakeholders, a prioritizzare ed utilizzare le funzionalità degli strumenti di monitoraggio, a garantire l'integrità e la sicurezza dei dati. Tramite l'Unità, i discenti acquisiranno le conoscenze e le competenze richieste per la progettazione di sistemi di monitoraggio dell'apprendistato mediante strumenti software, che consentiranno loro di intervenire efficientemente nella gestione dei programmi di apprendistato, migliorandone la tempestività e l'efficacia.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Progettazione di sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale

Introduzione al monitoraggio digitale nell'istruzione e formazione professionale (IFP)

Il Modulo riguarda l'ambito del monitoraggio digitale nell'IFP e il suo ruolo nel plasmare gli ambienti di apprendimento sfruttando la tecnologia per tracciare i progressi formativi e di

carriera compiuti dei discenti, con la finalità del miglioramento continuo dei programmi di formazione.

Il Modulo delinea i presupposti teorici e pratici del monitoraggio digitale in quanto strumento idoneo a supportare i processi di tracciamento delle prestazioni e degli esiti (formativi e occupazionali) dei discenti, consentendo l'identificazione delle aree di miglioramento, la personalizzazione dei percorsi, la selezione delle opportunità formative e lavorative a disposizione dei formati, ecc.

Il Modulo descrive brevemente l'evoluzione dei sistemi di tracciamento all'interno dei sistemi di IFP, da strumenti di base per la tenuta dei registri a piattaforme sofisticate che utilizzano l'intelligenza artificiale e l'analisi predittiva.

L'impatto del tracciamento digitale sui programmi di apprendistato

Questa parte della formazione si prefigge di offrire una panoramica dell'impatto che i sistemi di tracciamento digitale possono avere sui programmi di apprendistato. Gli elementi principali consistono nelle diverse modalità attraverso le quali il tracciamento digitale migliora l'efficienza e l'efficacia dei programmi di apprendistato, fornendo feedback in tempo reale e approfondimenti basati sui dati relativamente agli apprendimenti dei discenti e alle progressioni occupazionali dei formati. Inoltre, il Modulo si propone di fornire gli elementi utili ai mentori e ai formatori per migliorare il monitoraggio della formazione attraverso: l'identificazione dei punti di forza e di debolezza e le modalità attraverso le quali supportare i discenti nei processi di apprendimento e inserimento al lavoro; migliorare l'interazione e la collaborazione con gli stakeholders (enti, imprese, etc.); gestire la privacy, sicurezza dei dati e, in generale, evitare comportamenti non etici in tali ambiti.

Integrare il monitoraggio digitale con il tracciamento dei percorsi professionali dei discenti

Il Modulo si propone di fornire i riferimenti teorico-pratici relativi alle modalità di integrazione del monitoraggio digitale con il tracciamento dei percorsi professionali dei discenti, evidenziandone i vantaggi in termini di miglioramento dei processi decisionali, di pianificazione e programmazione della formazione. I discenti possono, dal canto loro, identificare in maniera tempestiva e puntuale le eventuali aree di miglioramento applicabili ai propri percorsi formativi e professionali, affrontando in maniera proattiva le lacune di conoscenze e competenze per rispondere ai bisogni che emergono nel mercato del lavoro e nella propria area di specializzazione.

Modulo 2: Utilizzo dei software per la gestione e il monitoraggio degli apprendimenti e per il tracciamento dei percorsi professionali

Come utilizzare i software di gestione dell'apprendistato

Questo Modulo fornisce una panoramica delle funzionalità e dei vantaggi del software di gestione dell'apprendistato.

I discenti saranno introdotti alle funzionalità di base del software, quali: il monitoraggio degli apprendimenti e dei progressi; la gestione dei programmi; la generazione di report.

Vengono illustrate le funzionalità dell'interfaccia utente e le funzionalità di back-end, prestando attenzione a fornire i riferimenti necessari per identificare le caratteristiche attinenti la facilità d'uso e l'accessibilità. Sono presentati e discussi i processi standard della gestione del software, quali la configurazione di un account, i ruoli e le autorizzazioni, le impostazioni specifiche del programma.

Funzionalità avanzate del software di monitoraggio dell'apprendistato

Vengono presentate le capacità e le funzionalità avanzate del software di monitoraggio dell'apprendistato. Sono illustrate le tecniche avanzate di inserimento dei dati, basandosi anche su "best practices" nel settore. Gli studenti si confronteranno con i processi di reporting, per imparare ad estrarre informazioni rilevanti e significative dai dati acquisiti e presenti all'interno del software. Sono illustrate (se non trattate in altra parte del corso) alcune aree correlate alla gestione dei dati e al monitoraggio, quali la disciplina GDPR, la sicurezza informatica, l'acquisizione e gestione del consenso dell'utente, il monitoraggio etico, ecc.

Migliori pratiche nell'utilizzo del software per la gestione dell'apprendistato

Vengono presentate le strategie per ottimizzare l'utilizzo dei software per la gestione dei programmi di apprendistato. Vengono mostrate le tecniche per migliorare l'efficienza del flusso di lavoro: semplificazione dei processi, automazione delle attività ripetitive e integrazione delle funzionalità del software. Inoltre, possono essere presentati in questa parte del corso le tematiche relative alla sicurezza dei dati nella gestione delle informazioni, alle modalità attraverso le quali assicurare il supporto utente, garantire un'efficace risoluzione dei problemi, fornire le risorse formative appropriate e promuovere comunità di utenti (ove appropriato).

Modulo 3: sviluppare o selezionare sistemi di monitoraggio dell'apprendistato

Valutazione delle esigenze relative ai sistemi di monitoraggio dell'apprendistato

Viene delineato un approccio strutturato per valutare e selezionare il sistema di monitoraggio più adatto ai programmi di apprendistato. Gli studenti saranno chiamati a confrontarsi con l'analisi dei requisiti, concentrandosi su come identificare le esigenze e gli obiettivi specifici del programma di apprendistato della propria organizzazione. Attraverso esercitazioni pratiche, i discenti acquisiranno le nozioni relative all'utilizzo dei criteri chiave

per la selezione del sistema, considerando fattori quali scalabilità, flessibilità, compatibilità con i sistemi esistenti e conformità con gli standard di settore.

Saranno, inoltre, affrontati alcuni temi correlati relativi ai sistemi di tracciamento più diffusi disponibili sul mercato, sulla base del confronto tra le caratteristiche, le funzionalità, i costi e la reputazione del fornitore.

Progettare il sistema di monitoraggio dell'apprendistato

Si apprenderanno i rudimenti della progettazione di un'architettura di sistema scalabile e di facile utilizzo. Saranno affrontati sia il concetto di esperienza utente sia le modalità per supportare l'usabilità da parte di tutti gli stakeholders.

Inoltre, gli studenti acquisiranno informazioni necessarie alla mappatura delle funzionalità, con le quali identificare e attribuire priorità alle caratteristiche specifiche richieste per gli specifici programmi di apprendistato. I discenti acquisiranno le conoscenze a gestire il processo (molto ampio) di progettazione di un sistema di monitoraggio completo e ottimizzato.

Implementazione e gestione del sistema di tracciamento

Saranno affrontati gli aspetti pratici relativi all'utilizzo di un sistema di tracciamento e al suo regolare funzionamento nel tempo. Ciò include la strutturazione delle informazioni, sulla base di uno schema iniziale dell'organizzazione del database. Saranno affrontati gli aspetti relativi al mantenimento dell'integrità dei dati, ivi incluse le aree di implementazione di regole di convalida, le procedure di gestione degli errori e i controlli di coerenza dei dati per garantirne l'accuratezza e l'affidabilità. Infine, saranno affrontati gli aspetti relativi alla manutenzione del sistema (backup regolari, aggiornamenti e risoluzione dei problemi),.

Metodologia

L'unità di formazione sulla progettazione dei sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale adotta una metodologia interattiva e riflessiva per garantire un'esperienza di apprendimento approfondita e pratica. I componenti chiave di questa metodologia includono:

- **Casi di studio e scenari del mondo reale**

Gli studenti si confrontano con casi di studio rilevanti e, ove possibile, con scenari del mondo reale per comprendere come applicare praticamente le nozioni teoriche apprese. Casi e scenari dovranno essere attentamente selezionati per riflettere le sfide comunemente

incontrate nei programmi di apprendistato, consentendo ai discenti di applicare le proprie conoscenze in contesti reali.

- **Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo**

Le discussioni di gruppo possono essere utilizzate per promuovere la collaborazione e le esperienze di apprendimento condivise tra i discenti. Ciò è particolarmente rilevante per l'ambito della progettazione dei sistemi di monitoraggio dell'apprendistato e per analizzare i bisogni degli stakeholders. Attraverso le attività collaborative, i discenti potranno sviluppare le capacità di problem-solving e migliorare le capacità di comunicazione e di lavoro in team.

- **Ricerca autonoma**

Gli studenti vengono incoraggiati a condurre ricerche su vari aspetti della progettazione del sistema di monitoraggio dell'apprendistato. Ciò include l'esplorazione di casi di studio, l'analisi di esempi di settore e l'indagine delle migliori pratiche. Impegnandosi nella ricerca autonoma, gli studenti possono approfondire la loro comprensione dell'argomento e sviluppare capacità di pensiero critico.

- **Raccolta e analisi dei dati**

Gli studenti traggono beneficio dal processo di raccolta e analisi dei dati per migliorare la fase di valutazione dei bisogni. In tal modo, i discenti potranno apprendere anche come interpretare i dati in modo efficace, identificare tendenze e modelli ed estrarre approfondimenti per guidare il processo decisionale. Il processo di apprendimento contiene anche gli elementi necessari a valutare il coinvolgimento degli stakeholders nella fase di analisi dei bisogni, nonché elementi di comunicazione e interazione con tutte le parti interessate (sollecitare feedback e incorporare il loro contributo nella progettazione dei sistemi di monitoraggio dell'apprendistato).

Valutazione

I discenti sono chiamati a lavorare individualmente o in piccoli gruppi per sviluppare un documento di proposta che delinei ciò che loro (la loro organizzazione) richiedono da un sistema digitale di monitoraggio dell'apprendistato. Ciò dovrebbe assumere la forma di una proposta scritta o di una relazione che dettaglia i requisiti di un sistema digitale di monitoraggio dell'apprendistato appropriato per la particolare organizzazione di cui si tratta.

La proposta dovrebbe affrontare gli aspetti chiave di ciò che è stato trattato nel corso, inclusa la valutazione dei bisogni delle parti interessate, le funzionalità di base e avanzate,

l'architettura generale, la progettazione dell'esperienza utente, la mappatura delle funzionalità, ecc. A seconda dei requisiti e delle competenze dello studente, la valutazione potrebbe anche includere:

- Rappresentazioni visive come wireframe, modelli e diagrammi per illustrare la progettazione del sistema proposto.
- Slide di presentazione che riassumono gli elementi chiave della proposta, da presentare alla classe o ad un gruppo di valutatori.

La proposta potrebbe includere i seguenti contenuti di massima:

1. Valutazione delle esigenze delle parti interessate

Gli studenti identificano e analizzano le esigenze dei vari stakeholders coinvolti nei programmi di apprendistato, inclusi apprendisti, tutor, formatori, dirigenti e organismi di regolamentazione.

Come elemento più avanzato, gli studenti potrebbero anche condurre interviste o sondaggi reali per raccogliere requisiti e preferenze delle parti interessate, da includere nella proposta.

2. Mappatura delle funzionalità

Gli studenti identificano e attribuiscono le priorità alle caratteristiche e alle funzionalità chiave richieste per il sistema di monitoraggio, in base alle esigenze delle parti interessate e agli obiettivi del programma.

Come elemento più avanzato, gli studenti potrebbero creare una roadmap delle funzionalità che delinea la sequenza temporale di implementazione e le tappe fondamentali per ciascuna funzionalità.

3. Progettazione dell'esperienza dell'utente

Gli studenti potrebbero sviluppare wireframe o modelli dell'interfaccia utente, illustrando il layout, i flussi di navigazione e gli elementi visivi del sistema di tracciamento, anche schermata per schermata.

Come elemento più avanzato, gli studenti potrebbero incorporare il feedback autentico degli utenti (descritto nella valutazione dei bisogni delle parti interessate) per garantire una progettazione intuitiva e di facile utilizzo.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

Nel contesto di questa Unità, è importante essere consapevoli di ciò che si può ottenere da un punto di vista dell'apprendimento. L'acquisizione di conoscenze e competenze di base relative alla progettazione dei sistemi è consigliabile, in termini di fattibilità dell'apprendimento, rispetto all'ipotesi di trasferire conoscenze e competenze avanzate che

consentano di progettare un sistema software da zero. Pertanto, i discenti dovrebbero essere accompagnati a sviluppare le proprie aspettative sull'acquisizione di una comprensione generale dei sistemi, piuttosto che sull'idea che saranno in grado di sviluppare un sistema una volta completata l'Unità didattica. Lo sviluppo del software è un processo complesso e ad uso intensivo di risorse, che comprende varie fasi come la raccolta dei requisiti, la progettazione dell'architettura, la codifica, il test e l'implementazione. Richiede esperienza nei linguaggi di programmazione, nelle metodologie di sviluppo del software e nei framework tecnologici.

Inoltre, progettare un sistema software implica affrontare sfide complesse legate alla scalabilità, alla sicurezza e all'usabilità, che richiedono conoscenze specifiche ed esperienza. L'Unità è, quindi, orientata al trasferimento dei principi e dei concetti fondamentali della progettazione. I discenti saranno in grado di comprendere il contesto più ampio nel quale avviene la progettazione dei sistemi di monitoraggio dell'apprendistato. Questo approccio consentirà loro di prendere decisioni informate, collaborare in modo efficace con gli sviluppatori software e contribuire in modo significativo al processo di progettazione: tutti compiti importanti e che possono essere svolti senza essere in possesso di competenze tecniche specifiche e approfondite o di capacità di sviluppo pratiche.

Riferimenti

- LEVENTOFF, J. (2018). Counting registered apprenticeship completions. Workforce Data Quality Campaign.
- Ozer, M., & Perc, M. (2020). Dreams and realities of school tracking and vocational education. Palgrave Communications, 6(1), 1-7.
- Liu, J., Chen, J., Cheng, D., Gao, C., & Hauptmann, A. G. (2017, July). Rewind to track: Parallelized apprenticeship learning with backward tracklets. In 2017 IEEE International Conference on Multimedia and Expo (ICME) (pp. 433-438). IEEE.
- Parey, M. (2016). Vocational Schooling versus Apprenticeship Training. Evidence from Vacancy Data.
- Lerman, R. I., Loprest, P. J., & Kuehn, D. (2020). Training for jobs of the future: Improving access, certifying skills, and expanding apprenticeship (No. 166). IZA Policy Paper.
- Merlușcă, S. I. (2023). Analysis of graduate tracking mechanisms at a European level. Revista de Management Comparat International, 24(4), 571-579.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Case Study: analisi di un sistema digitale di tracciamento dell'apprendistato

Obiettivi dell'attività

Gli studenti si impegneranno in un'analisi del caso di studio, consistente in un sistema di monitoraggio dell'apprendistato digitale per valutare la comprensione delle funzionalità, delle caratteristiche e dell'usabilità di tali sistemi. L'obiettivo di questa attività è valutare la capacità degli studenti di analizzare criticamente e valutare l'efficacia di un sistema di monitoraggio nel soddisfare le esigenze dei programmi di apprendistato.

Descrizione dell'attività

L'attività è basata su un processo chiaro e su una serie di passaggi che i discenti devono completare in modo sequenziale.

1. **Selezionare il Caso di studio:** ai discenti viene fornito un caso di studio completo contenente l'implementazione e l'utilizzo di uno specifico sistema di monitoraggio digitale dell'apprendistato. Il caso di studio dovrebbe includere informazioni sull'organizzazione o istituto che utilizza il sistema, i suoi scopi e obiettivi, le sfide affrontate nella gestione degli apprendistati e il modo in cui il sistema di monitoraggio affronta tali sfide.
2. **Analizzare le funzionalità del sistema:** Gli studenti esaminano attentamente le caratteristiche e le funzionalità del sistema di tracciamento descritto nel caso di studio. Dovrebbero identificare componenti chiave come metodi di immissione dei dati, strumenti di reporting, capacità di gestione degli utenti e opzioni di integrazione.
3. **Valutare l'efficacia del sistema:** Gli studenti valutano l'efficacia del sistema di monitoraggio nel soddisfare le esigenze dei programmi di apprendistato. Le considerazioni dovrebbero includere l'usabilità del sistema, le opzioni di personalizzazione, la scalabilità, le misure di sicurezza dei dati e l'allineamento con gli obiettivi del programma.
4. **Sviluppare raccomandazioni:** sulla base della loro analisi e valutazione, gli studenti svilupperanno le raccomandazioni atte a migliorare il sistema di monitoraggio o ad affrontare eventuali carenze identificate. Le raccomandazioni dovrebbero essere supportate da prove tratte dal caso di studio e da altri casi rilevanti.
5. **Presentare i risultati:** Gli studenti presentano le loro analisi, le valutazioni e le raccomandazioni alla classe o ad un piccolo gruppo. Articolano le motivazioni alla base

delle loro raccomandazioni e discutono le potenziali implicazioni rispetto alla gestione dei programmi di apprendistato.

6. **Discussione e feedback:** Viene facilitata la discussione tra i discenti per confrontare i risultati, discutere diverse prospettive e fornire feedback sulle analisi e raccomandazioni. Viene incoraggiato il pensiero critico e il dialogo costruttivo riguardo ai punti di forza e di debolezza del sistema di tracciamento descritto nel caso di studio.

Risorse

- Uno o più esempi di sistemi digitali di tracciamento dell'apprendistato (a cui gli studenti possono accedere).
- Una serie di linee guida rispetto alle quali analizzare il sistema.
- Uno spazio di incontro di persona o online per supportare la discussione e la negoziazione.
- Uno spazio di persona o online per condividere risultati/presentare ai colleghi.

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Bibliografia ragionata

Obiettivi dell'attività

Per questa attività, i discenti compilano una bibliografia ragionata incentrata sulle risorse chiave rilevanti per i sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale. La bibliografia ragionata servirà per approfondire la comprensione dei sistemi di tracciamento digitale, per dimostrare le capacità di analisi e pensiero critico e per iniziare a compilare le risorse di apprendimento. Si consiglia, a questo scopo, che ogni studente selezioni 2-3 fonti.

Descrizione dell'attività

I discenti saranno invitati a selezionare, leggere e sintetizzare una serie di fonti focalizzate sui sistemi digitali di tracciamento dell'apprendistato (questo potrebbe, tuttavia, essere ampliato a sistemi di tracciamento "generali" dei formati). Ogni annotazione/sintesi dovrebbe fornire un riassunto conciso e una valutazione della pertinenza, della credibilità e dell'utilità della fonte per la comprensione dell'argomento.

Si consiglia che l'intervallo di fonti sia 2-3. Tuttavia, questo numero potrebbe essere aumentato o diminuito a seconda del gruppo di studenti. Le fonti dovrebbero idealmente essere di provenienza accademica o professionale, inclusi libri, articoli di riviste, documenti di conferenze o rapporti di settore. A seconda dei gruppi di studenti, tuttavia, ciò potrebbe essere reso più informale e incorporare blog, post, video, ecc. Queste fonti dovrebbero coprire vari aspetti dei sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale, quali ad esempio principi di progettazione, sfide di implementazione, considerazioni sulla sicurezza dei dati, metodi di valutazione, tendenze future.

In ogni annotazione, gli studenti forniranno un breve riassunto delle principali argomentazioni, dei risultati e dei punti chiave della fonte utilizzata. Valuteranno la pertinenza della fonte rispetto all'argomento, considerando quanto bene affronta le questioni chiave e contribuisce alla comprensione generale dell'argomento. Inoltre, se si tratta di fonti formali, gli studenti ne valuteranno la credibilità, considerando fattori quali le credenziali dell'autore, il luogo di pubblicazione, il processo di revisione tra pari e l'attualità delle informazioni. Infine, i discenti discuteranno l'utilità della fonte ai fini della comprensione dei sistemi digitali di monitoraggio dell'apprendistato, evidenziando eventuali approfondimenti, prospettive o raccomandazioni che potrebbero informare la loro comprensione o pratica sul campo.

Un ulteriore esercizio da svolgere potrebbe riguardare la revisione tra pari e la condivisione del lavoro dei discenti. In questo modo, le fonti e le risorse identificate potrebbero essere condivise più ampiamente e il gruppo di studenti nel suo insieme potrebbe avere accesso a un archivio di fonti commentate rilevanti per i sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale. La bibliografia ragionata potrebbe, quindi, rappresentare una risorsa preziosa per gli studenti impegnati nell'esplorazione e nello studio dell'argomento, complesso e in continua evoluzione.

Risorse

- Una serie di linee guida su come condurre una bibliografia ragionata
- Un esempio di bibliografia ragionata che coadiuvi la comprensione del compito da parte dei discenti
- Alcune fonti iniziali che i discenti possono utilizzare o confrontare (quando cercano le proprie fonti).

UNITÀ 1.2. Utilizzo del software per la gestione dell'apprendistato

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Utilizzo del software per la gestione dell'apprendistato

Obiettivi dell'Unità

Lo scopo di questa unità formativa è fornire agli studenti le conoscenze e le competenze necessarie per utilizzare in modo efficace il software di gestione dell'apprendistato nei loro programmi di istruzione e formazione professionale. Gli studenti approfondiranno le complessità della navigazione e dell'utilizzo di software su misura per la gestione degli apprendistati, acquisendo competenza nel funzionamento di questi sistemi in modo efficiente. Concentrandosi sull'utilizzo del software, gli studenti impareranno a massimizzare le funzionalità del software di monitoraggio, migliorando la loro capacità di supervisionare efficacemente i programmi di apprendistato. Attraverso esercizi pratici e approfondimenti teorici, gli studenti svilupperanno competenze nell'immissione di dati, nel reporting, nella gestione degli utenti e in altre funzionalità chiave essenziali per una gestione di successo dell'apprendistato. In definitiva, l'obiettivo è consentire agli studenti di sfruttare tutto il potenziale del software di gestione dell'apprendistato, ottimizzando così la gestione e il coordinamento dei programmi di apprendistato nei rispettivi contesti.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Spiegare l'uso del software di gestione dell'apprendistato

Introduzione al software per la gestione dell'apprendistato

In questa unità, gli studenti dovrebbero acquisire una conoscenza fondamentale del ruolo e del significato del software nella gestione dei programmi di apprendistato. Ciò fornirà una panoramica di varie soluzioni software adatte alle esigenze specifiche dei contesti di istruzione e formazione professionale. Gli studenti esplorano l'importanza dell'adozione di un software di gestione dell'apprendistato per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'amministrazione del programma.

Comprendendo le capacità e le funzionalità di tale software, gli studenti acquisiscono informazioni su come questi strumenti possono semplificare i processi, automatizzare le attività e migliorare la gestione complessiva del programma.

Gli studenti dovrebbero sviluppare una chiara comprensione dell'impatto che il software di gestione dell'apprendistato può avere sull'aumento dell'efficienza e della produttività all'interno dei programmi di apprendistato.

Navigazione attraverso gli strumenti di gestione dell'apprendistato

In questa sezione del corso, gli studenti acquisiranno competenza nella navigazione attraverso gli strumenti di gestione dell'apprendistato, concentrandosi sulla panoramica del software, sull'interfaccia utente e sulle funzionalità comuni. Gli studenti riceveranno una panoramica completa dei vari strumenti di gestione dell'apprendistato disponibili, adattati alle esigenze specifiche dei programmi di istruzione e formazione professionale. Approfondiranno le complessità delle interfacce utente del software, imparando come navigare in modo efficace attraverso diversi menu, opzioni e funzionalità. Inoltre, gli studenti esploreranno le funzionalità comuni presenti in questi strumenti, come l'immissione di dati, gli strumenti di reporting, la gestione degli utenti e le funzionalità di integrazione.

Argomenti secondari: panoramica del software, interfaccia utente e funzionalità comuni

In questa sezione del corso, gli studenti si concentreranno sulla massimizzazione dei vantaggi del software di gestione dell'apprendistato, con particolare attenzione alle strategie di efficienza, al monitoraggio dei dati e al reporting. Gli studenti esploreranno strategie per migliorare l'efficienza dell'amministrazione del programma di apprendistato attraverso l'uso efficace di strumenti software. Gli studenti impareranno come ottimizzare i processi di tracciamento dei dati, garantendo una registrazione accurata e tempestiva dei progressi degli apprendisti, delle valutazioni e di altre informazioni rilevanti. Inoltre, gli studenti approfondiranno le funzionalità degli strumenti di reporting all'interno del software, acquisendo informazioni su come generare report completi per tenere traccia dei risultati del programma, monitorare i parametri di prestazione e conformarsi ai requisiti normativi.

Modulo 2: Funzionalità del software

Caratteristiche principali del software di gestione dell'apprendistato

In questa sezione del corso, gli studenti si impegneranno in un'esplorazione approfondita delle caratteristiche principali del software di gestione dell'apprendistato, con particolare attenzione all'analisi completa delle funzionalità, alle funzioni amministrative e alle opzioni di personalizzazione. Gli studenti esamineranno in dettaglio ciascuna caratteristica del software, acquisendo una comprensione approfondita del suo scopo, delle funzionalità e delle potenziali applicazioni nell'amministrazione del programma di apprendistato.

Impareranno come utilizzare le funzioni amministrative per semplificare processi quali l'iscrizione degli apprendisti, la programmazione e la gestione della valutazione.

Inoltre, gli studenti esploreranno le opzioni di personalizzazione disponibili all'interno del software, consentendo loro di personalizzare il sistema per soddisfare le esigenze e le preferenze specifiche dei loro programmi di apprendistato.

Semplificazione dell'amministrazione dell'apprendistato con strumenti software

In questa sezione del corso, gli studenti apprenderanno strategie per semplificare l'amministrazione dell'apprendistato utilizzando strumenti software, con particolare attenzione all'automazione delle attività, alla gestione dei record e al miglioramento della comunicazione. Gli studenti esploreranno come sfruttare gli strumenti software per automatizzare attività amministrative ripetitive, come la pianificazione di appuntamenti, l'invio di promemoria e l'elaborazione di documenti, risparmiando tempo e riducendo lo sforzo manuale. Gli studenti scopriranno inoltre le tecniche per gestire in modo efficace i record degli apprendisti all'interno del software, garantendo un facile accesso a informazioni importanti come i progressi della formazione, i risultati delle valutazioni e i dettagli personali. Inoltre, gli studenti impareranno come utilizzare le funzionalità di comunicazione all'interno del software per facilitare una comunicazione efficiente con apprendisti, tutor, formatori e altre parti interessate, favorendo la collaborazione e la trasparenza.

Funzionalità ed estensioni software avanzate

In questa sezione del corso, gli studenti esploreranno le funzionalità e le estensioni software avanzate, concentrandosi su componenti aggiuntivi, integrazioni e scalabilità. Gli studenti approfondiranno i vari componenti aggiuntivi disponibili per il software di gestione dell'apprendistato, apprendendo come queste estensioni possano migliorare la funzionalità e la versatilità del software principale. Esamineranno inoltre le strategie per integrare il software di gestione dell'apprendistato con altri strumenti e sistemi utilizzati nei programmi di istruzione e formazione professionale, come sistemi di gestione dell'apprendimento e database delle risorse umane, per semplificare i processi e migliorare l'accuratezza dei dati. Inoltre, gli studenti esploreranno la scalabilità del software di gestione dell'apprendistato, acquisendo informazioni su come il software può favorire la crescita e l'espansione all'interno dei programmi di apprendistato.

Modulo 3: Spiegare il flusso di lavoro di tracciamento

Il flusso di lavoro dell'apprendistato e le soluzioni software

In questa sezione del corso, gli studenti approfondiranno il flusso di lavoro dell'apprendistato e le soluzioni software, con particolare attenzione alla mappatura del flusso di lavoro, ai ruoli software e all'automazione dei processi.

Gli studenti impareranno come mappare l'intero flusso di lavoro dell'apprendistato, identificando i passaggi chiave, le parti interessate e i punti decisionali coinvolti nell'amministrazione del programma. Esploreranno il ruolo delle soluzioni software all'interno di questo flusso di lavoro, comprendendo come i diversi strumenti software possono supportare le varie fasi del ciclo di vita dell'apprendistato, dall'iscrizione al completamento. Inoltre, gli studenti scopriranno strategie per automatizzare attività ripetitive e ottimizzare i processi utilizzando funzionalità di automazione del software, come pianificazione, notifiche e immissione di dati.

Creare piani di apprendistato strutturati con strumenti digitali

In questa sezione del corso, gli studenti si concentreranno sulla creazione di piani di apprendistato strutturati utilizzando strumenti digitali, con particolare attenzione alla pianificazione, alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle tempistiche. Gli studenti impareranno come strutturare in modo efficace i piani di apprendistato, a partire dall'identificazione di obiettivi e risultati di apprendimento chiari. Esploreranno le tecniche per definire obiettivi SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), garantendo che i piani di apprendistato siano mirati e realizzabili. Inoltre, gli studenti scopriranno strategie per gestire scadenze e traguardi all'interno dei piani di apprendistato, utilizzando strumenti digitali per creare programmi, allocare risorse e monitorare i progressi.

Gestire il ciclo di vita dell'apprendistato nel software

In questa sezione del corso, gli studenti esploreranno la gestione del ciclo di vita dell'apprendistato all'interno dei sistemi software, concentrandosi su fasi chiave come l'onboarding, la valutazione continua e il monitoraggio della certificazione. Gli studenti approfondiranno il processo di inserimento degli apprendisti, comprendendo come gli strumenti software possono semplificare attività quali l'iscrizione, l'orientamento e la gestione della documentazione. Esamineranno quindi il ruolo del software nel facilitare la valutazione continua durante l'apprendistato, compresa la definizione di obiettivi, il monitoraggio dei progressi e la fornitura di feedback. Inoltre, gli studenti esploreranno come il software può tenere traccia dei requisiti e dei progressi della certificazione, garantendo che gli apprendisti soddisfino le qualifiche e i traguardi necessari.

Modulo 4: Utilizzare l'immissione e la gestione dei dati

Fondamenti di data entry nella gestione dell'apprendistato

In questa sezione del corso, gli studenti approfondiranno i fondamenti dell'immissione dei dati nella gestione dell'apprendistato, concentrandosi su aspetti quali l'accuratezza dei dati, le tecniche di immissione e la funzionalità del software.

Gli studenti esploreranno l'importanza di mantenere l'accuratezza dei dati nei sistemi di gestione dell'apprendistato, comprendendo come gli errori possono influire sul processo decisionale e sull'efficacia del programma. Esamineranno quindi varie tecniche di immissione dei dati, tra cui l'immissione manuale, l'elaborazione batch e le funzioni di importazione/esportazione, per garantire processi di immissione dei dati efficienti e accurati. Inoltre, gli studenti esploreranno le funzionalità degli strumenti software progettati per l'immissione di dati nella gestione dell'apprendistato, come la convalida dei moduli, le regole di convalida dei dati e le funzionalità di gestione degli errori.

Dettagli efficienti del programma e gestione delle tappe fondamentali

In questa sezione del corso, gli studenti si concentreranno sui dettagli efficienti del programma e sulla gestione delle tappe fondamentali all'interno dei sistemi di gestione dell'apprendistato, sottolineando la gestione sistematica dei dati, la registrazione delle tappe fondamentali e il monitoraggio dei progressi. Gli studenti esploreranno le strategie per organizzare e gestire sistematicamente i dettagli del programma, garantendo un facile accesso a informazioni essenziali come l'iscrizione degli apprendisti, i programmi di formazione e i risultati della valutazione. Approfondiranno quindi l'importanza di registrare e monitorare accuratamente i traguardi raggiunti durante il percorso di apprendistato, compresi i risultati chiave, le valutazioni e le dimostrazioni delle competenze. Inoltre, gli studenti esamineranno le funzionalità del software progettate per facilitare la registrazione dei traguardi e il monitoraggio dei progressi, come modelli di traguardi, dashboard dei progressi e notifiche automatizzate.

Integrità e sicurezza dei dati nei sistemi di apprendistato

In questa sezione del corso, gli studenti approfondiranno gli aspetti critici dell'integrità e della sicurezza dei dati nei sistemi di apprendistato, concentrandosi sulle migliori pratiche, sul backup dei dati e sulla conformità alla privacy. Gli studenti esploreranno l'importanza di mantenere l'integrità dei dati, garantendo che i sistemi di gestione dell'apprendistato contengano informazioni accurate e affidabili. Esamineranno le migliori pratiche per la gestione dei dati, tra cui la convalida dei dati, il controllo degli errori e gli audit trail, per mitigare il rischio di inesattezze e incoerenze dei dati.

Inoltre, gli studenti esploreranno le strategie per il backup dei dati e il ripristino di emergenza, comprendendo l'importanza di eseguire regolarmente il backup dei dati dell'apprendistato per prevenirne la perdita in caso di guasto del sistema o danneggiamento dei dati. Inoltre, gli studenti esamineranno i requisiti di conformità alla privacy, incluso il GDPR e altre normative pertinenti, per garantire che i sistemi di apprendistato aderiscano a rigorosi standard di privacy e proteggano le informazioni sensibili degli apprendisti.

Modulo 5: organizzare e monitorare l'avanzamento del monitoraggio

Monitoraggio dei progressi degli apprendisti attraverso software gestionali

In questa sezione del corso, gli studenti si concentreranno sul monitoraggio dei progressi degli apprendisti attraverso il software di gestione, con particolare attenzione agli strumenti di monitoraggio, alle relazioni sui progressi e ai meccanismi di feedback. Gli studenti esploreranno i vari strumenti di monitoraggio disponibili all'interno del software di gestione dell'apprendistato, acquisendo informazioni su come questi strumenti possono essere utilizzati per monitorare le attività, i risultati e i traguardi dell'apprendista. Esamineranno quindi il processo di generazione dei rapporti sui progressi, comprendendo come estrarre i dati rilevanti dal software e presentarli in un formato chiaro e conciso. Inoltre, gli studenti esploreranno i meccanismi di feedback all'interno del software, come sondaggi, valutazioni e canali di comunicazione, per raccogliere feedback da apprendisti, formatori e mentori.

Competenze organizzative per il monitoraggio dell'apprendistato

In questa sezione del corso, gli studenti approfondiranno le capacità organizzative per il monitoraggio dell'apprendistato, con particolare attenzione alla categorizzazione, alla definizione delle priorità e alla gestione delle attività. Gli studenti esploreranno le tecniche per classificare in modo efficace le informazioni relative all'apprendistato, garantendo che i dati siano organizzati e facilmente accessibili all'interno dei sistemi di monitoraggio dell'apprendistato. Esamineranno quindi le strategie per dare priorità ai compiti e alle attività, comprendendo come identificare e affrontare le questioni critiche o le scadenze all'interno del programma di apprendistato. Inoltre, gli studenti esploreranno varie tecniche di gestione delle attività, tra cui elenchi di cose da fare, calendari e strumenti di gestione dei progetti, per ottimizzare la produttività e garantire che le attività vengano completate in modo efficiente e puntuale.

Analizzare i dati sull'apprendistato per il miglioramento continuo

In questa sezione del corso, gli studenti si concentreranno sull'analisi dei dati di apprendistato per il miglioramento continuo, con particolare attenzione all'interpretazione dei dati, all'analisi delle tendenze e al processo decisionale.

Gli studenti esploreranno le tecniche per interpretare i dati sull'apprendistato in modo efficace, comprendendo come estrarre informazioni significative e identificare le tendenze da grandi set di dati. Approfondiranno quindi l'analisi delle tendenze, imparando a identificare modelli, correlazioni e anomalie all'interno dei dati di apprendistato per informare il processo decisionale e migliorare i risultati del programma. Inoltre, gli studenti esploreranno le strategie per utilizzare approfondimenti basati sui dati per prendere decisioni informate sulla progettazione, erogazione e valutazione del programma.

Metodologia

L'unità di formazione sull'utilizzo del software per la gestione dell'apprendistato dovrebbe adottare un approccio interattivo e riflessivo per garantire un apprendimento completo e pratico. Gli elementi chiave di questa metodologia potrebbero includere:

Casi di studio e scenari del mondo reale: Gli studenti si impegneranno con casi di studio rilevanti e scenari del mondo reale per cogliere l'applicazione pratica dei concetti teorici. Questi esempi saranno attentamente selezionati per rispecchiare le sfide comunemente incontrate nella gestione dei programmi di apprendistato, consentendo agli studenti di applicare le proprie conoscenze in contesti realistici.

Mappatura/Visualizzazione dei processi: Gli studenti approfondiranno le tecniche di mappatura dei processi per rappresentare visivamente e semplificare il flusso di lavoro coinvolto nella gestione del programma di apprendistato. Mappando ogni fase del processo, gli studenti possono identificare inefficienze, ridondanze e potenziali colli di bottiglia nel percorso di utilizzo del software. Attraverso questa rappresentazione visiva, gli studenti acquisiscono una comprensione più profonda di come gli strumenti software si integrano nelle varie fasi del ciclo di vita dell'apprendistato, dall'iscrizione alla certificazione.

Ricerca autonoma: Gli studenti saranno incoraggiati a condurre ricerche indipendenti su vari aspetti dell'utilizzo del software di gestione dell'apprendistato. Ciò comporta l'esplorazione di casi di studio, l'analisi di esempi di settore e l'indagine delle migliori pratiche. La ricerca indipendente consente agli studenti di approfondire la comprensione dell'argomento e di sviluppare capacità di pensiero critico necessarie per un utilizzo efficace del software.

Simulazioni: L'immissione e la gestione dei dati sono aspetti cruciali dell'utilizzo del software di gestione dell'apprendistato.

Gli studenti dovrebbero sperimentare le migliori pratiche per inserire in modo accurato ed efficiente i dati relativi agli apprendisti nei sistemi software attraverso simulazioni degli stessi. Questi possono aiutare a esplorare le tecniche per organizzare e classificare i dati per garantire un facile recupero e analisi. Ciò non richiede necessariamente simulazioni complete basate sull'interfaccia utente di questi sistemi. Questo potrebbe essere fatto in istanze basate su modelli di Microsoft Word, Excel, ecc. o programmi simili.

Valutazione

Un'attività chiave di valutazione centrale per questa unità dovrebbe coinvolgere gli studenti nello sviluppo di un rapporto critico su un sistema di gestione dell'apprendistato. Gli studenti valuteranno criticamente un sistema di gestione dell'apprendistato di loro scelta (o uno che potrebbe essere loro fornito). Come parte di questo processo, gli studenti esamineranno le caratteristiche, le funzionalità, l'usabilità e l'efficacia del software nella gestione dei programmi di apprendistato. Attraverso questa valutazione, gli studenti dimostreranno la loro comprensione dei concetti chiave relativi all'utilizzo del software per la gestione dell'apprendistato e la loro capacità di valutare criticamente le soluzioni software. Per questa valutazione, gli studenti potrebbero lavorare individualmente o in piccoli gruppi.

La relazione dovrebbe assumere la forma di una valutazione scritta, a chiunque possa assumere anche la forma di una presentazione ad altri studenti o colleghi. La proposta dovrebbe affrontare gli aspetti chiave di ciò che è stato trattato nel corso, comprese le principali funzionalità del software, l'esperienza utente complessiva, il flusso di lavoro di monitoraggio, la gestione dei dati, il livello di reporting e automazione disponibile, ecc.

I titoli o le attività principali all'interno del rapporto potrebbero includere:

1. Analisi delle caratteristiche chiave

Gli studenti dovrebbero identificare e valutare le caratteristiche principali della piattaforma software. Questa valutazione dovrebbe comportare un esame approfondito delle funzionalità e delle capacità offerte dal sistema, concentrandosi su quanto queste soddisfino le esigenze e i requisiti della gestione dei programmi di apprendistato. Gli studenti dovrebbero analizzare caratteristiche come strumenti di immissione dati, meccanismi di tracciamento, funzionalità di reporting, canali di comunicazione e opzioni di integrazione. Inoltre, gli studenti dovrebbero valutare la completezza e l'accessibilità di queste funzionalità, assicurandosi che supportino adeguatamente i vari compiti e processi coinvolti nell'amministrazione del programma di apprendistato.

2. Mappatura del flusso di lavoro

Ciò comporta la rappresentazione visiva della sequenza di compiti, attività e processi coinvolti nella gestione dei programmi di apprendistato utilizzando il sistema software scelto. Gli studenti dovrebbero analizzare l'efficacia delle funzionalità di mappatura del flusso di lavoro all'interno del sistema, valutando quanto si allinea con i processi effettivi coinvolti nella gestione del programma di apprendistato. Mappando il flusso di lavoro, gli studenti possono identificare eventuali inefficienze, ridondanze o colli di bottiglia nella progettazione e nell'implementazione del sistema.

Inoltre, gli studenti dovrebbero valutare la capacità del sistema di adattarsi a diverse configurazioni di flusso di lavoro e di accogliere le variazioni dei requisiti del programma.

3. Analisi dell'esperienza utente (UX).

Gli utenti dovrebbero valutare l'esperienza utente (UX) fornita dalla piattaforma software. Questa valutazione riguarda la progettazione dell'interfaccia utente del sistema, della navigazione e dell'usabilità complessiva dal punto di vista delle varie parti interessate, inclusi amministratori, formatori, mentori e apprendisti. Gli studenti dovrebbero considerare fattori quali l'intuitività dell'interfaccia, la chiarezza delle etichette e delle istruzioni, la facilità di accesso alle caratteristiche e alle funzioni principali e la reattività del sistema alle azioni dell'utente. Inoltre, gli studenti dovrebbero esaminare le caratteristiche di accessibilità del sistema per garantire l'inclusività per gli utenti con esigenze diverse. Valutando l'esperienza dell'utente, gli studenti possono identificare eventuali problemi di usabilità, barriere o punti critici che potrebbero influire sulla soddisfazione e sulla produttività dell'utente.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

Nel contesto di questa unità, è importante essere consapevoli di ciò che si può ottenere da un punto di vista dell'apprendimento. Una consapevolezza generale della progettazione di sistemi è più raggiungibile che sviluppare una comprensione profonda o la capacità di progettare un sistema software da zero. Pertanto gli studenti dovrebbero concentrare le aspettative su un'ampia comprensione di questi sistemi, piuttosto che sull'idea che saranno in grado di sviluppare un sistema una volta completato. Lo sviluppo del software è un processo complesso e ad uso intensivo di risorse, che comprende varie fasi come la raccolta dei requisiti, la progettazione dell'architettura, la codifica, il test e l'implementazione. Richiede esperienza nei linguaggi di programmazione, nelle metodologie di sviluppo del software e nei framework tecnologici. Inoltre, progettare un sistema software implica affrontare sfide complesse legate alla scalabilità, alla sicurezza e all'usabilità, che richiedono conoscenze ed esperienza specializzate.

All'interno di questa unità, una consapevolezza generale della progettazione dei sistemi è focalizzata maggiormente sull'impartizione di principi e concetti fondamentali, consentendo agli studenti di comprendere il quadro più ampio e le considerazioni coinvolte nella progettazione di sistemi di monitoraggio efficaci per la gestione dell'apprendistato. Questo approccio consente alle persone di prendere decisioni informate, collaborare in modo efficace con gli sviluppatori di software e contribuire in modo significativo al processo di progettazione senza richiedere competenze tecniche approfondite o capacità di sviluppo pratiche, piuttosto che svilupparsi da soli.

Riferimenti

Sipos, N. (2017). Sistema di monitoraggio della carriera dei laureati in tutto il mondo: come sistemi informativi nel processo decisionale dell'istruzione superiore. *Gestione strategica*, 22(4), 24-31.

Sofi, NM, Ahmad, M., Applanaidu, SD, Mahmuddin, M. e Ahmad, S. Sistema di monitoraggio del tempo di laurea (Gotms): lo sviluppo del sistema di monitoraggio del progresso degli studi post-laurea. *Gestione*, 7(28), 66-95.

Rotta, R., Nikolov, V., & Schubert, L. (2016). *Fondamenti di architettura software*.

Byabazaire, J., Oyo, B. e Tabo, GO (maggio 2020). Monitoraggio automatizzato della formazione dei laureati: il caso dell'Università di Gulu e le strategie per l'adozione istituzionale. Nel 2020 Conferenza IST-Africa (IST-Africa) (pagg. 1-9). IEEE.

Eren, H. (2016). *Fondamenti del software. Manuale degli ingegneri strumentali*, volume 3: software di processo e reti digitali, 3, 393.

Abdi, M. (2020). *Fondamenti di sistemi di progettazione* (tesi di Master, Istituto Politecnico de Leiria (Portogallo)).

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Relazione critica di un sistema di gestione dell'apprendistato

Obiettivi dell'attività

Per questa attività, gli studenti svilupperanno un rapporto critico di un sistema di gestione dell'apprendistato per valutarne funzionalità, caratteristiche e usabilità. L'obiettivo è valutare le capacità di analisi critica degli studenti e la loro capacità di valutare l'efficacia di un sistema di monitoraggio nel soddisfare le esigenze dei programmi di apprendistato.

Descrizione dell'attività

Questa attività dovrebbe essere basata su un processo chiaro e su una serie di passaggi che gli studenti devono completare in modo sequenziale.

1. Selezionare un sistema di gestione dell'apprendistato

Gli studenti dovrebbero selezionare da soli o ricevere un esempio di sistema di gestione dell'apprendistato. Gli studenti dovrebbero idealmente essere in grado di creare un account e accedere al "back-end" di questo sistema. Idealmente dovrebbero essere in grado di accertare, o ricevere informazioni, sul sistema in questione, sul modo in cui le organizzazioni o istituzioni utilizzano il sistema, gli obiettivi del sistema, come il sistema tiene traccia dei dati, ecc.

2. Analizzare le funzionalità del sistema

Gli studenti dovrebbero esaminare meticolosamente le caratteristiche e le funzionalità del sistema di monitoraggio. I componenti chiave da identificare includono metodi di immissione dei dati, strumenti di reporting, funzionalità di gestione degli utenti e opzioni di integrazione.

3. Valutare l'efficacia del sistema

Gli studenti dovrebbero valutare l'efficacia complessiva del sistema di monitoraggio nel soddisfare le esigenze dei programmi di apprendistato. Le considerazioni dovrebbero comprendere l'usabilità del sistema, le opzioni di personalizzazione, la scalabilità, le misure di sicurezza dei dati e l'allineamento con gli obiettivi del programma.

4. Sviluppare raccomandazioni

Sulla base della loro analisi e valutazione, gli studenti dovrebbero formulare raccomandazioni per migliorare il sistema di monitoraggio o affrontare le carenze individuate. Le raccomandazioni devono essere corroborate da prove tratte dal caso di studio e da concetti teorici rilevanti.

5. Presentazione dei risultati

Gli studenti dovrebbero presentare la loro analisi, valutazione e raccomandazioni in un rapporto finale. Questa potrebbe essere una presentazione scritta o, in alternativa, potrebbe assumere la forma di una presentazione alla classe o a piccoli gruppi. Oppure sia una relazione scritta che una presentazione. Gli studenti, come parte di questa fase, dovrebbero articolare la logica alla base delle loro raccomandazioni e discutere le potenziali implicazioni per la gestione del programma di apprendistato. Se il rapporto assume la forma di una presentazione, una discussione facilitata tra gli studenti potrebbe consentire il confronto dei risultati, l'esplorazione di diverse prospettive e la fornitura di feedback costruttivi sulle analisi e raccomandazioni reciproche.

Risorse

- Uno o più esempi di sistemi o software di gestione dell'apprendistato (a cui gli studenti possono accedere).
- Una serie di linee guida rispetto alle quali analizzare il sistema.
- Uno spazio di incontro di persona o online per supportare la discussione e la negoziazione.
- Uno spazio di persona o online per condividere risultati/presentare ai colleghi.

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Bibliografia ragionata

Obiettivi dell'attività

In questa attività gli studenti compileranno una bibliografia ragionata incentrata sulle risorse chiave rilevanti per i sistemi di gestione dell'apprendistato.

La bibliografia ragionata costituirà un'opportunità per gli studenti di approfondire la loro comprensione dei sistemi di tracciamento digitale, dimostrare le proprie capacità di analisi e pensiero critico e iniziare a compilare le proprie risorse di apprendimento sull'argomento.

Descrizione dell'attività

Gli studenti dovrebbero inizialmente selezionare 2-3 fonti pertinenti ai sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale, che comprendano letteratura accademica o professionale come libri, articoli di riviste, documenti di conferenze o rapporti di settore. In alternativa, gli studenti possono optare per fonti informali come blog, post, video, ecc., a seconda delle loro preferenze o delle dinamiche del gruppo di studenti.

Ciascuna fonte scelta dovrà essere oggetto di un'accurata sintesi e valutazione da parte dello studente. Questo processo prevede di fornire una panoramica concisa dei principali argomenti, risultati e punti significativi relativi ai sistemi di tracciamento digitale. Inoltre, gli studenti dovrebbero valutare la pertinenza di ciascuna fonte rispetto all'argomento, valutandone la capacità di affrontare questioni chiave e di contribuire alla comprensione collettiva dell'argomento.

Inoltre, gli studenti dovrebbero valutare la credibilità di ciascuna fonte esaminando vari fattori come le credenziali dell'autore, il luogo di pubblicazione, il processo di revisione tra pari e l'attualità delle informazioni. Successivamente, dovrebbero discutere l'utilità di ciascuna fonte nella comprensione dei sistemi digitali di monitoraggio dell'apprendistato, chiarendo eventuali approfondimenti, prospettive o raccomandazioni che potrebbero migliorare la loro comprensione o pratica sul campo.

Una dimensione aggiuntiva alla valutazione potrebbe comportare la revisione tra pari e la condivisione collaborativa delle bibliografie commentate degli studenti. Questa iniziativa mira a favorire una più ampia diffusione delle fonti e delle risorse identificate tra il gruppo di studenti, creando un archivio completo di fonti commentate rilevanti per i sistemi di monitoraggio dell'apprendistato digitale.

Risorse

- Una serie di linee guida su come condurre una bibliografia ragionata
- Un esempio di bibliografia ragionata per aiutare a spiegare agli studenti

- Alcune fonti iniziali che gli studenti potrebbero utilizzare o confrontare (quando cercano le proprie fonti).

UNITÀ 1.3. Conformità agli standard di sicurezza dei dati e alla complessità del flusso di lavoro del monitoraggio

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Conformità agli standard di sicurezza dei dati e alla complessità del flusso di lavoro di monitoraggio

Obiettivi dell'Unità

Lo scopo di questa Unità è fornire ai formatori e ai consulenti nell'ambito dell'IFP le conoscenze e le competenze necessarie per conformarsi alle normative sulla sicurezza e sulla privacy dei dati, gestire in modo efficace i dati dell'apprendistato e implementare misure di sicurezza per proteggere l'integrità e la riservatezza dei dati. Ciò include la comprensione del quadro normativo e delle migliori pratiche relative alla salvaguardia della riservatezza e dell'integrità dei dati relativi agli apprendisti. Acquisendo queste conoscenze, i professionisti possono garantire il rispetto delle leggi sulla protezione dei dati e delle normative sulla privacy specifiche del settore, proteggendo al contempo i dati personali degli apprendisti e l'organizzazione di appartenenza da potenziali rischi legali ed etici.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Fondamenti di sicurezza dei dati e privacy nel monitoraggio degli apprendisti

Panoramica delle leggi sulla protezione dei dati

Introduzione alla normativa sulla privacy

Modulo 2: Standard legali per la gestione dei dati di apprendistato

Comprensione del GDPR e delle altre normative pertinenti

Modulo 3: Migliori pratiche per mantenere la riservatezza e l'integrità dei dati

Valutazione del rischio, classificazione dei dati e prevenzione delle violazioni dei dati

Modulo 4: Licenze di sicurezza nell'UE

Licenze esistenti in materia GDPR

Metodologia

La metodologia per fornire i contenuti formativi in questa unità incorpora approcci interattivi, pratici e riflessivi per garantire esperienze di apprendimento profonde e pratiche.

- **Interviste**

Organizzare sessioni di interviste in cui i partecipanti, a turno, svolgono il ruolo di mentori e apprendisti. I mentori possono porre domande per valutare le esigenze e le preferenze degli apprendisti, mentre gli apprendisti rispondono in base ai profili o agli scenari assegnati. Questa attività consente ai partecipanti di praticare tecniche intervista efficaci e capacità di ascolto attivo.

- **Strumenti tecnologici interattivi**

Introdurre strumenti o piattaforme tecnologici interattivi progettati per scopi di valutazione dei bisogni. Ad esempio, i partecipanti esplorano strumenti di sondaggio online per creare e amministrare sondaggi per la valutazione dei bisogni, oppure possono utilizzare simulazioni di realtà virtuale per esercitarsi a condurre interviste con apprendisti simulati. L'integrazione della tecnologia aggiunge un elemento di novità e interattività all'esperienza di apprendimento.

- **Narrazione interattiva**

Incoraggiare i partecipanti a condividere aneddoti personali o storie relative alle loro esperienze nella valutazione delle esigenze degli apprendisti. Questa sessione di narrazione può fungere da piattaforma per lo scambio di approfondimenti, lezioni apprese e migliori pratiche in modo più informale e coinvolgente. I partecipanti possono riflettere su scenari di vita reale e tracciare collegamenti con i concetti discussi nella lezione.

Valutazione

I partecipanti verranno valutati attraverso quiz e un progetto finale che prevede la creazione di un piano di protezione dei dati per un ipotetico programma di apprendistato.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- Sottolineare l'importanza della protezione dei dati come obbligo legale ed etico.

- Incoraggiare la gestione proattiva dei dati e l'aggiornamento periodico ai protocolli di sicurezza.
- Promuovere la formazione continua sui cambiamenti nelle leggi sulla protezione dei dati.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Sviluppare un piano di protezione dei dati

Obiettivi dell'attività

Applicare le conoscenze apprese sviluppando un piano completo di protezione e conformità dei dati per un programma di apprendistato. Utilizzando le conoscenze acquisite per progettare una strategia completa di protezione e conformità dei dati per un programma di apprendistato, gli studenti miglioreranno la loro comprensione dei quadri legali e normativi. Svilupperanno inoltre competenze pratiche nell'attuazione di misure efficaci di protezione dei dati. Questa attività mira a garantire che, al termine del percorso di apprendimento, i discenti siano in grado di integrare le conoscenze teoriche con l'esecuzione pratica, in modo da gestire e proteggere le informazioni sensibili in modo efficace in un contesto professionale.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

I partecipanti redigeranno un piano per affrontare la raccolta, l'archiviazione, la trasmissione e la risposta alle violazioni dei dati, utilizzando modelli e linee guida forniti durante la sessione.

- **Principi di protezione dei dati**

Assicurarsi che le attività di trattamento dei dati siano in linea con i sei principi fondamentali della protezione dei dati: liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, accuratezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza e responsabilità.

- **Verifica dei dati**

Eseguire un audit completo per identificare e documentare tutti i dati personali conservati dall'organizzazione di riferimento, da dove provengono e con chi vengono condivisi.

- **Mappatura dei dati**

Creare una mappa dettagliata del flusso di dati per comprendere il ciclo di vita dei dati all'interno dell'organizzazione, evidenziando i punti di immissione, archiviazione, trasferimento e uscita dei dati.

- **Valutazione del rischio**

Valutare i rischi associati alle attività di trattamento dei dati, considerando fattori quali la sensibilità dei dati, il volume di trattamento e il potenziale impatto sugli interessati.

- **Valutazione dell'impatto sulla protezione dei dati**

Condurre DPIA per attività di trattamento che potrebbero comportare rischi elevati per i diritti e le libertà delle persone e implementare misure per mitigare i rischi identificati.

- **Politiche e procedure**

Sviluppare e implementare politiche e procedure chiare in materia di protezione dei dati, garantendo che siano comunicate in modo efficace a tutto il personale.

- **Conservazione dei dati**

Stabilire e applicare politiche sulla durata della conservazione dei dati personali, garantendo la conformità ai requisiti legali e aziendali.

- **Risposta alla violazione dei dati**

Creare un piano di risposta dettagliato per le violazioni dei dati, compresi i passaggi per il rilevamento, il contenimento, l'indagine, la notifica e la riparazione.

- **Diritti dell'interessato**

Garantire che siano predisposti meccanismi per tutelare i diritti degli interessati, tra cui accesso, rettifica, cancellazione, limitazione, portabilità e opposizione.

- **Formazione e consapevolezza**

Formare regolarmente i dipendenti sui principi, le politiche e le procedure di protezione dei dati per promuovere una cultura di conformità e consapevolezza all'interno della propria organizzazione.

- **Monitoraggio e revisione**

Monitorare in continuo le pratiche di protezione dei dati e condurre revisioni periodiche per garantire la conformità continua e identificare le aree di miglioramento.

- **Responsabile della protezione dei dati**

Nominare un responsabile della protezione dei dati (DPO) per supervisionare la conformità al GDPR, fornire consulenza su questioni relative alla protezione dei dati e fungere da punto di contatto per gli interessati e le autorità di controllo.

Risorse

- Lista di controllo per la conformità al GDPR, modello del piano di protezione dei dati
- [Checklist di conformità al Gdpr | lista di controllo.gg](#)
- Politica di protezione dei dati conforme al GDPR (modello gratuito) | [activeMind.legal](#)

Per saperne di più

- Collegamenti a risorse dell'UE sulla protezione dei dati e workshop online sulla conformità dei dati.
- [Protezione dei dati nell'UE - Commissione europea \(europa.eu\)](#)
- Linee guida per la conformità al Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR).
- [EDDP | Comitato europeo per la protezione dei dati \(europa.eu\)](#)

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Gioco di ruolo relativo alla reazione alla violazione dei dati

Obiettivi dell'attività

Simulare la risposta a un incidente di violazione dei dati, enfatizzando l'importanza di azioni rapide ed efficaci. Questa attività rafforza l'importanza di azioni rapide ed efficaci in risposta alle minacce alla sicurezza dei dati. I partecipanti si impegneranno in scenari di gioco di ruolo che dimostreranno l'urgenza e le misure necessarie per mitigare una violazione, dal rilevamento iniziale alla risoluzione. L'esercizio mira a migliorare le capacità dei partecipanti di agire con decisione sotto pressione, garantendo che siano preparati a gestire incidenti reali in modo efficiente e minimizzare i potenziali danni.

Descrizione dell'attività

Durata: 120 minuti

Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

I partecipanti si impegnano in un gioco di ruolo in cui devono rispondere a una violazione dei dati simulata. Valuteranno la situazione, decideranno azioni immediate e comunicheranno con le parti interessate.

Introduzione (15 minuti)

- Breve panoramica degli incidenti di violazione dei dati e del loro impatto sui programmi di apprendistato.
- Spiegazione degli obiettivi e del formato dell'attività di gioco di ruolo.
- Distribuzione dei ruoli e descrizione dello scenario.

Assegnazione del ruolo (5 minuti)

- Assegnare ruoli a ciascun partecipante:
 - Responsabile del programma di apprendistato
 - Specialista informatico
 - Responsabile della comunicazione
 - Consulente legale
 - Responsabile della protezione dei dati

Briefing sullo scenario (10 minuti)

- Fornire una descrizione dettagliata dello scenario simulato di violazione dei dati, tra cui:
 - Tipologia dei dati compromessi (ad esempio, informazioni personali degli apprendisti, registri di formazione)

- Come è stata scoperta la violazione (ad esempio, attività insolita rilevata nel sistema)
- Valutazione dell'impatto iniziale (ad esempio, numero di apprendisti interessati, rischi potenziali)
- Principali soggetti interessati coinvolti (ad esempio, apprendisti, fornitori di formazione, organismi di regolamentazione)

Valutazione della situazione e azioni immediate (40 minuti)

- Ogni partecipante esamina lo scenario dal punto di vista del proprio ruolo.
- Discussione di gruppo per valutare la situazione e decidere azioni immediate, tra cui:
 - Contenere la violazione (ad esempio, proteggere i sistemi, evitare ulteriori perdite di dati)
 - Identificare l'entità della violazione (ad esempio, determinare a quali dati è stato effettuato l'accesso)
 - Comunicare internamente ed esternamente (ad esempio, informazione al personale del programma e agli apprendisti interessati)

Comunicazione e notifica (30 minuti)

- Redigere e presentare piani di comunicazione per la notifica a:
 - Apprendisti interessati e loro tutori
 - Fornitori di formazione e organizzazioni partner
 - Autorità di regolamentazione (ad esempio, Autorità per la protezione dei dati)
- Prevedere supporti (se necessario)
- Discutere i tempi e il contenuto delle notifiche per garantire trasparenza e conformità.

Azioni successive e revisione (15 minuti)

- Descrivere le fasi di un'indagine approfondita (ad esempio, condurre analisi forensi, intervistare testimoni).
- Pianificare revisioni post-incidente e miglioramenti nelle misure di protezione dei dati (ad esempio, aggiornamento dei protocolli di sicurezza, formazione aggiuntiva).
- Discutere su come prevenire future violazioni mettendo in pratica le lezioni apprese.

Debriefing e feedback (15 minuti)

- I partecipanti condividono le loro esperienze e intuizioni derivanti dal gioco di ruolo.
- Il facilitatore fornisce feedback sulle prestazioni del gruppo.
- I partecipanti discutono le lezioni apprese e le migliori pratiche per la gestione delle violazioni dei dati all'interno dei programmi di apprendistato.

Risultati attesi

- Migliore la comprensione dei ruoli e delle responsabilità in un team costituito per rispondere ad una violazione dei dati all'interno di un programma di apprendistato.
- Migliorare la capacità di valutare gli incidenti di violazione dei dati e fornire soluzioni in modo rapido ed efficace.
- Migliorare la consapevolezza circa l'importanza della comunicazione durante una violazione dei dati, soprattutto verso i giovani apprendisti e i loro tutori.
- Identificare le aree di miglioramento nelle pratiche di protezione dei dati del programma di apprendistato.

Risorse

- Descrizioni degli scenari, carte ruolo, linee guida per la risposta alla violazione.
- Schede di descrizione del ruolo per ciascun partecipante
- Documento informativo sullo scenario personalizzato per i programmi di apprendistato
- Modelli per piani di comunicazione
- Lavagna o lavagna a fogli mobili per discussioni di gruppo

Per saperne di più

Catherine M. Sleezer, Darlene F. Russ-Eft e Kavita Gupta (2006). "Valutazione dei bisogni: una panoramica", Centro per la ricerca applicata nell'istruzione.

ATTIVITÀ PRATICA 3

Nome dell'attività

Analisi di casi di studio sulla conformità al GDPR

Obiettivi dell'attività

Comprendere l'applicazione del GDPR e di altre normative pertinenti attraverso l'analisi di casi di studio reali, evidenziando sfide e soluzioni di conformità. Analizzando casi di studio reali, questa attività mira ad approfondire la comprensione del GDPR e di altre normative pertinenti. Attraverso un esame dettagliato di questi casi, i discenti identificheranno le principali sfide relative alla conformità ed esploreranno soluzioni efficaci. Questo esercizio evidenzia le implicazioni pratiche delle leggi sulla protezione dei dati in vari scenari, migliorando la capacità dei partecipanti di applicare queste normative in modo efficace nei propri contesti professionali.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

I partecipanti analizzano casi di studio relativi alla conformità al GDPR nella gestione dei dati di apprendistato. Ciascun gruppo riceve un caso di studio diverso, che descrive in dettaglio sfide e scenari di conformità specifici. I partecipanti lavorano in gruppi per analizzare il caso di studio assegnato, identificando i principali problemi di conformità e proponendo soluzioni. Ogni gruppo presenta i risultati e le soluzioni alla classe, cui segue la discussione sulle implicazioni e sulle lezioni apprese.

Questi casi di studio documentano le strategie utilizzate da Idaho e Maine per espandere i propri programmi di apprendistato mantenendo la conformità alle normative sulla protezione dei dati.

Gli sforzi principali hanno incluso la creazione di sistemi robusti, la formazione di partenariati efficaci e l'integrazione di sistemi di sviluppo della forza lavoro per supportare programmi di apprendistato e garantire la sicurezza e la conformità dei dati.

[Come le coalizioni costruiscono sistemi: un caso di studio sullo sforzo di espansione dell'apprendistato registrato dell'Idaho \(air.org\)](#)

[Costruire programmi e sistemi che durino \(air.org\)](#)

Risorse

- Esempi reali di problemi di conformità al GDPR nella gestione dei dati di apprendistato.
- Linee guida: un quadro per analizzare i problemi di conformità, comprese domande e considerazioni chiave.

Per saperne di più

- Collegamenti alle risorse GDPR: sito web ufficiale del GDPR dell'UE e altre fonti attendibili per ulteriori letture sulle normative sulla protezione dei dati.
[Protezione dei dati nell'UE - Commissione europea \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e300147c-326c-4f33-b9f6-44d1718544f8/en/image_asset/image_asset.pdf)
Linee guida per la conformità al Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR).
- Corsi e workshop online: opportunità per un apprendimento più approfondito sulla conformità al GDPR e sulla protezione dei dati.
[EDDP | Comitato europeo per la protezione dei dati \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/elearning/elearning/elearning_en)

ATTIVITÀ PRATICA 4

Nome dell'attività

Ricerca sulle "security licences" e presentazione

Obiettivi dell'attività

Esplorare le diverse licenze di sicurezza disponibili nell'UE e comprenderne le implicazioni per la gestione dei dati negli apprendistati. Esplorando le varie licenze di sicurezza disponibili nell'UE, questa attività mira a migliorare la comprensione delle loro implicazioni per la gestione dei dati all'interno dei programmi di apprendistato. I discenti esamineranno i diversi tipi di licenze di sicurezza, ne valuteranno i requisiti specifici e discuteranno di come queste licenze influenzano le strategie di protezione dei dati. Questa indagine fornirà agli apprendisti le conoscenze necessarie per navigare nel complesso panorama della sicurezza dei dati in modo conforme alle normative.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

I partecipanti ricercano varie licenze di sicurezza tipiche dell'UE e presentano i loro risultati. I partecipanti utilizzano le risorse fornite per ricercare diverse licenze di sicurezza, concentrandosi sui loro requisiti, sui rispettivi vantaggi e sulle applicazioni alla gestione dei dati. I gruppi preparano una breve presentazione che riassume i risultati. Ogni gruppo presenta la propria ricerca alla classe, seguita da una sessione di domande e risposte.

Dati Personali: Qualsiasi informazione su una persona identificata o identificabile, inclusi nome, indirizzo, numero identificativo, ecc.

Elaborazione dei dati: Raccolta, archiviazione, utilizzo e condivisione dei dati personali.

Base giuridica del trattamento: Consenso, contratto, obbligo legale, interessi vitali, compito pubblico, interessi legittimi.

Diritti degli individui:

1. Accesso
2. Rettifica
3. Cancellazione
4. Restrizione
5. Oggetto Portabilità dei dati
6. Processo decisionale automatizzato

Obblighi delle imprese:

- Protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita
- Responsabile della protezione dei dati
- Notifica di violazione dei dati
- Registri delle attività di trattamento
- Trasferimenti di dati al di fuori dell'UE

Applicazione: la non conformità può comportare sanzioni fino a 20 milioni di euro o al 4% del fatturato globale annuo.

[Protezione dei dati ai sensi del GDPR - La tua Europa \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/default.aspx?id=14682&lang=en)

[WP2017 O-2-2-5 Manuale delle misure GDPR.pdf](#)

Risorse

- Materiali di ricerca: accesso a banche dati, articoli e documenti ufficiali sulle licenze di sicurezza dell'UE.
[EDDP | Comitato europeo per la protezione dei dati \(europa.eu\)](#)
- Strumenti di presentazione: modelli e linee guida per preparare e fornire presentazioni efficaci.

Per saperne di più

- Link a risorse ufficiali: siti web e pubblicazioni dell'UE su licenze di sicurezza e GDPR.
[Δίκαιο της ΕΕ - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
[Pagina iniziale del GEPD | Garante europeo della protezione dei dati \(europa.eu\)](#)
[EDDP | Comitato europeo per la protezione dei dati \(europa.eu\)](#)

Area di competenza 2. Analisi e utilizzo dei dati

UNITÀ 2.1 Tecnica di analisi dei dati

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Tecnica di analisi dei dati

Obiettivi dell'Unità

Questa unità ha l'obiettivo di fornire le conoscenze e le competenze necessarie per analizzare e interpretare i dati in modo efficace con una comprensione fondamentale di cosa sia l'analisi dei dati e della sua importanza in vari campi. Attraverso l'utilizzo di tecniche per la raccolta e la pulizia dei dati è possibile, infatti, garantire la loro accuratezza e l'affidabilità.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Comprendere i fondamenti di Excel

Nozioni di base di Excel

Acquisizione delle competenze essenziali relative all'utilizzo dei fogli di calcolo, inclusa la creazione e la formattazione di fogli di calcolo per la presentazione organizzata dei dati. Utilizzo di formule di base come SUM, AVERAGE, MIN e MAX, che sono fondamentali per l'analisi dei dati. Introduzione ai riferimenti e agli intervalli di celle, ai fini della manipolazione efficiente dei dati e dell'applicazione di formule.

Funzioni avanzate di Excel

Acquisizione di conoscenze e competenze per l'utilizzo delle funzioni condizionali come SE, SOMMA.SE e CONTA.SE per eseguire operazioni in base a criteri specifici. Utilizzo delle funzioni di data e ora per gestire i dati temporali in modo efficace e delle funzioni di ricerca come VLOOKUP e HLOOKUP per recuperare in modo efficiente informazioni da set di dati di grandi dimensioni.

Visualizzazione dei dati in Excel

Visualizzazione dei dati in Excel, per la creazione di diagrammi e grafici per rappresentare visivamente i dati. Utilizzo della formattazione condizionale per evidenziare informazioni e tendenze importanti. Introduzione alle nozioni di base sulle tabelle pivot e sui grafici pivot, potenti strumenti per riepilogare e analizzare set di dati complessi.

Modulo 2: Comprendere i fondamenti di Fogli Google

Introduzione ai Fogli Google

"Introduzione a Fogli Google": aspetti fondamentali di Fogli Google, evidenziando differenze e somiglianze con Excel. Funzionalità di collaborazione in tempo reale, che consentono a più utenti di lavorare simultaneamente sullo stesso documento. Utilizzo dei componenti aggiuntivi per migliorare la funzionalità, rendendo Fogli Google uno strumento versatile per varie attività di gestione dei dati.

Fogli Google per l'analisi dei dati

Utilizzo di funzioni e formule avanzate per migliorare le capacità di analisi dei dati in Fogli Google. Creazione di report dinamici con le funzioni QUERY e FILTER, consentendo una manipolazione e una presentazione efficiente dei dati. Integrazione di Moduli Google per una raccolta dati continua, rendendola una guida completa per sfruttare Fogli Google nell'analisi dei dati.

Visualizzazione dei dati in Fogli Google

Approfondimento circa le opzioni avanzate relative ai grafici, per presentare i dati in modo efficace. Creazione di dashboard interattive, che migliorano la capacità di esplorare e interpretare i dati in modo dinamico. Pubblicazione e condivisione di visualizzazioni di dati, funzioni che consentono una più ampia collaborazione e una migliore diffusione dei dati.

Modulo 3: Formazione SQL completa: dalle nozioni di base alle applicazioni pratiche

Nozioni di base su SQL

Introduzione ai concetti fondamentali dei database e di SQL. Sintassi di base e comandi essenziali come SELECT, FROM e WHERE, che consente l'acquisizione di una solida base per eseguire query sui database.

Guida pratica sulla connessione a un database e sull'esecuzione di query, per fornire ai discenti le competenze necessarie per interagire in modo efficace con i database SQL.

SQL intermedio

Conoscenza di base di SQL integrata all'approfondimento di concetti più complessi. Copre i diversi tipi di join (INNER, LEFT, RIGHT, FULL) per combinare dati da più tabelle. Esecuzione di aggregazioni e raggruppamenti di dati utilizzando GROUP BY, COUNT e AVG. Introduzione alle sottoquery e alle istruzioni SELECT annidate, che consentono di migliorare la capacità di scrivere query SQL sofisticate ed efficienti.

Applicazioni SQL pratiche

Applicazione delle competenze SQL a scenari aziendali reali. Esplorazione di casi di studio che dimostrano il ruolo di SQL nella risoluzione di sfide aziendali pratiche. Tecniche di query avanzate, su misura per la business intelligence: come SQL può estrarre informazioni preziose da set di dati complessi. Tecniche di pulizia e preparazione dei dati all'interno di SQL, essenziali per garantire la qualità e l'affidabilità dei dati nei processi analitici.

Modulo 4: Fondamenti di analisi e integrazione dei dati

Introduzione all'analisi dei dati e agli strumenti

Panoramica completa dei concetti e degli strumenti essenziali per l'analisi dei dati. Applicazioni per l'analisi dei dati in vari campi. Introduzione agli strumenti fondamentali quali Excel, Fogli Google e SQL: configurazione di base e la navigazione dell'interfaccia per ciascuno. Utilizzo degli strumenti nel processo decisionale e nell'analisi basati sui dati.

Integrazione di Excel, Fogli Google e SQL

Collegamento tra strumenti: integrazione e funzionalità avanzate. I partecipanti imparano come importare ed esportare in modo efficiente i dati tra Excel, Fogli Google e database SQL, facilitando il flusso di dati e l'analisi fluida su tutte le piattaforme.

Utilizzo di Excel e Fogli Google come front-end per interagire con i database SQL, ottimizzando il flusso di lavoro e sfruttando i punti di forza di ciascuno strumento. Migliori pratiche per mantenere la coerenza e l'integrità dei dati, per garantire l'applicazione di pratiche di gestione dei dati affidabili e accurate.

Progetto Capstone

Il "Capstone Project" è il culmine del modulo, nel corso del quale i discenti applicano le competenze acquisite per affrontare una sfida di analisi dei dati nel mondo reale. Ai partecipanti è lasciata la scelta se lavorare individualmente o in gruppo, scegliendo un settore specifico o un set di dati di interesse. I discenti presentano i risultati ai colleghi e ai docenti, descrivendo in dettaglio la metodologia applicata, illustrando le sfide incontrate ed evidenziando le intuizioni chiave derivate dalla loro analisi. Questo progetto finale consente agli studenti di dimostrare la propria competenza nell'analisi dei dati e nelle capacità di presentazione in modo pratico e significativo.

Metodologia

1. Progetti pratici

- Assegnazione di progetti del mondo reale ai quali gli studenti possono applicare tecniche di analisi dei dati per risolvere problemi pratici.
- Utilizzo di set di dati provenienti da domini diversi per fornire una varietà di contesti per l'analisi.

2. Laboratori interattivi

- Workshop interattivi in cui gli studenti partecipano attivamente all'analisi dei dati e all'interpretazione dei risultati.
- Utilizzo di strumenti come Jupyter Notebooks, RStudio o altre piattaforme di analisi dei dati.

3. Casi di studio

- Presentazione di casi di studio che dimostrano l'applicazione delle tecniche di analisi dei dati nell'istruzione e formazione professionale duale.
- Discussione di approcci alternativi e potenziali insidie che stimolano il pensiero critico.

4. Attività di gruppo

- Assegnazione di progetti di gruppo per incoraggiare la collaborazione e il lavoro di squadra. Ogni gruppo si concentra su una specifica tecnica di analisi dei dati.
- Presentazione dei risultati.

5. Revisione e feedback tra pari

- Revisione tra pari dei progetti di analisi per promuovere un feedback costruttivo.
- Sessioni di feedback in cui gli studenti possono imparare dai reciproci approcci.

6. Valutazione continua

- Implementazione di una valutazione continua attraverso quiz, test e compiti regolari.
- Feedback tempestivi per aiutare gli studenti a comprendere e migliorare le proprie competenze.

Valutazione

Analisi di casi di studio: assegnare casi di studio e valutare gli studenti sulla loro capacità di analizzare e interpretare i dati nel contesto dello scenario dato, valutando l'applicazione di adeguate tecniche di analisi dei dati.

Feedback sulla revisione tra pari: valutare la qualità del feedback fornito dagli studenti durante le sessioni di peer review considerando se il feedback è costruttivo e affronta aspetti chiave dell'analisi.

Dimostrazioni pratiche: valutare gli studenti in base alla loro capacità di replicare dimostrazioni pratiche di tecniche di analisi dei dati, valutando la loro comprensione dell'utilizzo degli strumenti e l'interpretazione dei risultati.

Valutazione continua: implementare quiz regolari o brevi test per valutare la comprensione continua dei concetti di analisi dei dati.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

Chiarire gli obiettivi di apprendimento: Definire e comunicare chiaramente gli obiettivi di apprendimento di ciascuna attività. Assicurarsi che gli studenti comprendano quali competenze e conoscenze dovrebbero acquisire.

Fornire contesti reali nell'ambito dei sistemi duali di istruzione e formazione professionale: collegare le attività di analisi dei dati a scenari e applicazioni del mondo reale. Illustrare come le tecniche apprese vengono utilizzate nell'istruzione e formazione professionale duale.

Incoraggiare il pensiero critico: promuovere il pensiero critico sfidando gli studenti a mettere in discussione le ipotesi, esplorare approcci alternativi e valutare le implicazioni delle loro analisi.

Creare un ambiente collaborativo: Promuovere la collaborazione tra gli studenti. Incoraggiare discussioni di gruppo, revisioni tra pari e progetti collaborativi per migliorare l'esperienza di apprendimento.

Utilizzare set di dati pertinenti: Selezionare i set di dati rilevanti per l'istruzione e formazione professionale duale ovvero allineare i set di dati al contenuto del corso. I set di dati del mondo reale forniscono un'esperienza di apprendimento più coinvolgente e pratica.

Riferimenti

Introduzione a tabelle pivot, grafici e dashboard in Excel: esercitazione gratuita disponibile su YouTube da Excel Campus.

<https://www.youtube.com/watch?v=9NUjHBNWe9M>

Tutorial SQL su W3Schools: fornisce esempi interattivi gratuiti per esercitarsi con le query SQL. <https://www.w3schools.com/sql/>

10 tecniche per creare dashboard in Fogli Google su InfoInspired: una guida dettagliata alle tecniche avanzate di analisi dei dati in Fogli Google.

<https://infoinspired.com/google-docs/spreadsheet/10-techniques-for-building-dashboards-in-google-sheets/>

La Guida per principianti a Excel su Excel Easy: offre un'eccellente introduzione alle nozioni di base di Excel.

<https://www.excel-easy.com/>

Query SQL avanzate, esempi di query in SQL Elenco delle principali query SQL su DataFlair
- Copre tecniche SQL avanzate con esempi pratici.

<https://data-flair.training/blogs/advanced-sql-queries/>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Attività: esplorare percorsi di carriera con l'analisi dei dati

Obiettivi dell'attività

Consentire agli studenti di comprendere come le competenze di analisi dei dati possono essere applicate in vari contesti professionali, migliorando la loro preparazione alla carriera. Inoltre, questa attività mira a promuovere competenze pratiche in Excel, Fogli Google e SQL, allineando le conoscenze teoriche con le applicazioni del mondo reale per preparare gli studenti a diverse opportunità di lavoro nell'economia basata sui dati.

Descrizione dell'attività

1. Sessione introduttiva

Spiegare agli studenti l'importanza dell'analisi dei dati nei diversi settori e presentare gli strumenti che verranno utilizzati: Excel, Fogli Google e SQL.

2. Familiarizzazione degli strumenti

Conduci sessioni pratiche in cui gli studenti configurano e acquisiscono familiarità con le funzioni di base di Excel, Fogli Google e interfacce SQL.

3. Comprendere i set di dati

Fornisci vari set di dati campione e guida gli studenti attraverso il processo di comprensione delle informazioni contenute nei dati e di come potrebbero essere utili per le aziende.

4. Tecniche fondamentali di manipolazione dei dati

Insegna agli studenti come pulire e preparare i dati per l'analisi utilizzando le funzioni di base di Excel e Fogli Google e semplici query SQL.

5. Esplorazione degli strumenti di analisi di base

Dimostra l'uso delle tabelle pivot in Excel, del filtraggio dei dati in Fogli Google e delle query di aggregazione in SQL per riepilogare i dati.

6. Tecniche di visualizzazione

Fornisci istruzioni sulla creazione di visualizzazioni di base come grafici a barre, grafici a linee e istogrammi in Excel e Fogli Google, discutendo come questi possano aiutare a prendere decisioni aziendali.

7. Introduzione agli strumenti avanzati

Introduci funzionalità più avanzate come CERCA.VERT in Excel, la funzione QUERY in Fogli Google e JOINS in SQL per un'analisi dei dati più completa.

8. Scenario applicativo reale

Presenta un problema aziendale reale e lascia che gli studenti applichino le competenze apprese per proporre soluzioni o approfondimenti basati sui dati.

9. Progetto di gruppo

Dividi gli studenti in gruppi e assegna a ciascuno un settore specifico (ad esempio, vendita al dettaglio, sanità, finanza) per analizzare un set di dati fornito e trarre conclusioni rilevanti per quel settore.

10. Presentazione e feedback

Chiedi a ciascun gruppo di presentare i risultati e le metodologie utilizzate. Fornisci feedback sul loro approccio analitico e discuti come queste competenze si traducono in opportunità di carriera in ciascun settore discusso.

11. Domande e risposte e indicazioni

Concedi tempo per le domande e fornisci indicazioni su ulteriori risorse per esplorare percorsi di carriera specifici.

Risorse

- Formazione su Microsoft Excel e Office: (<https://support.microsoft.com/en-us/excel>)
- Curriculum delle competenze digitali applicate di Google
- Esercitazione SQL sulla modalità Analisi

Per saperne di più

Edutopia - Apprendimento basato su progetti nell'analisi dei dati: offre vari articoli e approfondimenti sull'integrazione degli approcci di apprendimento basati su progetti nel curriculum. Puoi trovare risorse pensate appositamente per trasferire le competenze di analisi dei dati attraverso progetti pratici.

<https://www.edutopia.org/>

Analytics Vidhya - percorsi di apprendimento: fornisce percorsi di apprendimento completi per l'analisi dei dati, inclusi corsi e articoli specifici sull'utilizzo di Excel, Fogli Google e SQL per l'analisi dei dati. Queste risorse sono ottime per gli educatori che desiderano strutturare un curriculum o per gli studenti che desiderano migliorare le proprie competenze.

<https://www.analyticsvidhya.com/>

Verso la scienza dei dati sul mezzo: questa piattaforma ospita un'ampia gamma di articoli di professionisti e formatori nel campo della scienza dei dati, che coprono applicazioni pratiche di Excel, Fogli Google e SQL per l'analisi dei dati. È un'ottima fonte di tecniche e pratiche di settore aggiornate.

<https://towardsdatascience.com/>

DataCamp - tutorial della community: offre tutorial accessibili per i principianti e che possono essere integrati nell'apprendimento in classe. I tutorial della community coprono applicazioni pratiche di SQL, Excel e Fogli Google nell'analisi di set di dati reali.

<https://www.datacamp.com/community/tutorials>

FlowingData: questo sito fornisce esempi e guide su come visualizzare e analizzare i dati in modo efficace utilizzando diversi strumenti, tra cui Excel e Fogli Google. Gli articoli spesso si concentrano su come far sì che i dati raccontino una storia, che può essere una componente chiave dell'attività del tuo programma di IFP.

<https://flowingdata.com/>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Tendenze del settore e mappatura delle competenze

Obiettivi dell'attività

Supportare gli studenti dei programmi Dual VET nella comprensione delle tendenze del settore, nell'identificazione delle competenze essenziali e nelle modalità di assunzione di decisioni informate circa i percorsi di istruzione professionale. Questa attività mira anche a migliorare la competenza di manipolazione e visualizzazione dei dati, per comprendere e prevedere le richieste del settore.

Descrizione dell'attività

1. Introduzione all'analisi di settore

Inizia con una sessione introduttiva che spiega i concetti di tendenze del settore e mappatura delle competenze. Apri una discussione sul significato di queste analisi nella pianificazione e nello sviluppo della carriera.

2. Configurazione e panoramica dello strumento

Fornisci una breve panoramica e istruzioni di configurazione per Excel, Fogli Google e SQL. Assicurati che tutti gli studenti abbiano accesso a questi strumenti e comprendano le interfacce di base.

3. Raccolta dati

Insegna agli studenti come raccogliere dati di settore da varie fonti. Ciò potrebbe comportare il download di set di dati da portali online o l'utilizzo di API per recuperare dati in tempo reale.

4. Tecniche di importazione dei dati

Mostra agli studenti come importare i dati raccolti in Excel e Fogli Google e come connettersi ai database utilizzando SQL.

5. Pulizia e organizzazione dei dati

Guida gli studenti attraverso il processo di pulizia dei dati che include la rimozione dei duplicati, la correzione degli errori e la formattazione corretta dei dati in Excel e Fogli Google.

6. Analisi dei dati di base

Introduci le tecniche di analisi di base come ordinamento, filtraggio e semplici query in SQL per estrarre modelli significativi dai dati.

7. Analisi avanzata dei dati

Insegna le tecniche di analisi più avanzate come le tabelle pivot in Excel, utilizzando la funzione QUERY in Fogli Google ed eseguendo join e aggregazioni complesse in SQL.

8. Visualizzazione dei dati

Dimostra come creare visualizzazioni come diagrammi, grafici e dashboard in Excel e Fogli Google per rappresentare i dati in modo chiaro ed efficace.

9. Mappatura delle competenze e identificazione dei trend

Guida gli studenti nell'utilizzo dei dati analizzati per mappare le competenze chiave richieste nel settore e identificare le tendenze attuali. Ciò potrebbe comportare la creazione di una matrice in Excel o Fogli Google.

10. Presentazione e discussione

Chiedi agli studenti di presentare i loro risultati sulle tendenze del settore e sulle competenze richieste. Facilitare una discussione su come queste tendenze possono influenzare le scelte di carriera e quali competenze saranno preziose in futuro.

Risorse

- **Kaggle:** offre una vasta gamma di set di dati reali che possono essere utilizzati per l'analisi delle tendenze del settore e la mappatura delle competenze. La piattaforma ospita anche concorsi e kernel (quaderni), che possono servire come esempi pratici per gli studenti per apprendere tecniche di manipolazione e analisi dei dati.

<https://www.kaggle.com/>

- **Statista:** fornisce statistiche complete e dati aggiornati su oltre 80.000 argomenti provenienti da più di 22.500 fonti, ideali per comprendere le tendenze in vari settori. Questa risorsa può aiutare gli studenti a identificare i dati rilevanti per le loro analisi.

<https://www.statista.com/>

- **SQLZoo:** include una serie di tutorial ed esercizi SQL interattivi, che lo rendono uno strumento pratico per apprendere comandi e tecniche SQL, essenziali per l'interrogazione e l'analisi dei dati all'interno dell'attività.

<https://sqlzoo.net/>

Per saperne di più

Harvard Business Review – articoli sull'analisi dei dati: presenta una serie di articoli che discutono in che modo l'analisi dei dati influisce sulle tendenze del settore e sulle decisioni aziendali.

Questi articoli possono fornire agli studenti una comprensione di alto livello dell'importanza strategica dell'analisi dei dati.

<https://hbr.org/topic/data>

FiveThirtyEight – giornalismo basato sui dati: utilizza l'analisi statistica per raccontare storie avvincenti su elezioni, politica, sport, scienza, economia e stile di vita. Gli articoli

possono fungere da eccellenti casi di studio per l'applicazione dell'analisi dei dati in vari settori.

<https://fivethirtyeight.com/>

Dataconomy: tendenze del settore e analisi dei dati. Copre argomenti relativi alla scienza dei dati, al machine learning, all'intelligenza artificiale e al business basato sui dati. Il sito offre approfondimenti su come i dati stanno plasmando le industrie e quali competenze stanno diventando cruciali.

<https://dataconomy.com/>

Verso la scienza dei dati su Medium: questa pubblicazione su Medium fornisce numerosi articoli scritti da professionisti dei dati. Copre gli usi pratici di SQL, Excel e Fogli Google per l'analisi dei dati, insieme a discussioni sulle tendenze attuali nell'analisi dei dati in diversi settori.

<https://towardsdatascience.com/>

UNITÀ 2.2 Visualizzazione dei dati

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Visualizzazione dei dati

Obiettivi dell'Unità

Lo scopo di questa Unità è garantire che i professionisti della Dual VET acquisiscano competenze pratiche nella visualizzazione dei dati per essere più efficaci al lavoro nel campo professionale prescelto.

Nel contesto dell'istruzione e formazione professionale (IFP) duale, un'unità sulla visualizzazione dei dati può avere obiettivi specifici adattati alle esigenze degli studenti. I contenuti dell'Unità si prefiggono di favorire l'avvicinamento tra le conoscenze teoriche e le abilità pratiche, intendendo preparare i discenti agli scenari del mondo reale

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Padroneggiare la visualizzazione dei dati con Excel

Introduzione alla visualizzazione dei dati

Fornisce una comprensione fondamentale dei principi e del significato della visualizzazione dei dati. Copre argomenti essenziali come la definizione, l'importanza ed esempi di visualizzazioni di dati efficaci. I partecipanti acquisiscono informazioni su come la rappresentazione visiva dei dati può migliorare la comprensione, la comunicazione e i processi decisionali in vari ambiti.

Nozioni di base su Excel per la visualizzazione

Si concentra sul fornire ai partecipanti le competenze essenziali nell'utilizzo di Excel per creare visualizzazioni efficaci. Copre le basi della navigazione nell'interfaccia di Excel e dimostra come creare e formattare vari tipi di grafici, quali i grafici a barre e i grafici a linee.

I partecipanti apprenderanno le tecniche fondamentali per visualizzare i dati in modo chiaro ed efficace, utilizzando le funzionalità di creazione di grafici di Excel. La lezione è propedeutica ai successivi argomenti relativi alle tecniche di visualizzazione più avanzate.

Tecniche di creazione di grafici avanzati in Excel

Si prefigge di trasferire le competenze di base per la creazione di visualizzazioni sofisticate. Si concentra, quindi, sullo sviluppo di competenze nella creazione di grafici avanzati, coprendo tipi di grafici complessi come grafici a dispersione, istogrammi e grafici a cascata. I partecipanti impareranno come utilizzare in modo efficace le caratteristiche e le funzionalità di Excel per visualizzare i dati in modi più complessi e approfonditi, migliorando la loro capacità di comunicare visivamente tendenze e relazioni complesse.

Visualizzazioni dinamiche in Excel

Si concentra sulla creazione di presentazioni di dati coinvolgenti e interattive. I partecipanti impareranno a sviluppare grafici e dashboard dinamici in Excel, migliorando la loro capacità di esplorare e analizzare i dati in modo interattivo. La lezione riguarda l'uso delle tabelle pivot per riepilogare i dati e dei filtri dei dati per filtrare i dati in modo dinamico. Inoltre, i partecipanti impareranno come integrare i grafici pivot per rappresentare visivamente in modo efficace le informazioni derivate dalle tabelle pivot.

Modulo 2: Esplorazione della visualizzazione dei dati con Fogli Google

Introduzione a Fogli Google per la visualizzazione

Introduce i partecipanti all'utilizzo efficace di Fogli Google per la visualizzazione dei dati. Copre le nozioni di base di Fogli Google, inclusa la creazione di grafici standard come grafici a barre e grafici a linee. I partecipanti esploreranno anche funzionalità integrate come Esplora, che aiuta a generare automaticamente approfondimenti e visualizzazioni in base ai dati.

Tecniche di visualizzazione avanzate in Fogli Google

Si concentra sul miglioramento della competenza dei partecipanti nella creazione di sofisticate visualizzazioni di dati. Copre tipi di grafici avanzati come grafici a dispersione e istogrammi, nonché tecniche come l'aggiunta di linee di tendenza e la creazione di grafici a

doppio asse. I partecipanti impareranno come sfruttare le funzionalità di Fogli Google per visualizzare set di dati complessi in modo efficace, consentendo loro di presentare approfondimenti in modo chiaro e convincente.

Dashboard interattive in Fogli Google

Si concentra sul fornire ai partecipanti le competenze necessarie per creare dashboard di dati dinamici e coinvolgenti. I partecipanti apprenderanno le tecniche per collegare i dati su più fogli, integrando caselle di controllo e menu a discesa per creare elementi interattivi all'interno dei report.

Questo approccio pratico consente agli utenti di progettare dashboard che consentono l'esplorazione dei dati e il processo decisionale senza soluzione di continuità.

Modulo 3: Integrazione SQL e tecniche di visualizzazione avanzate

Introduzione a SQL per la visualizzazione

Introduce i partecipanti al ruolo fondamentale che SQL gioca nella visualizzazione dei dati. Copre le nozioni di base delle query SQL, concentrandosi sull'estrazione e sulla preparazione dei dati da utilizzare in modo efficace nelle visualizzazioni. I partecipanti acquisiranno una comprensione di come SQL può migliorare il processo di recupero e strutturazione dei dati per strumenti di visualizzazione come Excel e Fogli Google.

Integrazione di SQL con Excel e Fogli Google

Come incorporare perfettamente i dati SQL nei fogli di calcolo. I partecipanti impareranno come importare i risultati delle query SQL direttamente in Excel e Fogli Google, sfruttando la potenza di SQL per il recupero e la manipolazione dei dati. Questa integrazione migliora la capacità di eseguire analisi avanzate e attività di visualizzazione all'interno di ambienti familiari di fogli di calcolo.

Best practice per la visualizzazione

Si concentra nell'impartire principi e tecniche essenziali per una presentazione efficace dei dati. I partecipanti approfondiranno le migliori pratiche per ottenere chiarezza esplicativa e impatto nella visualizzazione dei dati: principi di progettazione, teoria dei colori, strategie per selezionare i tipi di grafici appropriati in base alle caratteristiche dei dati. Comprendendo

questi principi, i partecipanti imparano come creare visualizzazioni che non sono solo esteticamente gradevoli ma trasmettono anche informazioni in modo accurato e intuitivo.

Strumenti e tecnologie oltre Excel e Fogli Google

Esplorazione di piattaforme alternative per la visualizzazione dei dati, oltre ai tradizionali software per fogli di calcolo. Panoramica degli strumenti di visualizzazione avanzati, quali Tableau e Power BI e apprendimento delle capacità e dei ruoli nell'analisi e nella presentazione dei dati. Questa sessione introduce i partecipanti alle funzionalità e ai vantaggi di questi strumenti specializzati, consentendo loro di valutare e scegliere la piattaforma più adatta alle loro specifiche esigenze di visualizzazione dei dati.

Modulo 4. Avanzamento di carriera nell'analisi e visualizzazione dei dati

Feedback e iterazione

Si concentra sulla coltivazione di una cultura di miglioramento continuo attraverso un feedback costruttivo rispetto alle visualizzazioni prodotte dagli studenti. Sottolinea l'importanza dei processi iterativi, incoraggiando gli studenti a perfezionare e migliorare il proprio lavoro sulla base del feedback ricevuto.

Simulazioni del mondo reale

Presentare scenari simulati o progetti rilevanti per il settore. Tecniche di visualizzazione dei dati per risolvere problemi pratici specifici in diversi ambiti professionali.

Preparazione alle aspettative sul posto di lavoro

Fornire ai discenti competenze pratiche di analisi e visualizzazione dei dati, immediatamente spendibili nell'ambito professionale.

Percorsi di sviluppo professionale

Presentare vari percorsi di carriera e opportunità di crescita nell'analisi e visualizzazione dei dati all'interno dello specifico ambito professionale. Fornire approfondimenti su potenziali traiettorie di carriera, certificazioni e ulteriori opportunità formative rilevanti per le progressioni nello specifico settore.

Metodologia

- **Casi di studio rilevanti per il settore**

Utilizza casi di studio ed esempi tratti da settori professionali per dimostrare come le tecniche di visualizzazione dei dati vengono applicate in scenari del mondo reale. Questo aiuta gli studenti a comprendere le implicazioni pratiche delle tecniche di visualizzazione nelle vocazioni scelte.

- **Apprendimento basato su progetti**

Richiedi agli studenti di risolvere problemi professionali utilizzando tecniche di visualizzazione dei dati. I progetti proposti dovrebbero essere in linea con le esigenze del settore e comportare attività quali: l'analisi dei dati di produzione; l'ottimizzazione dei processi della catena di fornitura; la visualizzazione del feedback dei clienti.

- **Apprendimento collaborativo**

Promuovi ambienti di apprendimento collaborativo in cui gli studenti possono lavorare in team per analizzare dati, creare visualizzazioni e presentare i loro risultati. Incoraggia la collaborazione interdisciplinare per simulare il lavoro di squadra, spesso richiesto in contesti professionali.

Valutazione

1. Valutazione basata sul progetto

Incaricare gli studenti di completare un progetto di visualizzazione dei dati relativo al loro campo professionale. Le valutazioni potrebbero includere:

- Progettazione e creazione di visualizzazioni utilizzando strumenti e tecniche adeguate.
- Interpretazione delle visualizzazioni per trarre approfondimenti e formulare raccomandazioni.
- Presentazione dei risultati in modo chiaro e professionale.

2. Portafogli di valutazione autentici

- Creare portfolio di valutazione in cui gli studenti raccolgono prove del loro apprendimento e dell'applicazione delle competenze di visualizzazione dei dati. I portafogli potrebbero includere:
 - Esempi di visualizzazioni create durante corsi o progetti.
 - Riflessioni sullo sviluppo delle capacità di visualizzazione e sulla loro rilevanza per gli obiettivi professionali.
 - Documentazione di come le tecniche di visualizzazione sono state applicate in contesti professionali, comprese esperienze di apprendimento basato sul lavoro e progetti collaborativi.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

Contestualizzare l'apprendimento: mettere in relazione i concetti e le tecniche di visualizzazione dei dati con scenari professionali del mondo reale per aiutare gli studenti a comprendere le applicazioni pratiche delle abilità di visualizzazione nei campi prescelti.

Incoraggiare l'esplorazione: incoraggiare gli studenti a esplorare diversi strumenti e tecniche di visualizzazione dei dati per trovare quelli che meglio si adattano alle loro esigenze e preferenze professionali.

Promuovere la collaborazione: promuovere un ambiente di apprendimento collaborativo in cui gli studenti possono lavorare in team per analizzare dati, creare visualizzazioni e condividere approfondimenti. La collaborazione rispecchia le pratiche professionali del mondo reale e incoraggia la condivisione delle conoscenze.

Fornire un feedback costruttivo: offrire feedback tempestivo e costruttivo sulle visualizzazioni degli studenti per aiutarli a migliorare le proprie capacità e affinare le proprie tecniche. Evidenziare sia i punti di forza che le aree di miglioramento.

Adattare le istruzioni alle esigenze individuali: riconoscere che gli studenti possono avere diversi livelli di conoscenza ed esperienza pregressa nell'ambito della visualizzazione

dei dati. Fornire istruzioni e supporto differenziati per soddisfare le diverse esigenze degli studenti.

Enfatizzare l'etica dei dati: discutere considerazioni etiche relative alla visualizzazione dei dati, quali privacy, pregiudizi e utilizzo responsabile dei dati, per aiutare gli studenti a sviluppare un senso di consapevolezza e responsabilità etica.

Riferimenti

- Sito Web: Raccolta grafici di Excel <https://sites.google.com/site/e90e50charts/>
- Sito web: Galleria dei grafici di Google
<https://developers.google.com/chart/interactive/docs/gallery>
- Etica dei dati: cosa significa e a cosa serve
<https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/data-ethics-what-it-means-and-what-it-takes>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Analisi della supply chain attraverso la visualizzazione dei dati

Obiettivi dell'attività

Lo scopo principale dell'attività è trasferire ai discenti le competenze necessarie per analizzare e interpretare i dati della supply chain in modo efficace utilizzando Excel, Fogli Google e SQL di base. Attraverso l'attività, i discenti saranno in grado di creare visualizzazioni approfondite destinate a supportare i processi decisionali.

L'attività mira, inoltre, a:

- Dimostrare l'applicazione pratica delle tecniche di visualizzazione dei dati nell'ottimizzazione dei processi implicati nella supply chain.
- Sviluppare le capacità degli studenti di raccogliere, analizzare e visualizzare i dati rilevanti per i contesti professionali.
- Incoraggiare gli studenti a continuare a esplorare le tecniche di visualizzazione dei dati e cercare opportunità per applicarle nella loro formazione professionale e nei percorsi di carriera.

Descrizione dell'attività

1. Introduzione alla gestione della supply chain

Inizia con una panoramica della gestione della supply chain, discutendo componenti chiave come la logistica, la gestione dell'inventario e i canali di distribuzione.

2. Raccolta e fonti dei dati

Introduci i tipi di dati utilizzati nell'analisi della supply chain, che coprono gli ambiti dell'approvvigionamento, i livelli di inventario, le prestazioni dei fornitori e la domanda dei clienti. Spiegare come ottenere questi dati da database simulati o report aziendali.

3. Impostazione degli strumenti

Guida gli studenti nella configurazione di Excel, Fogli Google e dell'ambiente SQL che utilizzeranno per eseguire query e analizzare i dati.

4. Nozioni di base SQL per l'interrogazione dei dati

Insegna le query SQL di base per estrarre dati rilevanti dai database, concentrando l'attenzione sulle istruzioni SELECT, FROM, WHERE e JOIN.

5. Importazione dei dati in fogli Excel e Google

Dimostra come importare dati da SQL e altre fonti in Excel e Fogli Google per ulteriori analisi e visualizzazioni.

6. Pulizia e preparazione dei dati

Fornisci istruzioni sulle tecniche per la pulizia dei dati in Excel e Fogli Google, come la rimozione di duplicati, la gestione dei valori mancanti e le conversioni del tipo di dati.

7. Creazione di visualizzazioni di base

Mostra come creare visualizzazioni di base come grafici a barre, grafici a linee e grafici a dispersione sia in Excel che in Fogli Google, adattati alle metriche della supply chain come le prestazioni di consegna e il turnover dell'inventario.

8. Tecniche di visualizzazione avanzate

Insegna le tecniche di visualizzazione avanzate, tra cui mappe termiche per le prestazioni dei fornitori, analisi delle serie temporali per il rilevamento delle tendenze e tabelle pivot per l'analisi multidimensionale.

9. Cruscotti interattivi

Istruisci gli studenti sulla creazione di dashboard interattive in Excel e Fogli Google, incorporando filtri dei dati, menu a discesa e grafici interattivi che consentono agli utenti di filtrare ed esplorare i dati in modo dinamico.

10. Presentazione e analisi

Ogni studente o gruppo presenta le proprie visualizzazioni e dashboard, spiegando le informazioni raccolte sulle prestazioni della supply chain e sulle potenziali aree di miglioramento.

Risorse

Formazione su Microsoft Excel - Formazione su LinkedIn: questo corso offre una formazione completa su Excel, coprendo tutto, dalle funzioni di base alle tecniche avanzate di analisi e visualizzazione dei dati. È ideale per gli studenti che necessitano di apprendere o migliorare le competenze di utilizzo di Excel per l'analisi dei dati.

<https://www.linkedin.com/learning/topics/excel>

Formazione su Fogli Google - Centro didattico di Google Workspace: i materiali di formazione di Google per Fogli Google forniscono tutorial sulla creazione e la modifica di fogli di calcolo, sull'utilizzo di formule e sulla creazione di visualizzazioni. Ciò è particolarmente utile per capire come sfruttare Fogli Google per l'analisi collaborativa della supply chain.

<https://support.google.com/a/users/answer/9282959?hl=it>

Esercitazione SQL sulla modalità Analisi: ottimo per i principianti che vogliono imparare SQL per interrogare i database. Copre i comandi SQL da base ad avanzati essenziali per l'estrazione e la manipolazione di set di dati di grandi dimensioni tipicamente presenti negli ambienti della supply chain.

<https://mode.com/sql-tutorial/>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Analisi del feedback dei clienti con analisi del sentiment e visualizzazione dei dati

Obiettivi dell'attività

L'attività mira a fornire agli studenti le competenze per analizzare i dati di feedback dei clienti. Questa attività si concentra sull'insegnamento di come applicare le tecniche di analisi del sentiment per valutare le opinioni dei clienti e visualizzare queste informazioni per supportare i processi decisionali.

Questa attività coinvolge gli studenti in un esercizio pratico che combina tecniche di analisi dei dati con applicazioni del mondo reale, fornendo preziose informazioni sul ruolo della

visualizzazione dei dati nel miglioramento della qualità di prodotti o servizi in contesti professionali.

Descrizione dell'attività

- 1. Introduzione al feedback dei clienti e all'analisi del sentiment:** iniziare con una spiegazione di cos'è il feedback dei clienti e perché è importante. Introdurre il concetto di analisi del sentiment come metodo per classificare le opinioni espresse nei dati di testo.
- 2. Raccolta dati:** insegnare agli studenti come raccogliere dati sul feedback dei clienti da varie fonti come recensioni online, risposte a sondaggi e commenti sui social media.
- 3. Impostazione degli strumenti analitici:** guidare gli studenti attraverso la configurazione degli ambienti Excel, Fogli Google e SQL che utilizzeranno per l'analisi dei dati.
- 4. Nozioni di base SQL per l'estrazione dei dati:** istruire su query SQL di base per estrarre i dati di feedback dei clienti dai database, concentrandosi sulla selezione e il filtraggio dei dati rilevanti per l'analisi del sentiment.
- 5. Pulizia e preparazione dei dati:** dimostrare come pulire i dati in Excel e Fogli Google, inclusa la rimozione di dati irrilevanti, la correzione di errori di battitura e la standardizzazione dei formati di testo.
- 6. Introduzione alle tecniche base di analisi del sentiment:** spiegare semplici metodi di analisi del sentiment, come l'identificazione di parole chiave positive, negative e neutre all'interno dei dati utilizzando Excel e Fogli Google.
- 7. Analisi avanzata del sentiment con componenti aggiuntivi:** introdurre strumenti avanzati o componenti aggiuntivi per Excel e Fogli Google in grado di automatizzare l'analisi del sentiment (ad esempio, utilizzando Microsoft Azure Text Analytics per Excel o componenti aggiuntivi di Fogli Google come "Aylien").
- 8. Nozioni di base sulla visualizzazione dei dati:** mostrare come creare rappresentazioni visive dei risultati dell'analisi del sentiment in Excel e Fogli Google, come grafici a torta per la distribuzione del sentiment o grafici a linee per le tendenze del sentiment nel tempo.

9. Cruscotti interattivi: insegnare agli studenti a creare dashboard interattive in Excel e Fogli Google che consentano alle parti interessate di filtrare e approfondire aspetti specifici del feedback dei clienti.

UNITÀ 2.3 Interpretazione dei dati e processo decisionale

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Interpretazione dei dati e processo decisionale

Obiettivi dell'Unità

Lo scopo di questa Unità è fornire agli insegnanti, ai consulenti e ai formatori aziendali dell'IFP le conoscenze e le competenze necessarie per interpretare i dati in modo efficace e utilizzarli per un processo decisionale informato nel contesto della formazione duale.

Contenuti suggeriti

I formatori impareranno a ricavare preziose informazioni dall'analisi dei dati, a riconoscere le tendenze e a trarre conclusioni significative che possano guidare le decisioni strategiche. Questa Unità sottolinea l'importanza dello sviluppo continuo nell'interpretazione dei dati e nelle capacità decisionali, consentendo ai professionisti di prendere decisioni basate sull'evidenza che migliorano l'efficacia e l'efficienza dei loro programmi di formazione e dei risultati organizzativi.

Modulo 1: Introduzione all'interpretazione dei dati

Cos'è l'interpretazione dei dati?

Importanza della comprensione dei dati.

Tipi comuni di dati nella formazione professionale.

Modulo 2: Trovare informazioni dettagliate nei dati

Individuazione di tendenze e modelli

Identificare i cambiamenti nel tempo e i punti dati insoliti.

Esempi pratici di interpretazione dei dati.

Modulo 3: Prendere decisioni con i dati

Trasformare i dati in azioni

Utilizzare i dati per prendere decisioni informate.

Semplici modelli decisionali: analisi SWOT e PEST.

Modulo 4: Strumenti per l'interpretazione dei dati

Panoramica degli strumenti dati

Introduzione a strumenti come Excel e Tableau.

Suggerimenti di base per utilizzare questi strumenti in modo efficace.

Modulo 5: Apprendimento e miglioramento continui

Costruire una mentalità basata sui dati

Importanza dell'apprendimento continuo.

Nuove tendenze nell'interpretazione dei dati e nella preparazione ai cambiamenti futuri.

Metodologia

La metodologia per fornire i contenuti formativi in questa Unità incorpora approcci interattivi, pratici e riflessivi per garantire esperienze di apprendimento profonde e pratiche.

- **Interviste**

Organizzare sessioni di interviste in cui i partecipanti, a turno, svolgono il ruolo di mentori e apprendisti. I mentori possono porre domande per valutare le esigenze e le preferenze degli apprendisti, mentre gli apprendisti rispondono in base ai profili o agli scenari assegnati. Questa attività consente ai partecipanti di praticare tecniche di domande efficaci e capacità di ascolto attivo.

- **Strumenti tecnologici interattivi**

Introdurre piattaforme/strumenti tecnologici interattivi e progettati per scopi di valutazione dei bisogni. Ad esempio, i partecipanti possono esplorare strumenti di sondaggio online per creare e amministrare sondaggi campione di valutazione dei bisogni, oppure utilizzare simulazioni di realtà virtuale per esercitarsi a condurre interviste con apprendisti simulati. L'integrazione della tecnologia aggiunge un elemento di novità e interattività all'esperienza di apprendimento.

- **Narrazione interattiva**

Incoraggiare i partecipanti a condividere aneddoti personali o storie relative alle loro esperienze nella valutazione delle esigenze degli apprendisti. Questa sessione di narrazione può fungere da piattaforma per lo scambio di approfondimenti, lezioni apprese e migliori pratiche in modo più informale e coinvolgente. I partecipanti possono riflettere su scenari di vita reale e tracciare collegamenti con i concetti discussi nella lezione.

Valutazione

I partecipanti verranno valutati attraverso quiz e un progetto finale che prevede la creazione di un piano di interpretazione dei dati per un ipotetico programma di apprendistato.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- Sottolineare l'importanza dell'interpretazione dei dati.
- Incoraggiare la gestione proattiva dei dati.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Comprendere e interpretare i dati

Obiettivi dell'attività

Aiutare i partecipanti a cogliere le basi dell'interpretazione dei dati lavorando con set di dati campione, identificando statistiche chiave e creando semplici visualizzazioni. Gli studenti identificheranno le statistiche chiave e creeranno semplici visualizzazioni, acquisendo esperienza pratica nella comprensione e nella presentazione dei dati. Questo approccio pratico consentirà ai partecipanti di analizzare e visualizzare i dati in modo efficace, migliorando la loro capacità di prendere decisioni basate sui dati in contesti professionali.

Descrizione dell'attività

- Durata: 90 minuti
- Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

Insieme di dati: i partecipanti analizzeranno set di dati come cifre di vendita, voti degli studenti o risposte ai sondaggi per comprendere la raccolta e il contesto dei dati.

Statistiche chiave: calcolo di statistiche chiave come media, mediana, modalità, intervallo e deviazione standard, che sono essenziali per riassumere le tendenze e le distribuzioni dei dati.

Visualizzazioni semplici: creazione di visualizzazioni come grafici a barre, grafici a torta e grafici a linee per comunicare in modo efficace informazioni approfondite sui dati e facilitare una migliore comprensione dei dati.

I partecipanti lavoreranno con i set di dati forniti per calcolare le statistiche di base (media, mediana, moda) e creare rappresentazioni visive (grafici, grafici). Discuteranno i loro risultati e ciò che i dati rivelano sul contesto della formazione professionale.

Power BI è un servizio di analisi aziendale fornito da Microsoft. Consente agli utenti di visualizzare dati, condividere approfondimenti e prendere decisioni basate sui dati. Power

BI offre dashboard interattivi, report e una gamma di strumenti di visualizzazione dei dati. È progettato per connettersi a un'ampia varietà di origini dati, consentendo analisi e reporting completi dei dati.

[Power BI - Visualizzazione dei dati | Piattaforma Microsoft Power](#)

Risorse

- Set di dati di esempio, calcolatrici, carta millimetrata, pennarelli e laptop con software per fogli di calcolo (ad esempio Excel).

Per saperne di più

- Collegamenti a tutorial online su statistiche di base e strumenti di visualizzazione dei dati.

[Insegnami la STATISTICA in mezz'ora! Sul serio. \(youtube.com\)](#)

[Analisi dei dati: i 9 strumenti essenziali! \(2024\) \(youtube.com\)](#)

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Individuare tendenze e modelli

Obiettivi dell'attività

Consentire ai partecipanti di riconoscere tendenze e modelli nei dati, utilizzando esempi del mondo reale per trarre conclusioni significative.

Descrizione dell'attività

- Durata: 120 minuti

- Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

Interagendo con set di dati del mondo reale rilevanti per la formazione professionale, questa attività è progettata per consentire ai partecipanti di riconoscere e analizzare in modo efficace tendenze e modelli nei dati. I partecipanti calcoleranno le statistiche di base per riassumere i dati chiave e utilizzeranno strumenti di rappresentazione visiva per illustrare tendenze significative. Attraverso discussioni e presentazioni di gruppo, approfondiranno la loro comprensione di come questi dati influiscono sui programmi di formazione professionale. Questo processo interattivo non solo migliorerà le loro capacità nell'interpretare i dati, ma rafforzerà anche la loro fiducia nel prendere decisioni informate basate sulle loro analisi, mostrando le applicazioni pratiche dell'analisi dei dati nei loro campi.

I partecipanti analizzeranno un set di dati fornito, identificheranno le tendenze nel tempo ed evidenzieranno eventuali anomalie. Presenteranno i loro risultati e discuteranno le potenziali implicazioni per i programmi di formazione professionale.

Risorse

- Set di dati con dati storici, carta millimetrata, laptop con software per fogli di calcolo e rapporti di analisi dei campioni.

[Trova set di dati aperti e progetti di machine learning | Kaggle](#)

[ExcelDemy: impara Excel e ottieni soluzioni Excel](#)

Per saperne di più

- Articoli sull'analisi delle tendenze e studi di casi tratti da programmi di formazione professionale.

Ramírez-Montoya, MS, Andrade-Vargas, L., Rivera-Rogel, D., & Portuguese-Castro, M. (2021). Tendenze per il futuro dei programmi formativi per lo sviluppo professionale. *Sostenibilità*, 13(13), 7244.

Nazarova, L., Kubrushko, P., Alipichev, A., & Gryazneva, S. (2021). Tendenze di sviluppo della formazione pratica degli studenti universitari nel contesto della trasformazione digitale dell'istruzione. In E3S Web of Conferences (Vol. 273, p. 12059). Scienze EDP.

ATTIVITÀ PRATICA 3

Nome dell'attività

Processo decisionale basato sui dati

Obiettivi dell'attività

Esercitarsi a prendere decisioni informate basate sull'analisi dei dati, utilizzando semplici quadri decisionali come l'analisi SWOT e PEST.

Descrizione dell'attività

- Durata: 90 minuti
- Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

Utilizzando semplici quadri decisionali come l'analisi SWOT (punti di forza, debolezza, opportunità, minacce) e PEST (politica, economica, sociale, tecnologica), questa attività mira a migliorare la capacità dei partecipanti di prendere decisioni informate basate sull'analisi dei dati. I partecipanti applicheranno questi quadri a scenari di dati reali, identificando i fattori chiave che influiscono sui processi decisionali. Attraverso questa pratica, impareranno a sintetizzare le informazioni fornite dai dati e ad applicarle efficacemente in vari contesti professionali, migliorando così il loro pensiero strategico e le capacità decisionali.

I partecipanti analizzeranno un set di dati e applicheranno l'analisi SWOT e PEST per prendere decisioni strategiche. Presenteranno al gruppo il loro processo decisionale e i risultati.

Creately offre uno strumento di analisi PEST che semplifica il processo di esame dei fattori politici, economici, sociali e tecnologici che influenzano un'azienda. Il software presenta un'interfaccia drag-and-drop intuitiva, modelli personalizzabili e funzionalità di collaborazione. Consente agli utenti di mappare visivamente i fattori esterni e i loro potenziali impatti, facilitando la pianificazione strategica e il processo decisionale.

[Strumento di analisi PEST](#) | [Software di analisi PEST](#) | [Creativamente](#)

Visual Paradigm offre un software di analisi SWOT gratuito che consente agli utenti di creare facilmente diagrammi SWOT dettagliati. Lo strumento supporta l'identificazione di punti di forza, debolezza, opportunità e minacce attraverso un'interfaccia intuitiva. Include modelli personalizzabili e funzionalità di collaborazione, che lo rendono adatto sia all'uso individuale che di gruppo. Il software si integra anche con altri strumenti Visual Paradigm per funzionalità avanzate nella pianificazione e analisi strategica.

[Software di analisi SWOT gratuito \(visual-paradigm.com\)](#)

Risorse

- Modelli di analisi SWOT e PEST, set di dati, laptop con software per fogli di calcolo.

[Modelli gratuiti di analisi PEST](#) | [Smartsheet](#)

[10 modelli di analisi SWOT gratuiti \(Word, Excel, PPT\) \(wordtemplatesonline.net\)](#)

Per saperne di più

- Guide sull'analisi SWOT e PEST, esempi di processi decisionali basati sui dati nella formazione professionale.
- Shabanova, L., Ismagilova, GN, Salimov, LN, & Akhmadeev, MG (2015). Analisi PEST e analisi SWOT come strumenti più importanti per rafforzare i vantaggi competitivi delle imprese commerciali. Giornale mediterraneo delle scienze sociali, 6(3), 705.

[usingdataforeducationinclassrooms.pdf \(shapingthelerner.com\)](#)

ATTIVITÀ PRATICA 4

Nome dell'attività

Esplorazione degli strumenti dati

Obiettivi dell'attività

Familiarizzare i partecipanti con gli strumenti e i software di base per l'interpretazione dei dati ed esercitarsi nell'utilizzo di questi strumenti per l'analisi dei dati.

Descrizione dell'attività

- Durata: 90 minuti
- Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

Utilizzando strumenti e software di base per l'interpretazione dei dati, questa attività mira a fornire ai partecipanti le competenze necessarie per analizzare efficacemente i dati. Gli studenti si impegneranno attivamente con i più diffusi software di analisi dei dati, applicando questi strumenti per interpretare e trarre conclusioni da set di dati campione. Questo approccio pratico aiuterà i partecipanti a sviluppare una comprensione pratica di come utilizzare gli strumenti di interpretazione dei dati in vari scenari analitici, migliorando la loro capacità di prendere decisioni informate sulla base di approfondimenti sui dati.

I partecipanti utilizzeranno strumenti come Excel o Tableau per analizzare un set di dati. Creeranno visualizzazioni e interpreteranno i risultati, condividendo le loro intuizioni con il gruppo.

Risorse

- Laptop con Excel o Tableau installati, set di dati, guide utente per il software.

[Guida e formazione su Excel \(microsoft.com\)](https://www.microsoft.com/excel)

[Guida di Tableau | Software per tabelle](#)

Per saperne di più

- Collegamenti a tutorial online e guide utente per Excel e Tableau, corsi consigliati sugli strumenti di analisi dei dati.

[Tutorial su Excel per principianti \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...)

[Tutorial su Tableau per principianti in 20 minuti | Formazione completa su Tableau per principianti | Simplilearn \(youtube.com\)](#)

ATTIVITÀ PRATICA 5

Nome dell'attività

Costruire una mentalità basata sui dati

Obiettivi dell'attività

Incoraggiare l'apprendimento e lo sviluppo continui nell'interpretazione dei dati e nel processo decisionale, sottolineando l'importanza di rimanere aggiornati con le tendenze e le tecnologie emergenti.

Descrizione dell'attività

- Durata: 90 minuti
- Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

Evidenziando l'importanza di rimanere aggiornati con le tendenze e le tecnologie emergenti, questa attività mira a incoraggiare l'apprendimento e lo sviluppo continui nell'interpretazione dei dati e nel processo decisionale.

I partecipanti esploreranno strumenti e metodologie attuali ed emergenti, comprendendo i ruoli in evoluzione nell'ambito dei processi di analisi dei dati.

I partecipanti effettueranno ricerche e presenteranno una nuova tendenza o tecnologia nell'interpretazione dei dati. Discuteranno come applicare quanto trovato alla formazione professionale e condivideranno strategie per lo sviluppo professionale continuo.

Risorse

- Accesso a Internet, materiali di presentazione (ad esempio PowerPoint), laptop o tablet.

Per saperne di più

- Collegamenti ad articoli e video sulle tendenze emergenti nell'analisi dei dati, risorse per lo sviluppo professionale nella scienza dei dati.

McGrath, S. e Yamada, S. (2023). Competenze per lo sviluppo e l'istruzione e formazione professionale: tendenze attuali ed emergenti. *Giornale internazionale di sviluppo educativo*, 102, 102853.

Zeggelaar, A., Vermeulen, M., & Jochems, W. (2022). Valutare lo sviluppo professionale efficace. *Sviluppo professionale nell'istruzione*, 48(5), 806-826.

[Tendenze dell'analisi dei dati che devi conoscere \(2024\) \(youtube.com\)](#)

Area di competenza 3. Coinvolgimento degli stakeholders

UNITÀ 3.1 Unità 3.1: Negoziazione e risoluzione dei conflitti

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Negoziazione e risoluzione dei conflitti

Obiettivi dell'Unità

L'unità 3.1 mira a fornire agli educatori strategie efficaci per gestire e risolvere i conflitti nell'ambito della formazione professionale, garantendo interazioni armoniose con le parti interessate e promuovendo un ambiente di apprendimento produttivo.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Comprendere i fondamenti della negoziazione e risoluzione dei conflitti

Principi di negoziazione

Fornire le basi per la negoziazione e la risoluzione dei conflitti. L'unità inizia con un'esplorazione approfondita dei principi della negoziazione. Durante la prima parte della formazione, i partecipanti si immergeranno in teorie e tecniche chiave della negoziazione. L'attenzione qui è rivolta alla comprensione degli interessi e delle prospettive di tutte le parti coinvolte. Questa sezione non è solo teorica, ma include sessioni interattive in cui i principi della negoziazione vengono applicati a scenari della vita reale, migliorando la comprensione pratica dei partecipanti su come affrontare contesti in cui è necessaria la negoziazione.

Dinamiche di conflitto

Questa parte della formazione è cruciale in quanto aiuta i partecipanti ad analizzare le cause profonde e l'evoluzione dei conflitti, soprattutto nel contesto dell'istruzione e della formazione professionale. Attraverso casi studio coinvolgenti, i partecipanti impareranno come possono evolvere i conflitti e le strategie che possono essere impiegate efficacemente per gestirli o prevenirli. Questi casi studio sono progettati per riflettere situazioni del mondo reale, offrendo un approccio pratico all'apprendimento delle dinamiche di conflitto.

Strategie di comunicazione

La sezione si conclude con un workshop completo sulle teorie della comunicazione. La comunicazione efficace è alla base del successo nella negoziazione e nella risoluzione dei conflitti. Questa sezione della formazione affronta sia le tecniche di comunicazione verbale che non verbale. I partecipanti impareranno come comunicare in modo efficace per facilitare le negoziazioni e risolvere i conflitti, prestando particolare attenzione alle sfumature della comunicazione che possono influenzare questi processi.

Modulo 2: Competenze fondamentali per la risoluzione dei conflitti

Questa sezione del programma di formazione è progettata per essere interattiva e pratica, per assicurare che gli educatori apprendano competenze non solo in modo teorico, ma anche guadagnino anche fiducia nell'applicarle nei loro ambienti di insegnamento online. L'uso di giochi di ruolo, di casi studio e di simulazioni garantisce un'esperienza di apprendimento pratica che può essere direttamente tradotta in scenari reali di apprendimento online.

Comunicazione efficace per la risoluzione dei conflitti

La lezione affronta competenze di comunicazione chiave per migliorare le abilità degli studenti nella risoluzione dei conflitti in aree chiave cruciali. In particolare:

- **Ascolto attivo:** Gli educatori impareranno tecniche per migliorare le loro capacità di ascolto, assicurandosi di poter comprendere e rispondere efficacemente ai bisogni e alle preoccupazioni degli studenti.
- **Costruzione dell'empatia:** Questa parte della formazione è dedicata ad aiutare gli educatori a sviluppare la loro capacità di empatia verso gli studenti, competenza fondamentale per creare un ambiente di apprendimento inclusivo e comprensivo.
- **Assertività:** vengono presentate agli educatori strategie per comunicare i propri bisogni e limiti in modo chiaro e rispettoso, una competenza cruciale per gestire le dinamiche della classe.
- **Applicazione nelle situazioni di conflitto:** Gli educatori esploreranno come queste competenze comunicative - ascolto attivo, empatia e assertività - possano essere applicate per risolvere conflitti e migliorare le interazioni nell'ambiente della classe.

Tecniche di risoluzione dei problemi

Introduzione alle varie tecniche utilizzate per la risoluzione dei problemi nei conflitti, per aiutare gli studenti a sviluppare un approccio chiaro nella gestione delle controversie. Gli studenti parteciperanno a discussioni di gruppo e analizzeranno casi studio che presentano scenari comuni di conflitto nella formazione. Questo offrirà l'opportunità di applicare tecniche di risoluzione dei problemi in un contesto collaborativo.

Mediazione e facilitazione

Sviluppo delle competenze necessarie per mediare e facilitare efficacemente discussioni e conflitti nel contesto dei programmi di apprendistato VET nelle aziende. In particolare:

- Tecniche di mediazione: Introduzione a vari metodi di mediazione, con particolare attenzione alla loro applicabilità nell'ambiente VET e della formazione in azienda. Gli studenti esplorano l'importanza della neutralità nella mediazione e le strategie per creare un contesto di discussione aperto e imparziale, fondamentale per risolvere i conflitti in modo equo ed efficace.
- Competenze di facilitazione: Guidare e gestire discussioni, in particolare in situazioni in cui possono sorgere punti di vista conflittuali tra apprendisti e personale dell'azienda. Il training copre le competenze chiave di facilitazione come promuovere la partecipazione inclusiva, mantenere l'equità e orientare le discussioni verso risultati costruttivi e pratici, nel contesto dell'ambiente di lavoro.

Modulo 3: Coltivare responsabilità, autonomia e leadership

Questa sezione del programma di formazione è cruciale per completare le competenze necessarie per una mediazione e facilitazione efficace nei programmi di formazione professionale duale. Il modulo assicura che i partecipanti non abbiano solo le competenze pratiche necessarie per la risoluzione dei conflitti, ma anche le basi etiche, l'autonomia, la capacità di riflessione e le abilità di leadership per gestire i conflitti in modo efficace e professionale in un ambiente di formazione aziendale.

Autonomia nella negoziazione

Costruire la fiducia e le competenze dei partecipanti, concentrandosi sullo sviluppo della loro capacità di gestire le negoziazioni con una minima guida esterna e sviluppare uno stile di negoziazione personale che aderisca a standard etici e professionali.

Pratica riflessiva

Instillare una cultura di auto-valutazione e apprendimento dalle esperienze di negoziazione passate tra i partecipanti. Questa parte del programma si concentra sull'importanza dell'introspezione nella crescita professionale, guidando i partecipanti attraverso varie tecniche di auto-valutazione e incoraggiandoli a identificare i propri punti di forza e le aree di possibile miglioramento nel contesto della negoziazione e della risoluzione dei conflitti.

Leadership nella risoluzione delle controversie

Coltivare le principali qualità di leadership essenziali per una gestione efficace dei conflitti, inclusa la comunicazione efficace, l'empatia, la decisione e la capacità di ispirare e motivare gli altri.

Modulo 4: Negoziazione strategica: Migliore alternativa all'accordo negoziato (BATNA)

Questa sezione del programma di formazione è dedicata ad approfondire il concetto di BATNA (Best Alternative to Negotiated Agreement, MAAN in Italiano: Migliore Alternativa all'Accordo Negoziato) all'interno del quadro dei programmi VET di Formazione Professionale duale

Introduzione alle negoziazioni specifiche per la VET

I partecipanti riceveranno una panoramica delle tecniche di negoziazione più comuni, specifiche per i programmi di apprendistato VET: discussioni sui bisogni di formazione, allocazione delle risorse, programmazione o risoluzione dei conflitti tra apprendisti e formatori aziendali.

Introduzione al BATNA

Questo modulo offre ai partecipanti un'introduzione completa al concetto di Migliore alternativa all'accordo negoziato, comunemente noto come BATNA. Le discussioni iniziano definendo il BATNA e spiegando il suo ruolo fondamentale come parametro di riferimento rispetto al quale misurare qualsiasi potenziale accordo negoziato.

BATNA nel contesto della formazione VET

Questo modulo approfondisce l'applicazione pratica del BATNA nell'ambiente specifico dei programmi di istruzione e formazione professionale (VET). I partecipanti acquisiranno una comprensione di come la teoria fondamentale del BATNA si applichi alle sfide e alle negoziazioni uniche che si verificano nei contesti di formazione professionale in azienda.

Metodologia

La metodologia utilizzata nell'unità di formazione sulla negoziazione e la risoluzione dei conflitti nei programmi di apprendistato VET è progettata per essere multidimensionale, interattiva e riflessiva, garantendo un'esperienza di apprendimento profonda e pratica. A tal fine, vengono impiegati:

1. Casi studio e scenari dal mondo reale: per migliorare l'apprendimento e l'applicazione dei concetti teorici, il programma utilizza ampiamente casi di studio e scenari del mondo reale, in particolare per comprendere le dinamiche dei conflitti e le tecniche di risoluzione dei problemi. I casi sono scelti per riflettere le sfide tipiche affrontate nei contesti di formazione scolastica e professionale, offrendo ai partecipanti l'opportunità di applicare il loro apprendimento in situazioni realistiche.

2. Giochi di ruolo e simulazioni: una parte significativa della formazione prevede esercizi di gioco di ruolo e simulazioni, in particolare nelle parti incentrate su capacità di comunicazione, mediazione e facilitazione efficaci. Questo metodo consente ai partecipanti di mettere in pratica e perfezionare le proprie competenze in un ambiente controllato, ricevendo feedback e guida immediati. Gli scenari utilizzati in questi esercizi dovrebbero essere adattati per rispecchiare le complessità e le sfumature dei programmi di apprendistato VET all'interno delle aziende.

3. Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo: le discussioni di gruppo costituiscono una parte fondamentale del processo di apprendimento, in particolare nello sviluppo di capacità di problem-solving e capacità di facilitazione. I partecipanti si impegnano in attività di gruppo, incoraggiando la collaborazione e condividendo esperienze di apprendimento. Questo approccio non solo aiuta a comprendere diverse prospettive, ma migliora anche le capacità di comunicazione e il lavoro di squadra.

4. Attività di apprendimento auto-riflessive e autonome: la pratica riflessiva e l'autonomia nella negoziazione sono enfatizzate attraverso attività di apprendimento autodiretto. I partecipanti sono incoraggiati a impegnarsi in esercizi di autovalutazione, compilazione di un diario riflessivo e sviluppo di strategie personali di negoziazione e risoluzione dei conflitti. Ciò promuove una cultura di apprendimento continuo e la crescita personale.

5. Attività di sviluppo delle capacità di leadership: la formazione include sessioni dedicate allo sviluppo delle capacità di leadership. Queste attività utilizzano una combinazione di metodi di insegnamento, esercizi di gruppo interattivi e sfide di leadership, per sviluppare le competenze necessarie per guidare efficacemente gli sforzi di risoluzione dei conflitti.

Valutazione

Il feedback continuo è una parte fondamentale del programma di formazione. Dopo ogni attività o esercizio, i partecipanti ricevono un feedback costruttivo da facilitatori e colleghi. Il programma si conclude con una valutazione completa, che valuta la comprensione e l'applicazione delle competenze apprese da parte dei partecipanti. Questa valutazione può includere dimostrazioni pratiche, test scritti e saggi riflessivi.

1. Dimostrazioni pratiche: i partecipanti sono impegnati in esercizi di role-playing o in simulazioni in cui dimostrano le loro capacità di negoziazione, mediazione e risoluzione dei conflitti. Queste valutazioni pratiche possono essere basate su scenari che imitano situazioni di vita reale nei programmi di apprendistato VET, consentendo ai formatori di valutare la capacità dei partecipanti di applicare il loro apprendimento in un contesto realistico.

2. Valutazioni scritte: includono test scritti o quiz per valutare la comprensione di concetti teorici come i principi di negoziazione, le dinamiche di conflitto e le teorie della comunicazione. Includono domande a scelta multipla, risposte brevi o domande di tipo aperto.

3. Analisi di casi di studio: ai partecipanti è chiesto di analizzare i casi di studio pertinenti ai conflitti di apprendistato VET, e di fornire soluzioni o strategie basate sulla formazione ricevuta. Ciò consente di valutare la loro capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

4. Valutazione tra pari e autovalutazione: nei meccanismi di valutazione tra pari o di autovalutazione i partecipanti valutano le proprie prestazioni e quelle dei loro pari. Ciò favorisce una comprensione più profonda del materiale di apprendimento e incoraggia il pensiero critico.

5. Partecipazione e coinvolgimento: valutazione del livello di coinvolgimento dei partecipanti durante il programma, incluso il loro coinvolgimento nelle discussioni, la reattività agli esercizi e il contributo complessivo alle sessioni di formazione.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Coinvolgimento attivo:** promuovi un ambiente di apprendimento interattivo. Incoraggia domande, discussioni e partecipazione da parte di tutti gli studenti per mantenerli coinvolti e coinvolti nel processo di apprendimento.
- **Rilevanza nel mondo reale:** collega concetti teorici ad applicazioni nel mondo reale. Utilizza casi di studio, esempi tratti da esperienze personali o eventi attuali per illustrare come questi concetti si svolgono in scenari pratici.
- **Integrare metodi di insegnamento diversi:** utilizza una varietà di metodi di insegnamento come lezioni, discussioni di gruppo, giochi di ruolo, simulazioni e

presentazioni multimediali per soddisfare i diversi stili di apprendimento dei partecipanti.

- **Feedback continuo:** fornisci feedback regolari e costruttivi agli studenti. Ciò non solo li aiuta a comprendere i loro progressi, ma li motiva e li guida anche a migliorare.
- **Promuovere un ambiente di apprendimento sicuro:** crea un'atmosfera in cui gli studenti si sentano al sicuro nell'esprimere le proprie idee e opinioni, in cui possono commettere errori e imparare da essi. Ciò è particolarmente importante in materie come la risoluzione dei conflitti, in cui possono essere discusse questioni delicate.
- **Incoraggiare la pratica riflessiva:** motiva gli studenti a riflettere sulle proprie esperienze di apprendimento. La riflessione aiuta ad approfondire la comprensione e promuove l'autoconsapevolezza, un'abilità cruciale nella negoziazione e nella gestione dei conflitti.

Riferimenti

- [The role of negotiation in conflict resolution strategies](#)
- [How conflict resolution and negotiation strategies work together](#)
- [Effective communication](#)
- [10 tips for effective communication in the workplace](#)
- [35 problem-solving techniques and methods for solving complex problems](#)
- [10 Problem-solving strategies to turn challenges on their head](#)
- [What is the difference between mediation and facilitation?](#)
- [How can you differentiate between facilitation and mediation in conflict resolution?](#)
- [How to strengthen autonomy & ownership on your team](#)
- [How can leaders foster learning autonomy in their teams?](#)
- [10 leadership conflict management & resolution skills 2023](#)

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Simulazione di negoziazione: l'incontro con gli stakeholder

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica e concreta nella negoziazione e nella risoluzione dei conflitti. Simulando un incontro con gli stakeholder in un contesto di formazione duale VET, i partecipanti applicheranno i principi della comunicazione efficace, empatia, assertività e le tecniche di risoluzione dei problemi che hanno appreso. L'attività è progettata per migliorare la loro capacità di gestire negoziazioni complesse, comprendere diversi punti di vista e raggiungere risoluzioni reciprocamente vantaggiose. L'attività mira inoltre a rafforzare l'importanza del processo decisionale etico e della leadership nella gestione dei conflitti.

Descrizione dell'attività

In questa simulazione, i partecipanti sono divisi in piccoli gruppi, ognuno dei quali rappresenta diversi stakeholder in un programma di apprendistato VET:

- educatori
- rappresentanti aziendali
- apprendisti
- genitori

A ogni gruppo viene assegnato un set specifico di interessi e obiettivi che devono sostenere durante la negoziazione. Lo scenario riguarda un conflitto comune che potrebbe sorgere in un contesto VET, come modifiche al curriculum di apprendistato o controversie sull'allocazione delle risorse.

L'attività inizia con ogni gruppo che discute i ruoli assegnati e formula le proprie strategie di negoziazione. Quindi i gruppi si riuniscono in una "riunione degli stakeholder" per discutere il problema e negoziare una soluzione. Il facilitatore guida la discussione, assicurandosi che ogni gruppo abbia l'opportunità di presentare le proprie opinioni. I partecipanti sono incoraggiati a impiegare l'ascolto attivo, l'assertività e l'empatia nelle loro interazioni, sforzandosi di comprendere le prospettive degli altri stakeholder e lavorando verso una risoluzione che tenga conto degli interessi di tutte le parti. Dopo la negoziazione, i gruppi riflettono sull'esperienza, discutendo le sfide che hanno dovuto affrontare, le strategie impiegate e l'efficacia con cui hanno ritenuto di aver comunicato e risolto il conflitto. Il facilitatore fornisce quindi un feedback, evidenziando le tecniche di negoziazione efficaci utilizzate e le aree di miglioramento. La simulazione si conclude con una sessione di *debriefing* in cui i partecipanti discutono degli apprendimenti chiave e di come possono applicare queste competenze nei loro ruoli professionali.

Risorse

- Briefing di scenario per ogni gruppo di stakeholder.
- Schede di ruolo che delineano gli interessi e gli obiettivi di ogni gruppo.
- Una sala riunioni predisposta per la discussione e la negoziazione.
- Tabelle a fogli mobili o lavagne bianche per i gruppi per delineare le loro strategie e i loro punti.
- Dispense sulle tecniche di negoziazione e sulle strategie di risoluzione dei conflitti.
- Moduli di feedback per la riflessione e la valutazione del facilitatore.

Per saperne di più

- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). "Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In."
- Ury, W. (1993). "Getting Past No: Negotiating in Difficult Situations."
- [Negotiation strategies. Harvard Business Review](#)
- [Emotion and the Art of Negotiation. Harvard Business Review](#)

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Mediare le controversie nell'apprendistato: una sfida in gioco di ruolo

Obiettivi dell'attività

L'obiettivo di questa attività è fornire ai partecipanti uno scenario reale in cui possano esercitare abilità di mediazione e facilitazione nella risoluzione dei conflitti comunemente riscontrati nei programmi di apprendistato VET.

Il workshop è progettato per migliorare la capacità dei partecipanti di identificare situazioni di conflitto, applicare efficacemente le tecniche di mediazione e facilitare discussioni verso soluzioni condivise. L'attività mira inoltre a sviluppare le loro competenze nella gestione delle diverse prospettive e nella promozione di un approccio collaborativo e rispettoso per la risoluzione dei conflitti.

Descrizione dell'attività

Questo workshop prevede un'esercitazione di gioco di ruolo in cui i partecipanti sono divisi in piccoli gruppi, ciascuno assegnato a diversi ruoli all'interno di un programma di apprendistato:

- apprendisti,
- formatori,
- supervisor aziendali, ecc.

A ogni gruppo viene presentato uno scenario dettagliato che descrive una comune situazione di conflitto in un contesto di apprendistato, come disaccordi sui metodi di formazione, problemi di integrazione sul posto di lavoro o controversie tra apprendisti e personale.

I partecipanti discutono prima all'interno dei loro gruppi per comprendere la prospettiva del loro ruolo rispetto al conflitto. Successivamente, si svolge una sessione di mediazione guidata da un facilitatore, durante la quale ogni gruppo presenta i propri punti di vista e il facilitatore guida la discussione verso l'identificazione di punti in comune e possibili soluzioni. I partecipanti sono incoraggiati a utilizzare l'ascolto attivo, a fare domande aperte e a praticare l'empatia per comprendere le prospettive degli altri.

Il facilitatore sposta poi l'esercizio verso una fase di risoluzione collaborativa dei problemi, in cui i partecipanti lavorano insieme per sviluppare una soluzione al conflitto accettabile per tutti. Il facilitatore guida questo processo, assicurandosi che tutte le voci siano ascoltate e che la discussione rimanga su un piano costruttivo.

Dopo il gioco di ruolo, c'è una sessione di debriefing in cui i partecipanti riflettono sulle loro esperienze, discutono le strategie utilizzate, le sfide affrontate e l'efficacia del processo di mediazione. Il facilitatore fornisce feedback e mette in evidenza i punti chiave di apprendimento.

Risorse

- Scenari di gioco di ruolo dettagliati e schede dei ruoli.
- Linee guida sulle tecniche di mediazione e facilitazione.
- Uno spazio adatto per discussioni di gruppo e giochi di ruolo.
- Materiali per prendere appunti e documentare (penne, blocchi per appunti).
- Moduli per feedback e riflessione.
- Dispense di riferimento sulle strategie di risoluzione dei conflitti.

Per saperne di più

- Fisher, R., & Shapiro, D. (2005). "Beyond Reason: Using Emotions as You Negotiate."
- Moore, C. W. (2014). "The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict."
- [Articles, research & case studies on conflict & resolution](#)
- [Case study of conflict management: To resolve disputes and manage conflicts, assume a neutral 3rd party role](#)
- [How to mediate conflicts \(with definitions and steps\)](#)
- [Mediation Techniques: Tools For Effective Conflict Resolution](#)

UNITÀ 3.2 Coinvolgimento degli stakeholder e conformità al GDPR nella formazione professionale

TRAINING CONTENTS

Titolo dell'Unità

UNITÀ 3.2 Coinvolgimento degli stakeholder in conformità al GDPR nella formazione professionale

Obiettivi dell'unità

Nell'attuale panorama della formazione professionale, sempre più connesso e regolamentato, è diventata fondamentale la capacità di coinvolgere efficacemente gli stakeholder rispettando al contempo le rigide leggi sulla privacy, come il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). L'Unità 3.2 è progettata con cura per fornire ai formatori VET, inclusi insegnanti, consulenti e formatori aziendali, le competenze e le conoscenze essenziali per affrontare queste sfide.

L'obiettivo principale di questa unità è promuovere una comprensione completa delle questioni strategiche ed etiche inerenti il coinvolgimento degli stakeholder nel contesto dei programmi VET. Ciò implica padroneggiare strategie di networking per costruire e mantenere relazioni professionali efficaci, comprendere le sfumature del GDPR e il suo impatto sulle interazioni con gli stakeholder, sviluppare strategie di coinvolgimento flessibili che rispettino i principi di privacy e la protezione dei dati.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Strategie di networking efficaci nella VET

Questo modulo ha l'obiettivo di fornire ai professionisti della formazione professionale (VET) le competenze di base necessarie per costruire e mantenere network professionali efficaci, fondamentali per un coinvolgimento di successo degli stakeholder nel contesto della formazione duale.

Costruire network professionali efficaci

I partecipanti esploreranno gli aspetti fondamentali del networking professionale, fondamentali per chiunque sia coinvolto nell'Istruzione e Formazione Professionale (VET).

Questa lezione guiderà i partecipanti a identificare persone e gruppi chiave rilevanti per la loro sfera professionale e per il più ampio ecosistema VET.

Attraverso attività interattive e discussioni, i partecipanti impareranno strategie per coltivare connessioni che non siano solo occasionali, ma durature reciprocamente vantaggiose. Sarà posta particolare attenzione agli approcci pratici che consentono di espandere la rete delle relazioni, di favorire relazioni a lungo termine che supportino sia gli obiettivi personali sia quelli organizzativi nel quadro VET.

Strategie per coinvolgere gli stakeholder nella VET

In questa lezione, i partecipanti vengono introdotti a tecniche e strumenti efficaci essenziali per coinvolgere i vari stakeholder nel contesto della formazione professionale (VET). La lezione approfondisce gli aspetti pratici del coinvolgimento degli stakeholder, guidando i partecipanti su come utilizzare strumenti e strategie di collaborazione per favorire interazioni costruttive. Un focus significativo è posto sulla conduzione di un'analisi completa degli stakeholder, permettendo ai professionisti VET di comprendere le esigenze, le aspettative e le motivazioni uniche dei diversi gruppi, dagli apprendisti e formatori ai partner industriali.

Sostenere relazioni a lungo termine tra gli stakeholder

Il programma di formazione sposta l'attenzione sugli aspetti critici del mantenimento di connessioni durature con gli stakeholder nel settore della formazione professionale (VET). Questa lezione enfatizza l'importanza di costruire fiducia e forgiare relazioni reciprocamente vantaggiose, che sono le basi per una collaborazione e un supporto efficace. I partecipanti esploreranno diverse strategie e le migliori pratiche per rapportarsi con gli stakeholder nel lungo termine, garantendo che le relazioni non si affievoliscano, ma piuttosto diventino più forti e produttive nel tempo. Attraverso esempi pratici ed esercizi interattivi, i professionisti della VET impareranno a dare continuo valore alla relazione con i loro stakeholder e a riceverne supporto, creando così un ambiente di fiducia e beneficio reciproco che sostiene partnership di successo e durature nel panorama professionale.

Modulo 2: Comprendere e rispettare la privacy e il GDPR nel coinvolgimento degli stakeholder

Questo modulo mira a fornire ai professionisti della VET una conoscenza approfondita dei principi di privacy e delle problematiche del GDPR rilevanti per il coinvolgimento degli stakeholder, in particolare nella gestione e nel monitoraggio degli apprendisti.

Principi di privacy e fondamenti del GDPR

Questa lezione introduce i partecipanti agli aspetti critici del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) e alla sua importanza nel campo dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET). I professionisti della VET acquisiranno una comprensione di base del GDPR, con particolare attenzione ai diritti degli individui e agli obblighi dei responsabili del trattamento dei dati, che sono fondamentali per mantenere fiducia e legalità nel coinvolgimento degli stakeholder. Attraverso questa lezione, i partecipanti esploreranno come il GDPR influisce sulle relazioni con gli stakeholder, in particolare su come i dati personali vengono raccolti, trattati e protetti. L'obiettivo è garantire che nella loro attività i professionisti della VET non solo siano conformi alle norme, ma anche in grado di promuovere la fiducia degli stakeholder attraverso solide pratiche di rispetto della privacy.

Gestione delle informazioni sensibili nelle interazioni con gli stakeholder

In questa lezione, i partecipanti approfondiranno le migliori pratiche per la gestione delle informazioni sensibili durante le interazioni con i diversi stakeholder. La formazione coprirà aspetti chiave della protezione dei dati, concentrandosi sulle considerazioni etiche e sui principi di sicurezza delle informazioni all'interno del settore VET. Attraverso scenari pratici ed esempi, i professionisti della VET impareranno strategie per gestire i dati sensibili, garantendo che tutte le comunicazioni con gli stakeholder aderiscano ai più alti standard di privacy e riservatezza. Questa lezione mira a fornire agli educatori la conoscenza e le competenze necessarie per navigare nelle complessità della gestione delle informazioni in modo conforme al GDPR.

Conformità al GDPR nei contesti formativi

L'ultima lezione di questo modulo offre uno sguardo approfondito sulla conformità al GDPR specificamente nei contesti formativi. I partecipanti saranno guidati nello sviluppo di *checklist* per la conformità, adattate ai contesti formativi, imparando come implementare misure efficaci di protezione dei dati e rispondere adeguatamente alle violazioni dei dati. Sarà posta particolare attenzione alle sfide che gli educatori affrontano nel mantenere la conformità al GDPR durante il coinvolgimento con studenti, genitori e altri stakeholder. Al termine di questa lezione, i professionisti della VET saranno dotati di una comprensione completa dei requisiti del GDPR e di strumenti pratici per garantire che i loro programmi formativi siano pienamente conformi alla regole per la protezione della privacy e ai diritti di tutte le persone coinvolte.

Modulo 3: Selezione e valutazione delle strategie di coinvolgimento degli stakeholder

Questo modulo mira a sviluppare la capacità dei professionisti della VET di selezionare, implementare e valutare strategicamente strategie efficaci di coinvolgimento degli stakeholder, con un focus sull'adattamento ai cambiamenti di contesto e sulla conformità al GDPR.

Progettare piani di coinvolgimento degli stakeholder

In questa lezione, i partecipanti affronteranno il processo completo per la formulazione di piani di coinvolgimento degli stakeholder, coerenti con le esigenze del settore dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET). L'attenzione sarà focalizzata sulla definizione di obiettivi chiari e misurabili per le attività di coinvolgimento, sullo sviluppo di strategie coerenti ed efficaci, e sull'identificazione di indicatori per valutare l'impatto di queste strategie. Questa formazione mira a fornire ai professionisti della VET gli strumenti per creare piani strutturati che non solo si allineano con i loro obiettivi formativi, ma che risuonino anche con le aspettative e gli interessi di diversi stakeholder, il tutto mantenendo la conformità al GDPR.

Valutazione dell'efficacia del coinvolgimento

Questa lezione approfondisce le metodologie per valutare l'efficacia delle iniziative di coinvolgimento degli stakeholder. I partecipanti impareranno come utilizzare diverse tecniche per valutare se i loro sforzi di coinvolgimento stanno raggiungendo gli obiettivi prefissati. La sessione sottolinea l'importanza di attivare meccanismi di feedback per raccogliere le opinioni degli stakeholder e misurare la loro soddisfazione. Inoltre, i partecipanti esploreranno metodi per il miglioramento continuo, imparando a perfezionare e migliorare le loro strategie di coinvolgimento sulla base del feedback e degli indicatori di performance. Questa lezione è progettata per promuovere la cultura della valutazione e dell'adattamento continuo, assicurando che i professionisti della VET possano mantenere relazioni produttive e reciprocamente vantaggiose con gli stakeholder.

Adattamento delle tecniche di coinvolgimento

Nell'ultima lezione di questo modulo, i professionisti della VET riceveranno una formazione su come adattare le loro strategie di coinvolgimento per rispondere alle esigenze in evoluzione del panorama educativo e alle diverse necessità degli stakeholder. Questo include personalizzare i metodi di comunicazione e coinvolgimento per soddisfare diversi

gruppi di stakeholder, rispondere rapidamente ai cambiamenti nell'ambiente formativo e rivedere i piani di coinvolgimento quando necessario. La formazione fornirà ai partecipanti strumenti pratici ed esempi per migliorare la loro flessibilità e reattività nel coinvolgimento degli stakeholder.

Al termine di questa lezione, i partecipanti saranno meglio preparati a gestire la natura dinamica degli ambienti VET, assicurando un coinvolgimento degli stakeholder efficace e conforme al GDPR.

Metodologia

La metodologia adottata per erogare questo programma di formazione completo è progettata per soddisfare le diverse esigenze di apprendimento dei formatori, dei consulenti e dei formatori aziendali coinvolti nel monitoraggio dei laureati degli apprendisti in contesti VET DUAL. L'approccio è multidimensionale, incentrato sull'apprendimento interattivo, sull'applicazione pratica e sul miglioramento continuo per garantire che i partecipanti non solo acquisiscano conoscenze, ma sviluppino anche le competenze e gli atteggiamenti necessari per un efficace coinvolgimento degli stakeholder in conformità al GDPR.

1. Apprendimento interattivo: ogni lezione inizia con una sessione interattiva in cui i concetti fondamentali vengono introdotti attraverso presentazioni e discussioni coinvolgenti. Questo approccio incoraggia la partecipazione attiva e consente agli studenti di condividere esperienze e prospettive, arricchendo l'ambiente di apprendimento. Scenari di vita reale e casi di studio pertinenti agli ambienti VET sono integrati per illustrare concetti chiave, rendendo l'esperienza di apprendimento pertinente e interessante.

2. Applicazione pratica: al centro di questo programma di formazione c'è l'importanza dell'applicazione pratica. I partecipanti saranno coinvolti in attività pratiche come giochi di ruolo, progetti di gruppo e sviluppo di piani di coinvolgimento in conformità al GDPR. Queste attività sono progettate per simulare sfide del mondo reale, consentendo agli studenti di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche. I workshop interattivi facilitano l'esplorazione di strumenti di collaborazione, tecniche di analisi degli stakeholder e misure di conformità al GDPR, fornendo ai partecipanti le competenze necessarie per gestire efficacemente le relazioni con gli stakeholder e i problemi di privacy.

3. Apprendimento collaborativo: il programma sfrutta il potere dell'apprendimento collaborativo attraverso discussioni di gruppo, feedback tra pari e progetti svolti in team. Lavorando insieme, i partecipanti possono mettere in comune le loro diverse esperienze e intuizioni, portando a una comprensione più profonda dei contenuti formativi e allo sviluppo di soluzioni innovative per affrontare sfide comuni. La collaborazione promuove un senso

di comunità e attiva supporto reciproco tra i professionisti VET, migliorando l'esperienza di apprendimento.

4. Valutazione e feedback continui: per monitorare i progressi e garantire che gli obiettivi di apprendimento vengano raggiunti, sono integrati in tutto il programma valutazioni a cadenza regolare e meccanismi di feedback continuo. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sul loro apprendimento, a identificare aree di miglioramento e a stabilire obiettivi di sviluppo personale. Il feedback da parte di formatori e colleghi fornisce spunti preziosi e motivazione per una crescita continua.

5. Adattamento e personalizzazione: riconoscendo la natura dinamica degli ambienti VET e le esigenze uniche dei singoli studenti, il programma è progettato per essere flessibile e adattabile. I formatori sono formati per adattare le lezioni al contesto specifico e alle sfide dei loro partecipanti, assicurando che la formazione rimanga pertinente e di impatto. I percorsi di apprendimento personalizzati consentono ai partecipanti di concentrarsi su aree di particolare interesse o necessità, migliorando impegno e risultati.

Valutazione

I metodi di valutazione per questo programma di formazione sono essere diversificati per misurare efficacemente la comprensione, le competenze e l'applicazione da parte dei partecipanti delle strategie di coinvolgimento degli stakeholder e la loro conformità al GDPR. In primo luogo, dovrebbero essere impiegate valutazioni pratiche, come esercizi di role-playing o analisi di casi di studio, per valutare la capacità dei partecipanti di applicare le conoscenze teoriche a scenari del mondo reale, concentrandosi in particolare sulle capacità di comunicazione, negoziazione e risoluzione dei problemi all'interno di quadri di coinvolgimento degli stakeholder.

- In secondo luogo, ai partecipanti viene chiesto di completare **compiti scritti o progetti** che dimostrino la loro capacità di progettare piani completi di coinvolgimento degli stakeholder tenendo conto delle normative GDPR. Questi compiti consentiranno ai formatori di valutare la comprensione dei contenuti del corso da parte dei partecipanti e la loro capacità di integrare i principi della privacy nelle strategie di coinvolgimento.
- Inoltre, sono utilizzate **attività riflessive o quiz di autovalutazione** per incoraggiare i partecipanti a riflettere criticamente sul loro percorso di apprendimento, identificare aree di miglioramento e articolare come intendono applicare le loro nuove competenze e conoscenze nella loro pratica professionale.

- Infine, sono incorporate **sessioni di feedback**, tramite peer review o valutazioni dei formatori, per garantire un feedback costruttivo, consentendo ai partecipanti di comprendere i propri punti di forza e le aree di miglioramento possibili. Questo approccio garantisce una valutazione olistica sia della conoscenza teorica che dell'applicazione pratica, promuovendo uno sviluppo professionale continuo e risultati di apprendimento efficaci.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Rimani informato:** rimani aggiornato sulle ultime normative GDPR e sulle strategie di coinvolgimento degli stakeholder per fornire informazioni attuali e pertinenti.
- **Esempi pratici:** usa scenari di vita reale per illustrare i principi GDPR e le strategie di coinvolgimento degli stakeholder, rendendo i concetti più tangibili e comprensibili.
- **Apprendimento interattivo:** incoraggia sessioni interattive come workshop, giochi di ruolo e discussioni di gruppo per promuovere l'apprendimento attivo e una comprensione più profonda.
- **Comunicazione chiara:** semplifica i termini GDPR complessi e i concetti di coinvolgimento degli stakeholder per una migliore comprensione, usando supporti visivi ed esempi chiari.
- **Crea fiducia:** sottolinea l'importanza di creare fiducia con gli stakeholder mantenendo la trasparenza e rispettando la privacy in conformità con le linee guida GDPR.
- **Meccanismi di feedback:** implementa meccanismi di feedback regolari per valutare la comprensione e affrontare idee sbagliate su GDPR e coinvolgimento degli stakeholder.
- **Miglioramento continuo:** incoraggia l'apprendimento e il miglioramento continui condividendo risorse aggiuntive, opportunità di formazione continua e aggiornamenti su GDPR e strategie di coinvolgimento.
- **Best practice per la gestione dei dati:** fornisci indicazioni sulle best practice per la gestione delle informazioni sensibili, assicurando che la protezione dei dati e le considerazioni etiche siano in prima linea.
- **Adattabilità:** sottolinea l'importanza di essere adattabili nelle strategie di coinvolgimento degli stakeholder per soddisfare le diverse esigenze e le mutevoli normative GDPR.

Riferimenti

- [Create an effective stakeholder engagement strategy](#)
- [How to make a plan for stakeholder engagement](#)
- [7 winning tactics for stakeholder engagement](#)
- [What is professional networking, and why is it important?](#)
- [European Data Protection Supervisor](#)
- [What is GDPR, the EU's new data protection law?](#)
- [European Commission - Data Protection](#)

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Mappa degli stakeholder e GDPR role-play

Obiettivi dell'attività

Questa attività è progettata per rafforzare la comprensione da parte dei professionisti VET di un efficace coinvolgimento degli stakeholder, nel rispetto dei principi del GDPR. I partecipanti impareranno a identificare e analizzare gli stakeholder chiave all'interno dell'ecosistema VET, a sviluppare strategie di coinvolgimento personalizzate, tenendo conto delle loro esigenze specifiche e delle implicazioni del GDPR, e a mettere in pratica queste strategie attraverso esercizi di role-playing. Ciò migliorerà la loro capacità di mantenere interazioni significative con vari stakeholder, contribuendo a creare ambienti VET più efficaci e sicuri.

Descrizione dell'attività

In questa attività interattiva, i partecipanti saranno divisi in piccoli gruppi e incaricati di creare una mappa completa degli stakeholder per un ipotetico programma VET:

1. Ogni gruppo identifica i potenziali stakeholder, come studenti, genitori, partner del settore e organismi di regolamentazione, e discuterà dei loro interessi specifici, delle loro esigenze e di come il GDPR potrebbe avere un impatto nelle interazioni con loro.
2. Dopo l'esercizio di mappatura, i gruppi sviluppano strategie di coinvolgimento personalizzate per ogni stakeholder identificato, tenendo conto dei requisiti del GDPR come il consenso, la minimizzazione dei dati e i diritti degli individui in merito ai propri dati. Le strategie dovrebbero concentrarsi sulla creazione di fiducia, sulla promozione di relazioni a lungo termine e sulla garanzia di una gestione trasparente ed etica delle informazioni personali.
3. Successivamente, ogni gruppo è coinvolto in scenari di role-playing in cui simulare riunioni o interazioni con gli stakeholder, applicando le strategie di coinvolgimento ideate. Alcuni interpretano i professionisti VET, altri i diversi stakeholder. Gli scenari includono discussioni in cui potrebbero essere scambiate informazioni sensibili, che richiedono strategie di comunicazione conformi al GDPR.
4. Fase di riflessione: dopo ogni esercizio di role-playing, i gruppi faranno un debriefing, discutendo quali strategie sono state efficaci, come è stata mantenuta la conformità al GDPR.

e cosa potrebbe essere migliorato. Questa fase di riflessione è fondamentale per consolidare l'apprendimento e identificare aree per un ulteriore miglioramento.

Risorse

Per questa attività, i partecipanti avranno bisogno di:

- Modelli per la mappatura degli stakeholder.
- Scenari per il role-playing, che descrivono in dettaglio le diverse interazioni degli stakeholder e le sfide correlate al GDPR.
- Una checklist dei principi del GDPR da considerare durante gli impegni.
- Linee guida per lo sviluppo di strategie conformi al GDPR.
- Accesso alla documentazione per la protezione della privacy e alle normative GDPR come riferimento.

Per saperne di più

- [European Commission - Data Protection](#): Risorse complete sul GDPR e sulla protezione dei dati nell'UE.
- [Stakeholdermap.com](#): Strumenti e modelli per l'analisi e la mappatura degli stakeholder.
- [Harvard Business Review](#) – Come creare una strategia per gli stakeholder.

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Workshop sulla conformità al GDPR e simulazione della comunicazione con gli stakeholder

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira ad approfondire la comprensione e l'applicazione dei principi del GDPR da parte dei professionisti VET, in particolare in contesti formativi, con un'enfasi

sull'applicazione nella vita reale durante le interazioni con gli stakeholder. I partecipanti sviluppano strategie pratiche per la comunicazione con gli stakeholder e la gestione dei dati conformi al GDPR, migliorando la loro capacità di proteggere la privacy mantenendo un coinvolgimento efficace. Il workshop e gli esercizi di simulazione sono progettati per affrontare i requisiti del GDPR in modo sicuro, e promuovere un ambiente di fiducia e trasparenza.

Descrizione dell'attività

1. I partecipanti iniziano con una sessione di lavoro in cui affrontano gli aspetti critici del GDPR, rilevanti per il settore della formazione. Lavorando in gruppi, discutono di vari scenari GDPR che i fornitori di formazione professionale affrontano comunemente, come la raccolta di dati degli studenti per i tirocini, la condivisione di informazioni con i partner del settore e la risposta alle possibili violazioni dei dati.
2. Ogni gruppo è quindi incaricato di creare un piano d'azione GDPR, delineando passaggi e strategie per la gestione dei dati personali in conformità con gli standard GDPR, garantendo il rispetto di diritti quali accesso, rettifica ed eliminazione dei dati. Vengono prese in considerazione le diverse prospettive degli stakeholder, per definire una comunicazione chiara e pratiche trasparenti per la gestione dei dati.
3. Dopo il workshop, i partecipanti sono coinvolti in riunioni simulate in cui dovranno applicare i loro piani d'azione GDPR. Ogni partecipante avrà il ruolo di un professionista della formazione professionale che si occupa di uno stakeholder (ad esempio, uno studente, un genitore o un partner del settore) mentre altri osservano e forniscono feedback. Gli scenari saranno progettati per sfidare i partecipanti a usare un linguaggio chiaro e privo di gergo per spiegare i principi del GDPR e come il loro programma VET aderisce a questi principi.
4. Dopo ogni simulazione, i gruppi fanno un debriefing per discutere l'efficacia della loro comunicazione, l'aderenza ai principi del GDPR e l'approccio generale al coinvolgimento degli stakeholder. Il feedback si concentrerà su aree quali chiarezza della comunicazione, adeguatezza delle misure sulla privacy e risposta degli stakeholder.

Risorse

Per questa attività, i partecipanti avranno bisogno di:

- Linee guida GDPR adattate ai contesti formativi.
- Tracce di role-playing che simulano diverse interazioni con le parti interessate.
- Modelli di piano d'azione GDPR.
- Checklist per la conformità GDPR in scenari VET comuni.
- Moduli feedback per pari e formatori per valutare ogni simulazione.

Per saperne di più

- [Introduction to data protection for teachers](#): un video che spiega cos'è il GDPR e come influisce sulle attività didattiche.
- [A quick guide to the GDPR for schools and colleges](#): una guida che spiega le implicazioni del GDPR nei contesti formativi.
- [European Commission - Data Protection](#): spiegazioni dettagliate dei principi di protezione dei dati, guide per la conformità, aggiornamenti recenti, documenti legislativi e altre risorse utili per individui, aziende e altri enti che affrontano le complessità delle leggi sulla protezione dei dati dell'UE

Area di competenza 4. Allineamento del curriculum

UNITÀ 4.1 Allineamento con gli standard formativi e i requisiti del mercato del lavoro

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Allineamento agli standard educativi e alle richieste del mercato del lavoro.

Obiettivi dell'unità

Modulo 1: Monitoraggio delle tendenze del settore e degli sviluppi tecnologici

Analisi delle tendenze

Gettare le basi per un'analisi dei progressi tecnologici e dei cambiamenti nelle richieste del mercato del lavoro e identificare le opportunità per integrare queste conoscenze nei programmi di formazione.

Principi di "market intelligence"

Essere in grado di individuare diverse strategie di monitoraggio dell'ambiente, del mercato e della competitività, sia quantitative che qualitative, nonché di differenziare gli strumenti digitali (motori di ricerca, metamotori di ricerca, ecc.) e gli strumenti di foresight.

Dare priorità alle informazioni di mercato più significative

Dare priorità a quelle aree di conoscenza e tecnologia che riflettono le ultime tendenze e le pratiche attuali delle aziende in cui gli studenti dovranno lavorare (Prima di incorporare questi contenuti nel curriculum, sarà necessario comprendere le dinamiche e gli standard della Formazione Professionale, - vedi la sezione successiva.)

Modulo 2: Comprendere gli standard educativi

Analisi e comprensione del curriculum di formazione professionale

Gettare le basi per un'analisi dei progressi tecnologici e dei cambiamenti nelle richieste del mercato del lavoro e identificare le opportunità per integrare queste conoscenze nei programmi di formazione.

Identificare il nuovo quadro delle competenze

Essere in grado di identificare fonti e risorse specifiche che supporteranno gli insegnanti nell'armonizzazione dei curricula in base alle nuove esigenze lavorative. A tal fine, si lavorerà su quadri di competenze (tecniche, gestionali, relazionali, digitali, ecc.) e su altri strumenti applicati alla formazione e allo sviluppo degli studenti dell'IFP: mappatura delle competenze, progettazione del curriculum, ecc.

Applicare le buone pratiche di allineamento educativo

Identificare le fonti di interesse, i casi, le lezioni apprese, ecc. applicabili nel processo di allineamento delle esigenze aziendali: nuove strategie e contenuti educativi.

Modulo 3: Analizzare il divario educativo e fornire una risposta nella formazione duale (DUAL VET)

Analisi del divario di competenze

Gettare le basi per un'analisi dei progressi tecnologici e dei cambiamenti nelle richieste del mercato del lavoro e identificare le opportunità per integrare queste conoscenze in nuovi programmi di formazione.

Programmare un nuovo approccio pedagogico

Essere in grado di identificare le caratteristiche del modello pedagogico centrato sullo studente e di applicarle nel programma progettato.

Incorporare la conoscenza del mercato nel curriculum DUAL VET

Introdurre obiettivi, indicatori, incidenti critici e altri dati nella progettazione del nuovo programma di studi per garantire che tale istruzione risponda ai risultati e alle aspettative attese, nonché ai criteri di qualità definiti.

Modulo 4: Valutazione del curriculum (standard educativi)

Valutazione degli standard educativi

Verranno forniti i criteri dell'ingegneria della formazione: fabbisogni formativi, piano di formazione e valutazione della formazione attraverso il modello di Donald Kirkpatrick con l'obiettivo di misurare l'impatto dei programmi di formazione a quattro livelli: risposta, apprendimento, performance e risultati.

Benchmarking e miglioramento continuo

Essere in grado, sulla base di valutazioni formative e sommative, di individuare miglioramenti nel curriculum, sia dal punto di vista metodologico che contenutistico. Questo modello incorporerà tecniche di generazione di idee e benchmarking, lavorando sul processo creativo, le sue fasi e gli strumenti applicati.

Gestione del cambiamento

Identificare le caratteristiche di un modello di gestione del cambiamento che risponda a bisogni e aspettative impreviste. Interiorizzare e mettere in pratica comportamenti che favoriscano la proattività e l'iniziativa negli insegnanti, evitando di limitarsi solo alla risposta reattiva (a reclami, non conformità, requisiti e/o obblighi, ecc.).

Metodologia

La metodologia per lo sviluppo dell'unità 4.1 è progettata per essere multidimensionale, interattiva e riflessiva, garantendo un'esperienza di apprendimento approfondita e pratica. Questo dovrebbe basarsi su quanto segue:

1. Casi di studio e scenari del mondo reale: per migliorare l'apprendimento e l'applicazione dei concetti teorici, il programma fa ampio uso di casi di studio e scenari del mondo reale, in particolare per comprendere le nuove tendenze tecnologiche, sociali e / o economiche e il loro impatto sulle imprese. Questi casi sono scelti per anticipare le sfide che i professionisti dovranno affrontare e come il mondo dell'istruzione e della formazione dovrà rispondere, facendo sì che i partecipanti siano in grado di sfruttare le nuove opportunità per applicare questi apprendimenti, rispondendo in modo realistico e adattato a queste esigenze e aspettative.

2. Giochi di ruolo, esercizi e simulazioni: una parte importante della formazione include esercizi, esercizi e simulazioni di ruolo, soprattutto nelle sezioni che si concentrano sulle capacità creative, proattive e di miglioramento continuo. Questo metodo consente ai partecipanti di esercitarsi e affinare le proprie abilità in un ambiente controllato, ricevendo feedback e indicazioni immediate. Gli scenari utilizzati in questi esercizi devono essere adattati per riflettere le complessità e le sfumature dei programmi di apprendimento dell'IFP all'interno delle aziende.

3. Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo: le discussioni di gruppo costituiscono una parte centrale del processo di apprendimento, soprattutto nello sviluppo delle capacità di risoluzione dei problemi e delle capacità di facilitazione.

I partecipanti partecipano ad attività di gruppo, favorendo la collaborazione e le esperienze di apprendimento condivise. Questo approccio non solo aiuta a comprendere prospettive diverse, ma migliora anche le capacità di comunicazione, lavoro di squadra e miglioramento continuo.

4. Attività di apprendimento autonomo e autoriflessivo: la pratica riflessiva e l'autonomia sono enfatizzate attraverso attività di apprendimento autogestite.

I partecipanti sono incoraggiati a svolgere esercizi di autovalutazione, a tenere un diario riflessivo e a sviluppare strategie per la sorveglianza e l'intelligenza competitiva, prospettiche, nonché a formare criteri solidi quando si stabiliscono le priorità e si prendono decisioni per allineare DUAL VET e l'azienda.

5. Sviluppo delle competenze creative e attività di miglioramento continuo: La formazione prevede sessioni dedicate allo sviluppo delle capacità creative e al miglioramento continuo. Queste attività utilizzano una combinazione di metodi di insegnamento, esercizi di gruppo interattivi e sfide per sviluppare tali abilità, necessarie per guidare i cambiamenti nei piani educativi, facendolo in modo efficace.

Valutazione

Il feedback continuo è parte integrante del programma di formazione. Dopo ogni attività o esercizio principale, i partecipanti ricevono un feedback costruttivo dai facilitatori e dai colleghi. Il programma si conclude con una valutazione completa, che valuta la

comprensione e l'applicazione delle strategie, delle tecniche e degli strumenti acquisiti, nonché le competenze apprese per raggiungerla.

Di seguito sono riportati i componenti chiave che dovrebbero essere inclusi nella valutazione:

1. Dimostrazioni pratiche: i partecipanti devono dimostrare di essere in grado di attuare un piano di sorveglianza ed elencare le tecniche di sorveglianza, nonché come utilizzarle in modo appropriato. Queste valutazioni pratiche possono essere basate su sfide per la ricerca di nuove informazioni su un argomento, dimostrazioni di come adattare una novità tecnologica nel curriculum DUAL VET.

2. Valutazioni scritte: includono prove scritte o quiz per valutare la comprensione dei concetti teorici e pratici da parte dei partecipanti. Ciò potrebbe includere domande a scelta multipla, risposte brevi o domande di tipo saggio.

3. Analisi di casi di studio: ai partecipanti potrebbero essere presentati casi di studio rilevanti per conoscere l'impatto delle nuove esigenze aziendali sulla formazione professionale duale e chiedere loro di analizzarli, fornendo soluzioni o strategie basate sulla formazione ricevuta. Questo valuta la tua capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

4. Valutazione tra pari e autovalutazione: incorporare meccanismi di peer e autovalutazione, in cui i partecipanti valutano le proprie prestazioni e quelle dei loro pari. Ciò favorisce una comprensione più profonda del materiale didattico e incoraggia il pensiero critico.

5. Partecipazione e coinvolgimento: valutare il livello di coinvolgimento dei partecipanti durante tutto il programma, compresa la loro partecipazione alle discussioni, la loro reattività agli esercizi e alle dinamiche (creatività, miglioramento continuo, ecc.), nonché il loro contributo complessivo alle sessioni di formazione.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Partecipazione attiva:** incoraggiare un ambiente di apprendimento interattivo. Incoraggia le domande, le discussioni e la partecipazione di tutti gli studenti per mantenerli coinvolti e interessati al processo di apprendimento.

- **Rilevanza nel mondo reale:** collega i concetti teorici con le applicazioni del mondo reale. Utilizza casi di studio, esempi tratti da esperienze personali o eventi attuali per illustrare come questi concetti si svolgono in scenari pratici.
- **Incorporare diversi metodi di insegnamento:** utilizzare una varietà di metodi di insegnamento, come lezioni, discussioni di gruppo, giochi di ruolo, simulazioni e presentazioni multimediali per soddisfare diversi stili di apprendimento, l'uso di strumenti digitali mentre i metodi tradizionali si sono dimostrati efficaci.
- **Feedback continuo:** fornire un feedback regolare e costruttivo agli studenti. Questo non solo li aiuta a capire i loro progressi, ma li motiva e li guida anche a migliorare.
- **Promuovere un ambiente di apprendimento sicuro:** creare un'atmosfera sicura per esprimere idee e opinioni, commettere errori e imparare da essi.
- **Incoraggia la pratica riflessiva:** motiva gli studenti a riflettere sulle loro esperienze di apprendimento. La riflessione aiuta ad approfondire la comprensione e promuove l'autoconsapevolezza, la fiducia e l'automotivazione.

Riferimenti

- <https://fastercapital.com/es/contenido/Demanda-laboral-y-educacion--alinear-las-habilidades-con-las-necesidades-de-la-industria.html>
- <https://fastercapital.com/es/contenido/Identificacion-de-brechas-de-habilidades--abordar-las-necesidades-con-una-proporcion-de-puestos-abiertos.html>
- <https://www.lisainstitute.com/blogs/blog/que-es-la-inteligencia-competitiva>
- <https://www.tdx.cat/handle/10803/83839#page=5>
- https://gestion-calidad.com/wp-content/uploads/2016/09/Guia_practica_vigilancia_estrategica.pdf
- <https://www.salesforce.com/mx/blog/que-es-benchmarking-y-como-aplicarlo/>
- <https://www.amazon.es/INGENIER%C3%8DA-EVALUACI%C3%93N-LOS-PLANES-FORMACI%C3%93N/dp/B00GNU5N7Q>
- <https://www.oitcinterfor.org/ingenier%C3%ADa-formaci%C3%B3n-profesional-t%C3%A9cnica-ministerio-educaci%C3%B3n-quebec>
- <https://kirkpatrick.cl/el-modelo-de-kirkpatrick/>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Costruire un portfolio di competenze

Obiettivi dell'attività

L'obiettivo di questa attività è quello di fornire ai partecipanti un'esperienza pratica la cui applicazione avrà un impatto sia sulle funzioni pedagogiche (chiarire gli obiettivi di apprendimento, identificare le competenze, promuovere l'autovalutazione, nonché aumentare la responsabilità degli studenti) sia sulle funzioni informative (aumentare la trasparenza e la coerenza, avere definizioni di competenze facilmente identificabili e creare un documento che possa essere una base per accreditare ciò che è stato appreso). In sintesi, una volta identificati i bisogni e le aspettative del lavoro in questione, l'insieme delle caratteristiche e delle competenze deve essere incluso in questo supporto, che verrà successivamente utilizzato dagli studenti dell'IFP per monitorare il loro apprendimento.

Descrizione dell'attività

Descrizione dell'attività

L'attività sarà pianificata per essere svolta in piccoli gruppi di partecipanti. Sulla base delle istruzioni del formatore (schema di base e profilo professionale STEAM), ciascuno di questi gruppi preparerà la propria proposta (90 minuti). In una fase successiva, al resto dei gruppi, e quindi a tutti i loro membri, verranno presentate le caratteristiche che questo portfolio incorporerebbe (in un contesto/programma di apprendimento VET) e dovranno rispondere a:

- Caratteristiche generali dell'impiego
- Obiettivi di apprendimento e competenze:
 - Competenze tecniche
 - Competenze digitali

- Competenze personali
 - Conoscenza
- Risultati delle diverse valutazioni e progressi di ogni studente:
 - Valutazione e autovalutazione
 - I criteri di valutazione saranno comunicati preventivamente allo studente.
- Esperienze pratiche e/o lavoro svolto (in formato DUAL)
 - Calendario degli incarichi
 - Date di lavoro nelle aziende.

La creazione del portfolio implica che il centro del processo di apprendimento sia lo studente. Il portfolio offre agli studenti la possibilità di riflettere sul proprio apprendimento in quanto possono osservare quali sono i loro progressi, quali difficoltà incontrano con alcune delle attività proposte e, soprattutto, offre loro una valutazione affidabile del loro apprendimento e dei loro sforzi.

L'utilizzo del portfolio come strumento di valutazione è giustificato per i motivi spiegati nel paragrafo precedente e perché gli esami tradizionali di solito misurano i concetti che sono stati memorizzati dagli studenti e che spesso hanno poco a che fare con il lavoro reale e la vita quotidiana degli studenti.

Risorse

- Esempi di fogli di lavoro e domande STEM.
- Una sala riunioni adatta all'esposizione individuale del caso e a una successiva discussione di gruppo.
- Lavagne a fogli mobili, fogli di carta e post-it per consentire ai gruppi di sviluppare il loro approccio.

Per saperne di più

- https://enlinea.intef.es/courses/course-v1:SPOOC-INTEF+PortfolioCDD+2018_ED1/about
- https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/26/26_0121.pdf

- <https://dgbilinguismoycalidad.educa.madrid.org/boletines/portfolio/index.html>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Caso studio: ABC Corporation

Obiettivo dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica che sarà affrontata sia individualmente che in gruppo e che consentirà l'analisi, la riflessione e la successiva condivisione di un caso di studio di un'azienda nel mondo reale e che servirà a fornire informazioni preziose per identificare e affrontare strategie efficaci per risolvere le lacune di competenze.

Descrizione dell'attività

Il caso sarà letto individualmente (45 minuti), con ogni persona che procederà a trarre conclusioni, eventuali dubbi e anche insegnamenti che saranno condivisi con un piccolo gruppo di partecipanti (divisi in piccoli gruppi). Ciascuno di questi gruppi nominerà un portavoce che fornirà un riassunto delle chiavi del caso a suo parere (5 minuti). In una terza fase, tutti i gruppi e tutti i loro membri, siano essi portavoce o meno, potranno partecipare a un dibattito finale di 30 minuti il cui obiettivo sarà quello di concordare gli aspetti chiave da implementare in un programma di apprendimento dell'IFP, dovendo rispondere a:

- Cause che possono spiegare questa situazione: sociali, educative, l'azienda stessa, ecc.
- Quali misure adotterebbe per identificare le caratteristiche del divario e in quale tipo di competenze si verifica,
- Da lì, quale sarebbe l'iter che, secondo te, sarebbe necessario seguire per proporre la collaborazione "Azienda-centro educativo"?

- Elenca quelli che ritieni essere gli aspetti chiave per invertire questa situazione, descrivendo sia i problemi e/o i rischi da gestire sia le iniziative da mettere in campo.

A ciascun gruppo Case Study: ABC Corporation

ABC è una multinazionale tecnologica che si trova ad affrontare un significativo divario di competenze nella sua divisione di sicurezza informatica. Con il rapido aumento di queste minacce, l'azienda ha faticato a trovare candidati qualificati per coprire le posizioni aperte, sia in posizioni che richiedono tecnici specializzati che ingegneristici.

Per affrontare questa sfida, ABC ha stabilito una serie di alleanze con un'università e un centro di formazione professionale, entrambi vicini alla località, al fine di proporre un approccio DUALE che aiuti a comprendere il divario di competenze, sia nei lavoratori attuali, quelli che sono entrati di recente e, soprattutto, nelle nuove promozioni che si sono appena concluse o sono un punto di riferimento per la loro formazione. Tutto ciò consentirà di individuare le lacune di competenze e di essere così in grado di affrontare le esigenze esistenti.

Risorse

- Il caso e le domande.
- Una sala riunioni adatta per esporre il caso individualmente e per una successiva discussione di gruppo.
- Tabelle a fogli mobili o lavagne bianche per i gruppi per descrivere i loro approcci.
- Schede di lavoro con esempi di competenze e lavori correlati.

To find out more

- <https://vw-navarra.es/volkswagen-academy/aprender-trabajando/>
- <https://vw-navarra.es/volkswagen-academy/>
- <https://prensa.toyota.es/toyota-espana-colabora-con-cesvimap-para-la-formacion-de-sus-tecnicos-en-carroceria/>
- <https://mfgren.org/career-pathway-services/>
- <https://es.pearsonvue.com/Clients/NRA.aspx>

UNITÀ 4.2 Selezione del materiale didattico

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Selezione del materiale didattico

Obiettivi dell'unità

L'UNITÀ 4.2 "Selezione dei materiali di formazione" mira a fornire agli educatori le competenze, le conoscenze e i criteri per creare e mantenere programmi di formazione professionale altamente efficaci e ben documentati, garantendo che i materiali di formazione utilizzati siano pertinenti e rispondenti alle mutevoli esigenze della forza lavoro

Contenuti suggeriti

È necessario fornire opportunità per integrare nuove risorse o metodi di apprendimento per colmare le lacune nel curriculum. Fondamentale per raggiungere questo obiettivo è l'uso di strumenti e piattaforme digitali, sistemi di gestione dell'apprendimento, strumenti di collaborazione online e librerie di contenuti digitali. Queste tecnologie possono aumentare le capacità degli studenti di adattarsi al cambiamento, sia dal punto di vista metodologico che dei contenuti.

Modulo 1: Revisione dei materiali di formazione esistenti

Verifica dei materiali didattici attuali

Come risultato di questa prima sezione, i partecipanti si assicureranno che i materiali non solo soddisfino gli obiettivi educativi, ma preparino anche gli studenti alle sfide del mondo reale. Saranno in grado di identificare le aree per l'incorporazione di nuove conoscenze e tecnologie che riflettono le tendenze e le pratiche attuali.

Analisi dei bisogni

La gap analysis consentirà ai partecipanti di identificare l'assenza di moduli sui requisiti innovativi e/o emergenti del lavoro/materia in questione, come le nuove tecniche, la necessità di aggiornare il curriculum per riflettere le nuove tendenze contemporanee, ecc.

Valutazione della pertinenza

I partecipanti alla fine di questa sezione, attraverso una revisione approfondita dei materiali didattici, saranno in grado di garantire che il contenuto sia allineato con le attuali esigenze degli studenti e le richieste del mercato del lavoro.

Ciò include la valutazione del contenuto per la sensibilità culturale, i progressi tecnologici e l'applicabilità ai futuri percorsi di carriera degli studenti. Una valutazione della pertinenza aiuta a garantire che l'istruzione fornita sia pratica, aggiornata e prepari gli studenti al successo nei campi prescelti.

Modulo 2: Selezione del materiale didattico appropriato

La selezione di materiali didattici efficaci è essenziale per raggiungere gli obiettivi formativi, coinvolgere gli studenti e facilitare l'acquisizione di conoscenze e competenze rilevanti per il mercato del lavoro e la loro successiva applicazione in ambito educativo. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario disporre di una metodologia e di strumenti che consentano la collaborazione, l'accesso alle applicazioni Web 2.0 (ricerca semantica di articoli, riviste, database, registri, forum, gruppi di discussione, ecc.).

Criteri per la selezione dei materiali

Saranno individuati i criteri da prendere in considerazione: pertinenza, qualità, accessibilità e adattabilità nella selezione di materiali didattici efficaci per raggiungere gli obiettivi educativi, coinvolgere gli studenti e facilitare l'acquisizione di conoscenze e competenze rilevanti per il mercato del lavoro.

Ricerca e valutazione delle risorse didattiche

Il processo di identificazione e screening delle fonti deve essere rivisto con i criteri di cui sopra. Tale analisi dovrebbe garantire il rigore, la trasparenza e la riproducibilità delle revisioni sistematiche. A tal fine, si propone l'uso del metodo PRISMA, poiché, seguendo questo metodo, si migliora la qualità della ricerca, si minimizzano i pregiudizi e si facilita il processo decisionale informato basato sull'evidenza. Inoltre, l'adesione alle linee guida del

metodo PRISMA migliora la visibilità e la credibilità in ambito accademico. La sua attuazione può essere integrata con strumenti digitali come Covidence e ReserGate.

In definitiva, questo modulo deve fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per disporre di una rete di esperti e di un sistema di allerta che consenta loro di creare e mantenere autonomamente programmi di formazione professionale altamente efficaci, ben documentati e rispondenti all'industria, derivanti da questo sistema di monitoraggio dell'ambiente educativo.

Personalizzazione dei materiali didattici

I partecipanti al completamento di questa sezione saranno in grado di migliorare il curriculum, inclusi aggiornamenti, aggiunte e cancellazioni di materiali. A tal fine, dopo la ricerca di informazioni, l'analisi e il debug delle risorse esistenti e la successiva definizione delle priorità, verranno formulate raccomandazioni specifiche per le modifiche da incorporare negli obiettivi e/o nei contenuti specifici e/o nei moduli, ecc. del curriculum.

Metodologia

La metodologia per l'unità di formazione sulla "Selezione del materiale didattico" nei programmi di apprendimento VET è progettata per essere multidimensionale, interattiva e riflessiva, garantendo un'esperienza di apprendimento profonda e pratica. Dovrebbe basarsi su quanto segue:

- 1. Casi di studio e scenari del mondo reale:** per migliorare l'apprendimento e l'applicazione dei concetti teorici, il programma fa ampio uso di casi di studio e scenari del mondo reale, in particolare per comprendere le nuove tendenze tecnologiche, sociali e/o economiche e il loro impatto sulle aziende. Questi casi sono scelti per anticipare le sfide che i professionisti dovranno affrontare e come il mondo dell'istruzione e della formazione dovrà rispondere, garantendo che i partecipanti siano in grado di sfruttare le nuove opportunità per applicare questo apprendimento, rispondendo in modo realistico e adattato a queste esigenze e aspettative.
- 2. Esercizi e simulazioni:** una parte importante della formazione include esercizi e simulazioni, soprattutto nelle sezioni che si concentrano sulle capacità di ricerca di

informazioni e di adattamento alle nuove esigenze attraverso soluzioni creative. Questo metodo consente ai partecipanti di esercitarsi in un ambiente controllato, ricevendo feedback e guida immediati.

3. Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo: le discussioni di gruppo costituiscono una parte centrale del processo di apprendimento, soprattutto nello sviluppo delle capacità di risoluzione dei problemi e della collaborazione. I partecipanti alle attività di gruppo incoraggiano quindi il lavoro di gruppo e le esperienze di apprendimento condivise.

4. Attività di apprendimento autonomo e autoriflessivo: la pratica riflessiva e l'autonomia sono enfatizzate attraverso attività di apprendimento autogestite.

I partecipanti sono incoraggiati a svolgere esercizi di autovalutazione, a tenere un diario riflessivo e a sviluppare strategie per la sorveglianza e l'intelligenza competitiva, prospettiche, nonché a formare criteri solidi quando si stabiliscono le priorità e si prendono decisioni per allineare DUAL VET e l'azienda.

5. Sviluppo delle competenze creative e attività di miglioramento continuo: La formazione prevede sessioni dedicate allo sviluppo delle capacità creative e al miglioramento continuo. Queste attività utilizzano una combinazione di metodi di insegnamento, esercizi di gruppo interattivi e sfide per sviluppare tali abilità, necessarie per guidare i cambiamenti nei piani educativi, facendolo in modo efficace

Valutazione

Il feedback continuo è parte integrante del programma di formazione. Dopo ogni attività o esercizio principale, i partecipanti ricevono un feedback costruttivo dai facilitatori e dai colleghi. Il programma si conclude con una valutazione completa, che valuta la comprensione e l'applicazione delle strategie, delle tecniche e degli strumenti acquisiti, nonché le competenze apprese per raggiungerla.

Di seguito sono riportati i componenti chiave che dovrebbero essere inclusi nella valutazione:

1. Dimostrazioni pratiche: i partecipanti devono dimostrare di essere in grado di attuare un piano di sorveglianza ed elencare le tecniche di sorveglianza, nonché come utilizzarle in modo appropriato. Queste valutazioni pratiche possono essere basate su sfide per la ricerca di nuove informazioni su un argomento, dimostrazioni di come adattare una novità tecnologica nel curriculum DUAL VET.

2. Valutazioni scritte: includi test scritti o quiz per valutare la comprensione dei concetti teorici e pratici da parte dei partecipanti. Ciò potrebbe includere domande a scelta multipla, risposte brevi o domande di tipo saggio.

3. Analisi di casi di studio: ai partecipanti potrebbero essere presentati casi di studio rilevanti per conoscere l'impatto delle nuove esigenze aziendali sulla DUAL VET e chiedere di analizzarli, fornendo soluzioni o strategie basate sulla formazione ricevuta. Questo valuta la tua capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

4. Peer e autovalutazione: incorporare meccanismi di peer e autovalutazione, in cui i partecipanti valutano le proprie prestazioni e quelle dei loro pari. Ciò favorisce una comprensione più profonda del materiale didattico e incoraggia il pensiero critico.

5. Partecipazione e coinvolgimento: valutare il livello di coinvolgimento dei partecipanti durante tutto il programma, compresa la loro partecipazione alle discussioni, la loro reattività agli esercizi e alle dinamiche (creatività, miglioramento continuo, ecc.), nonché il loro contributo complessivo alle sessioni di formazione.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Partecipazione attiva:** incoraggiare un ambiente di apprendimento interattivo. Incoraggia le domande, le discussioni e la partecipazione di tutti gli studenti per mantenerli coinvolti e interessati al processo di apprendimento.
- **Rilevanza nel mondo reale:** collega i concetti teorici con le applicazioni del mondo reale. Utilizza casi di studio, esempi tratti da esperienze personali o eventi attuali per illustrare come questi concetti si svolgono in scenari pratici.
- **Incorporare diversi metodi di insegnamento:** utilizzare una varietà di metodi di insegnamento, come lezioni, discussioni di gruppo, giochi di ruolo, simulazioni e presentazioni multimediali per soddisfare diversi stili di apprendimento, l'uso di strumenti digitali mentre i metodi tradizionali si sono dimostrati efficaci.
- **Feedback continuo:** fornire un feedback regolare e costruttivo agli studenti. Questo non solo li aiuta a capire i loro progressi, ma li motiva e li guida anche a migliorare.
- **Promuovere un ambiente di apprendimento sicuro:** creare un'atmosfera sicura per esprimere idee e opinioni, commettere errori e imparare da essi.

- **Incoraggia la pratica riflessiva:** motiva gli studenti a riflettere sulle loro esperienze di apprendimento. La riflessione aiuta ad approfondire la comprensione e promuove l'autoconsapevolezza, la fiducia e l'automotivazione.

Riferimenti

- <https://fastercapital.com/es/contenido/Demanda-laboral-y-educacion--alinear-las-habilidades-con-las-necesidades-de-la-industria.html>
- <https://exitoacademico.es/metodo-prisma/>
- https://gestion-calidad.com/wp-content/uploads/2016/09/Guia_practica_vigilancia_estrategica.pdf
- <https://www.salesforce.com/mx/blog/que-es-benchmarking-y-como-aplicarlo/>
- <https://www.amazon.es/INGENIER%C3%8DA-EVALUACI%C3%93N-LOS-PLANES-FORMACI%C3%93N/dp/B00GNU5N7Q>
- <https://www.oitcinterfor.org/ingenier%C3%ADa-formaci%C3%B3n-profesional-t%C3%A9cnica-ministerio-educaci%C3%B3n-quebec>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Pratica applicata al monitoraggio ambientale.

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira ad applicare le diverse fasi di un processo di monitoraggio ambientale applicato agli sviluppi tecnologici nell'istruzione. Ogni persona deve concentrarsi sull'area di applicazione da monitorare. A tal fine, sarà richiesta un'ampia area di conoscenze, ad esempio una competenza, una metodologia, una materia, ecc. inclusa in uno dei curricula dell'IFP.

Descrizione dell'attività

L'attività inizierà spiegando le fasi di qualsiasi processo di monitoraggio dell'ambiente e da lì selezionando singolarmente l'area di contenuto da monitorare, specificata in un argomento. Così, ad esempio, se il campo della sorveglianza è di competenza "Project Management", dovremo monitorare le novità e i cambiamenti nelle tecnologie applicate a questa disciplina.

Il primo obiettivo sarà quello di far conoscere ai partecipanti le fasi generiche della Sorveglianza Ambientale, nello specifico:

- Identificazione: definizione di dove guardare.
- Ricerca: definire gli elementi di ricerca, elaborazione e validazione che avremo, nonché il piano di comunicazione interna da realizzare.
- Valutazione: definizione di criteri che permettano di dare importanza alle informazioni raccolte e procedere alla loro classificazione gerarchica.
- Risultato: Definiremo quali meccanismi e mezzi di comunicazione utilizzeremo per condividere le possibili informazioni precedentemente valutate.

Ogni partecipante svolgerà questo lavoro individualmente utilizzando i media online (possono essere utilizzati Google e/o altri motori di ricerca) e anche i media tradizionali (libri, riviste, articoli, ecc.) Il risultato sarà valutato tra pari, ricevendo feedback a coppie.

Tra le coppie, verrà selezionata una delle due proposte e tutte saranno condivise con il resto dei partecipanti, stabilendo conclusioni, sollevando domande, ecc.

Risorse

Risorse

- Una sala riunioni per casi di studio individuali e successiva discussione di gruppo.
- Lavagne a fogli mobili, fogli di carta e post-it per i gruppi per sviluppare il loro approccio.
- Ogni partecipante deve portare un computer portatile per poter svolgere l'esercizio

Per saperne di più

- <https://www.ovtt.org/guias/guia-de-inteligencia-tecnologica/>
- https://moocvt.ovtt.org/tag/open_tools/
- <https://www.educacion.gob.es/teseo/mostrarSeleccion.do?ref=844467>
- <https://observa.ovtt.org/home>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Applicare un metodo di identificazione e screening delle fonti (metodo PRISMA).

Obiettivi dell'attività

Al termine di questa attività, i partecipanti saranno in grado non solo di conoscere il metodo PRISMA, ma anche di creare un diagramma di flusso in cui vengono eseguite ciascuna delle fasi di questo metodo.

Descrizione dell'attività

L'attività inizierà spiegando le fasi del metodo PRISMA e il suo utilizzo una volta ottenute le informazioni da un'area specifica (ad esempio, se così si decide, potrebbe essere utilizzata l'area di monitoraggio dell'attività 1, in questo caso "Project management", e potrebbero essere utilizzate tutte le fonti reperite relative a nuovi sviluppi e cambiamenti nelle tecnologie applicate a questa disciplina).

Da lì, il team procederà a svolgere il processo di debug delle informazioni, essendo importante definire i criteri da tenere in considerazione: garantire pertinenza, qualità, accessibilità e adattabilità nella selezione dei materiali didattici per raggiungere l'obiettivo educativo prefissato, che in questo caso è "Sviluppare la gestione dei progetti utilizzando le metodologie e gli strumenti digitali più innovativi applicabili al mondo del lavoro".

Infine, una volta affinate le informazioni, i risultati dei team saranno condivisi con il resto delle persone.

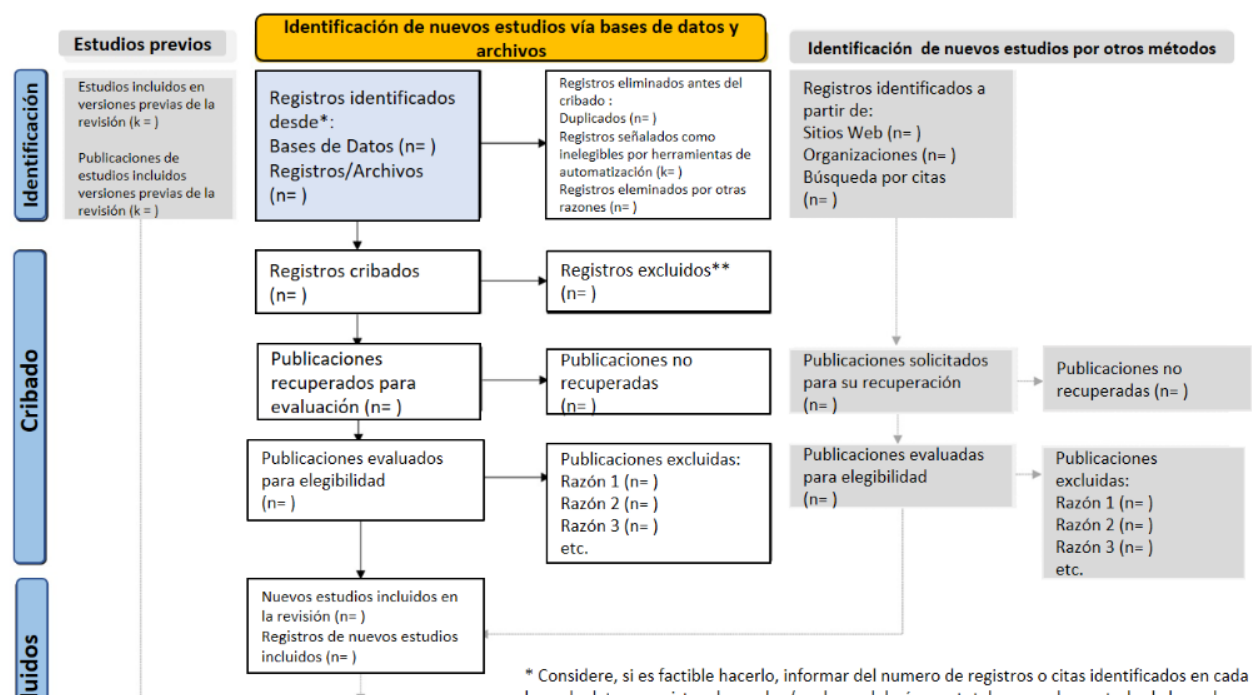
Risorse

- Per questo esercizio è possibile utilizzare Google o altri strumenti specifici come Covidence e ReserGate.
- Un'aula e computer e/o un laptop per gruppo.
- MS Office (Excel, Word, PPT...) o altri software specifici per diagrammi di flusso.
- Vedi l'esempio seguente: DIAGRAMMA DI FLUSSO DI IDENTIFICAZIONE E SETACCIATURA (METODO PRISMA).
-

Per saperne di più

- https://ccamposhugf.files.wordpress.com/2021/04/prisma_2020_statement_definitivo-espanol-completo.pdf
- <https://xitoacademico.es/metodo-prisma/>
- <https://www.covidence.org/organizations/>
- <https://www.researchgate.net/>

Example: IDENTIFICATION AND SIEVING FLOWCHART UNDER PRISMA METHOD:



UNIT 4.3 Creazione della documentazione di allineamento

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Creazione della documentazione di allineamento

Obiettivi dell'unità

L'unità 4.3 "Creazione della documentazione di allineamento" mira a fornire agli educatori le conoscenze e le competenze necessarie per creare un'efficace documentazione di allineamento e valutare e adattare efficacemente il contenuto del curriculum per soddisfare i requisiti del mercato del lavoro e delle competenze future. I partecipanti acquisiranno una comprensione dello scopo e dell'importanza della documentazione di allineamento, impareranno i passaggi per documentare il processo di allineamento del curriculum ed esploreranno le migliori pratiche per la creazione di metodologie di allineamento. Inoltre, svilupperanno competenze nella valutazione del contenuto del curriculum rispetto agli standard educativi e nell'adeguamento per garantirne la pertinenza e la reattività alle esigenze del mercato del lavoro.

Contenuti suggeriti

Module 1: Defining curriculum alignment strategies and documentation

Fundamentals of curriculum alignment methodologies and techniques

In this lesson, participants will explore the foundational principles crucial for effective curriculum alignment within Vocational Education and Training (VET). This lesson covers the foundational aspects of curriculum alignment methodologies or techniques, such as; Backward Design (planning that starts with the end in mind, by identifying the desired learning outcomes and then working backward to design the instruction and assessment), Understanding by Design (UbD), Curriculum Mapping (process of documenting and analysing the curriculum in terms of what is taught, when it is taught, how it is taught, and how it is assessed), Standards-Based Curriculum Development, Vertical Alignment (the alignment of curriculum across different grade levels), Horizontal Alignment (the alignment of curriculum within the same grade level or subject area, across different schools or classrooms), Alignment Matrices, Curriculum Audit, Stakeholder Involvement and Ongoing

Assessment and Revision, Professional learning communities (PLCs, groups of educators who collaborate and learn from each other to improve their teaching and student learning), Student Voice And Choice (strategies that involve students in the curriculum design and implementation).

Curriculum Alignment Documentation Techniques

This lesson delves into the process of documenting curriculum alignment, 9 steps associated with the curriculum alignment process are discussed in this lesson. These steps guide the entire process, from identifying an alignment team to assessing curriculum alignment activities; ensuring transparency, and facilitating effective communication.

Step 1: Formation and Planning of Curriculum Alignment Team

- Collaboration of instructors, industry reps, administrators, and curriculum specialists to establish a clear timeline and operational plan tailored to Dual VET programs. **Defining of roles** and responsibilities, ensuring alignment both horizontally and vertically across vocational education levels and subjects.

Step 2: Development of Curriculum Template

- Creating a curriculum template reflecting sequence, credit structure, and experiences in Dual VET. Aligning content with standards and industry needs. Utilizing Dual VET resources and industry standards.

Step 3: Alignment with Standards and Gap Analysis

- Evaluating Dual VET curriculum alignment with national and international standards and industry certifications. Conducting gap analysis for improvements. Engaging industry partners for alignment with workforce needs.

Step 4: Revision of Curriculum Template

- Developing an updated curriculum template to address gaps and integrate new standards for Dual VET. Assessing need for new courses or modifications to meet aligned standards. Conducting curriculum mapping for coherent learning outcomes.

Step 5: Alignment of Prerequisite Knowledge and Assessments

- Back-map prerequisite skills for Dual VET stages, aligning with course requirements and certifications. Developing assessments for vocational competencies. Exploring dual credit options for student achievements.

Step 6: Development of Instructional Plans and Strategies

- Creating tailored lesson plans for Dual VET, emphasizing contextualized learning and problem-solving. Integrating industry projects to enhance practical skills.

Collaborating with partners for work-based learning aligned with industry standards.

Step 7: Resource Identification and Articulation

- Identifying resource needs for curriculum, including materials and professional development. Establishing agreements for student transitions. Exploring resource-sharing strategies for Dual VET programs.

Step 8: Student Support Services

- Developing individualized support for diverse needs to assist Dual VET students, including tutoring and counseling. Implementing institution-wide support and peer mentoring for student success. Fostering partnerships with community organisations and social services agencies.

Step 9: Evaluation and Continuous Improvement

- Establishing criteria and metrics for evaluating curriculum effectiveness. Analysing student performance data for ongoing improvements. Engaging stakeholders for continuous program enhancement.

Modulo 1: Definizione delle strategie di allineamento dei curricula e della documentazione

Fondamenti delle metodologie e tecniche di allineamento dei curricula

In questa lezione, i partecipanti esploreranno i principi fondamentali cruciali per un efficace allineamento del curriculum nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (VET). Questa lezione copre gli aspetti fondamentali delle metodologie o delle tecniche di allineamento del curriculum, come ad esempio; Backward Design (pianificazione che inizia con il fine in mente, identificando i risultati di apprendimento desiderati e poi lavorando a ritroso per progettare l'istruzione e la valutazione), Understanding by Design (UbD), Curriculum Mapping (processo di documentazione e analisi del curriculum in termini di ciò che viene insegnato, quando viene insegnato, come viene insegnato e come viene valutato), Sviluppo del curriculum basato su standard, Allineamento verticale (l'allineamento del curriculum tra diversi livelli scolastici), Allineamento orizzontale (l'allineamento del curriculum all'interno dello stesso livello scolastico o area disciplinare, tra diverse scuole o aule), Matrici di allineamento, Audit del curriculum, Coinvolgimento delle parti interessate e Valutazione e revisione continue, Comunità di apprendimento professionale (PLC, gruppi di educatori che collaborano e imparano gli uni dagli altri per migliorare il loro insegnamento e gli studenti apprendimento), Voce e scelta degli studenti(strategie che coinvolgono gli studenti nella progettazione e nell'attuazione del curriculum).

Tecniche di documentazione per l'allineamento dei curricula

Questa lezione approfondisce il processo di documentazione dell'allineamento del curriculum, in questa lezione vengono discussi 9 passaggi associati al processo di allineamento del curriculum. Questi passaggi guidano l'intero processo, dall'identificazione di un team di allineamento alla valutazione delle attività di allineamento del curriculum; garantire la trasparenza e facilitare una comunicazione efficace.

Fase 1: Formazione e pianificazione del team di allineamento del curriculum

- Collaborazione di istruttori, rappresentanti del settore, amministratori e specialisti del curriculum per stabilire una tempistica chiara e un piano operativo su misura per i programmi di formazione professionale duale. Definizione dei ruoli e delle responsabilità, garantendo l'allineamento sia orizzontale che verticale tra i livelli di formazione professionale e le materie.

Fase 2: sviluppo del modello di curriculum

- Creazione di un modello di curriculum che rifletta la sequenza, la struttura dei crediti e le esperienze nella formazione professionale duale. Allineamento dei contenuti agli standard e alle esigenze del settore. Utilizzo delle risorse Dual VET e degli standard di settore.

Fase 3: allineamento con gli standard e analisi delle lacune

- Valutazione dell'allineamento del curriculum Dual VET con gli standard nazionali e internazionali e le certificazioni di settore. Condurre un'analisi delle lacune per i miglioramenti. Coinvolgere i partner del settore per allinearsi alle esigenze della forza lavoro.

Fase 4: revisione del modello di curriculum

- Sviluppo di un modello di curriculum aggiornato per colmare le lacune e integrare nuovi standard per l'IFP duale. Valutare la necessità di nuovi corsi o modifiche per soddisfare gli standard allineati. Conduzione di una mappatura del curriculum per risultati di apprendimento coerenti.

Fase 5: allineamento delle conoscenze e delle valutazioni dei prerequisiti

- Mappa le competenze preliminari per le fasi di formazione professionale duale, in linea con i requisiti e le certificazioni del corso. Sviluppo di valutazioni delle competenze professionali. Esplorare le opzioni di doppio credito per i risultati degli studenti.

Fase 6: Sviluppo di piani e strategie didattiche

- Creazione di piani di lezione su misura per la formazione professionale duale, enfatizzando l'apprendimento contestualizzato e la risoluzione dei problemi. Integrare progetti industriali per migliorare le competenze pratiche. Collaborazione con i partner per l'apprendimento basato sul lavoro in linea con gli standard del settore.

Fase 7: identificazione e articolazione delle risorse

- Identificare le esigenze di risorse per il curriculum, compresi i materiali e lo sviluppo professionale. Stabilire accordi per le transizioni degli studenti. Esplorare strategie di condivisione delle risorse per i programmi di formazione professionale duale.

Fase 8: servizi di supporto agli studenti

- Sviluppo di un supporto personalizzato per le diverse esigenze per assistere gli studenti con doppia formazione professionale, compreso il tutoraggio e la consulenza. Implementazione del supporto a livello di istituto e del tutoraggio tra pari per il successo degli studenti. Promuovere partenariati con organizzazioni comunitarie e agenzie di servizi sociali.

Fase 9: valutazione e miglioramento continuo

- Stabilire criteri e metriche per valutare l'efficacia del curriculum. Analisi dei dati sulle prestazioni degli studenti per miglioramenti continui. Coinvolgere le parti interessate per il miglioramento continuo del programma.

Migliori pratiche nelle strategie di allineamento dei programmi di studio

Questa lezione esplora le best practice per diversi tipi di metodologie o tecniche di allineamento dei curriculum, inclusi gli standard per la documentazione e i meccanismi per gli aggiornamenti continui, quali:

- Allineamento verticale: si concentra sull'allineamento del curriculum tra i diversi livelli scolastici per garantire continuità e progressione nell'apprendimento. Ad esempio, iniziative come i Common Core State Standards (CCSS) garantiscono la coerenza degli obiettivi di apprendimento dalla scuola materna alla scuola superiore.

<https://www.thecorestandards.org/read-the-standards/>

- Allineamento orizzontale: garantisce la coerenza del curriculum all'interno dello stesso livello scolastico o area tematica in diverse scuole o classi. Gli esempi includono programmi come l'International Baccalaureate (IB) che forniscono un quadro curricolare comune.

<https://www.ibo.org/about-the-ib/>

- Progettazione a ritroso: inizia con l'identificazione dei risultati di apprendimento desiderati e quindi progetta l'istruzione e la valutazione a ritroso per raggiungere tali risultati. Il framework Understanding by Design (UbD) è un esempio notevole, che enfatizza le questioni essenziali e le prove della comprensione.

https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/UbD_WhitePaper0312.pdf

- Mappatura del curriculum: Implica la documentazione e l'analisi del curriculum per garantire l'allineamento con gli standard, le valutazioni e le pratiche didattiche. Strumenti come il sistema Atlas aiutano gli educatori a visualizzare e migliorare la qualità del curriculum.

<https://www.onatlas.com/>

- Comunità di apprendimento professionale (PLC): gruppi di educatori collaborano per migliorare l'insegnamento e l'apprendimento degli studenti, concentrandosi sull'allineamento del curriculum con le migliori pratiche e le prove della ricerca. Organizzazioni come Learning Forward supportano la creazione e il mantenimento di PLC efficaci.

<https://learningforward.org/>

- Voce e scelta degli studenti: coinvolge gli studenti nella progettazione e nell'implementazione del curriculum, consentendo loro di esprimere i propri interessi e prendere decisioni sul loro apprendimento. Iniziative come i progetti e le idee di Genius Hour consentono agli studenti di allineare l'apprendimento con le loro passioni e creatività.

Modulo 2: Tecniche di valutazione e adattamento del curriculum

Valutare l'allineamento del curriculum con gli standard educativi

Questa lezione si concentra sull'identificazione delle discrepanze tra l'attuale programma di istruzione e formazione professionale duale (DVET) e gli standard educativi prevalenti. Utilizza tecniche come il benchmarking, l'analisi delle lacune e i controlli di conformità. Inoltre, sottolinea l'allineamento dei meccanismi di feedback delle parti interessate con gli imperativi del settore e l'integrazione di meccanismi di apprendimento basati sul lavoro, tra cui comitati di revisione dei curriculum, valutazioni periodiche dei programmi e consultazioni delle parti interessate. Questi sforzi mirano a rispondere in modo proattivo all'evoluzione degli standard educativi, alle richieste del settore e alle migliori pratiche pedagogiche.

Strategie per l'adattamento dei programmi di studio

Questa lezione introduce le tecniche per regolare il contenuto del curriculum, come le strategie di revisione del curriculum, l'incorporazione del feedback e i test pilota.

I seguenti passaggi saranno seguiti nella revisione del curriculum (Rathy G.A., 2005).

- Definizione degli obiettivi per la revisione.
- Selezione del metodo di revisione appropriato.
- Identificazione delle fonti di informazioni/dati.
- Costruzione di strumenti di raccolta dati.
- Sviluppo di strategie per la raccolta dei dati.
- Test pilota.
- Raccolta dati su larga scala.
- Analisi dei dati.
- Preparazione di report e invio ai decisori.

Per la raccolta di informazioni e dati dovrebbero essere utilizzati diversi strumenti:

1. Questionari: per dirigenti scolastici, docenti ed esperti, laureati e titolari di industrie e organizzazioni.

2. Interviste: per il presidente del comitato direttivo, il presidente della camera di commercio e dell'industria e di altre istituzioni correlate, funzionari di alto livello, ecc.
3. Discussione e raccolta di feedback: dai gruppi di persone, attraverso workshop, seminari e media come radio, televisioni e diversi supporti audiovisivi.
4. Analisi DACUM: analisi di mansioni e compiti che coinvolgono tipi simili di collaboratori per identificare l'effettiva specifica del lavoro. Le competenze e le conoscenze necessarie dovrebbero essere individuate dal gruppo di esperti sulla base dei compiti e dei compiti.
5. Analisi SWOT: Questo è il tipo di analisi attraverso la forza, la debolezza, le opportunità e le minacce di qualsiasi tipo di programma e organizzazione.

Allineamento del curriculum DVET con le richieste del mercato

Questa lezione approfondisce l'importanza fondamentale di allineare il curriculum DVET con le dinamiche del mercato del lavoro e le competenze future per dotare gli studenti delle competenze e delle competenze essenziali per il successo nella forza lavoro in continua evoluzione. Attraverso l'impegno proattivo con gli stakeholder del settore, l'anticipazione delle competenze emergenti e le strategie di sviluppo agile dei curriculum, le istituzioni educative possono colmare efficacemente il divario tra l'offerta formativa e le richieste del mercato del lavoro contemporaneo. Alcune delle strategie che possono essere utilizzate in questa lezione:

- Analisi del mercato del lavoro: analizza sistematicamente le tendenze del mercato del lavoro per comprendere i settori emergenti, le occupazioni richieste e l'evoluzione dei requisiti di competenze, fornendo preziose informazioni sulle esigenze attuali e future della forza lavoro.
- Coinvolgimento del settore: creare solide partnership con gli stakeholder del settore, inclusi datori di lavoro, associazioni e sindacati, attraverso un dialogo e una consultazione regolari per allineare il curriculum agli standard e alle pratiche del settore.
- Mappatura delle competenze: identificare e dare priorità alle competenze chiave richieste dai datori di lavoro in vari settori, integrandole nel curriculum

DVET per fornire agli studenti le conoscenze e le abilità pertinenti ricercate dai datori di lavoro.

- Progettazione flessibile del curriculum: adottare approcci agili alla progettazione del curriculum per adeguarsi tempestivamente alle mutevoli dinamiche del mercato del lavoro, garantendo la pertinenza continua attraverso meccanismi di revisione e perfezionamento del curriculum.
- Apprendimento basato sul lavoro: integra stage, apprendistati e tirocini nel settore nel curriculum per fornire un'esposizione nel mondo reale e sviluppare competenze pratiche in linea con le esigenze del settore.
- Integrazione tecnologica: adottare strumenti di apprendimento potenziati dalla tecnologia per facilitare l'acquisizione di competenze orientate al futuro, sfruttando metodologie innovative per preparare gli studenti all'economia digitale.
- Sviluppo delle competenze trasversali: enfatizzare le competenze trasversali essenziali come la comunicazione e il lavoro di squadra, molto apprezzate dai datori di lavoro per l'efficacia complessiva e l'occupabilità sul posto di lavoro.
- Ciclo di feedback continuo: stabilisci meccanismi di feedback con datori di lavoro, ex studenti e partner del settore per informare le revisioni e i miglioramenti del curriculum, garantendo l'allineamento con le esigenze in evoluzione del mercato del lavoro.

Metodologia

La metodologia per fornire i contenuti formativi in questa unità incorpora approcci interattivi e riflessivi per garantire esperienze di apprendimento profonde e pratiche.

Modulo 1: Definizione delle strategie di allineamento dei curricula e della documentazione

1. Workshop e seminari: Organizzare workshop e seminari interattivi per introdurre e discutere varie metodologie di allineamento del curriculum come la progettazione

a ritroso, la comprensione attraverso la progettazione e la mappatura del curriculum. Incoraggiare la partecipazione attiva e le discussioni tra gli educatori. Esempio: Conduci un workshop in cui gli educatori si esercitano a progettare il curriculum a ritroso, partendo dagli obiettivi finali in mente. Fornisci esempi e modelli come guida.

2. Casi di studio: Presentare casi di studio che illustrano l'implementazione di successo delle tecniche di allineamento dei curriculum. Analizza esempi di vita reale per approfondire la comprensione ed evidenziare le best practice. Esempio: analizzare casi di studio applicando i principi dell'UbD. Incoraggia i partecipanti a sezionare i progetti di curriculum esistenti utilizzando i framework UbD per comprendere il processo.
3. Attività di gruppo: facilita le attività di gruppo in cui gli educatori collaborano per sviluppare matrici di allineamento o si impegnano in esercizi di mappatura del curriculum. Ciò promuove il lavoro di squadra e consente ai partecipanti di applicare le conoscenze teoriche a scenari pratici.
4. Comunità di apprendimento professionale (PLC): creare PLC in cui gli educatori possano continuare ad apprendere e condividere esperienze relative all'allineamento del curriculum. Crea un ambiente favorevole alla collaborazione continua e allo sviluppo professionale.
5. Coinvolgimento degli studenti: incorporare la voce e la scelta degli studenti coinvolgendo gli studenti nelle discussioni sulla progettazione e l'allineamento del curriculum. Conduci sondaggi o focus group per raccogliere feedback sulle loro preferenze e interessi di apprendimento.
6. Simulazione del coinvolgimento degli stakeholder: simula una riunione degli stakeholder in cui i partecipanti assumono ruoli diversi per comprendere le prospettive e i contributi dei vari stakeholder nell'allineamento del curriculum.
7. Gioco di ruolo per la formazione del team di allineamento del curriculum: dividi i partecipanti in gruppi e assegna ruoli all'interno di un team di allineamento del curriculum. Chiedi loro di sviluppare un piano operativo e una tempistica per il processo di allineamento.
8. Workshop per lo sviluppo di modelli: offri workshop pratici in cui gli educatori collaborano per sviluppare modelli di curriculum allineati agli standard educativi e ai requisiti del settore. Offri una guida su come utilizzare le risorse esistenti in modo efficace.

9. Workshop sull'analisi delle lacune: Organizzare workshop incentrati sulla conduzione dell'analisi delle lacune nell'allineamento del curriculum. Fornire strumenti e framework per identificare le aree di miglioramento e coinvolgere le parti interessate nel processo di revisione.
10. Sessioni di revisione tra pari: facilita le sessioni di revisione tra pari in cui gli educatori esaminano i modelli di curriculum degli altri e forniscono un feedback costruttivo. Incoraggiare una cultura della collaborazione e del miglioramento continuo.
11. Analisi dello scenario di revisione del curriculum: presentare scenari di revisione del curriculum e chiedere ai partecipanti di identificare i passaggi e le considerazioni chiave per una revisione efficace.
12. Gioco di ruolo sull'allineamento della valutazione: scenari di gioco di ruolo in cui i partecipanti allineano le valutazioni con i risultati dell'apprendimento e gli standard del settore, sottolineando l'importanza della valutazione nell'allineamento del curriculum.
13. Passeggiata nella galleria delle best practice: crea una passeggiata nella galleria che mostri esempi di best practice nelle metodologie di allineamento dei curriculum. Consenti ai partecipanti di discutere e analizzare ogni esempio.
14. Tavola rotonda con esperti di industria: invitare esperti del settore a discutere le migliori pratiche per l'allineamento dei programmi di studio dal loro punto di vista. Facilita le sessioni di domande e risposte per i partecipanti per ottenere informazioni e porre domande.
15. Riunioni PLC: simula una riunione della comunità di apprendimento professionale in cui i partecipanti collaborano per allineare il curriculum con le migliori pratiche e le prove della ricerca. Discutere le strategie per il miglioramento continuo.
16. Workshop sulla voce e la scelta degli studenti: Organizza un workshop in cui i partecipanti esplorano le strategie per coinvolgere gli studenti nella progettazione e nell'implementazione del curriculum. Incoraggia il brainstorming e la condivisione di idee.
17. Demo del software di mappatura dei curriculum: dimostra l'uso di software di mappatura dei programmi di studio come il sistema Atlas, consentendo ai partecipanti di esplorare gli strumenti per visualizzare e migliorare la qualità dei curriculum.

18. Diari riflessivi: assegna diari riflessivi in cui gli educatori documentano le loro esperienze e riflessioni sull'implementazione delle tecniche di allineamento del curriculum. Incoraggia il pensiero critico e l'autovalutazione.
19. Collaborazione incrociata: promuovere la collaborazione tra educatori di diverse aree tematiche o livelli scolastici per scambiare idee e strategie per l'allineamento del curriculum. Promuovere approcci interdisciplinari alla progettazione del curriculum.

Modulo 2: Tecniche di valutazione e adattamento del curriculum

1. Workshop di benchmarking: organizzare workshop in cui gli educatori confrontano il loro curriculum con gli standard educativi stabiliti. Fornire strumenti di benchmarking e linee guida per condurre valutazioni approfondite.
2. Consultazioni con le parti interessate: facilitare le consultazioni con le parti interessate per raccogliere feedback sull'efficacia e la pertinenza del curriculum. Usa sondaggi, interviste o focus group per catturare prospettive diverse.
3. Formazione sull'analisi dei dati: offri sessioni di formazione sulle tecniche di analisi dei dati per valutare i risultati del curriculum. Fornire agli educatori le competenze per interpretare i dati di valutazione e identificare le aree di miglioramento.
4. Piani di miglioramento continuo: guidare gli educatori nello sviluppo di piani d'azione per il miglioramento continuo del curriculum sulla base dei risultati della valutazione. Incoraggia la definizione di obiettivi SMART e il monitoraggio dei progressi nel tempo.
5. Revisioni della garanzia della qualità: Stabilire meccanismi di garanzia della qualità per revisioni periodiche dell'allineamento del curriculum e della conformità agli standard educativi. Sviluppare criteri e protocolli per condurre valutazioni complete.
6. Workshop di revisione del curriculum: condurre workshop sulle strategie e le tecniche di revisione del curriculum. Fornire modelli e quadri di riferimento per l'aggiornamento sistematico dei contenuti dei programmi di studio in base ai risultati della valutazione.
7. Programmi di test pilota: implementa programmi di test pilota per testare nuovi contenuti curriculari o metodi didattici. Raccogli il feedback dei partecipanti per informare le modifiche prima dell'implementazione su larga scala.

8. Strumenti di raccolta dei feedback: introduci vari strumenti per la raccolta dei feedback, come sondaggi, focus group e moduli di feedback online. Formare gli educatori su metodi efficaci di raccolta e analisi dei dati.
9. Workshop di analisi SWOT: Facilita i workshop di analisi SWOT per valutare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce del curriculum. Utilizza i risultati per dare priorità alle aree di miglioramento e innovazione.
10. Sessioni decisionali collaborative: organizza sessioni decisionali collaborative in cui educatori, amministratori e parti interessate esaminano collettivamente i dati di valutazione e prendono decisioni informate sugli adeguamenti del curriculum.

Module 2: Curriculum evaluation and adjustment techniques

1. Workshop di benchmarking: organizzare workshop in cui gli educatori confrontano il loro curriculum con gli standard educativi stabiliti. Fornire strumenti di benchmarking e linee guida per condurre valutazioni approfondite.
2. Consultazioni con le parti interessate: facilitare le consultazioni con le parti interessate per raccogliere feedback sull'efficacia e la pertinenza del curriculum. Usa sondaggi, interviste o focus group per catturare prospettive diverse.
3. Formazione sull'analisi dei dati: offri sessioni di formazione sulle tecniche di analisi dei dati per valutare i risultati del curriculum. Fornire agli educatori le competenze per interpretare i dati di valutazione e identificare le aree di miglioramento.
4. Piani di miglioramento continuo: guidare gli educatori nello sviluppo di piani d'azione per il miglioramento continuo del curriculum sulla base dei risultati della valutazione. Incoraggia la definizione di obiettivi SMART e il monitoraggio dei progressi nel tempo.
5. Revisioni della garanzia della qualità: Stabilire meccanismi di garanzia della qualità per revisioni periodiche dell'allineamento del curriculum e della conformità agli standard educativi. Sviluppare criteri e protocolli per condurre valutazioni complete.
6. Workshop di revisione del curriculum: condurre workshop sulle strategie e le tecniche di revisione del curriculum. Fornire modelli e quadri di riferimento per l'aggiornamento sistematico dei contenuti dei programmi di studio in base ai risultati della valutazione.
7. Programmi di test pilota: implementa programmi di test pilota per testare nuovi contenuti curriculari o metodi didattici. Raccogli il feedback dei partecipanti per informare le modifiche prima dell'implementazione su larga scala.
8. Strumenti di raccolta dei feedback: introduci vari strumenti per la raccolta dei feedback, come sondaggi, focus group e moduli di feedback online. Formare gli educatori su metodi efficaci di raccolta e analisi dei dati.
9. Workshop di analisi SWOT: Facilita i workshop di analisi SWOT per valutare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce del curriculum. Utilizza i risultati per dare priorità alle aree di miglioramento e innovazione.

10. Sessioni decisionali collaborative: organizza sessioni decisionali collaborative in cui educatori, amministratori e parti interessate esaminano collettivamente i dati di valutazione e prendono decisioni informate sugli adeguamenti del curriculum.

Valutazione

Le procedure di valutazione includono dimostrazioni pratiche, valutazioni scritte, analisi di casi di studio, autovalutazione tra pari e valutazione della partecipazione e dell'impegno in questa unità.

Queste valutazioni dovrebbero valutare la comprensione e l'applicazione da parte dei partecipanti dei concetti di documentazione dell'allineamento e la loro capacità di valutare e adattare efficacemente il contenuto del curriculum.

Verifiche scritte

- Domande a risposta multipla che valutano la conoscenza della terminologia e dei concetti chiave relativi alle metodologie di allineamento del curriculum.
- Domande a risposta breve che richiedono spiegazioni dei passaggi coinvolti nelle varie tecniche di allineamento.

Casi di studio

- Casi di studio analitici in cui i partecipanti analizzano un determinato curriculum e identificano le strategie di allineamento impiegate.
- Scenari di risoluzione dei problemi che richiedono ai partecipanti di proporre soluzioni di allineamento per specifiche sfide curriculari.

Progetti in portfolio

- Compiti portfolio in cui i partecipanti compilano esempi di documenti curriculari allineati con standard e valutazioni.
- Documenti di riflessione che discutono le esperienze con l'implementazione delle tecniche di allineamento dei curricula nei loro contesti educativi.

Analisi dei modelli di curriculum

- Valutazione che richiede ai partecipanti di valutare criticamente modelli di curriculum di esempio per l'allineamento con gli standard e i requisiti del settore.

Rapporto di verifica del curriculum

- Progetto di gruppo in cui i partecipanti conducono un audit del curriculum su un curriculum reale o ipotetico, presentando risultati e raccomandazioni in un rapporto formale.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

Promuovere l'apprendimento autoregolato: sostenere lo sviluppo di capacità di apprendimento autoregolato insegnando agli studenti come fissare obiettivi, pianificare le loro strategie di apprendimento, monitorare i loro progressi e adattare i loro approcci in base al feedback e all'autovalutazione.

- Facilita il feedback e la valutazione tra pari: integra il feedback tra pari e i processi di valutazione nella tua pratica didattica, consentendo agli studenti di fornire un feedback costruttivo ai loro pari e di impegnarsi in attività di autovalutazione, che possono migliorare i risultati dell'apprendimento e promuovere una mentalità di crescita.
- Incoraggiare il pensiero critico e la risoluzione dei problemi: Sollecitare i partecipanti ad analizzare, valutare e applicare i concetti appresi attraverso scenari del mondo reale, casi di studio ed esercizi di risoluzione dei problemi.
- Utilizzare varie strategie didattiche: Impiegare una varietà di metodi di insegnamento, come lezioni, dimostrazioni, casi di studio, giochi di ruolo e presentazioni multimediali, per soddisfare diversi stili e preferenze di apprendimento.
- Fornire un feedback tempestivo e costruttivo: offrire un feedback sui progressi e sulle prestazioni dei partecipanti in modo tempestivo e costruttivo, evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento

Riferimenti

- McMahon, T., & Thakore, H. (2006). Achieving Constructive Alignment: Putting Outcomes First. The Quality of Higher Education.
- Nevenglosky, E. A., Cale, C., & Panesar Aguilar, S. (n.d.). Barriers to Effective Curriculum Implementation. Research in Higher Education Journal, 36. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1203958.pdf>
- Sharma, S. R. (2005). New Directions for Skill Training.
- Mordica, J., & Nicholson-Tosh, K. (2013). Curriculum Alignment Module. Champaign, IL: Office of Community College Research and Leadership, University of Illinois at Urbana-Champaign. Retrieved from <https://occrl.illinois.edu/docs/librariesprovider2/ptr/curriculum-alignment-module.pdf>
- Shrestha, D. K. (2020). Curriculum Revision for Effective TVET. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/curriculum-revision-effective-tvet-dr-diwat-kumar-shrestha/>
- Yilmaz, F., & Oner Sunkur, M. (2021). A curriculum alignment analysis: A sample of life sciences course curriculum (2018) for 3rd-grade students. Journal of Qualitative Research in Education, 27, 279- 297. doi:10.14689

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Sviluppo di un modello di documentazione di allineamento

Obiettivi dell'attività

Questa attività consente ai partecipanti di acquisire esperienza pratica nella creazione di documentazione di allineamento sviluppando un modello per il loro contesto specifico.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

1. Introduzione (15 minuti): Esaminare brevemente i componenti chiave della documentazione di allineamento e le procedure consigliate per lo sviluppo di modelli.
2. Sviluppo di modelli (60 minuti): Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e fornisci loro esempi di documenti e modelli di allineamento del curriculum come riferimenti. Ogni gruppo svilupperà una bozza di modello per documentare l'allineamento del curriculum nel proprio specifico contesto educativo. Il template dovrebbe includere sezioni per:
 - Allineamento delle componenti del curriculum (ad esempio, obiettivi di apprendimento, valutazioni)
 - Standard educativi affrontati
 - Competenze e requisiti del mercato del lavoro
 - Motivazione delle decisioni di allineamento
 - Prove di allineamento
3. Presentazioni e discussioni di gruppo (15 minuti): ogni gruppo presenterà la propria bozza di modello alla classe, evidenziando le caratteristiche chiave e la logica alla base delle loro scelte di design. La classe si impegnerà quindi in una

discussione sui punti di forza e di debolezza di ciascun modello e sulle migliori pratiche per lo sviluppo di modelli.

Risorse

- Esempi di documenti di allineamento del curriculum
- Modelli per la documentazione di allineamento
- Lavagna o lavagna a fogli mobili per presentazioni di gruppo

Per saperne di più

- Gagné, Philippe & Dumont, Laurence & Brunet, Sabine & Boucher, Geneviève. (2013). 2. Curriculum Alignment: Establishing Coherence. Collected Essays on Learning and Teaching. 6. 7. 10.22329/celt.v6i0.3763.
- ASCD Curriculum Mapping:
https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/journals/ed_lead/el_198004_english.pdf
- Florida Atlantic University Libraries-Curriculum Mapping Templates:
<https://libguides.fau.edu/curriculum-mapping/templates-and-samples>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Valutazione dell'allineamento del curriculum

Obiettivi dell'attività

Questa attività offre ai partecipanti l'opportunità di applicare le proprie conoscenze e competenze nella valutazione dell'allineamento del curriculum utilizzando un caso di studio del mondo reale.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione dei gruppi: 4-5 partecipanti

1. **Introduzione al caso di studio (15 minuti):** Introduci un caso di studio che descrive un curriculum specifico e il suo allineamento con gli standard educativi e le richieste del mercato del lavoro.
2. **Valutazione del curriculum (45 minuti):** dividere i partecipanti in piccoli gruppi e fornire loro il caso di studio e una serie di criteri di valutazione che affrontano l'allineamento con gli standard educativi e le esigenze del mercato del lavoro. Utilizzando i criteri, ogni gruppo analizzerà il curriculum del caso di studio e identificherà le aree di forte allineamento e le potenziali lacune.
3. **Sviluppo di raccomandazioni (30 minuti):** Sulla base della loro valutazione, ogni gruppo svilupperà raccomandazioni per migliorare l'allineamento del curriculum nel caso di studio. Queste raccomandazioni possono includere suggerimenti per la revisione degli obiettivi di apprendimento, l'incorporazione di nuovi contenuti o lo sviluppo di nuove valutazioni.
4. **Discussione di gruppo (15 minuti):** Ogni gruppo presenterà la propria valutazione e raccomandazioni alla classe. La classe si impegnerà quindi in una discussione sul caso di studio, esplorando diverse prospettive sull'allineamento e le strategie per ottenere un curriculum ben allineato.

Risorse

- Caso di studio sull'allineamento del curriculum.
- Criteri di valutazione per l'allineamento dei programmi di studio (ad esempio, allineamento con gli standard, rilevanza per

Per saperne di più

- Centro per la riprogettazione del curriculum e il miglioramento della scuola: questo sito Web fornisce risorse ed esempi per lo sviluppo di criteri di valutazione del curriculum.
<https://curriculumredesign.org/>
- Modello Understanding by Design (UbD): offre un modello per l'approccio di progettazione a ritroso alla pianificazione del curriculum:

https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/UbD_WhitePaper0312.pdf

Area di competenza 5: Mentoring e orientamento

UNITÀ 5.1 Comprendere il ruolo del mentore

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Comprendere il ruolo del mentore

Obiettivi dell'unità

Questa unità di apprendimento mira a fornire ai formatori una comprensione completa del ruolo del mentore nei programmi di istruzione e formazione professionale, fornendo loro le conoscenze e le competenze per guidare e supportare efficacemente gli apprendisti nel loro percorso di apprendimento e sviluppo professionale.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: La mentorship nel contesto della formazione professionale duale

L'importanza del mentore

Questa parte della formazione è fondamentale in quanto aiuta i formatori a comprendere l'importanza fondamentale del mentore nel guidare gli apprendisti nel loro percorso di formazione professionale. I formatori approfondiranno il contesto storico e i fondamenti teorici della mentorship e del suo ruolo nel facilitare lo sviluppo e il successo degli apprendisti.

Diversi ruoli del mentore

Questo modulo approfondisce i ruoli poliedrici assunti dai mentori nei programmi di formazione professionale duale. I formatori analizzeranno le diverse responsabilità che i mentori ricoprono, tra cui guidare gli apprendisti attraverso sfide tecniche, facilitare l'integrazione sul posto di lavoro e favorire la crescita personale e professionale. Attraverso casi di studio ed esercizi di role-play immersivi, i formatori non solo comprenderanno l'ampiezza dei ruoli del mentoring, ma analizzeranno anche il loro impatto sullo sviluppo degli apprendisti e sul successo del programma.

Tipi di mentorship

Questo modulo introduce i formatori alle varie forme di mentorship prevalenti nei programmi Dual VET.

I formatori esploreranno le diverse modalità di mentorship: individuale, di gruppo, tra pari e virtuale. Attraverso discussioni interattive e casi di studio, i formatori acquisiranno informazioni sulle caratteristiche uniche, i vantaggi e le sfide associati a ciascun tipo di mentorship. Comprendendo i diversi approcci, i formatori potranno adattare le proprie strategie per soddisfare le esigenze specifiche degli apprendisti, per attivare un ambiente di apprendimento e di supporto che favorisca la loro crescita e il loro sviluppo professionale.

Casi di successo

In questo modulo, i formatori esamineranno esempi concreti e storie di successo di mentorship efficace nei programmi Dual VET. Analizzando questi casi di studio, acquisiranno preziose informazioni sui vantaggi tangibili della mentorship, tra cui una migliore fidelizzazione degli apprendisti, e una maggiore efficacia del programma nel suo complesso.

Modulo 2: Competenze e tecniche per la mentorship

Sviluppare competenze comunicative

Una mentorship efficace si basa su una comunicazione esperta. I formatori in questo modulo affinano le loro capacità comunicative essenziali per promuovere relazioni efficaci tra con gli apprendisti. Attraverso esercizi interattivi, apprendono tecniche quali quelle per l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la sintesi, il feedback costruttivo. I formatori approfondiscono i segnali non verbali, riconoscendone l'impatto sulle dinamiche di mentorship. Attraverso queste competenze, i formatori potranno attivare rapporti di fiducia, basati su un dialogo aperto.

Rafforzare le competenze gli apprendisti attraverso l'autonomia

In questo modulo i formatori esploreranno strategie per promuovere l'autonomia e l'apprendimento autonomo degli apprendisti. Incoraggiandoli a stabilire obiettivi, a prendere decisioni e ad assumersi la responsabilità del loro apprendimento, i formatori li mettono in grado di diventare studenti proattivi, migliorando il loro impegno e la loro motivazione nel processo di formazione professionale.

Creare ambienti di supporto efficaci

Questo modulo fornisce strategie per creare ambienti di mentorship positivi e inclusivi. I formatori impareranno come coltivare la fiducia, promuovere la sicurezza psicologica, favorendo un contesto di supporto in cui gli apprendisti si sentano apprezzati, motivati e stimolati a raggiungere il successo.

Modulo 3: Miglioramento continuo nelle pratiche di mentorship

Mentorship riflessiva

In questo modulo, i formatori approfondiscono la pratica della mentorship riflessiva per lo sviluppo continuo delle proprie competenze. Attraverso meccanismi di autovalutazione e feedback, i formatori identificano punti di forza, aree di miglioramento e opportunità di crescita. Si impegnano nella riflessione per valutare i propri approcci di mentorship, imparando dalle esperienze passate per migliorare le interazioni future con gli apprendisti. Inoltre, imparano strategie per sollecitare e incorporare feedback dagli apprendisti, in un ambiente di mentorship collaborativo. Attraverso la pratica riflessiva, i formatori imparano a coltivare la cultura dell'apprendimento continuo per il proprio sviluppo professionale, per garantire l'efficacia della propria azione di mentorship.

Adattarsi alle esigenze degli apprendisti

I formatori impareranno come adattare le strategie di mentorship per soddisfare le esigenze in continua evoluzione degli apprendisti e le richieste del mercato. Restando informati sulle tendenze del mercato, sui progressi tecnologici e sulle richieste di apprendistato, i formatori possono personalizzare gli approcci di mentorship per affrontare sfide specifiche e massimizzare il successo degli apprendisti nei programmi di formazione professionale duale.

Valutare l'impatto del tutoraggio

In questo modulo, i formatori implementeranno meccanismi di valutazione per misurare l'efficacia della loro attività di mentorship. Attraverso questionari, feedback diretti, valutazioni delle prestazioni e monitoraggio dei progressi degli apprendisti, i formatori possono valutare i risultati della loro mentorship, identificare aree di miglioramento e implementare interventi mirati per migliorare l'apprendimento e lo sviluppo professionale degli apprendisti.

Metodologia

L'unità integra diverse metodologie di apprendimento: workshop interattivi, casi di studio, esercizi di role-playing, discussioni di gruppo e sessioni di autoriflessione.

Ogni metodologia offre ai partecipanti opportunità per impegnarsi, apprendere e applicare efficacemente i concetti di mentorship.

Casi di studio: i casi di studio reali consentono di esplorare storie di successo, sfide e best practice della mentorship. I partecipanti possono analizzare e discutere questi casi per approfondire la loro comprensione delle dinamiche della mentorship.

Esercizi di role-playing: gli esercizi di role-playing in cui i partecipanti assumono i ruoli di mentori, apprendisti e altri stakeholder, consentono di mettere in pratica capacità di

comunicazione, risoluzione dei problemi e processi decisionale in un ambiente di apprendimento sicuro e controllato.

Discussioni di gruppo: le discussioni di gruppo su diversi aspetti della mentorship portano i formatori a condividere le proprie esperienze, intuizioni e prospettive. Con il confronto con altri colleghi, i formatori possono comprendere l'importanza della comunicazione, capire come adattarsi ai contesti degli apprendisti e valutare l'impatto delle loro attività di mentorship.

Workshop interattivi: attraverso i workshop interattivi i formatori sono coinvolti in discussioni, attività ed esercizi pratici relativi a ruoli, competenze e tecniche di mentoring.

Sessioni di riflessione individuale e di feedback tra pari: le sessioni di auto-riflessione e feedback permettono ai partecipanti di autovalutare le proprie pratiche di mentoring, identificando aree di miglioramento e ricevono feedback costruttivi da colleghi e formatori. Ciò incoraggia l'apprendimento continuo e lo sviluppo professionale nel mentoring.

Valutazione

La valutazione di questa unità di apprendimento comporta la valutazione della chiarezza dei contenuti, del coinvolgimento dei partecipanti e del raggiungimento dei risultati di apprendimento.

Le valutazioni e i meccanismi di feedback assicurano che i formatori siano ben preparati a facilitare una mentorship efficace nei programmi di formazione professionale duale, contribuendo al successo degli apprendisti.

La valutazione verrà effettuata utilizzando:

Test di conoscenza: test o quiz per valutare la comprensione da parte dei formatori dei concetti, delle teorie e dei principi di tutoraggio trattati nell'unità di apprendimento.

Valutazione delle attività pratiche: osservare i formatori mentre si impegnano in esercizi di role-playing, discussioni di gruppo o simulazioni per valutare la loro capacità di applicare le competenze e le tecniche di mentorship in scenari pratici.

Feedback tra pari: i formatori sono incoraggiati a fornire feedback l'uno all'altro in base alle interazioni osservate e alla partecipazione alle attività, offrendo spunti su aree di forza e aree di miglioramento.

Riflessione individuale e diario personale: i formatori sono invitati a riflettere sul loro percorso di apprendimento, documentando le loro esperienze, intuizioni e sfide incontrate durante la formazione per promuovere l'autoconsapevolezza e identificare aree di crescita personale nelle pratiche di mentorship.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Partecipazione attiva:** impegnati pienamente in tutte le attività di simulazione e nelle discussioni per massimizzare le opportunità di apprendimento dei formatori e rendere più efficaci gli approfondimenti pratici sulle pratiche di mentorship.
- **Ascolto e feedback:** promuovi i feedback costruttivi da parte dei colleghi dei formatori per identificare le loro possibili aree di miglioramento e perfezionare continuamente le loro competenze di mentorship.
- **Applicare l'apprendimento:** fai sperimentare le conoscenze e le tecniche acquisite dall'unità di apprendimento in scenari di mentorship ispirati al mondo reale, adattando gli approcci proposti per soddisfare efficacemente le diverse esigenze degli apprendisti.
- **Promuovere la collaborazione:** promuovi un ambiente di apprendimento collaborativo condividendo esperienze, scambiando idee e supportando i formatori nel loro percorso di mentorship, per promuovere una crescita collettiva e rendere più efficaci le azioni di mentorship.

Riferimenti

- <https://mentoring-matters.org/resources/articles/>
- [Mentor Roles in Personal Growth and Academic Success](#): I mentori svolgono un ruolo significativo nel guidare gli studenti nel loro percorso di apprendimento e sviluppo professionale, spesso agendo come guide personali e anche come consulenti. La loro influenza si estende oltre l'aula, aiutando a plasmare la crescita personale e i percorsi professionali dei loro studenti.
- [Mentor Teachers during Teaching Practice Session](#): Nel contesto della formazione degli insegnanti, gli insegnanti mentor forniscono un supporto e una guida. Il loro ruolo include offrire supporto pedagogico, coltivare la crescita personale e professionale degli studenti insegnanti e fornire feedback costruttivi per migliorare le prestazioni di insegnamento.
- [Stages in the Mentoring Process](#): Il processo di mentoring può essere suddiviso in diverse fasi. Queste includono la preparazione, in cui vengono stabilite le basi per la relazione di mentoring; la negoziazione, in cui vengono stabiliti obiettivi e parametri di riferimento; l'abilitazione, che prevede il supporto attivo e l'incoraggiamento da parte del mentor; e la chiusura, in cui la relazione viene conclusa una volta raggiunti gli obiettivi. Ogni fase svolge un ruolo fondamentale nello sviluppo di una relazione di mentoring di successo.

- Amato E., Elisio R., Maino G., Martini E., [E se la mentorship fosse una tessitura collettiva?](#), Percorsi di Secondo Welfare, 11 ottobre 2021.
- Corneli, C. J. Danoff, C. Pierce, P. Ricaurte, and L. Snow MacDonald, eds. [The Peeragogy Handbook](#). 3rd ed. Chicago, IL./Somerville, MA.: PubDomEd/Pierce Press, 2016.
- Wenger E. (1998), *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*, New York, Cambridge University Press.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Gioco di ruolo sulla mentorship

Obiettivi dell'attività

Questo workshop di due ore coinvolgerà i partecipanti in esercizi di role-playing per simulare scenari di mentoring nel mondo reale. Assumendo i ruoli di mentori e apprendisti, i partecipanti eserciteranno e perfezioneranno le loro tecniche, esploreranno diversi tipi di mentoring e rifletteranno sulle loro esperienze per identificare aree di crescita.

L'attività ha la finalità di

- fornire esperienza pratica in vari ruoli e scenari di mentoring.
- migliorare le competenze chiave del mentoring come la comunicazione, il feedback e la promozione dell'autonomia.
- facilitare la riflessione personale sulle pratiche di mentoring e sulle strategie per il loro miglioramento.

Descrizione dell'attività

Introduzione (10 minuti)

- Panoramica degli obiettivi e della struttura del workshop.
- Attività rompighiaccio rapida per presentare i partecipanti e creare un clima collaborativo nel gruppo.

Gioco di ruolo con scenari (60 minuti)

- I partecipanti vengono divisi in coppie o piccoli gruppi.
- Ogni gruppo riceve una scheda scenario per il gioco di ruolo che descrive una situazione.
 - Esempi di scenari:
 - Un mentore che guida un apprendista attraverso una sfida tecnica.

- Un mentore che aiuta un apprendista a integrarsi nel posto di lavoro.
 - Un mentore che incoraggia un apprendista a stabilire obiettivi personali e professionali.
- I gruppi interpretano gli scenari per 10-15 minuti ciascuno, ruotando i ruoli in modo che tutti abbiano la possibilità di essere sia mentori che apprendisti.
- Dopo il gioco di ruolo, i gruppi trascorrono alcuni minuti a discutere delle proprie esperienze e a condividere feedback tra loro.

Discussione di gruppo e riflessione (40 minuti)

- Il facilitatore guida una discussione di gruppo sull'esperienza avuta nel gioco di ruolo.
 - Quali sfide avete affrontato come mentore o come apprendista?
 - Come avete affrontato queste sfide?
 - Quali tecniche di comunicazione sono state efficaci?
 - Come avete promosso l'autonomia e fornito un feedback costruttivo?
- I partecipanti condividono le loro intuizioni e discutono su come applicare queste lezioni nei loro ruoli di mentoring nella vita reale.

Conclusione e feedback (10 minuti)

- Riepilogo dei principali spunti tratti dal workshop.
- I partecipanti compilano i moduli di feedback per valutare il workshop e fornire suggerimenti per future sessioni di formazione.
- Sessione finale di domande e risposte in cui i partecipanti possono porre domande e chiedere ulteriori consigli.

Risorse

- Schede scenario di gioco di ruolo
- Moduli di feedback
- Lavagna e pennarelli
- Quaderni e penne per i partecipanti
- Proiettore e schermo per la presentazione introduttiva
- Sistema audio per discussioni di gruppo
- Facilitatore con esperienza nella formazione di tutoraggio

- Assistente per aiutare con la logistica e i tempi

UNIT 5.2 Competenze per il problem-solving e l'orientamento

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Competenze per il problem-solving e l'orientamento

Obiettivi dell'unità

Questa unità di apprendimento ha l'obiettivo di fornire ai formatori le competenze necessarie per orientare gli apprendisti, concentrandosi sullo sviluppo della loro carriera e sulla risoluzione dei problemi. I formatori imparano a sviluppare le capacità di problem-solving degli apprendisti, incoraggiare il lavoro di squadra e facilitare reti di pari e comunità di pratica, migliorando l'occupabilità e il successo degli apprendisti nei loro campi.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Orientamento e supporto allo sviluppo della carriera

Mentoring per l'avanzamento di carriera

Questo modulo evidenzia il ruolo dei mentori nel fornire orientamento e supporto alla carriera agli apprendisti. I formatori impareranno come aiutare gli apprendisti a identificare gli obiettivi di carriera, esplorare percorsi professionali e sviluppare strategie per l'avanzamento di carriera nel campo prescelto. Attraverso il mentoring, i formatori consentono agli apprendisti di prendere decisioni informate sulla loro traiettoria di carriera e di orientarsi nelle complessità del mercato del lavoro.

Miglioramento delle competenze e crescita professionale

I formatori esploreranno tecniche per facilitare il potenziamento delle competenze e promuovere la crescita professionale tra gli apprendisti. Attraverso il mentoring, i formatori possono aiutare gli apprendisti a identificare lacune nelle competenze, ad accedere a opportunità di formazione e a sviluppare strategie per l'apprendimento e lo sviluppo continui. Promuovendo il potenziamento delle competenze e la crescita professionale, i

formatori rafforzano la possibilità di sviluppo professionale degli apprendisti nel settore scelto e di adattarsi alle sue mutevoli richieste.

Networking e coinvolgimento dei settori di mercato

In questo modulo, i formatori impareranno come sviluppare opportunità di networking e coinvolgere i settori di mercato chiave per gli apprendisti. Mettendo in contatto gli apprendisti con i professionisti del settore, i mentori possono fornire spunti preziosi, espandere le reti professionali degli apprendisti e creare percorsi per l'avanzamento di carriera. Attraverso il mentoring, i formatori consentono agli apprendisti di creare connessioni significative, accedere a risorse di carriera e rimanere al passo con le tendenze del settore, migliorando la loro occupabilità e il loro successo nel mercato del lavoro.

Modulo 2: Tecniche di problem-solving

Comprendere la risoluzione dei problemi nella formazione professionale

Questo modulo introduce il concetto di risoluzione dei problemi nel contesto dell'istruzione e della formazione professionale. I formatori esploreranno i diversi tipi di problemi che gli apprendisti possono incontrare, che vanno dalle sfide tecniche nel loro mestiere ai problemi interpersonali sul posto di lavoro. L'attenzione sarà rivolta allo sviluppo di una mentalità di risoluzione dei problemi, consentendo ai formatori di guidare gli apprendisti nell'identificazione dei problemi, nell'analisi e nello sviluppo di strategie efficaci per risolverli.

Strumenti e tecniche per una risoluzione efficace dei problemi

I formatori apprenderanno strumenti e tecniche specifici per la risoluzione dei problemi in un contesto professionale. Ciò includerà metodi come l'analisi delle cause, il brainstorming di soluzioni e l'identificazione di strategie decisionali. Il modulo dà spazio alle applicazioni pratiche, con i formatori impegnati in scenari in cui esercitano l'applicazione di questi strumenti in situazioni ispirate al mondo reale.

Facilitare le capacità di risoluzione dei problemi degli apprendisti

Dai formatori che risolvono i problemi agli apprendisti che affrontare le sfide in modo indipendente. I formatori impareranno come promuovere il pensiero critico e le capacità di problem-solving autonoma negli apprendisti, dotandoli della capacità di affrontare le sfide in modo proattivo. Saranno trattate tecniche come domande guidate, apprendimento basato su scenari ed esercizi riflessivi.

Risoluzione collaborativa dei problemi nei team

In questo modulo, verrà evidenziata l'importanza della risoluzione collaborativa dei problemi nei team sul posto di lavoro. I formatori capiranno come incoraggiare gli

apprendisti a lavorare efficacemente in team, sfruttando diverse prospettive e competenze per risolvere problemi complessi. Il modulo tratterà anche la risoluzione dei conflitti e come promuovere una cultura collaborativa sul posto di lavoro.

Modulo 3: Peer Networks e comunità di pratica per lo sviluppo della carriera

Il ruolo delle Peer Networks per la crescita professionale

Questo modulo approfondisce il modo in cui le reti di pari contribuiscono allo sviluppo professionale all'interno dei programmi di formazione professionale duale. I formatori esplorano il modo in cui le relazioni tra pari facilitano la condivisione delle conoscenze, la collaborazione e il supporto emotivo, portando a un apprendimento migliore e all'avanzamento professionale per gli apprendisti. Attraverso studi di casi e discussioni, i formatori acquisiscono informazioni su come le reti di pari possono essere sfruttate per orientarsi nei percorsi di carriera e superare le sfide sul posto di lavoro.

Coltivare comunità di pratica per il miglioramento della carriera

I formatori apprenderanno il concetto di comunità di pratica e il loro ruolo nell'apprendimento continuo e nello sviluppo professionale. Questo modulo tratterà la formazione, il funzionamento e i vantaggi delle comunità di pratica nella formazione professionale duale. Presenterà il modo in cui queste comunità consentono agli apprendisti di condividere esperienze, discutere le tendenze del settore e risolvere i problemi in modo collaborativo. I formatori impareranno come guidare gli apprendisti nell'identificazione di comunità pertinenti e nella partecipazione attiva a esse.

Casi di studio in reti di pari e comunità di pratica

I formatori esplorano casi di studio reali che mostrano l'efficacia delle reti di pari e delle comunità di pratica nel promuovere lo sviluppo professionale all'interno dei programmi di formazione professionale duale. Attraverso un'analisi approfondita di questi casi, i formatori identificano strategie di successo, sfide incontrate e lezioni apprese nello sfruttare le interazioni tra pari per la crescita professionale. Esaminando diversi scenari, i formatori acquisiscono approfondimenti pratici sulle dinamiche delle reti di pari e delle comunità di pratica, consentendo loro di progettare approcci su misura per migliorare le opportunità di sviluppo di carriera per gli apprendisti.

Metodologia

Analisi di casi di studio: particolarmente utile nei moduli che trattano reti di pari, comunità di pratica e scenari di risoluzione dei problemi. Questo metodo prevede la presentazione di

scenari reali o ipotetici ai tirocinanti, incoraggiandoli ad analizzare, discutere e proporre soluzioni. Questo approccio aiuta a comprendere le applicazioni pratiche dei concetti teorici e promuove capacità di pensiero critico.

Gioco di ruolo e simulazioni: per moduli su mentorship, networking e risoluzione collaborativa dei problemi. I partecipanti interpretano vari scenari che imitano sfide e interazioni del mondo reale. Questa tecnica di apprendimento esperienziale aiuta i tirocinanti a sviluppare competenze pratiche come comunicazione, negoziazione e lavoro di squadra.

Workshop interattivi: ideali per moduli incentrati sul miglioramento delle competenze e sulla crescita professionale. I workshop possono includere attività pratiche, discussioni di gruppo ed esercizi pratici. Questo formato è coinvolgente e consente l'applicazione diretta delle tecniche apprese, come il brainstorming o l'analisi delle cause profonde.

Abbinamento di mentorship e sessioni di feedback tra pari: utili in vari moduli, in particolare per promuovere reti di pari e pratiche comunitarie. Formatori sono abbinati a mentori per un apprendimento guidato. Possono anche essere incorporate sessioni di feedback tra pari, in cui i tirocinanti presentano il loro lavoro o le loro soluzioni e ricevono feedback costruttivi dai loro pari.

Strumenti di e-learning e collaborazione digitale: per tutti i moduli per integrare i metodi di apprendimento tradizionali. Piattaforme e strumenti online possono essere utilizzati per la condivisione di risorse, riunioni virtuali, forum di discussione e lavoro di progetto collaborativo. Questo approccio supporta l'apprendimento continuo e semplifica la connessione con professionisti del settore e comunità di pratica.

Valutazione

Per valutare l'efficacia dell'unità si suggeriscono le seguenti tecniche di valutazione

Quiz e test: per valutare i risultati basati sulla conoscenza, in particolare nei moduli che coprono concetti teorici di mentoring, networking e strategie di problem-solving. Questi possono essere strutturati per valutare la comprensione dei concetti chiave, dei principi e delle tecniche trattati nella formazione.

Presentazioni e analisi di casi di studio: per i moduli che coinvolgono applicazioni del mondo reale, come la risoluzione dei problemi in contesti VET duali e il networking. Ai formatori sono assegnati casi di studio sul contenuto del modulo da analizzare e presentare alla classe. Questa metodologia valuta le loro capacità analitiche, la comprensione dei

concetti teorici e la capacità di applicare questi concetti in scenari pratici e reali. Aiuta anche a valutare le loro capacità di presentazione e comunicazione.

Diari personali o portfolio: i formatori sono invitati a tenere un diario o un portfolio che documenti il loro percorso di apprendimento durante i moduli. Nel diario appuntano le riflessioni su ciò che hanno imparato, sulle sfide affrontate e su come hanno applicato l'apprendimento in situazioni pratiche. Questa metodologia valuta la comprensione e la crescita personale nel tempo.

Revisioni tra pari e valutazioni di gruppo: nei moduli che prevedono la risoluzione collaborativa dei problemi e la pratica della comunità. I pari possono rivedere i contributi reciproci e fornire feedback. Ciò non solo valuta la comprensione e le competenze dell'individuo, ma anche la sua capacità di lavorare in team e contribuire all'apprendimento collettivo.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Promuovi un ambiente di apprendimento interattivo:** incoraggia la partecipazione attiva e la discussione in classe. Utilizza metodi di insegnamento coinvolgenti come attività di gruppo, giochi di ruolo e casi di studio per rendere l'apprendimento più dinamico e pertinente.
- **Promuovi l'apprendimento riflessivo:** incoraggia i formatori a riflettere sulle loro esperienze di apprendimento e su come applicano le loro nuove conoscenze e competenze in situazioni pratiche. La riflessione può essere facilitata tramite diari, discussioni di gruppo o esercizi di autovalutazione.
- **Utilizza esempi del mondo reale:** collega concetti teorici a scenari del mondo reale per migliorare la comprensione e la pertinenza. Condividere esperienze personali, invitare relatori ospiti e analizzare casi di studio del mondo reale può aiutare gli studenti a vedere l'applicazione pratica del loro apprendimento.
- **Incoraggia l'apprendimento e il supporto tra pari:** facilita le opportunità per di imparare gli uni dagli altri tramite discussioni tra pari, progetti di gruppo e sessioni di feedback tra pari. Ciò non solo aiuta a consolidare l'apprendimento individuale, ma crea anche un senso di comunità e collaborazione tra gli studenti.
- **Innova continuamente:** rimani informati sulle ultime tendenze e sui cambiamenti nel campo, e sii disposta ad adattare e aggiornare le tue competenze e necessario. Adotta nuovi strumenti, tecnologie e metodologie per mantenere l'esperienza di apprendimento fresca e coinvolgente.

Riferimenti

[ASQ \(American Society for Quality\)](#): Questa risorsa fornisce una panoramica dettagliata dei processi e delle tecniche di risoluzione dei problemi. Copre i passaggi coinvolti nella risoluzione dei problemi, come la definizione del problema, la generazione di soluzioni alternative, la valutazione e la selezione di alternative e l'implementazione delle soluzioni. Il sito offre anche articoli, libri, casi di studio e corsi di formazione

<https://www.mindtools.com/a6tcgqp/what-is-problem-solving>

<https://thesocialchangeagency.org/blog/how-to-create-and-manage-a-community-of-practice-or-peer-network/>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Workshop su casi studio

Obiettivi dell'attività

Questo workshop di due ore vedrà i partecipanti lavorare in gruppo per analizzare casi di studio dettagliati che evidenziano varie sfide di problem-solving e orientamento nei programmi Dual VET. I partecipanti discuteranno e proporranno soluzioni, concentrandosi sullo sviluppo di strategie pratiche che possono essere applicate nei loro ambienti di formazione.

Gli obiettivi dell'attività sono;

- analizzare scenari del mondo reale per guidare gli apprendisti nello sviluppo della loro carriera e nella risoluzione dei problemi.
- sviluppare strategie e soluzioni pratiche per le sfide comuni nella formazione professionale.
- promuovere analisi e discussioni collaborative tra formatori.

Descrizione dell'attività

Introduzione (10 minuti)

- Panoramica degli obiettivi e della struttura del workshop.
- Attività rompighiaccio rapida per presentare i partecipanti e creare il gruppo di lavoro.

Analisi di casi studio (60 minuti)

- I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi.
- Ogni gruppo riceve un caso studio dettagliato che descrive uno specifico scenario di problem-solving o di orientamento professionale.
 - Esempi di caso studio:
 - un apprendista impegnato a identificare obiettivi di carriera e sviluppare un piano di avanzamento di carriera.

- Un team di apprendisti che affronta una sfida tecnica significativa nel proprio lavoro.
 - Un conflitto sul posto di lavoro che deve essere risolto tra apprendisti.
 - Uno scenario in cui gli apprendisti devono stabilire e partecipare a una rete di pari per discutere le tendenze del settore e le opportunità di miglioramento delle competenze.
- I gruppi leggono e analizzano il caso di studio assegnato per 20 minuti.
 - Ogni gruppo discute e propone soluzioni pratiche per 20 minuti, concentrandosi su:
 - Identificazione dei principali problemi e sfide
 - Applicazione di tecniche e strumenti di risoluzione dei problemi
 - Sviluppo di strategie per l'orientamento e il supporto alla carriera
 - Incoraggiamento della collaborazione e del networking tra pari.

Presentazioni e discussione di gruppo (40 minuti)

- Ogni gruppo presenta l'analisi del caso di studio e le soluzioni proposte in plenaria (5-7 minuti per gruppo).
- Il facilitatore guida una discussione di gruppo dopo ogni presentazione, incoraggiando gli altri partecipanti a fornire feedback e condividere ulteriori approfondimenti.
 - Quali soluzioni alternative potrebbero essere prese in considerazione?
 - Come possono queste soluzioni essere applicate in contesti diversi?
 - Quali sfide potrebbero sorgere durante l'implementazione di queste soluzioni?

Conclusione e feedback (10 minuti)

- Riepilogo dei principali spunti tratti dal workshop.
- I partecipanti compilano i moduli di feedback per valutare il workshop e fornire suggerimenti per future sessioni di formazione.
- Sessione finale di domande e risposte in cui i partecipanti possono porre domande e chiedere ulteriori consigli.

Risorse

- Opuscoli dettagliati di casi di studio
- Opuscoli di tecniche e strumenti di problem-solving
- Moduli di feedback
- Lavagna e pennarelli
- Quaderni e penne per i partecipanti
- Proiettore e schermo per la presentazione introduttiva
- Sistema audio per discussioni di gruppo
- Facilitatore con esperienza in formazione professionale e problem-solving

UNITÀ 5.3 Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti

Obiettivi dell'unità

L'obiettivo dell'Unità 5.3, "Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti", è quello di dotare i mentori e i formatori delle conoscenze e delle competenze necessarie per sviluppare e personalizzare il supporto e la guida per gli apprendisti nel contesto dell'istruzione e formazione professionale duale (DVET). Concentrandosi su percorsi personalizzati e sulla gestione dinamica del supporto, questa unità cerca di migliorare l'efficacia dei programmi di mentorship adattando i sistemi di supporto alle esigenze e alle preferenze uniche dei singoli apprendisti. Attraverso una serie di lezioni interattive, i partecipanti esploreranno strategie per riconoscere diversi stili di apprendimento, adattare gli approcci di mentorship, coltivare fiducia e competenza culturale e perfezionare i piani di supporto attraverso una valutazione e un feedback continui. Completando l'unità, i partecipanti saranno in grado di creare ambienti di apprendimento inclusivi e di supporto che promuovano la crescita, lo sviluppo e il successo degli apprendisti.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: adattare la mentorship alle esigenze specifiche degli apprendisti

Riconoscere gli stili di apprendimento individuali

Questa lezione mira a identificare diversi stili di apprendimento degli apprendisti ed esplorare strategie per personalizzare il supporto in base alle preferenze di apprendimento individuali per evitare discrepanze tra lo stile di insegnamento di un formatore e il metodo di apprendimento di uno studente. Questa lezione introduce il concetto di stili di apprendimento diversi tra gli apprendisti ed esplora vari modelli di stili di apprendimento. Ecco alcuni modelli che possono essere inclusi nella lezione (ogni modello ha il questionario sugli stili di apprendimento come strumento per determinare lo stile di apprendimento preferito. Puoi trovare informazioni dettagliate dagli strumenti di stile di apprendimento nella sezione dei riferimenti):

- Modello di apprendimento VARK
- Modello di apprendimento e insegnamento Felder-Silverman.
- Teoria dell'apprendimento esperienziale Kolb

- Modello di apprendimento e insegnamento Gregorc
- Modello di apprendimento Dunn-Dunn

E' possibile utilizzare presentazioni di gruppo per modelli di apprendimento e valutazioni di stili di apprendimento, discussioni di gruppo sull'adattamento degli approcci di mentorship a diversi stili di apprendimento, scenari con gioco di ruolo per praticare il supporto personalizzato per facilitare un ambiente di apprendimento efficace.

Personalizzazione degli approcci di tutoraggio

Questa lezione mira ad aiutare i partecipanti a utilizzare strategie per valutare i bisogni individuali degli apprendisti, e adattare la loro azione di mentorship e orientamento e in base alle loro preferenze e ai punti di forza, utilizzando casi di studio ed esempi di supporto personalizzato. Questa lezione approfondisce la personalizzazione degli approcci di mentorship per soddisfare le esigenze uniche di ogni apprendista.

Per garantire un'esperienza di apprendimento efficace e pratica, sono utilizzate nella lezione casi di studio di esperienze di mentorship di successo, esercizi incentrati sull'adattamento delle tecniche di mentorship alle esigenze individuali degli apprendisti (ascolto attivo, coaching, feedback, definizione e pianificazione degli obiettivi, identificazione dei ruoli, domande socratiche, shadowing, delega dei compiti, networking, pratica riflessiva), attività di role-playing tra mentori e apprendisti, sessioni di brainstorming di gruppo per generare piani di supporto personalizzati per ipotetici apprendisti.

Coltivare la fiducia e la competenza culturale nel mentoring

Questa lezione sottolinea l'importanza di costruire un rapporto e una fiducia con gli apprendisti per fornire loro un supporto personalizzato efficace. La lezione tratta gli aspetti essenziali della competenza culturale nei programmi di formazione professionale, proponendo tecniche di mentoring culturalmente reattive, per promuovere la consapevolezza delle diversità e della complessità dei contesti e sviluppare strategie per identificare e mitigare i pregiudizi nelle relazioni di mentoring.

L'obiettivo è migliorare la comprensione da parte dei partecipanti del significato della fiducia nel mentoring, promuovere tecniche di comunicazione per stabilire un rapporto con gli apprendisti e approfondire strategie per mantenere riservatezza e professionalità nelle interazioni di mentoring.

La lezione, inoltre, mira ad analizzare i molteplici vantaggi dell'integrazione della consapevolezza della diversità culturale nei programmi di apprendistato e valutare e affrontare criticamente i casi di pregiudizi nelle dinamiche di mentoring.

La lezione può includere discussioni di gruppo sui vantaggi della competenza culturale nei programmi di apprendistato, casi di studio che illustrano l'implementazione di successo del mentoring culturalmente reattivo ed esercizi di role-playing per affrontare pregiudizi e stereotipi nelle interazioni di mentoring.

Modulo 2: gestione dinamica del supporto

Sviluppo di sistemi di supporto personalizzati

Questa lezione si concentra sui metodi per valutare i bisogni e le preferenze individuali degli apprendisti. L'obiettivo è rendere i formatori in grado di utilizzare vari strumenti e tecniche di valutazione per comprendere i requisiti degli apprendisti, come le tecniche di analisi delle esigenze e di progettazione del framework di supporto (**sondaggi e questionari, interviste, focus group, osservazione, analisi delle attività lavorative, valutazioni delle prestazioni, strumenti di autovalutazione, mappatura delle competenze, benchmarking, consultazione degli stakeholder**) per elaborare valutazioni delle esigenze e nell'identificazione di aree per supporto personalizzato.

La lezione tratta i principali passi per costruire piani di supporto efficace adattati alle esigenze individuali dell'apprendista, (**valutazione completa dei bisogni, strategie di apprendimento individualizzate, ambiente di apprendimento e di supporto, tutoraggio e coaching guidati, meccanismi di valutazione e feedback continui, strategie di intervento adattive, valutazione sistematica e miglioramento iterativo**); gli obiettivi SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) per lo sviluppo professionale dell'apprendista; le strategie attuabili per soddisfare le esigenze di supporto identificate.

Strategie per una comunicazione efficace con apprendisti diversi

La comunicazione è al centro di un mentoring di successo, in particolare quando ci si relaziona con apprendisti di background diversi. Durante questa lezione, i partecipanti esploreranno le principali strategie di comunicazione per promuovere comprensione, fiducia e supporto nelle relazioni di mentoring in contesti culturali diversi. La lezione evidenzia il ruolo della comunicazione, sottolineandone l'importanza nel creare un rapporto e promuovere l'apprendimento. I partecipanti saranno forniti di un repertorio di strumenti e strategie di comunicazione studiate per coinvolgere e responsabilizzare efficacemente apprendisti con background diversi. Attraverso la partecipazione attiva e la riflessione, saranno pronti ad applicare queste competenze nella loro pratica di mentoring,

promuovendo connessioni significative e facilitando il successo degli apprendisti. Questi tre sottoargomenti essenziali saranno implementati durante la lezione 2:

1. **Ascolto empatico:** i partecipanti tratteranno l'arte dell'ascolto empatico, comprendendone l'importanza nel favorire connessioni in contesti caratterizzati da background culturali diversi. Attraverso attività e discussioni interattive, i partecipanti affineranno le proprie capacità di ascolto attento e risposta empatica.
2. **Meccanismi di feedback:** i partecipanti esploreranno il potere del feedback costruttivo nel guidare la crescita degli apprendisti. I partecipanti saranno coinvolti in esempi pratici per fornire feedback in modo efficace e si impegneranno in esercizi per affinare le proprie capacità di fornire feedback.
3. **Dialogo di supporto:** i partecipanti approfondiranno lo strumento del dialogo di supporto, esplorando tecniche per creare spazi di comunicazione sicuri e inclusivi. Attraverso esempi concreti e discussioni collaborative, i partecipanti acquisiranno spunti per gestire conversazioni difficili con empatia e professionalità.

Ottimizzazione dei piani di supporto: il processo iterativo del mentoring

Nella lezione 3, verrà trattato il processo critico di monitoraggio e adeguamento dei piani di supporto personalizzati. Come mentori, è essenziale riconoscere che i piani di supporto per gli apprendisti devono evolversi nel tempo per soddisfare efficacemente le loro mutevoli esigenze.

Durante la sessione, verranno analizzati i fattori che hanno un impatto sul cambiamento e sullo sviluppo dei piani di supporto come: *(1) i progressi dell'apprendista, (2) le tendenze del settore, (3) la valutazione e i feedback continui da parte di mentori, formatori e apprendisti, (4) i fattori esterni: cambiamenti nei requisiti normativi, condizioni economiche o priorità organizzative.*

Per monitorare e adattare efficacemente questi piani di supporto in evoluzione, mentori, formatori e apprendisti esploreranno come condurre valutazioni continue per tracciare i progressi dell'apprendista, adattare i piani di supporto in base ai risultati della valutazione e valutare i risultati degli interventi di supporto personalizzati. Entro la fine della lezione, i partecipanti avranno gli strumenti e le intuizioni necessarie per perfezionare i loro piani di supporto e ottimizzare i risultati per i loro apprendisti.

Metodologia

La metodologia per erogare i contenuti formativi in questa unità integra approcci interattivi, pratici e riflessivi per garantire esperienze di apprendimento approfondite e pratiche.

1. **Interviste:** sessioni di interviste in cui i partecipanti si alternano nel ruolo di mentori e apprendisti. I mentori possono porre domande per valutare le esigenze e le preferenze degli apprendisti, mentre gli apprendisti rispondono in base ai profili o agli scenari assegnati. Questa attività consente ai partecipanti di mettere in pratica tecniche efficaci e capacità di ascolto attivo.
2. **Workshop di valutazione dei bisogni:** dividi i partecipanti in piccoli gruppi e assegna a ciascun gruppo un settore o un campo professionale specifico e pertinente al programma di apprendistato. Fornisci loro risorse come descrizioni del lavoro di esempio, un report sul settore e casi di studio. Incarica ciascun gruppo di condurre una valutazione completa delle esigenze per gli apprendisti che entrano in quel particolare settore o campo. Possono presentare le loro scoperte e raccomandazioni al gruppo più ampio, promuovendo la collaborazione e la condivisione delle conoscenze.
3. **Postazioni per lo sviluppo delle competenze:** predisponi postazioni per lo sviluppo delle competenze in tutta la stanza, ciascuna incentrata su un diverso aspetto della valutazione dei bisogni (ad esempio, condurre interviste, somministrare sondaggi, analizzare dati). I partecipanti possono alternarsi tra le postazioni, impegnandosi in attività pratiche come giochi di ruolo, esercitarsi nella progettazione di sondaggi o interpretare i risultati della valutazione. Questo approccio fornisce un'esperienza di apprendimento dinamica e interattiva, consentendo ai partecipanti di acquisire esperienza pratica in varie tecniche di valutazione.
4. **Strumenti tecnologici interattivi:** introduci strumenti o piattaforme tecnologiche interattive progettate con lo scopo di valutazione dei bisogni. Ad esempio, i partecipanti potrebbero esplorare strumenti di sondaggio online per creare e somministrare questionari di valutazione dei bisogni campione, oppure potrebbero utilizzare simulazioni di realtà virtuale per esercitarsi a condurre interviste con apprendisti simulati. L'integrazione della tecnologia aggiunge un elemento di novità e interattività all'esperienza di apprendimento.
5. **Gite sul campo o visite in loco:** organizza gite sul campo o visite in loco presso organizzazioni o luoghi di lavoro pertinenti al programma di apprendistato. I

partecipanti possono osservare in prima persona l'ambiente in cui lavoreranno gli apprendisti e interagire con i professionisti del settore. Questa esperienza immersiva può fornire spunti preziosi sulle esigenze e le sfide specifiche affrontate dagli apprendisti in quel settore o contesto.

6. **Narrazione interattiva:** incoraggia i partecipanti a condividere aneddoti o storie personali relative alle loro esperienze nella valutazione delle esigenze degli apprendisti. La narrazione può stimolare lo scambio di spunti, le lezioni apprese e le *best practice* in modo più informale e coinvolgente. I partecipanti possono riflettere su scenari di vita reale e stabilire collegamenti con i concetti discussi nella lezione.

Valutazione

Valutazione dello stile di apprendimento: all'inizio della Lezione 1 i partecipanti completeranno una valutazione dello stile di apprendimento per identificare i propri stili di apprendimento preferiti. Questa valutazione può essere sotto forma di questionario o quiz basato su modelli di stile di apprendimento consolidati come VARK (Visuale, Uditivo, Lettura/Scrittura, Cinestetico) o Kolb's Learning Styles Inventory.

Portfolio dello stile di apprendimento: chiedi ai partecipanti di creare un portfolio personale dello stile di apprendimento in cui documentano i loro stili di apprendimento preferiti, i punti di forza e le aree di miglioramento. Questo portfolio può includere riflessioni su come intendono adattare i loro approcci di mentorship per accogliere diversi stili di apprendimento degli apprendisti.

Analisi del caso di studio: durante la Lezione 2, i partecipanti lavoreranno in piccoli gruppi per analizzare casi di studio o scenari che descrivono diversi stili di apprendimento e bisogni degli apprendisti. Ogni gruppo sarà incaricato di identificare lo stile di apprendimento dell'apprendista nel caso di studio e di fare brainstorming su strategie di supporto personalizzate su misura per quegli stili di apprendimento.

Esercizi di role-playing: nella lezione 3, i partecipanti si cimenteranno in esercizi di role-playing in cui simuleranno interazioni di mentorship con apprendisti con stili di apprendimento diversi. I partecipanti si alterneranno nel ruolo di tutor e apprendista, esercitandosi ad adattare gli approcci di mentorship alle preferenze di apprendimento individuali dell'apprendista.

Diario riflessivo: alla fine di ogni lezione, i partecipanti saranno incoraggiati a tenere un diario personale, in cui potranno scrivere le loro osservazioni, intuizioni e conclusioni tratte dalla lezione. Ciò consente loro di elaborare le esperienze di apprendimento e identificare aree di ulteriore sviluppo nella loro pratica di mentorship.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- Utilizza strumenti di apprendimento interattivi: incorpora strumenti basati sulla tecnologia come quiz online, sondaggi interattivi o simulazioni di realtà virtuale per coinvolgere i partecipanti e approfondire la loro comprensione dei concetti di mentorship personalizzato.
- Coltiva una comunità di pratica: attiva una comunità di pratica virtuale o fisica in cui i partecipanti possono connettersi, condividere risorse e collaborare oltre la durata del modulo. Incoraggia opportunità di networking, mentorship e sviluppo professionale all'interno della comunità.

Riferimenti

- Romanelli F, Bird E, Ryan M. Learning styles: a review of theory, application, and best practices. Am J Pharm Educ. 2009 Feb 19;73(1):9. doi: 10.5688/aj730109. PMID: 19513146; PMCID: PMC2690881.
- Alzain Meftah Alzain, Gren Ireson, Steve Clark, & Ali Jwaid. (June 2017/18). Learning Style Instruments: Implications of Content. International Journal of Sustainable Energy Development (IJSED), 6(1). Retrieved from Nottingham Trent University, United Kingdom.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Sviluppo di un modello di piano di mentorship

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica nella creazione di un modello di piano di mentorship su misura per le esigenze specifiche degli apprendisti nel loro specifico contesto di istruzione e formazione professionale.

Descrizione dell'attività

- Durata: 90 minuti
- Dimensioni del gruppo: 4-5 partecipanti

1. Introduzione (15 minuti)

Inizia esaminando i componenti chiave di un piano di supporto al mentoring e discutendo le best practice per lo sviluppo di template. Sottolinea l'importanza della personalizzazione e della flessibilità nell'accogliere le diverse esigenze degli apprendisti.

2. Sviluppo del template (60 minuti)

Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e fornisci loro esempi di piani di supporto al mentoring come riferimenti. Ogni gruppo lavorerà in collaborazione per sviluppare una bozza di piano di supporto al mentoring nel loro specifico programma di apprendistato. Il modello dovrebbe includere sezioni per:

- Informazioni di base per gli apprendisti
- Bisogni di supporto identificati e obiettivi di apprendimento
- Strategie per il supporto personalizzato
- Obiettivi SMART per lo sviluppo degli apprendisti
- Meccanismi di valutazione e feedback
- Strategie di adattamento per le esigenze in evoluzione degli apprendisti
- Riferimenti e risorse per ulteriore supporto

3. Presentazioni e discussioni di gruppo(15 minuti)

Ogni gruppo presenta il proprio modello di bozza alla classe, evidenziando le caratteristiche chiave e la logica alla base delle proprie scelte di progettazione. Incoraggia i partecipanti a discutere i punti di forza e di debolezza di ogni modello e a condividere approfondimenti sullo sviluppo di un piano di supporto al mentoring efficace.

Risorse

- Esempi di piani di supporto al mentorship
- Modelli per la documentazione del piano di supporto al mentorship
- Lavagna o lavagna a fogli mobili per presentazioni di gruppo

Per saperne di più

- <https://mhdi.unl.edu/Mentoring%20Plan%20MHDI.pdf>
- S. Cox, C. Bachkirova, and P. Clutterbuck (2014). "The Complete Handbook of Coaching," SAGE Publications Ltd.

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Laboratorio di valutazione dei bisogni

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica nella valutazione dei bisogni per comprendere le esigenze e le preferenze individuali degli apprendisti.

Descrizione dell'attività

- Durata: 120 minuti
- Dimensioni del gruppo: 4-5 partecipanti

1. Introduzione (15 minuti)

Inizia con una panoramica dell'importanza della valutazione dei bisogni nello sviluppo di sistemi di supporto personalizzati per gli apprendisti. Evidenzia i vari strumenti e tecniche di valutazione menzionati nella lezione.

2. Esercizio di valutazione delle esigenze (90 minuti)

- Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e assegna a ciascun gruppo uno scenario specifico correlato alle esigenze di supporto degli apprendisti (ad esempio, un apprendista che ha difficoltà con la gestione del tempo, un apprendista che affronta barriere linguistiche).
- Fornisci ai partecipanti strumenti di valutazione dei bisogni come sondaggi, questionari e guide per i colloqui.
- Ogni gruppo conduce una valutazione delle esigenze per lo scenario assegnato, utilizzando gli strumenti forniti per raccogliere informazioni sulle esigenze, le preferenze e le sfide degli apprendisti.
- Incoraggia i partecipanti a collaborare e a fare brainstorming su strategie efficaci per identificare e affrontare le esigenze di supporto identificate.

3. Presentazioni e discussioni di gruppo (15 minuti)

- Ogni gruppo presenta i risultati dell'esercizio di valutazione dei bisogni, discutendo le intuizioni chiave acquisite e le strategie di supporto proposte
- Facilita una discussione tra i partecipanti per confrontare e mettere a confronto i diversi approcci adottati da ogni gruppo ed esplorare temi e sfide comuni nella valutazione dei bisogni degli apprendisti.

Risorse

- Esempi di strumenti di valutazione dei bisogno (sondaggi, questionari, tracce per interviste)
- Scenari di casi relativi alle esigenze di supporto degli apprendisti

Per saperne di più

- Catherine M. Sleezer, Darlene F. Russ-Eft, and Kavita Gupta (2006). "Needs Assessment: An Overview," Center for Applied Research in Education.

Area di competenza 3. Coinvolgimento degli stakeholders

UNITÀ 3.1 Unità 3.1: Negoziazione e risoluzione dei conflitti

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'Unità

Negoziazione e risoluzione dei conflitti

Obiettivi dell'Unità

L'unità 3.1 mira a fornire agli educatori strategie efficaci per gestire e risolvere i conflitti nell'ambito della formazione professionale, garantendo interazioni armoniose con le parti interessate e promuovendo un ambiente di apprendimento produttivo.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Comprendere i fondamenti della negoziazione e risoluzione dei conflitti

Principi di negoziazione

Fornire le basi per la negoziazione e la risoluzione dei conflitti. L'unità inizia con un'esplorazione approfondita dei principi della negoziazione. Durante il primo giorno di formazione, i partecipanti si immergeranno in teorie e tecniche chiave della negoziazione. L'attenzione qui è rivolta alla comprensione degli interessi e delle prospettive di tutte le parti coinvolte. Questo segmento non è solo teorico; include sessioni interattive in cui questi principi vengono applicati a scenari della vita reale, migliorando la comprensione pratica dei partecipanti su come affrontare situazioni di negoziazione.

Dinamiche di conflitto

Questa parte della formazione è cruciale in quanto aiuta i partecipanti ad analizzare le cause profonde e l'evoluzione dei conflitti, soprattutto nel contesto dell'istruzione e della formazione professionale. Attraverso casi studio coinvolgenti, i partecipanti impareranno come i conflitti possono evolvere e le strategie che possono essere impiegate efficacemente per gestirli o prevenirli. Questi casi studio sono progettati per riflettere situazioni del mondo reale, offrendo un approccio pratico all'apprendimento delle dinamiche di conflitto.

Strategie di comunicazione

La sezione si conclude con un workshop completo sulle teorie della comunicazione. La comunicazione efficace è il fondamento di una negoziazione e risoluzione dei conflitti di successo. Questa sezione della formazione sottolinea sia le tecniche di comunicazione verbale che non verbale. I partecipanti impareranno come comunicare in modo efficace per facilitare le negoziazioni e risolvere i conflitti, prestando particolare attenzione alle sfumature della comunicazione che possono influenzare questi processi.

Modulo 2: Competenze fondamentali per la risoluzione dei conflitti

Questa sezione del programma di formazione è progettata per essere interattiva e pratica, assicurando che gli educatori non solo apprendano queste competenze in modo teorico, ma guadagnino anche fiducia nell'applicarle nei loro ambienti di insegnamento online. L'uso di giochi di ruolo, casi studio e simulazioni garantisce un'esperienza di apprendimento pratica che può essere direttamente tradotta in scenari reali di insegnamento online.

Comunicazione efficace per la risoluzione dei conflitti

Le competenze di comunicazione efficace si concentrano sul miglioramento delle abilità degli studenti in aree chiave cruciali per la risoluzione dei conflitti. Questo include:

- **Ascolto attivo:** Gli educatori impareranno tecniche per migliorare le loro capacità di ascolto, assicurandosi di poter comprendere e rispondere efficacemente ai bisogni e alle preoccupazioni degli studenti.
- **Costruzione dell'empatia:** Questa parte della formazione è dedicata ad aiutare gli educatori a sviluppare la loro capacità di empatia verso gli studenti, fondamentale per creare un ambiente di apprendimento inclusivo e comprensivo.
- **Assertività:** Il training coprirà strategie per gli educatori per comunicare i propri bisogni e limiti in modo chiaro e rispettoso, una competenza cruciale per gestire la dinamica della classe.
- **Applicazione nelle situazioni di conflitto:** Gli educatori esploreranno come queste competenze comunicative - ascolto attivo, empatia e assertività - possano essere applicate per risolvere conflitti e migliorare le interazioni nell'ambiente della classe.

Tecniche di risoluzione dei problemi

Introduzione a vari metodi strutturati per la risoluzione dei problemi nei conflitti, aiutando gli studenti a sviluppare un approccio chiaro per affrontare le controversie. Gli studenti parteciperanno a discussioni di gruppo e analizzeranno casi studio che presentano scenari comuni di conflitto nell'istruzione. Questo offrirà l'opportunità di applicare tecniche di risoluzione dei problemi in un contesto collaborativo.

Mediazione e facilitazione

Sviluppo delle competenze necessarie per mediare e facilitare efficacemente discussioni e conflitti nel contesto unico dei programmi di apprendistato VET nelle aziende, inclusi:

- Tecniche di mediazione: Introduzione a vari metodi di mediazione, con particolare enfasi sulla loro applicabilità nell'ambiente VET basato sull'azienda. Gli studenti dovrebbero esplorare l'importanza della neutralità nella mediazione e le strategie per creare un'atmosfera di discussione aperta e imparziale, fondamentale per risolvere i conflitti in modo equo ed efficace.
- Competenze di facilitazione: Guidare e gestire discussioni, in particolare in situazioni in cui possono sorgere punti di vista conflittuali tra apprendisti e personale dell'azienda. Il training copre le competenze chiave di facilitazione come promuovere la partecipazione inclusiva, mantenere l'equità e orientare le discussioni verso risultati costruttivi e pratici, tutto nel contesto dell'ambiente di lavoro.

Modulo 3: Coltivare responsabilità, autonomia e leadership

Questa sezione del programma di formazione è cruciale per completare le competenze necessarie per una mediazione e facilitazione efficaci nei programmi di apprendistato VET. Assicura che i partecipanti non abbiano solo le competenze pratiche necessarie per la risoluzione dei conflitti, ma anche le basi etiche, l'autonomia, la capacità di riflessione e le abilità di leadership per gestire i conflitti in modo efficace e professionale in un ambiente di formazione aziendale.

Autonomia nella negoziazione

Costruire la fiducia e le competenze dei partecipanti, concentrandosi sullo sviluppo della loro capacità di gestire le negoziazioni con una minima guida esterna e sviluppare uno stile di negoziazione personale che aderisca a standard etici e professionali.

Pratica riflessiva

Instillare una cultura di auto-valutazione e apprendimento dalle esperienze di negoziazione passate tra i partecipanti. Questo segmento del programma enfatizza l'importanza dell'introspezione nella crescita professionale, guidando i partecipanti attraverso varie tecniche di auto-valutazione e incoraggiandoli a identificare i propri punti di forza e le aree di miglioramento nel contesto della negoziazione e della risoluzione dei conflitti.

Leadership nella risoluzione delle controversie

Coltivare le principali qualità di leadership essenziali per una gestione efficace dei conflitti, inclusa la comunicazione efficace, l'empatia, la decisione e la capacità di ispirare e motivare gli altri.

Modulo 4: Negoziazione strategica: Migliore alternativa a un accordo negoziato (BATNA)

Questa sezione del programma di formazione è dedicata a contestualizzare il concetto di BATNA (Migliore alternativa a un accordo negoziato) all'interno del quadro dei programmi di apprendistato in Formazione Professionale e Tecnica (VET).

Introduzione alle negoziazioni specifiche per la VET

I partecipanti riceveranno una panoramica degli scenari di negoziazione comuni specifici per i programmi di apprendistato VET, come discussioni sui requisiti di formazione, allocazione delle risorse, programmazione o risoluzione dei conflitti tra apprendisti e formatori aziendali.

Introduzione al BATNA

Questo modulo offre ai partecipanti un'introduzione completa al concetto di Migliore alternativa a un accordo negoziato, comunemente noto come BATNA. Le discussioni iniziano definendo il BATNA e spiegando il suo ruolo fondamentale come parametro di riferimento rispetto al quale misurare qualsiasi potenziale accordo negoziato.

BATNA nel contesto dell'apprendistato VET

Questo modulo approfondisce l'applicazione pratica del BATNA nell'ambiente specifico dei programmi di apprendistato di istruzione e formazione professionale (VET). I partecipanti acquisiranno una comprensione di come la teoria fondamentale del BATNA si applichi alle sfide e alle negoziazioni uniche che si verificano nei contesti di formazione professionale.

La metodologia per coprire l'unità di formazione sulla negoziazione e la risoluzione dei conflitti nei programmi di apprendistato VET è progettata per essere multidimensionale, interattiva e riflessiva, garantendo un'esperienza di apprendimento profonda e pratica. A tal fine, dovrebbe basarsi su quanto segue:

1. Case studies and real-world scenarios: per migliorare l'apprendimento e l'applicazione dei concetti teorici, il programma utilizza ampiamente casi di studio e scenari del mondo reale, in particolare per comprendere le dinamiche dei conflitti e le tecniche di risoluzione dei problemi. Questi casi sono scelti per riflettere le sfide tipiche affrontate nei contesti di formazione scolastica e professionale, offrendo ai partecipanti l'opportunità di applicare il loro apprendimento in situazioni realistiche.

2. Giochi di ruolo e simulazioni: una parte significativa della formazione prevede esercizi di gioco di ruolo e simulazioni, in particolare nelle sezioni incentrate su capacità di comunicazione, mediazione e facilitazione efficaci. Questo metodo consente ai partecipanti di mettere in pratica e perfezionare le proprie competenze in un ambiente controllato, ricevendo feedback e guida immediati. Gli scenari utilizzati in questi esercizi dovrebbero essere adattati per rispecchiare le complessità e le sfumature dei programmi di apprendistato VET all'interno delle aziende.

3. Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo: le discussioni di gruppo costituiscono una parte fondamentale del processo di apprendimento, in particolare nello sviluppo di capacità di problem-solving e capacità di facilitazione. I partecipanti si impegnano in attività di gruppo, incoraggiando la collaborazione e condividendo esperienze di apprendimento. Questo approccio non solo aiuta a comprendere diverse prospettive, ma migliora anche le capacità di comunicazione e lavoro di squadra.

4. Attività di apprendimento auto-riflessive e autonome: la pratica riflessiva e l'autonomia nella negoziazione sono enfatizzate attraverso attività di apprendimento autodiretto. I partecipanti sono incoraggiati a impegnarsi in esercizi di autovalutazione, diario riflessivo e sviluppo di strategie personali di negoziazione e risoluzione dei conflitti. Ciò promuove una cultura di apprendimento continuo e crescita personale.

5. Attività di sviluppo delle capacità di leadership: la formazione include sessioni dedicate allo sviluppo delle capacità di leadership. Queste attività utilizzano una combinazione di metodi di insegnamento, esercizi di gruppo interattivi e sfide di leadership, per sviluppare le competenze necessarie per guidare efficacemente gli sforzi di risoluzione dei conflitti.

Valutazione

Il feedback continuo è parte integrante del programma di formazione. Dopo ogni attività o esercizio principale, i partecipanti ricevono un feedback costruttivo da facilitatori e colleghi.

Il programma si conclude con una valutazione completa, che valuta la comprensione e l'applicazione delle competenze apprese da parte dei partecipanti. Questa valutazione può includere dimostrazioni pratiche, test scritti e saggi riflessivi.

Ecco i componenti chiave che dovrebbero essere inclusi nella valutazione:

1. Dimostrazioni pratiche: i partecipanti dovrebbero impegnarsi in esercizi di role-playing o simulazioni in cui dimostrano le loro capacità di negoziazione, mediazione e risoluzione dei conflitti. Queste valutazioni pratiche possono essere basate su scenari che imitano situazioni di vita reale nei programmi di apprendistato VET, consentendo ai formatori di valutare la capacità dei partecipanti di applicare il loro apprendimento in un contesto realistico.

2. Valutazioni scritte: includono test scritti o quiz per valutare la comprensione da parte dei partecipanti di concetti teorici come principi di negoziazione, dinamiche di conflitto e teorie della comunicazione. Ciò potrebbe includere domande a scelta multipla, risposte brevi o domande di tipo saggio. **3. Analisi di casi di studio:** ai partecipanti potrebbero essere forniti casi di studio pertinenti ai conflitti di apprendistato VET e potrebbe essere chiesto di analizzarli, fornendo soluzioni o strategie basate sulla formazione ricevuta. Ciò valuta la loro capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

4. Valutazione tra pari e autovalutazione: incorporare meccanismi di valutazione tra pari e autovalutazione, in cui i partecipanti valutano le proprie prestazioni e quelle dei loro pari. Ciò favorisce una comprensione più profonda del materiale di apprendimento e incoraggia il pensiero critico.

5. Partecipazione e coinvolgimento: valutare il livello di coinvolgimento dei partecipanti durante il programma, incluso il loro coinvolgimento nelle discussioni, la reattività agli esercizi e il contributo complessivo alle sessioni di formazione.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Coinvolgimento attivo:** promuovere un ambiente di apprendimento interattivo. Incoraggiare domande, discussioni e partecipazione da parte di tutti gli studenti per mantenerli coinvolti e coinvolti nel processo di apprendimento.
- **Rilevanza nel mondo reale:** collegare concetti teorici ad applicazioni nel mondo reale. Utilizzare casi di studio, esempi tratti da esperienze personali o eventi attuali per illustrare come questi concetti si svolgono in scenari pratici.
- **Integrare metodi di insegnamento diversi:** utilizzare una varietà di metodi di insegnamento come lezioni, discussioni di gruppo, giochi di ruolo, simulazioni e presentazioni multimediali per soddisfare diversi stili di apprendimento.

- **Feedback continuo:** fornire feedback regolari e costruttivi agli studenti. Ciò non solo li aiuta a comprendere i loro progressi, ma li motiva e li guida anche a migliorare.
- **Promuovere un ambiente di apprendimento sicuro:** creare un'atmosfera in cui gli studenti si sentano al sicuro nell'esprimere le proprie idee e opinioni, commettere errori e imparare da essi. Ciò è particolarmente importante in materie come la risoluzione dei conflitti, in cui possono essere discusse questioni delicate.
- **Incoraggiare la pratica riflessiva:** motivare gli studenti a riflettere sulle proprie esperienze di apprendimento. La riflessione aiuta ad approfondire la comprensione e promuove l'autoconsapevolezza, un'abilità cruciale nella negoziazione e nella gestione dei conflitti.

Riferimenti

- [The role of negotiation in conflict resolution strategies](#)
- [How conflict resolution and negotiation strategies work together](#)
- [Effective communication](#)
- [10 tips for effective communication in the workplace](#)
- [35 problem-solving techniques and methods for solving complex problems](#)
- [10 Problem-solving strategies to turn challenges on their head](#)
- [What is the difference between mediation and facilitation?](#)
- [How can you differentiate between facilitation and mediation in conflict resolution?](#)
- [How to strengthen autonomy & ownership on your team](#)
- [How can leaders foster learning autonomy in their teams?](#)
- [10 leadership conflict management & resolution skills 2023](#)

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Simulazione di negoziazione: l'incontro con gli stakeholder

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica e concreta nella negoziazione e nella risoluzione dei conflitti. Simulando un incontro con gli stakeholder in un contesto di apprendistato VET, i partecipanti applicheranno i principi di comunicazione efficace, empatia, assertività e tecniche di risoluzione dei problemi che hanno appreso. L'esercizio è progettato per migliorare la loro capacità di gestire negoziazioni complesse, comprendere diversi punti di vista e raggiungere risoluzioni reciprocamente vantaggiose. Mira inoltre a rafforzare l'importanza del processo decisionale etico e della leadership nella gestione dei conflitti.

Descrizione dell'attività

In questa simulazione, i partecipanti sono divisi in piccoli gruppi, ognuno dei quali rappresenta diversi stakeholder in un programma di apprendistato VET:

educatori,

- rappresentanti aziendali,
- apprendisti e
- genitori.

A ogni gruppo viene assegnato un set specifico di interessi e obiettivi che devono sostenere durante la negoziazione. Lo scenario riguarda un conflitto comune che potrebbe sorgere in un contesto VET, come modifiche al curriculum di apprendistato o controversie sull'allocazione delle risorse.

L'attività inizia con ogni gruppo che discute i ruoli assegnati e formula le proprie strategie di negoziazione. Quindi si riuniscono in una "riunione degli stakeholder" per discutere il problema e negoziare una soluzione. Il facilitatore guida la discussione, assicurandosi che ogni gruppo abbia l'opportunità di presentare le proprie opinioni. I partecipanti sono incoraggiati a impiegare ascolto attivo, assertività ed empatia nelle loro interazioni, sforzandosi di comprendere le prospettive degli altri stakeholder e lavorando verso una risoluzione che tenga conto degli interessi di tutte le parti. Dopo la negoziazione, i gruppi riflettono sull'esperienza, discutendo le sfide che hanno dovuto affrontare, le strategie

impiegate e l'efficacia con cui hanno ritenuto di aver comunicato e risolto il conflitto. Il facilitatore fornisce quindi un feedback, evidenziando le tecniche di negoziazione efficaci utilizzate e le aree di miglioramento. La simulazione si conclude con una sessione di debriefing in cui i partecipanti discutono degli apprendimenti chiave e di come possono applicare queste competenze nei loro ruoli professionali.

Risorse

- Briefing di scenario per ogni gruppo di stakeholder.
- Schede di ruolo che delineano gli interessi e gli obiettivi di ogni gruppo.
- Una sala riunioni predisposta per la discussione e la negoziazione.
- Tabelle a fogli mobili o lavagne bianche per i gruppi per delineare le loro strategie e i loro punti.
- Dispense sulle tecniche di negoziazione e sulle strategie di risoluzione dei conflitti.
- Moduli di feedback per la riflessione e la valutazione del facilitatore.

Per saperne di più

- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). "Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In."
- Ury, W. (1993). "Getting Past No: Negotiating in Difficult Situations."
- [Negotiation strategies. Harvard Business Review](#)
- [Emotion and the Art of Negotiation. Harvard Business Review](#)

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Mediare le controversie nell'apprendistato: una sfida in gioco di ruolo

Obiettivi dell'attività

L'obiettivo di questa attività è fornire ai partecipanti uno scenario reale in cui possano esercitare abilità di mediazione e facilitazione nella risoluzione dei conflitti comunemente riscontrati nei programmi di apprendistato.

Il workshop è progettato per migliorare la capacità dei partecipanti di identificare situazioni di conflitto, applicare efficacemente le tecniche di mediazione e facilitare discussioni verso soluzioni amichevoli. Mira inoltre a sviluppare le loro competenze nella gestione di prospettive diverse e nella promozione di un approccio collaborativo e rispettoso alla risoluzione dei conflitti.

Descrizione dell'attività

Questo workshop prevede un'esercitazione di gioco di ruolo in cui i partecipanti sono divisi in piccoli gruppi, ciascuno assegnato a diversi ruoli all'interno di un programma di apprendistato:

- apprendisti,
- formatori,
- supervisor aziendali, ecc.

A ogni gruppo viene presentato uno scenario dettagliato che descrive una comune situazione di conflitto in un contesto di apprendistato, come disaccordi sui metodi di formazione, problemi di integrazione sul posto di lavoro o controversie tra apprendisti e personale.

I partecipanti discutono prima all'interno dei loro gruppi per comprendere la prospettiva del loro ruolo rispetto al conflitto. Successivamente, si svolge una sessione di mediazione guidata da un facilitatore, durante la quale ogni gruppo presenta i propri punti di vista e il facilitatore guida la discussione verso l'identificazione di punti in comune e possibili soluzioni. I partecipanti sono incoraggiati a utilizzare l'ascolto attivo, a fare domande aperte e a praticare l'empatia per comprendere le prospettive degli altri.

Il facilitatore sposta poi l'esercizio verso una fase di risoluzione collaborativa dei problemi, in cui i partecipanti lavorano insieme per sviluppare una soluzione al conflitto accettabile per tutti. Il facilitatore guida questo processo, assicurandosi che tutte le voci siano ascoltate e che la discussione rimanga costruttiva.

Dopo il gioco di ruolo, c'è una sessione di debriefing in cui i partecipanti riflettono sulle loro esperienze, discutono le strategie utilizzate, le sfide affrontate e l'efficacia del processo di mediazione. Il facilitatore fornisce feedback e mette in evidenza i punti chiave di apprendimento.

Risorse

- Scenari di gioco di ruolo dettagliati e schede dei ruoli.
- Linee guida sulle tecniche di mediazione e facilitazione.
- Uno spazio adatto per discussioni di gruppo e giochi di ruolo.
- Materiali per prendere appunti e documentare (penne, blocchi per appunti).
- Moduli per feedback e riflessione.
- Dispense di riferimento sulle strategie di risoluzione dei conflitti.

Per saperne di più

- Fisher, R., & Shapiro, D. (2005). "Beyond Reason: Using Emotions as You Negotiate."
- Moore, C. W. (2014). "The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict."
- [Articles, research & case studies on conflict & resolution](#)
- [Case study of conflict management: To resolve disputes and manage conflicts, assume a neutral 3rd party role](#)
- [How to mediate conflicts \(with definitions and steps\)](#)
- [Mediation Techniques: Tools For Effective Conflict Resolution](#)

UNITÀ 3.2 Coinvolgimento degli stakeholder e conformità al GDPR nella formazione professionale

TRAINING CONTENTS

Titolo dell'Unità

UNITÀ 3.2 Coinvolgimento degli stakeholder e conformità al GDPR nella formazione professionale

Obiettivi dell'unità

Nell'attuale panorama educativo, sempre più connesso e regolamentato, la capacità di coinvolgere efficacemente gli stakeholder rispettando al contempo le rigide leggi sulla privacy, come il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), è diventata fondamentale. L'Unità 3.2, "Strategie di coinvolgimento degli stakeholder conformi alle problematiche GDPR", è progettata con cura per fornire ai fornitori di Istruzione e Formazione Professionale (VET - Vocational Education and Training), inclusi insegnanti, consulenti e formatori aziendali, le competenze e le conoscenze essenziali per affrontare queste sfide.

L'obiettivo principale di questa unità è promuovere una comprensione completa delle considerazioni strategiche ed etiche coinvolte nel coinvolgimento degli stakeholder nel contesto dei programmi VET. Ciò implica padroneggiare strategie di networking per costruire e mantenere relazioni professionali efficaci, comprendere le sfumature del GDPR e il suo impatto sulle interazioni con gli stakeholder, e sviluppare strategie di coinvolgimento adattabili che rispettino i principi di privacy e protezione dei dati.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Strategie di networking efficaci nella VET

Questo modulo ha l'obiettivo di fornire ai professionisti della formazione professionale (VET) le competenze di base necessarie per costruire e mantenere reti professionali efficaci, fondamentali per un coinvolgimento di successo degli stakeholder nel contesto della VET duale.

Costruire reti professionali efficaci

I partecipanti esploreranno gli aspetti fondamentali del networking professionale, critici per chiunque sia coinvolto nell'Istruzione e Formazione Professionale (VET).

Questa lezione guiderà i discenti su come identificare persone e gruppi chiave rilevanti per la loro sfera professionale e per l'ecosistema VET più ampio.

Attraverso attività interattive e discussioni, i partecipanti impareranno strategie per iniziare e coltivare connessioni che non siano solo transazionali, ma anche reciprocamente vantaggiose e durature. Sarà posta particolare enfasi su approcci pratici per l'espansione della rete, favorendo relazioni a lungo termine che supportino sia gli obiettivi personali che quelli organizzativi nel quadro VET.

Strategie per coinvolgere gli stakeholder nella VET

In questa lezione, i partecipanti vengono introdotti a tecniche e strumenti efficaci essenziali per coinvolgere i vari stakeholder nel contesto della formazione professionale (VET). La lezione approfondisce gli aspetti pratici del coinvolgimento degli stakeholder, guidando i partecipanti su come utilizzare strumenti e strategie di collaborazione per favorire interazioni significative. Un focus significativo sarà posto sulla conduzione di un'analisi completa degli stakeholder, permettendo ai professionisti VET di comprendere le esigenze, le aspettative e le motivazioni uniche dei diversi gruppi, dagli apprendisti e educatori ai partner industriali.

Sostenere relazioni a lungo termine tra gli stakeholder

Il programma di formazione sposta l'attenzione sugli aspetti critici del mantenimento di connessioni durature con gli stakeholder nel settore della formazione professionale (VET). Questa lezione enfatizza l'importanza di costruire fiducia e forgiare relazioni reciprocamente vantaggiose, che sono le basi per una collaborazione e un supporto sostenuti. I partecipanti esploreranno diverse strategie e migliori pratiche per mantenere gli stakeholder impegnati a lungo termine, garantendo che le relazioni non si affievoliscano, ma piuttosto diventino più forti e produttive nel tempo. Attraverso esempi pratici ed esercizi interattivi, i professionisti della VET impareranno come fornire continuamente valore ai loro stakeholder e riceverne supporto, creando così un ambiente di fiducia e beneficio reciproco che sostiene partnership di successo e durature nel panorama educativo.

This module has the objective to provide VET professionals with the foundational skills required to build and maintain effective professional networks crucial for successful stakeholder engagement in the context of DUAL VET.

Modulo 2: Comprendere e rispettare la privacy e il GDPR nel coinvolgimento degli stakeholder

Questo modulo mira a fornire ai professionisti della VET una conoscenza approfondita dei principi di privacy e delle problematiche del GDPR rilevanti per il coinvolgimento degli stakeholder, in particolare nella gestione e nel monitoraggio degli apprendisti.

Principi di privacy e fondamenti del GDPR

Questa lezione introduce i partecipanti agli aspetti critici del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) e alla sua importanza nel campo dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET). I professionisti della VET acquisiranno una comprensione di base del GDPR, con particolare attenzione ai diritti degli individui e agli obblighi dei responsabili del trattamento dei dati, che sono fondamentali per mantenere fiducia e legalità nel coinvolgimento degli stakeholder. Attraverso questa lezione, i partecipanti esploreranno come il GDPR influisce sulle relazioni con gli stakeholder, in particolare su come i dati personali vengono raccolti, trattati e protetti. L'obiettivo è garantire che i professionisti della VET non solo siano conformi alle norme, ma anche in grado di promuovere la fiducia degli stakeholder attraverso pratiche di privacy solide.

Gestione delle informazioni sensibili nelle interazioni con gli stakeholder

In questa lezione, i partecipanti approfondiranno le migliori pratiche per la gestione delle informazioni sensibili durante le interazioni con diversi stakeholder. La formazione coprirà aspetti chiave della protezione dei dati, concentrandosi sulle considerazioni etiche e sui principi di sicurezza delle informazioni all'interno del settore VET. Attraverso scenari pratici ed esempi, i professionisti della VET impareranno strategie per gestire i dati sensibili, garantendo che tutte le comunicazioni con gli stakeholder aderiscano ai più alti standard di privacy e riservatezza. Questa lezione mira a fornire agli educatori la conoscenza e le competenze necessarie per navigare nelle complessità della gestione delle informazioni in modo conforme al GDPR.

Conformità al GDPR nei contesti formativi

L'ultima lezione di questo modulo offre uno sguardo approfondito sulla conformità al GDPR specificamente nei contesti educativi. I partecipanti saranno guidati nello sviluppo di liste di controllo per la conformità, adattate ai contesti educativi, imparando come implementare

misure efficaci di protezione dei dati e rispondere adeguatamente a violazioni dei dati. Sarà posta particolare attenzione alle sfide uniche che gli educatori affrontano nel mantenere la conformità al GDPR durante il coinvolgimento con studenti, genitori e altri stakeholder. Al termine di questa lezione, i professionisti della VET saranno dotati di una comprensione completa dei requisiti del GDPR e di strumenti pratici per garantire che i loro programmi educativi siano pienamente conformi, proteggendo così la privacy e i diritti di tutte le persone coinvolte.

Module 3: Selecting and evaluating stakeholder engagement strategies

Modulo 3: Selezione e valutazione delle strategie di coinvolgimento degli stakeholder

Questo modulo mira a sviluppare la capacità dei professionisti della VET di selezionare, implementare e valutare strategicamente strategie efficaci di coinvolgimento degli stakeholder, con un focus sull'adattamento ai cambiamenti ambientali e sulla conformità al GDPR.

Progettare piani di coinvolgimento degli stakeholder

In questa lezione, i partecipanti saranno introdotti al processo completo di formulazione di piani di coinvolgimento degli stakeholder su misura per le esigenze del settore dell'Istruzione e Formazione Professionale (VET). L'attenzione sarà focalizzata sulla definizione di obiettivi chiari e misurabili per le attività di coinvolgimento, sullo sviluppo di strategie coerenti ed efficaci, e sull'istituzione di metriche per valutare l'impatto di queste strategie. Questa formazione mira a fornire ai professionisti della VET gli strumenti per creare piani strutturati che non solo si allineano con i loro obiettivi educativi, ma che risuonano anche con le aspettative e gli interessi di diversi stakeholder, il tutto mantenendo la conformità al GDPR.

Valutazione dell'efficacia del coinvolgimento

Questa lezione approfondisce le metodologie per valutare l'efficacia delle iniziative di coinvolgimento degli stakeholder. I partecipanti impareranno come utilizzare diverse tecniche per valutare se i loro sforzi di coinvolgimento stanno raggiungendo gli obiettivi prefissati. La sessione enfatizzerà l'importanza di stabilire circuiti di feedback per raccogliere le opinioni degli stakeholder e misurare i livelli di soddisfazione. Inoltre, i partecipanti esploreranno metodi per il miglioramento continuo, imparando a perfezionare e migliorare le loro strategie di coinvolgimento sulla base del feedback e delle metriche di performance. Questa lezione è progettata per promuovere una cultura di valutazione e

adattamento continuo, assicurando che i professionisti della VET possano mantenere relazioni produttive e reciprocamente vantaggiose con gli stakeholder.

Adattamento delle tecniche di coinvolgimento

Nell'ultima lezione di questo modulo, i professionisti della VET riceveranno una formazione su come adattare le loro strategie di coinvolgimento per rispondere alle esigenze in evoluzione del panorama educativo e alle diverse necessità degli stakeholder. Questo include personalizzare i metodi di comunicazione e coinvolgimento per soddisfare diversi gruppi di stakeholder, rispondere rapidamente ai cambiamenti nell'ambiente educativo e rivedere i piani di coinvolgimento quando necessario. La formazione fornirà ai partecipanti strumenti pratici ed esempi per migliorare la loro agilità e reattività nel coinvolgimento degli stakeholder.

Al termine di questa lezione, i partecipanti saranno meglio preparati a navigare nella natura dinamica degli ambienti VET, assicurando un coinvolgimento degli stakeholder efficace e conforme al GDPR.

Metodologia

La metodologia adottata per erogare questo programma di formazione completo è progettata per soddisfare le diverse esigenze di apprendimento degli insegnanti, dei consulenti e dei formatori aziendali VET coinvolti nel monitoraggio dei laureati degli apprendisti in contesti VET DUAL. L'approccio è multidimensionale, incentrato sull'apprendimento interattivo, sull'applicazione pratica e sul miglioramento continuo per garantire che i partecipanti non solo acquisiscano conoscenze, ma sviluppino anche le competenze e gli atteggiamenti necessari per un efficace coinvolgimento degli stakeholder e la conformità al GDPR.

1. Apprendimento interattivo: ogni lezione inizia con una sessione interattiva in cui i concetti fondamentali vengono introdotti attraverso presentazioni e discussioni coinvolgenti. Questo approccio incoraggia la partecipazione attiva e consente agli studenti di condividere esperienze e prospettive, arricchendo l'ambiente di apprendimento. Scenari di vita reale e casi di studio pertinenti agli ambienti VET sono integrati per illustrare concetti chiave, rendendo l'esperienza di apprendimento pertinente e relazionabile.

2. Applicazione pratica: al centro di questo programma di formazione c'è l'enfasi sull'applicazione pratica. I partecipanti saranno coinvolti in attività pratiche come giochi di ruolo, progetti di gruppo e sviluppo di piani di coinvolgimento e strategie di conformità al GDPR. Queste attività sono progettate per simulare sfide del mondo reale, consentendo agli studenti di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche. I workshop interattivi

facilitano l'esplorazione di strumenti di collaborazione, tecniche di analisi degli stakeholder e misure di conformità al GDPR, fornendo ai partecipanti le competenze necessarie per gestire efficacemente le relazioni con gli stakeholder e i problemi di privacy.

3. Apprendimento collaborativo: il programma sfrutta il potere dell'apprendimento collaborativo attraverso discussioni di gruppo, feedback tra pari e progetti basati sul team. Lavorando insieme, i partecipanti possono mettere in comune le loro diverse esperienze e intuizioni, portando a una comprensione più profonda del materiale e allo sviluppo di soluzioni innovative per sfide comuni. La collaborazione promuove un senso di comunità e supporto reciproco tra i professionisti VET, migliorando l'esperienza di apprendimento complessiva.

4. Valutazione e feedback continui: valutazioni regolari e meccanismi di feedback sono integrati in tutto il programma per monitorare i progressi e garantire che gli obiettivi di apprendimento vengano raggiunti. I partecipanti sono incoraggiati a riflettere sul loro apprendimento, identificare aree di miglioramento e stabilire obiettivi di sviluppo personale. Il feedback da parte di formatori e colleghi fornisce spunti preziosi e motivazione per una crescita continua.

5. Adattamento e personalizzazione: riconoscendo la natura dinamica degli ambienti VET e le esigenze uniche dei singoli studenti, il programma è progettato per essere flessibile e adattabile. I formatori sono attrezzati per adattare le sessioni al contesto specifico e alle sfide dei loro partecipanti, assicurando che la formazione rimanga pertinente e di impatto. I percorsi di apprendimento personalizzati consentono ai partecipanti di concentrarsi su aree di particolare interesse o necessità, migliorando il loro impegno e i loro risultati.

Valutazione

I metodi di valutazione per questo programma di formazione dovrebbero essere multiformi per misurare efficacemente la comprensione, le competenze e l'applicazione delle strategie di coinvolgimento degli stakeholder e la conformità al GDPR da parte dei partecipanti in un contesto di formazione professionale.

- In primo luogo, dovrebbero essere impiegate valutazioni pratiche, come esercizi di role-playing o analisi di casi di studio, per valutare la capacità dei partecipanti di applicare le conoscenze teoriche a scenari del mondo reale, concentrandosi in particolare sulle capacità di comunicazione, negoziazione e risoluzione dei problemi all'interno di quadri di coinvolgimento degli stakeholder.
- In secondo luogo, i partecipanti dovrebbero completare compiti scritti o lavori di progetto che dimostrino la loro capacità di progettare piani completi di

coinvolgimento degli stakeholder tenendo conto delle normative GDPR. Questi compiti consentiranno ai formatori di valutare la comprensione del materiale del corso da parte dei partecipanti e la loro capacità di integrare i principi della privacy nelle strategie di coinvolgimento.

- Inoltre, potrebbero essere utilizzate attività riflessive o quiz di autovalutazione per incoraggiare i partecipanti a riflettere criticamente sul loro percorso di apprendimento, identificare aree di miglioramento e articolare come intendono implementare le loro nuove competenze e conoscenze nella loro pratica professionale. Infine, le sessioni di feedback, tramite peer review o valutazioni degli istruttori, dovrebbero essere incorporate per fornire un feedback costruttivo, consentendo ai partecipanti di comprendere i propri punti di forza e le aree di crescita. Questo approccio garantisce una valutazione olistica sia della conoscenza teorica che dell'applicazione pratica, promuovendo uno sviluppo professionale continuo e risultati di apprendimento efficaci.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Rimani informato:** rimani aggiornato sulle ultime normative GDPR e sulle strategie di coinvolgimento degli stakeholder per fornire informazioni attuali e pertinenti.
- **Esempi pratici:** usa scenari di vita reale per illustrare i principi GDPR e le strategie di coinvolgimento degli stakeholder, rendendo i concetti più tangibili e comprensibili.
- **Apprendimento interattivo:** incoraggia sessioni interattive come workshop, giochi di ruolo e discussioni di gruppo per promuovere l'apprendimento attivo e una comprensione più profonda.
- **Comunicazione chiara:** semplifica i termini GDPR complessi e i concetti di coinvolgimento degli stakeholder per una migliore comprensione, usando supporti visivi ed esempi chiari.
- **Crea fiducia:** sottolinea l'importanza di creare fiducia con gli stakeholder mantenendo la trasparenza e rispettando la privacy in conformità con le linee guida GDPR.
- **Meccanismi di feedback:** implementa meccanismi di feedback regolari per valutare la comprensione e affrontare idee sbagliate su GDPR e coinvolgimento degli stakeholder.
- **Miglioramento continuo:** incoraggia l'apprendimento e il miglioramento continui condividendo risorse aggiuntive, opportunità di formazione continua e aggiornamenti su GDPR e strategie di coinvolgimento.

- **Best practice per la gestione dei dati:** fornisci indicazioni sulle best practice per la gestione delle informazioni sensibili, assicurando che la protezione dei dati e le considerazioni etiche siano in prima linea.
- **Adattabilità:** sottolineare l'importanza di essere adattabili nelle strategie di coinvolgimento degli stakeholder per soddisfare le diverse esigenze e le mutevoli normative GDPR.
- **Adaptability:** Stress the importance of being adaptable in stakeholder engagement strategies to accommodate different stakeholder needs and changing GDPR legislations.

Riferimenti

- [Create an effective stakeholder engagement strategy](#)
- [How to make a plan for stakeholder engagement](#)
- [7 winning tactics for stakeholder engagement](#)
- [What is professional networking, and why is it important?](#)
- [European Data Protection Supervisor](#)
- [What is GDPR, the EU's new data protection law?](#)
- [European Commission - Data Protection](#)

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Mappa degli stakeholder e GDPR role-play

Obiettivi dell'attività

Questa attività è progettata per rafforzare la comprensione da parte dei professionisti VET dell'efficace coinvolgimento degli stakeholder, nel rispetto dei principi del GDPR. I partecipanti impareranno a identificare e analizzare gli stakeholder chiave all'interno dell'ecosistema VET, a sviluppare strategie di coinvolgimento personalizzate, tenendo conto delle loro esigenze specifiche e delle implicazioni del GDPR, e a mettere in pratica queste strategie attraverso esercizi di role-playing. Ciò migliorerà la loro capacità di mantenere interazioni significative e conformi con vari stakeholder, contribuendo a creare ambienti VET più efficaci e sicuri.

Descrizione dell'attività

In questa attività interattiva, i partecipanti saranno divisi in piccoli gruppi e incaricati di creare una mappa completa degli stakeholder per un ipotetico programma VET:

1. Ogni gruppo identificherà i potenziali stakeholder, come studenti, genitori, partner del settore e organismi di regolamentazione, e discuterà dei loro interessi specifici, delle loro esigenze e di come il GDPR potrebbe avere un impatto sulle interazioni con loro.
2. Dopo l'esercizio di mappatura, i gruppi svilupperanno strategie di coinvolgimento personalizzate per ogni stakeholder identificato, tenendo conto dei requisiti del GDPR come il consenso, la minimizzazione dei dati e i diritti degli individui in merito ai propri dati. Le strategie dovrebbero concentrarsi sulla creazione di fiducia, sulla promozione di relazioni a lungo termine e sulla garanzia di una gestione trasparente ed etica delle informazioni personali.
3. Successivamente, ogni gruppo si impegnerà in scenari di role-playing in cui simulerà riunioni o interazioni con gli stakeholder, applicando le strategie di coinvolgimento ideate. Un membro interpreterà un professionista VET, mentre altri rappresenteranno diversi stakeholder. Gli scenari dovrebbero includere discussioni in cui potrebbero essere scambiate informazioni sensibili, che richiedono tattiche di comunicazione conformi al GDPR.

4. Fase di riflessione: dopo ogni esercizio di role-playing, i gruppi faranno un debriefing, discutendo quali strategie sono state efficaci, come è stata mantenuta la conformità al GDPR e cosa potrebbe essere migliorato. Questa fase di riflessione è fondamentale per consolidare l'apprendimento e identificare aree per un ulteriore sviluppo.

Risorse

Per questa attività, i partecipanti avranno bisogno di:

- Modelli per la mappatura degli stakeholder.
- Scenari per il role-playing, che descrivono in dettaglio le diverse interazioni degli stakeholder e le sfide correlate al GDPR.
- Una checklist dei principi del GDPR da considerare durante gli impegni.
- Linee guida per lo sviluppo di strategie di impegno conformi al GDPR.
- Accesso alle risorse per la protezione della privacy e alle normative GDPR come riferimento.

Per saperne di più

- [European Commission - Data Protection](#): Risorse complete sul GDPR e sulla protezione dei dati nell'UE.
- [Stakeholdermap.com](#): Strumenti e modelli per l'analisi e la mappatura degli stakeholder.
- [Harvard Business Review](#) – Come creare una strategia per gli stakeholder.

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Workshop sulla conformità al GDPR e simulazione della comunicazione con gli stakeholder

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira ad approfondire la comprensione e l'applicazione dei principi del GDPR da parte dei professionisti VET, in particolare nel contesto di contesti educativi, con un'enfasi sull'applicazione nella vita reale durante le interazioni con gli stakeholder. I partecipanti svilupperanno strategie pratiche per la gestione dei dati conforme al GDPR e la comunicazione con gli stakeholder, migliorando la loro capacità di proteggere la privacy mantenendo un coinvolgimento efficace. Il workshop e gli esercizi di simulazione sono progettati per creare sicurezza nell'affrontare i requisiti del GDPR e promuovere un ambiente di fiducia e trasparenza nei programmi VET.

Descrizione dell'attività

1. I partecipanti inizieranno con una sessione di lavoro in cui si immergeranno negli elementi critici del GDPR rilevanti per gli ambienti educativi. Lavorando in gruppi, discuteranno di vari scenari GDPR che i fornitori di formazione professionale affrontano comunemente, come la raccolta di dati degli studenti per tirocini, la condivisione di informazioni con partner del settore e la risposta alle violazioni dei dati.
2. Ogni gruppo sarà quindi incaricato di creare un piano d'azione GDPR, delineando passaggi e strategie per la gestione dei dati personali in conformità con gli standard GDPR, garantendo il rispetto di diritti quali accesso, rettifica ed eliminazione dei dati. Considereranno le diverse prospettive degli stakeholder, concentrandosi su una comunicazione chiara e pratiche di dati trasparenti.
3. Dopo il workshop, i partecipanti si impegneranno in riunioni simulate degli stakeholder in cui dovranno applicare i loro piani d'azione GDPR. Ogni partecipante avrà il ruolo di un professionista della formazione professionale che si occupa di uno stakeholder (ad esempio, uno studente, un genitore o un partner del settore) mentre altri osservano e forniscono feedback. Gli scenari saranno progettati per sfidare i partecipanti a usare un linguaggio chiaro e privo di gergo per spiegare i principi del GDPR e come il loro programma VET aderisce a questi principi.
4. Dopo ogni simulazione, i gruppi faranno un debriefing per discutere l'efficacia della loro comunicazione, l'aderenza ai principi del GDPR e l'approccio generale al coinvolgimento degli stakeholder. Il feedback si concentrerà su aree quali chiarezza della comunicazione, adeguatezza delle misure sulla privacy e risposta degli stakeholder.

Risorse

Per questa attività, i partecipanti avranno bisogno di:

- Linee guida GDPR adattate ai contesti educativi.
- Script di role-playing che simulano diverse interazioni con le parti interessate.
- Modelli di piano d'azione GDPR.
- Elenchi di controllo per la conformità GDPR in scenari VET comuni.
- Moduli di feedback per pari e formatori per valutare ogni simulazione.

Per saperne di più

- [Introduction to data protection for teachers](#): un video che spiega cos'è il GDPR e come influisce sulle attività didattiche.
- [A quick guide to the GDPR for schools and colleges](#): una guida che spiega le implicazioni del GDPR nei contesti formativi.
- [European Commission - Data Protection](#): spiegazioni dettagliate dei principi di protezione dei dati, guide per la conformità, aggiornamenti recenti, documenti legislativi e altre risorse utili per individui, aziende e altri enti che affrontano le complessità delle leggi sulla protezione dei dati dell'UE

Area di competenza 4. Allineamento del curriculum

UNITÀ 4.1 Allineamento con gli standard formativi e i requisiti del mercato del lavoro

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Allineamento agli standard educativi e alle richieste del mercato del lavoro.

Obiettivi dell'unità

Modulo 1: Monitoraggio delle tendenze del settore e degli sviluppi tecnologici

Analisi delle tendenze

Gettare le basi per un'analisi dei progressi tecnologici e dei cambiamenti nelle richieste del mercato del lavoro e identificare le opportunità per integrare queste conoscenze nei programmi di formazione.

Principi di "market intelligence"

Essere in grado di individuare diverse strategie di monitoraggio dell'ambiente, del mercato e della competitività, sia quantitative che qualitative, nonché di differenziare gli strumenti digitali (motori di ricerca, metamotori di ricerca, ecc.) e gli strumenti di foresight.

Dare priorità alle informazioni di mercato più significative

Dare priorità a quelle aree di conoscenza e tecnologia che riflettono le ultime tendenze e le pratiche attuali delle aziende in cui gli studenti dovranno lavorare (Prima di incorporare questi contenuti nel curriculum, sarà necessario comprendere le dinamiche e gli standard della Formazione Professionale, - vedi la sezione successiva.)

Modulo 2: Comprendere gli standard educativi

Analisi e comprensione del curriculum di formazione professionale

Gettare le basi per un'analisi dei progressi tecnologici e dei cambiamenti nelle richieste del mercato del lavoro e identificare le opportunità per integrare queste conoscenze nei programmi di formazione.

Identificare il nuovo quadro delle competenze

Essere in grado di identificare fonti e risorse specifiche che supporteranno gli insegnanti nell'armonizzazione dei curricula in base alle nuove esigenze lavorative. A tal fine, si lavorerà su quadri di competenze (tecniche, gestionali, relazionali, digitali, ecc.) e su altri strumenti applicati alla formazione e allo sviluppo degli studenti dell'IFP: mappatura delle competenze, progettazione del curriculum, ecc.

Applicare le buone pratiche di allineamento educativo

Identificare le fonti di interesse, i casi, le lezioni apprese, ecc. applicabili nel processo di allineamento delle esigenze aziendali: nuove strategie e contenuti educativi.

Modulo 3: Analizzare il divario educativo e fornire una risposta nella formazione duale (DUAL VET)

Analisi del divario di competenze

Gettare le basi per un'analisi dei progressi tecnologici e dei cambiamenti nelle richieste del mercato del lavoro e identificare le opportunità per integrare queste conoscenze in nuovi programmi di formazione.

Programmare un nuovo approccio pedagogico

Essere in grado di identificare le caratteristiche del modello pedagogico centrato sullo studente e di applicarle nel programma progettato.

Incorporare la conoscenza del mercato nel curriculum DUAL VET

Introdurre obiettivi, indicatori, incidenti critici e altri dati nella progettazione del nuovo programma di studi per garantire che tale istruzione risponda ai risultati e alle aspettative attese, nonché ai criteri di qualità definiti.

Modulo 4: Valutazione del curriculum (standard educativi)

Valutazione degli standard educativi

Verranno forniti i criteri dell'ingegneria della formazione: fabbisogni formativi, piano di formazione e valutazione della formazione attraverso il modello di Donald Kirkpatrick con l'obiettivo di misurare l'impatto dei programmi di formazione a quattro livelli: risposta, apprendimento, performance e risultati.

Benchmarking e miglioramento continuo

Essere in grado, sulla base di valutazioni formative e sommative, di individuare miglioramenti nel curriculum, sia dal punto di vista metodologico che contenutistico. Questo modello incorporerà tecniche di generazione di idee e benchmarking, lavorando sul processo creativo, le sue fasi e gli strumenti applicati.

Gestione del cambiamento

Identificare le caratteristiche di un modello di gestione del cambiamento che risponda a bisogni e aspettative impreviste. Interiorizzare e mettere in pratica comportamenti che favoriscano la proattività e l'iniziativa negli insegnanti, evitando di limitarsi solo alla risposta reattiva (a reclami, non conformità, requisiti e/o obblighi, ecc.).

Metodologia

La metodologia per lo sviluppo dell'unità 4.1 è progettata per essere multidimensionale, interattiva e riflessiva, garantendo un'esperienza di apprendimento approfondita e pratica. Questo dovrebbe basarsi su quanto segue:

1. Casi di studio e scenari del mondo reale: per migliorare l'apprendimento e l'applicazione dei concetti teorici, il programma fa ampio uso di casi di studio e scenari del mondo reale, in particolare per comprendere le nuove tendenze tecnologiche, sociali e / o economiche e il loro impatto sulle imprese. Questi casi sono scelti per anticipare le sfide che i professionisti dovranno affrontare e come il mondo dell'istruzione e della formazione dovrà rispondere, facendo sì che i partecipanti siano in grado di sfruttare le nuove opportunità per applicare questi apprendimenti, rispondendo in modo realistico e adattato a queste esigenze e aspettative.

2. Giochi di ruolo, esercizi e simulazioni: una parte importante della formazione include esercizi, esercizi e simulazioni di ruolo, soprattutto nelle sezioni che si concentrano sulle capacità creative, proattive e di miglioramento continuo. Questo metodo consente ai partecipanti di esercitarsi e affinare le proprie abilità in un ambiente controllato, ricevendo feedback e indicazioni immediate. Gli scenari utilizzati in questi esercizi devono essere adattati per riflettere le complessità e le sfumature dei programmi di apprendimento dell'IFP all'interno delle aziende.

3. Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo: le discussioni di gruppo costituiscono una parte centrale del processo di apprendimento, soprattutto nello sviluppo delle capacità di risoluzione dei problemi e delle capacità di facilitazione.

I partecipanti partecipano ad attività di gruppo, favorendo la collaborazione e le esperienze di apprendimento condivise. Questo approccio non solo aiuta a comprendere prospettive diverse, ma migliora anche le capacità di comunicazione, lavoro di squadra e miglioramento continuo.

4. Attività di apprendimento autonomo e autoriflessivo: la pratica riflessiva e l'autonomia sono enfatizzate attraverso attività di apprendimento autogestite.

I partecipanti sono incoraggiati a svolgere esercizi di autovalutazione, a tenere un diario riflessivo e a sviluppare strategie per la sorveglianza e l'intelligenza competitiva, prospettiche, nonché a formare criteri solidi quando si stabiliscono le priorità e si prendono decisioni per allineare DUAL VET e l'azienda.

5. Sviluppo delle competenze creative e attività di miglioramento continuo: La formazione prevede sessioni dedicate allo sviluppo delle capacità creative e al miglioramento continuo. Queste attività utilizzano una combinazione di metodi di insegnamento, esercizi di gruppo interattivi e sfide per sviluppare tali abilità, necessarie per guidare i cambiamenti nei piani educativi, facendolo in modo efficace.

Valutazione

Il feedback continuo è parte integrante del programma di formazione. Dopo ogni attività o esercizio principale, i partecipanti ricevono un feedback costruttivo dai facilitatori e dai colleghi. Il programma si conclude con una valutazione completa, che valuta la

comprensione e l'applicazione delle strategie, delle tecniche e degli strumenti acquisiti, nonché le competenze apprese per raggiungerla.

Di seguito sono riportati i componenti chiave che dovrebbero essere inclusi nella valutazione:

1. Dimostrazioni pratiche: i partecipanti devono dimostrare di essere in grado di attuare un piano di sorveglianza ed elencare le tecniche di sorveglianza, nonché come utilizzarle in modo appropriato. Queste valutazioni pratiche possono essere basate su sfide per la ricerca di nuove informazioni su un argomento, dimostrazioni di come adattare una novità tecnologica nel curriculum DUAL VET.

2. Valutazioni scritte: includono prove scritte o quiz per valutare la comprensione dei concetti teorici e pratici da parte dei partecipanti. Ciò potrebbe includere domande a scelta multipla, risposte brevi o domande di tipo saggio.

3. Analisi di casi di studio: ai partecipanti potrebbero essere presentati casi di studio rilevanti per conoscere l'impatto delle nuove esigenze aziendali sulla formazione professionale duale e chiedere loro di analizzarli, fornendo soluzioni o strategie basate sulla formazione ricevuta. Questo valuta la tua capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

4. Valutazione tra pari e autovalutazione: incorporare meccanismi di peer e autovalutazione, in cui i partecipanti valutano le proprie prestazioni e quelle dei loro pari. Ciò favorisce una comprensione più profonda del materiale didattico e incoraggia il pensiero critico.

5. Partecipazione e coinvolgimento: valutare il livello di coinvolgimento dei partecipanti durante tutto il programma, compresa la loro partecipazione alle discussioni, la loro reattività agli esercizi e alle dinamiche (creatività, miglioramento continuo, ecc.), nonché il loro contributo complessivo alle sessioni di formazione.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Partecipazione attiva:** incoraggiare un ambiente di apprendimento interattivo. Incoraggia le domande, le discussioni e la partecipazione di tutti gli studenti per mantenerli coinvolti e interessati al processo di apprendimento.

- **Rilevanza nel mondo reale:** collega i concetti teorici con le applicazioni del mondo reale. Utilizza casi di studio, esempi tratti da esperienze personali o eventi attuali per illustrare come questi concetti si svolgono in scenari pratici.
- **Incorporare diversi metodi di insegnamento:** utilizzare una varietà di metodi di insegnamento, come lezioni, discussioni di gruppo, giochi di ruolo, simulazioni e presentazioni multimediali per soddisfare diversi stili di apprendimento, l'uso di strumenti digitali mentre i metodi tradizionali si sono dimostrati efficaci.
- **Feedback continuo:** fornire un feedback regolare e costruttivo agli studenti. Questo non solo li aiuta a capire i loro progressi, ma li motiva e li guida anche a migliorare.
- **Promuovere un ambiente di apprendimento sicuro:** creare un'atmosfera sicura per esprimere idee e opinioni, commettere errori e imparare da essi.
- **Incoraggia la pratica riflessiva:** motiva gli studenti a riflettere sulle loro esperienze di apprendimento. La riflessione aiuta ad approfondire la comprensione e promuove l'autoconsapevolezza, la fiducia e l'automotivazione.

Riferimenti

- <https://fastercapital.com/es/contenido/Demanda-laboral-y-educacion--alinear-las-habilidades-con-las-necesidades-de-la-industria.html>
- <https://fastercapital.com/es/contenido/Identificacion-de-brechas-de-habilidades--abordar-las-necesidades-con-una-proporcion-de-puestos-abiertos.html>
- <https://www.lisainstitute.com/blogs/blog/que-es-la-inteligencia-competitiva>
- <https://www.tdx.cat/handle/10803/83839#page=5>
- https://gestion-calidad.com/wp-content/uploads/2016/09/Guia_practica_vigilancia_estrategica.pdf
- <https://www.salesforce.com/mx/blog/que-es-benchmarking-y-como-aplicarlo/>
- <https://www.amazon.es/INGENIER%C3%8DA-EVALUACI%C3%93N-LOS-PLANES-FORMACI%C3%93N/dp/B00GNU5N7Q>
- <https://www.oitcinterfor.org/ingenier%C3%ADa-formaci%C3%B3n-profesional-t%C3%A9cnica-ministerio-educaci%C3%B3n-quebec>
- <https://kirkpatrick.cl/el-modelo-de-kirkpatrick/>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Costruire un portfolio di competenze

Obiettivi dell'attività

L'obiettivo di questa attività è quello di fornire ai partecipanti un'esperienza pratica la cui applicazione avrà un impatto sia sulle funzioni pedagogiche (chiarire gli obiettivi di apprendimento, identificare le competenze, promuovere l'autovalutazione, nonché aumentare la responsabilità degli studenti) sia sulle funzioni informative (aumentare la trasparenza e la coerenza, avere definizioni di competenze facilmente identificabili e creare un documento che possa essere una base per accreditare ciò che è stato appreso). In sintesi, una volta identificati i bisogni e le aspettative del lavoro in questione, l'insieme delle caratteristiche e delle competenze deve essere incluso in questo supporto, che verrà successivamente utilizzato dagli studenti dell'IFP per monitorare il loro apprendimento.

Descrizione dell'attività

Descrizione dell'attività

L'attività sarà pianificata per essere svolta in piccoli gruppi di partecipanti. Sulla base delle istruzioni del formatore (schema di base e profilo professionale STEAM), ciascuno di questi gruppi preparerà la propria proposta (90 minuti). In una fase successiva, al resto dei gruppi, e quindi a tutti i loro membri, verranno presentate le caratteristiche che questo portfolio incorporerebbe (in un contesto/programma di apprendimento VET) e dovranno rispondere a:

- Caratteristiche generali dell'impiego
- Obiettivi di apprendimento e competenze:
 - Competenze tecniche
 - Competenze digitali

- Competenze personali
 - Conoscenza
- Risultati delle diverse valutazioni e progressi di ogni studente:
 - Valutazione e autovalutazione
 - I criteri di valutazione saranno comunicati preventivamente allo studente.
- Esperienze pratiche e/o lavoro svolto (in formato DUAL)
 - Calendario degli incarichi
 - Date di lavoro nelle aziende.

La creazione del portfolio implica che il centro del processo di apprendimento sia lo studente. Il portfolio offre agli studenti la possibilità di riflettere sul proprio apprendimento in quanto possono osservare quali sono i loro progressi, quali difficoltà incontrano con alcune delle attività proposte e, soprattutto, offre loro una valutazione affidabile del loro apprendimento e dei loro sforzi.

L'utilizzo del portfolio come strumento di valutazione è giustificato per i motivi spiegati nel paragrafo precedente e perché gli esami tradizionali di solito misurano i concetti che sono stati memorizzati dagli studenti e che spesso hanno poco a che fare con il lavoro reale e la vita quotidiana degli studenti.

Risorse

- Esempi di fogli di lavoro e domande STEM.
- Una sala riunioni adatta all'esposizione individuale del caso e a una successiva discussione di gruppo.
- Lavagne a fogli mobili, fogli di carta e post-it per consentire ai gruppi di sviluppare il loro approccio.

Per saperne di più

- https://enlinea.intef.es/courses/course-v1:SPOOC-INTEF+PortfolioCDD+2018_ED1/about

- https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/26/26_0121.pdf
- <https://dgbilinguismoycalidad.educa.madrid.org/boletines/portfolio/index.html>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Caso studio: ABC Corporation

Obiettivo dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica che sarà affrontata sia individualmente che in gruppo e che consentirà l'analisi, la riflessione e la successiva condivisione di un caso di studio di un'azienda nel mondo reale e che servirà a fornire informazioni preziose per identificare e affrontare strategie efficaci per risolvere le lacune di competenze.

Descrizione dell'attività

Il caso sarà letto individualmente (45 minuti), con ogni persona che procederà a trarre conclusioni, eventuali dubbi e anche insegnamenti che saranno condivisi con un piccolo gruppo di partecipanti (divisi in piccoli gruppi). Ciascuno di questi gruppi nominerà un portavoce che fornirà un riassunto delle chiavi del caso a suo parere (5 minuti). In una terza fase, tutti i gruppi e tutti i loro membri, siano essi portavoce o meno, potranno partecipare a un dibattito finale di 30 minuti il cui obiettivo sarà quello di concordare gli aspetti chiave da implementare in un programma di apprendimento dell'IFP, dovendo rispondere a:

- Cause che possono spiegare questa situazione: sociali, educative, l'azienda stessa, ecc.
- Quali misure adotterebbe per identificare le caratteristiche del divario e in quale tipo di competenze si verifica,
- Da lì, quale sarebbe l'iter che, secondo te, sarebbe necessario seguire per proporre la collaborazione "Azienda-centro educativo"?

- Elenca quelli che ritieni essere gli aspetti chiave per invertire questa situazione, descrivendo sia i problemi e/o i rischi da gestire sia le iniziative da mettere in campo.

A ciascun gruppo Case Study: ABC Corporation

ABC è una multinazionale tecnologica che si trova ad affrontare un significativo divario di competenze nella sua divisione di sicurezza informatica. Con il rapido aumento di queste minacce, l'azienda ha faticato a trovare candidati qualificati per coprire le posizioni aperte, sia in posizioni che richiedono tecnici specializzati che ingegneristici.

Per affrontare questa sfida, ABC ha stabilito una serie di alleanze con un'università e un centro di formazione professionale, entrambi vicini alla località, al fine di proporre un approccio DUALE che aiuti a comprendere il divario di competenze, sia nei lavoratori attuali, quelli che sono entrati di recente e, soprattutto, nelle nuove promozioni che si sono appena concluse o sono un punto di riferimento per la loro formazione. Tutto ciò consentirà di individuare le lacune di competenze e di essere così in grado di affrontare le esigenze esistenti.

Risorse

- Il caso e le domande.
- Una sala riunioni adatta per esporre il caso individualmente e per una successiva discussione di gruppo.
- Tabelle a fogli mobili o lavagne bianche per i gruppi per descrivere i loro approcci.
- Schede di lavoro con esempi di competenze e lavori correlati.

To find out more

- <https://vw-navarra.es/volkswagen-academy/aprender-trabajando/>
- <https://vw-navarra.es/volkswagen-academy/>
- <https://prensa.toyota.es/toyota-espana-colabora-con-cesvimap-para-la-formacion-de-sus-tecnicos-en-carroceria/>
- <https://mfgren.org/career-pathway-services/>

- <https://es.pearsonvue.com/Clients/NRA.aspx>

UNITÀ 4.2 Selezione del materiale didattico

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Selezione del materiale didattico

Obiettivi dell'unità

L'UNITÀ 4.2 "Selezione dei materiali di formazione" mira a fornire agli educatori le competenze, le conoscenze e i criteri per creare e mantenere programmi di formazione professionale altamente efficaci e ben documentati, garantendo che i materiali di formazione utilizzati siano pertinenti e rispondenti alle mutevoli esigenze della forza lavoro

Contenuti suggeriti

È necessario fornire opportunità per integrare nuove risorse o metodi di apprendimento per colmare le lacune nel curriculum. Fondamentale per raggiungere questo obiettivo è l'uso di strumenti e piattaforme digitali, sistemi di gestione dell'apprendimento, strumenti di collaborazione online e librerie di contenuti digitali. Queste tecnologie possono aumentare le capacità degli studenti di adattarsi al cambiamento, sia dal punto di vista metodologico che dei contenuti.

Modulo 1: Revisione dei materiali di formazione esistenti

Verifica dei materiali didattici attuali

Come risultato di questa prima sezione, i partecipanti si assicureranno che i materiali non solo soddisfino gli obiettivi educativi, ma preparino anche gli studenti alle sfide del mondo reale. Saranno in grado di identificare le aree per l'incorporazione di nuove conoscenze e tecnologie che riflettono le tendenze e le pratiche attuali.

Analisi dei bisogni

La gap analysis consentirà ai partecipanti di identificare l'assenza di moduli sui requisiti innovativi e/o emergenti del lavoro/materia in questione, come le nuove tecniche, la necessità di aggiornare il curriculum per riflettere le nuove tendenze contemporanee, ecc.

Valutazione della pertinenza

I partecipanti alla fine di questa sezione, attraverso una revisione approfondita dei materiali didattici, saranno in grado di garantire che il contenuto sia allineato con le attuali esigenze degli studenti e le richieste del mercato del lavoro.

Ciò include la valutazione del contenuto per la sensibilità culturale, i progressi tecnologici e l'applicabilità ai futuri percorsi di carriera degli studenti. Una valutazione della pertinenza aiuta a garantire che l'istruzione fornita sia pratica, aggiornata e prepari gli studenti al successo nei campi prescelti.

Modulo 2: Selezione del materiale didattico appropriato

La selezione di materiali didattici efficaci è essenziale per raggiungere gli obiettivi formativi, coinvolgere gli studenti e facilitare l'acquisizione di conoscenze e competenze rilevanti per il mercato del lavoro e la loro successiva applicazione in ambito educativo. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario disporre di una metodologia e di strumenti che consentano la collaborazione, l'accesso alle applicazioni Web 2.0 (ricerca semantica di articoli, riviste, database, registri, forum, gruppi di discussione, ecc.).

Criteri per la selezione dei materiali

Saranno individuati i criteri da prendere in considerazione: pertinenza, qualità, accessibilità e adattabilità nella selezione di materiali didattici efficaci per raggiungere gli obiettivi educativi, coinvolgere gli studenti e facilitare l'acquisizione di conoscenze e competenze rilevanti per il mercato del lavoro.

Ricerca e valutazione delle risorse didattiche

Il processo di identificazione e screening delle fonti deve essere rivisto con i criteri di cui sopra. Tale analisi dovrebbe garantire il rigore, la trasparenza e la riproducibilità delle revisioni sistematiche. A tal fine, si propone l'uso del metodo PRISMA, poiché, seguendo questo metodo, si migliora la qualità della ricerca, si minimizzano i pregiudizi e si facilita il processo decisionale informato basato sull'evidenza. Inoltre, l'adesione alle linee guida del

metodo PRISMA migliora la visibilità e la credibilità in ambito accademico. La sua attuazione può essere integrata con strumenti digitali come Covidence e ReserGate.

In definitiva, questo modulo deve fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per disporre di una rete di esperti e di un sistema di allerta che consenta loro di creare e mantenere autonomamente programmi di formazione professionale altamente efficaci, ben documentati e rispondenti all'industria, derivanti da questo sistema di monitoraggio dell'ambiente educativo.

Personalizzazione dei materiali didattici

I partecipanti al completamento di questa sezione saranno in grado di migliorare il curriculum, inclusi aggiornamenti, aggiunte e cancellazioni di materiali. A tal fine, dopo la ricerca di informazioni, l'analisi e il debug delle risorse esistenti e la successiva definizione delle priorità, verranno formulate raccomandazioni specifiche per le modifiche da incorporare negli obiettivi e/o nei contenuti specifici e/o nei moduli, ecc. del curriculum.

Metodologia

La metodologia per l'unità di formazione sulla "Selezione del materiale didattico" nei programmi di apprendimento VET è progettata per essere multidimensionale, interattiva e riflessiva, garantendo un'esperienza di apprendimento profonda e pratica. Dovrebbe basarsi su quanto segue:

- 1. Casi di studio e scenari del mondo reale:** per migliorare l'apprendimento e l'applicazione dei concetti teorici, il programma fa ampio uso di casi di studio e scenari del mondo reale, in particolare per comprendere le nuove tendenze tecnologiche, sociali e/o economiche e il loro impatto sulle aziende. Questi casi sono scelti per anticipare le sfide che i professionisti dovranno affrontare e come il mondo dell'istruzione e della formazione dovrà rispondere, garantendo che i partecipanti siano in grado di sfruttare le nuove opportunità per applicare questo apprendimento, rispondendo in modo realistico e adattato a queste esigenze e aspettative.
- 2. Esercizi e simulazioni:** una parte importante della formazione include esercizi e simulazioni, soprattutto nelle sezioni che si concentrano sulle capacità di ricerca di

informazioni e di adattamento alle nuove esigenze attraverso soluzioni creative. Questo metodo consente ai partecipanti di esercitarsi in un ambiente controllato, ricevendo feedback e guida immediati.

3. Discussioni di gruppo e apprendimento collaborativo: le discussioni di gruppo costituiscono una parte centrale del processo di apprendimento, soprattutto nello sviluppo delle capacità di risoluzione dei problemi e della collaborazione. I partecipanti alle attività di gruppo incoraggiano quindi il lavoro di gruppo e le esperienze di apprendimento condivise.

4. Attività di apprendimento autonomo e autoriflessivo: la pratica riflessiva e l'autonomia sono enfatizzate attraverso attività di apprendimento autogestite.

I partecipanti sono incoraggiati a svolgere esercizi di autovalutazione, a tenere un diario riflessivo e a sviluppare strategie per la sorveglianza e l'intelligenza competitiva, prospettiche, nonché a formare criteri solidi quando si stabiliscono le priorità e si prendono decisioni per allineare DUAL VET e l'azienda.

5. Sviluppo delle competenze creative e attività di miglioramento continuo: La formazione prevede sessioni dedicate allo sviluppo delle capacità creative e al miglioramento continuo. Queste attività utilizzano una combinazione di metodi di insegnamento, esercizi di gruppo interattivi e sfide per sviluppare tali abilità, necessarie per guidare i cambiamenti nei piani educativi, facendolo in modo efficace

Valutazione

Il feedback continuo è parte integrante del programma di formazione. Dopo ogni attività o esercizio principale, i partecipanti ricevono un feedback costruttivo dai facilitatori e dai colleghi. Il programma si conclude con una valutazione completa, che valuta la comprensione e l'applicazione delle strategie, delle tecniche e degli strumenti acquisiti, nonché le competenze apprese per raggiungerla.

Di seguito sono riportati i componenti chiave che dovrebbero essere inclusi nella valutazione:

1. Dimostrazioni pratiche: i partecipanti devono dimostrare di essere in grado di attuare un piano di sorveglianza ed elencare le tecniche di sorveglianza, nonché come utilizzarle in modo appropriato. Queste valutazioni pratiche possono essere basate su sfide per la ricerca di nuove informazioni su un argomento, dimostrazioni di come adattare una novità tecnologica nel curriculum DUAL VET.

2. Valutazioni scritte: includi test scritti o quiz per valutare la comprensione dei concetti teorici e pratici da parte dei partecipanti. Ciò potrebbe includere domande a scelta multipla, risposte brevi o domande di tipo saggio.

3. Analisi di casi di studio: ai partecipanti potrebbero essere presentati casi di studio rilevanti per conoscere l'impatto delle nuove esigenze aziendali sulla DUAL VET e chiedere di analizzarli, fornendo soluzioni o strategie basate sulla formazione ricevuta. Questo valuta la tua capacità di applicare le conoscenze teoriche a situazioni pratiche.

4. Peer e autovalutazione: incorporare meccanismi di peer e autovalutazione, in cui i partecipanti valutano le proprie prestazioni e quelle dei loro pari. Ciò favorisce una comprensione più profonda del materiale didattico e incoraggia il pensiero critico.

5. Partecipazione e coinvolgimento: valutare il livello di coinvolgimento dei partecipanti durante tutto il programma, compresa la loro partecipazione alle discussioni, la loro reattività agli esercizi e alle dinamiche (creatività, miglioramento continuo, ecc.), nonché il loro contributo complessivo alle sessioni di formazione.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Partecipazione attiva:** incoraggiare un ambiente di apprendimento interattivo. Incoraggia le domande, le discussioni e la partecipazione di tutti gli studenti per mantenerli coinvolti e interessati al processo di apprendimento.
- **Rilevanza nel mondo reale:** collega i concetti teorici con le applicazioni del mondo reale. Utilizza casi di studio, esempi tratti da esperienze personali o eventi attuali per illustrare come questi concetti si svolgono in scenari pratici.
- **Incorporare diversi metodi di insegnamento:** utilizzare una varietà di metodi di insegnamento, come lezioni, discussioni di gruppo, giochi di ruolo, simulazioni e presentazioni multimediali per soddisfare diversi stili di apprendimento, l'uso di strumenti digitali mentre i metodi tradizionali si sono dimostrati efficaci.
- **Feedback continuo:** fornire un feedback regolare e costruttivo agli studenti. Questo non solo li aiuta a capire i loro progressi, ma li motiva e li guida anche a migliorare.
- **Promuovere un ambiente di apprendimento sicuro:** creare un'atmosfera sicura per esprimere idee e opinioni, commettere errori e imparare da essi.

- **Incoraggia la pratica riflessiva:** motiva gli studenti a riflettere sulle loro esperienze di apprendimento. La riflessione aiuta ad approfondire la comprensione e promuove l'autoconsapevolezza, la fiducia e l'automotivazione.

Riferimenti

- <https://fastercapital.com/es/contenido/Demanda-laboral-y-educacion--alinear-las-habilidades-con-las-necesidades-de-la-industria.html>
- <https://exitoacademico.es/metodo-prisma/>
- https://gestion-calidad.com/wp-content/uploads/2016/09/Guia_practica_vigilancia_estrategica.pdf
- <https://www.salesforce.com/mx/blog/que-es-benchmarking-y-como-aplicarlo/>
- <https://www.amazon.es/INGENIER%C3%8DA-EVALUACI%C3%93N-LOS-PLANES-FORMACI%C3%93N/dp/B00GNU5N7Q>
- <https://www.oitcinterfor.org/ingenier%C3%ADa-formaci%C3%B3n-profesional-t%C3%A9cnica-ministerio-educaci%C3%B3n-quebec>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Pratica applicata al monitoraggio ambientale.

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira ad applicare le diverse fasi di un processo di monitoraggio ambientale applicato agli sviluppi tecnologici nell'istruzione. Ogni persona deve concentrarsi sull'area di applicazione da monitorare. A tal fine, sarà richiesta un'ampia area di conoscenze, ad esempio una competenza, una metodologia, una materia, ecc. inclusa in uno dei curricula dell'IFP.

Descrizione dell'attività

L'attività inizierà spiegando le fasi di qualsiasi processo di monitoraggio dell'ambiente e da lì selezionando singolarmente l'area di contenuto da monitorare, specificata in un argomento. Così, ad esempio, se il campo della sorveglianza è di competenza "Project Management", dovremo monitorare le novità e i cambiamenti nelle tecnologie applicate a questa disciplina.

Il primo obiettivo sarà quello di far conoscere ai partecipanti le fasi generiche della Sorveglianza Ambientale, nello specifico:

- Identificazione: definizione di dove guardare.
- Ricerca: definire gli elementi di ricerca, elaborazione e validazione che avremo, nonché il piano di comunicazione interna da realizzare.
- Valutazione: definizione di criteri che permettano di dare importanza alle informazioni raccolte e procedere alla loro classificazione gerarchica.
- Risultato: Definiremo quali meccanismi e mezzi di comunicazione utilizzeremo per condividere le possibili informazioni precedentemente valutate.

Ogni partecipante svolgerà questo lavoro individualmente utilizzando i media online (possono essere utilizzati Google e/o altri motori di ricerca) e anche i media tradizionali (libri, riviste, articoli, ecc.) Il risultato sarà valutato tra pari, ricevendo feedback a coppie.

Tra le coppie, verrà selezionata una delle due proposte e tutte saranno condivise con il resto dei partecipanti, stabilendo conclusioni, sollevando domande, ecc.

Risorse

Risorse

- Una sala riunioni per casi di studio individuali e successiva discussione di gruppo.
- Lavagne a fogli mobili, fogli di carta e post-it per i gruppi per sviluppare il loro approccio.
- Ogni partecipante deve portare un computer portatile per poter svolgere l'esercizio

Per saperne di più

- <https://www.ovtt.org/guias/guia-de-inteligencia-tecnologica/>
- https://moocvt.ovtt.org/tag/open_tools/
- <https://www.educacion.gob.es/teseo/mostrarSeleccion.do?ref=844467>
- <https://observa.ovtt.org/home>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Applicare un metodo di identificazione e screening delle fonti (metodo PRISMA).

Obiettivi dell'attività

Al termine di questa attività, i partecipanti saranno in grado non solo di conoscere il metodo PRISMA, ma anche di creare un diagramma di flusso in cui vengono eseguite ciascuna delle fasi di questo metodo.

Descrizione dell'attività

L'attività inizierà spiegando le fasi del metodo PRISMA e il suo utilizzo una volta ottenute le informazioni da un'area specifica (ad esempio, se così si decide, potrebbe essere utilizzata l'area di monitoraggio dell'attività 1, in questo caso "Project management", e potrebbero

essere utilizzate tutte le fonti reperite relative a nuovi sviluppi e cambiamenti nelle tecnologie applicate a questa disciplina).

Da lì, il team procederà a svolgere il processo di debug delle informazioni, essendo importante definire i criteri da tenere in considerazione: garantire pertinenza, qualità, accessibilità e adattabilità nella selezione dei materiali didattici per raggiungere l'obiettivo educativo prefissato, che in questo caso è "Sviluppare la gestione dei progetti utilizzando le metodologie e gli strumenti digitali più innovativi applicabili al mondo del lavoro".

Infine, una volta affinate le informazioni, i risultati dei team saranno condivisi con il resto delle persone.

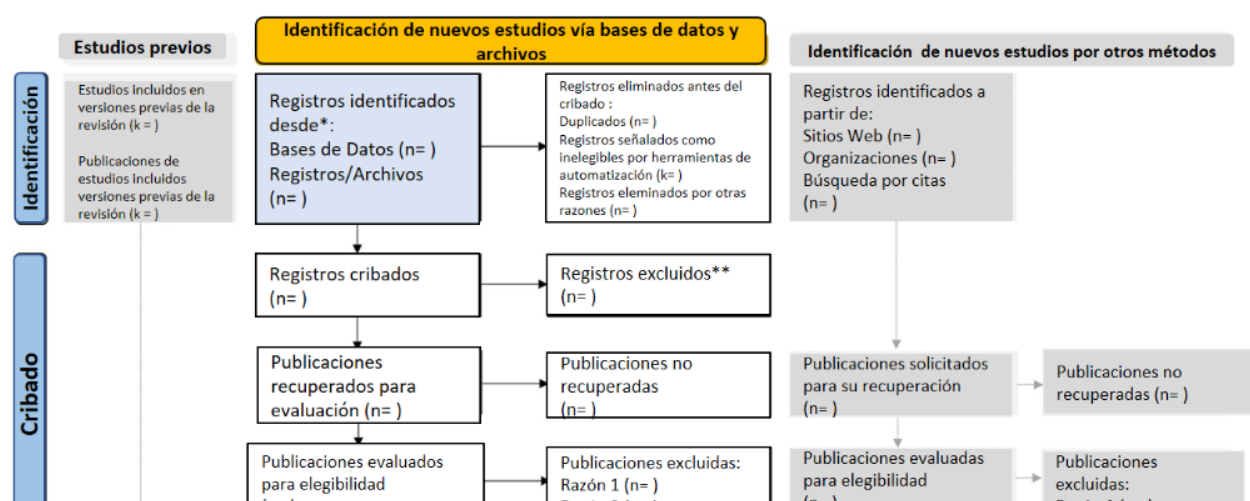
Risorse

- Per questo esercizio è possibile utilizzare Google o altri strumenti specifici come Covidence e ReserGate.
- Un'aula e computer e/o un laptop per gruppo.
- MS Office (Excel, Word, PPT...) o altri software specifici per diagrammi di flusso.
- Vedi l'esempio seguente: DIAGRAMMA DI FLUSSO DI IDENTIFICAZIONE E SETACCIATURA (METODO PRISMA).
-

Per saperne di più

- https://ccamposhugf.files.wordpress.com/2021/04/prisma_2020_statement_definitivo-espanol-completo.pdf
- <https://exitoacademico.es/metodo-prisma/>
- <https://www.covidence.org/organizations/>
- <https://www.researchgate.net/>

Example: IDENTIFICATION AND SIEVING FLOWCHART UNDER PRISMA METHOD:



UNIT 4.3 Creazione della documentazione di allineamento

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Creazione della documentazione di allineamento

Obiettivi dell'unità

L'unità 4.3 "Creazione della documentazione di allineamento" mira a fornire agli educatori le conoscenze e le competenze necessarie per creare un'efficace documentazione di allineamento e valutare e adattare efficacemente il contenuto del curriculum per soddisfare i requisiti del mercato del lavoro e delle competenze future. I partecipanti acquisiranno una comprensione dello scopo e dell'importanza della documentazione di allineamento, impareranno i passaggi per documentare il processo di allineamento del curriculum ed esploreranno le migliori pratiche per la creazione di metodologie di allineamento. Inoltre, svilupperanno competenze nella valutazione del contenuto del curriculum rispetto agli standard educativi e nell'adeguamento per garantirne la pertinenza e la reattività alle esigenze del mercato del lavoro.

Contenuti suggeriti

Module 1: Defining curriculum alignment strategies and documentation

Fundamentals of curriculum alignment methodologies and techniques

In this lesson, participants will explore the foundational principles crucial for effective curriculum alignment within Vocational Education and Training (VET). This lesson covers the foundational aspects of curriculum alignment methodologies or techniques, such as; Backward Design (planning that starts with the end in mind, by identifying the desired learning outcomes and then working backward to design the instruction and assessment), Understanding by Design (UbD), Curriculum Mapping (process of documenting and analysing the curriculum in terms of what is taught, when it is taught, how it is taught, and how it is assessed), Standards-Based Curriculum Development, Vertical Alignment (the alignment of curriculum across different grade levels), Horizontal Alignment (the alignment of curriculum within the same grade level or subject area, across different schools or classrooms), Alignment Matrices, Curriculum Audit, Stakeholder Involvement and Ongoing

Assessment and Revision, Professional learning communities (PLCs, groups of educators who collaborate and learn from each other to improve their teaching and student learning), Student Voice And Choice (strategies that involve students in the curriculum design and implementation).

Curriculum Alignment Documentation Techniques

This lesson delves into the process of documenting curriculum alignment, 9 steps associated with the curriculum alignment process are discussed in this lesson. These steps guide the entire process, from identifying an alignment team to assessing curriculum alignment activities; ensuring transparency, and facilitating effective communication.

Step 1: Formation and Planning of Curriculum Alignment Team

- Collaboration of instructors, industry reps, administrators, and curriculum specialists to establish a clear timeline and operational plan tailored to Dual VET programs. **Defining of roles** and responsibilities, ensuring alignment both horizontally and vertically across vocational education levels and subjects.

Step 2: Development of Curriculum Template

- Creating a curriculum template reflecting sequence, credit structure, and experiences in Dual VET. Aligning content with standards and industry needs. Utilizing Dual VET resources and industry standards.

Step 3: Alignment with Standards and Gap Analysis

- Evaluating Dual VET curriculum alignment with national and international standards and industry certifications. Conducting gap analysis for improvements. Engaging industry partners for alignment with workforce needs.

Step 4: Revision of Curriculum Template

- Developing an updated curriculum template to address gaps and integrate new standards for Dual VET. Assessing need for new courses or modifications to meet aligned standards. Conducting curriculum mapping for coherent learning outcomes.

Step 5: Alignment of Prerequisite Knowledge and Assessments

- Back-map prerequisite skills for Dual VET stages, aligning with course requirements and certifications. Developing assessments for vocational competencies. Exploring dual credit options for student achievements.

Step 6: Development of Instructional Plans and Strategies

- Creating tailored lesson plans for Dual VET, emphasizing contextualized learning and problem-solving. Integrating industry projects to enhance practical skills. Collaborating with partners for work-based learning aligned with industry standards.

Step 7: Resource Identification and Articulation

- Identifying resource needs for curriculum, including materials and professional development. Establishing agreements for student transitions. Exploring resource-sharing strategies for Dual VET programs.

Step 8: Student Support Services

- Developing individualized support for diverse needs to assist Dual VET students, including tutoring and counseling. Implementing institution-wide support and peer mentoring for student success. Fostering partnerships with community organisations and social services agencies.

Step 9: Evaluation and Continuous Improvement

- Establishing criteria and metrics for evaluating curriculum effectiveness. Analysing student performance data for ongoing improvements. Engaging stakeholders for continuous program enhancement.

Modulo 1: Definizione delle strategie di allineamento dei curricula e della documentazione

Fondamenti delle metodologie e tecniche di allineamento dei curricula

In questa lezione, i partecipanti esploreranno i principi fondamentali cruciali per un efficace allineamento del curriculum nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (VET). Questa lezione copre gli aspetti fondamentali delle metodologie o delle tecniche di allineamento del curriculum, come ad esempio; Backward Design (pianificazione che inizia con il fine in mente, identificando i risultati di apprendimento desiderati e poi lavorando a ritroso per progettare l'istruzione e la valutazione), Understanding by Design (UbD), Curriculum Mapping (processo di documentazione e analisi del curriculum in termini di ciò che viene insegnato, quando viene insegnato, come viene insegnato e come viene valutato), Sviluppo del curriculum basato su standard, Allineamento verticale (l'allineamento del curriculum tra diversi livelli scolastici), Allineamento orizzontale (l'allineamento del curriculum all'interno dello stesso livello scolastico o area disciplinare, tra diverse scuole o aule), Matrici di allineamento, Audit del curriculum, Coinvolgimento delle parti interessate e Valutazione e revisione continue, Comunità di apprendimento professionale (PLC, gruppi di educatori che collaborano e imparano gli uni dagli altri per migliorare il loro insegnamento e gli studenti

apprendimento), Voce e scelta degli studenti(strategie che coinvolgono gli studenti nella progettazione e nell'attuazione del curriculum).

Tecniche di documentazione per l'allineamento dei curricula

Questa lezione approfondisce il processo di documentazione dell'allineamento del curriculum, in questa lezione vengono discussi 9 passaggi associati al processo di allineamento del curriculum. Questi passaggi guidano l'intero processo, dall'identificazione di un team di allineamento alla valutazione delle attività di allineamento del curriculum; garantire la trasparenza e facilitare una comunicazione efficace.

Fase 1: Formazione e pianificazione del team di allineamento del curriculum

- Collaborazione di istruttori, rappresentanti del settore, amministratori e specialisti del curriculum per stabilire una tempistica chiara e un piano operativo su misura per i programmi di formazione professionale duale. Definizione dei ruoli e delle responsabilità, garantendo l'allineamento sia orizzontale che verticale tra i livelli di formazione professionale e le materie.

Fase 2: sviluppo del modello di curriculum

- Creazione di un modello di curriculum che rifletta la sequenza, la struttura dei crediti e le esperienze nella formazione professionale duale. Allineamento dei contenuti agli standard e alle esigenze del settore. Utilizzo delle risorse Dual VET e degli standard di settore.

Fase 3: allineamento con gli standard e analisi delle lacune

- Valutazione dell'allineamento del curriculum Dual VET con gli standard nazionali e internazionali e le certificazioni di settore. Condurre un'analisi delle lacune per i miglioramenti. Coinvolgere i partner del settore per allinearsi alle esigenze della forza lavoro.

Fase 4: revisione del modello di curriculum

- Sviluppo di un modello di curriculum aggiornato per colmare le lacune e integrare nuovi standard per l'IFP duale. Valutare la necessità di nuovi corsi o modifiche per soddisfare gli standard allineati. Conduzione di una mappatura del curriculum per risultati di apprendimento coerenti.

Fase 5: allineamento delle conoscenze e delle valutazioni dei prerequisiti

- Mappa le competenze preliminari per le fasi di formazione professionale duale, in linea con i requisiti e le certificazioni del corso. Sviluppo di valutazioni delle competenze professionali. Esplorare le opzioni di doppio credito per i risultati degli studenti.

Fase 6: Sviluppo di piani e strategie didattiche

- Creazione di piani di lezione su misura per la formazione professionale duale, enfatizzando l'apprendimento contestualizzato e la risoluzione dei problemi. Integrare progetti industriali per migliorare le competenze pratiche. Collaborazione con i partner per l'apprendimento basato sul lavoro in linea con gli standard del settore.

Fase 7: identificazione e articolazione delle risorse

- Identificare le esigenze di risorse per il curriculum, compresi i materiali e lo sviluppo professionale. Stabilire accordi per le transizioni degli studenti. Esplorare strategie di condivisione delle risorse per i programmi di formazione professionale duale.

Fase 8: servizi di supporto agli studenti

- Sviluppo di un supporto personalizzato per le diverse esigenze per assistere gli studenti con doppia formazione professionale, compreso il tutoraggio e la consulenza. Implementazione del supporto a livello di istituto e del tutoraggio tra pari per il successo degli studenti. Promuovere partenariati con organizzazioni comunitarie e agenzie di servizi sociali.

Fase 9: valutazione e miglioramento continuo

- Stabilire criteri e metriche per valutare l'efficacia del curriculum. Analisi dei dati sulle prestazioni degli studenti per miglioramenti continui. Coinvolgere le parti interessate per il miglioramento continuo del programma.

Migliori pratiche nelle strategie di allineamento dei programmi di studio

Questa lezione esplora le best practice per diversi tipi di metodologie o tecniche di allineamento dei curriculum, inclusi gli standard per la documentazione e i meccanismi per gli aggiornamenti continui, quali:

- Allineamento verticale: si concentra sull'allineamento del curriculum tra i diversi livelli scolastici per garantire continuità e progressione nell'apprendimento. Ad

esempio, iniziative come i Common Core State Standards (CCSS) garantiscono la coerenza degli obiettivi di apprendimento dalla scuola materna alla scuola superiore.

<https://www.thecorestandards.org/read-the-standards/>

- Allineamento orizzontale: garantisce la coerenza del curriculum all'interno dello stesso livello scolastico o area tematica in diverse scuole o classi. Gli esempi includono programmi come l'International Baccalaureate (IB) che forniscono un quadro curricolare comune.

<https://www.ibo.org/about-the-ib/>

- Progettazione a ritroso: inizia con l'identificazione dei risultati di apprendimento desiderati e quindi progetta l'istruzione e la valutazione a ritroso per raggiungere tali risultati. Il framework Understanding by Design (UbD) è un esempio notevole, che enfatizza le questioni essenziali e le prove della comprensione.

https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/UbD_WhitePaper0312.pdf

- Mappatura del curriculum: Implica la documentazione e l'analisi del curriculum per garantire l'allineamento con gli standard, le valutazioni e le pratiche didattiche. Strumenti come il sistema Atlas aiutano gli educatori a visualizzare e migliorare la qualità del curriculum.

<https://www.onatlas.com/>

- Comunità di apprendimento professionale (PLC): gruppi di educatori collaborano per migliorare l'insegnamento e l'apprendimento degli studenti, concentrandosi sull'allineamento del curriculum con le migliori pratiche e le prove della ricerca. Organizzazioni come Learning Forward supportano la creazione e il mantenimento di PLC efficaci.

<https://learningforward.org/>

- Voce e scelta degli studenti: coinvolge gli studenti nella progettazione e nell'implementazione del curriculum, consentendo loro di esprimere i propri interessi e prendere decisioni sul loro apprendimento. Iniziative come i progetti

e le idee di Genius Hour consentono agli studenti di allineare l'apprendimento con le loro passioni e creatività.

Modulo 2: Tecniche di valutazione e adattamento del curriculum

Valutare l'allineamento del curriculum con gli standard educativi

Questa lezione si concentra sull'identificazione delle discrepanze tra l'attuale programma di istruzione e formazione professionale duale (DVET) e gli standard educativi prevalenti. Utilizza tecniche come il benchmarking, l'analisi delle lacune e i controlli di conformità. Inoltre, sottolinea l'allineamento dei meccanismi di feedback delle parti interessate con gli imperativi del settore e l'integrazione di meccanismi di apprendimento basati sul lavoro, tra cui comitati di revisione dei curriculum, valutazioni periodiche dei programmi e consultazioni delle parti interessate. Questi sforzi mirano a rispondere in modo proattivo all'evoluzione degli standard educativi, alle richieste del settore e alle migliori pratiche pedagogiche.

Strategie per l'adattamento dei programmi di studio

Questa lezione introduce le tecniche per regolare il contenuto del curriculum, come le strategie di revisione del curriculum, l'incorporazione del feedback e i test pilota.

I seguenti passaggi saranno seguiti nella revisione del curriculum (Rathy G.A., 2005).

- Definizione degli obiettivi per la revisione.
- Selezione del metodo di revisione appropriato.
- Identificazione delle fonti di informazioni/dati.
- Costruzione di strumenti di raccolta dati.
- Sviluppo di strategie per la raccolta dei dati.
- Test pilota.
- Raccolta dati su larga scala.
- Analisi dei dati.

- Preparazione di report e invio ai decisori.

Per la raccolta di informazioni e dati dovrebbero essere utilizzati diversi strumenti:

1. Questionari: per dirigenti scolastici, docenti ed esperti, laureati e titolari di industrie e organizzazioni.
2. Interviste: per il presidente del comitato direttivo, il presidente della camera di commercio e dell'industria e di altre istituzioni correlate, funzionari di alto livello, ecc.
3. Discussione e raccolta di feedback: dai gruppi di persone, attraverso workshop, seminari e media come radio, televisioni e diversi supporti audiovisivi.
4. Analisi DACUM: analisi di mansioni e compiti che coinvolgono tipi simili di collaboratori per identificare l'effettiva specifica del lavoro. Le competenze e le conoscenze necessarie dovrebbero essere individuate dal gruppo di esperti sulla base dei compiti e dei compiti.
5. Analisi SWOT: Questo è il tipo di analisi attraverso la forza, la debolezza, le opportunità e le minacce di qualsiasi tipo di programma e organizzazione.

Allineamento del curriculum DVET con le richieste del mercato

Questa lezione approfondisce l'importanza fondamentale di allineare il curriculum DVET con le dinamiche del mercato del lavoro e le competenze future per dotare gli studenti delle competenze e delle competenze essenziali per il successo nella forza lavoro in continua evoluzione. Attraverso l'impegno proattivo con gli stakeholder del settore, l'anticipazione delle competenze emergenti e le strategie di sviluppo agile dei curriculum, le istituzioni educative possono colmare efficacemente il divario tra l'offerta formativa e le richieste del mercato del lavoro contemporaneo. Alcune delle strategie che possono essere utilizzate in questa lezione:

- Analisi del mercato del lavoro: analizza sistematicamente le tendenze del mercato del lavoro per comprendere i settori emergenti, le occupazioni richieste e l'evoluzione dei requisiti di competenze, fornendo preziose informazioni sulle esigenze attuali e future della forza lavoro.
- Coinvolgimento del settore: creare solide partnership con gli stakeholder del settore, inclusi datori di lavoro, associazioni e sindacati, attraverso un dialogo e

una consultazione regolare per allineare il curriculum agli standard e alle pratiche del settore.

- Mappatura delle competenze: identificare e dare priorità alle competenze chiave richieste dai datori di lavoro in vari settori, integrandole nel curriculum DVET per fornire agli studenti le conoscenze e le abilità pertinenti ricercate dai datori di lavoro.
- Progettazione flessibile del curriculum: adottare approcci agili alla progettazione del curriculum per adeguarsi tempestivamente alle mutevoli dinamiche del mercato del lavoro, garantendo la pertinenza continua attraverso meccanismi di revisione e perfezionamento del curriculum.
- Apprendimento basato sul lavoro: integra stage, apprendistati e tirocini nel settore nel curriculum per fornire un'esposizione nel mondo reale e sviluppare competenze pratiche in linea con le esigenze del settore.
- Integrazione tecnologica: adottare strumenti di apprendimento potenziati dalla tecnologia per facilitare l'acquisizione di competenze orientate al futuro, sfruttando metodologie innovative per preparare gli studenti all'economia digitale.
- Sviluppo delle competenze trasversali: enfatizzare le competenze trasversali essenziali come la comunicazione e il lavoro di squadra, molto apprezzate dai datori di lavoro per l'efficacia complessiva e l'occupabilità sul posto di lavoro.
- Ciclo di feedback continuo: stabilisci meccanismi di feedback con datori di lavoro, ex studenti e partner del settore per informare le revisioni e i miglioramenti del curriculum, garantendo l'allineamento con le esigenze in evoluzione del mercato del lavoro.

Metodologia

La metodologia per fornire i contenuti formativi in questa unità incorpora approcci interattivi e riflessivi per garantire esperienze di apprendimento profonde e pratiche.

Modulo 1: Definizione delle strategie di allineamento dei curricula e della documentazione

1. Workshop e seminari: Organizzare workshop e seminari interattivi per introdurre e discutere varie metodologie di allineamento del curriculum come la progettazione a ritroso, la comprensione attraverso la progettazione e la mappatura del curriculum. Incoraggiare la partecipazione attiva e le discussioni tra gli educatori. Esempio: Conduci un workshop in cui gli educatori si esercitano a progettare il curriculum a ritroso, partendo dagli obiettivi finali in mente. Fornisci esempi e modelli come guida.
2. Casi di studio: Presentare casi di studio che illustrano l'implementazione di successo delle tecniche di allineamento del curriculum. Analizza esempi di vita reale per approfondire la comprensione ed evidenziare le best practice. Esempio: analizzare casi di studio applicando i principi dell'UbD. Incoraggia i partecipanti a sezionare i progetti di curriculum esistenti utilizzando i framework UbD per comprendere il processo.
3. Attività di gruppo: facilita le attività di gruppo in cui gli educatori collaborano per sviluppare matrici di allineamento o si impegnano in esercizi di mappatura del curriculum. Ciò promuove il lavoro di squadra e consente ai partecipanti di applicare le conoscenze teoriche a scenari pratici.
4. Comunità di apprendimento professionale (PLC): creare PLC in cui gli educatori possano continuare ad apprendere e condividere esperienze relative all'allineamento del curriculum. Crea un ambiente favorevole alla collaborazione continua e allo sviluppo professionale.
5. Coinvolgimento degli studenti: incorporare la voce e la scelta degli studenti coinvolgendo gli studenti nelle discussioni sulla progettazione e l'allineamento del curriculum. Conduci sondaggi o focus group per raccogliere feedback sulle loro preferenze e interessi di apprendimento.
6. Simulazione del coinvolgimento degli stakeholder: simula una riunione degli stakeholder in cui i partecipanti assumono ruoli diversi per comprendere le prospettive e i contributi dei vari stakeholder nell'allineamento del curriculum.
7. Gioco di ruolo per la formazione del team di allineamento del curriculum: dividi i partecipanti in gruppi e assegna ruoli all'interno di un team di allineamento del curriculum. Chiedi loro di sviluppare un piano operativo e una tempistica per il processo di allineamento.

8. Workshop per lo sviluppo di modelli: offri workshop pratici in cui gli educatori collaborano per sviluppare modelli di curriculum allineati agli standard educativi e ai requisiti del settore. Offri una guida su come utilizzare le risorse esistenti in modo efficace.
9. Workshop sull'analisi delle lacune: Organizzare workshop incentrati sulla conduzione dell'analisi delle lacune nell'allineamento del curriculum. Fornire strumenti e framework per identificare le aree di miglioramento e coinvolgere le parti interessate nel processo di revisione.
10. Sessioni di revisione tra pari: facilita le sessioni di revisione tra pari in cui gli educatori esaminano i modelli di curriculum degli altri e forniscono un feedback costruttivo. Incoraggiare una cultura della collaborazione e del miglioramento continuo.
11. Analisi dello scenario di revisione del curriculum: presentare scenari di revisione del curriculum e chiedere ai partecipanti di identificare i passaggi e le considerazioni chiave per una revisione efficace.
12. Gioco di ruolo sull'allineamento della valutazione: scenari di gioco di ruolo in cui i partecipanti allineano le valutazioni con i risultati dell'apprendimento e gli standard del settore, sottolineando l'importanza della valutazione nell'allineamento del curriculum.
13. Passeggiata nella galleria delle best practice: crea una passeggiata nella galleria che mostri esempi di best practice nelle metodologie di allineamento dei curriculum. Consenti ai partecipanti di discutere e analizzare ogni esempio.
14. Tavola rotonda con esperti di industria: invitare esperti del settore a discutere le migliori pratiche per l'allineamento dei programmi di studio dal loro punto di vista. Facilita le sessioni di domande e risposte per i partecipanti per ottenere informazioni e porre domande.
15. Riunioni PLC: simula una riunione della comunità di apprendimento professionale in cui i partecipanti collaborano per allineare il curriculum con le migliori pratiche e le prove della ricerca. Discutere le strategie per il miglioramento continuo.
16. Workshop sulla voce e la scelta degli studenti: Organizza un workshop in cui i partecipanti esplorano le strategie per coinvolgere gli studenti nella progettazione e nell'implementazione del curriculum. Incoraggia il brainstorming e la condivisione di idee.
17. Demo del software di mappatura dei curriculum: dimostra l'uso di software di mappatura dei programmi di studio come il sistema Atlas, consentendo ai

partecipanti di esplorare gli strumenti per visualizzare e migliorare la qualità del curriculum.

18. Diari riflessivi: assegna diari riflessivi in cui gli educatori documentano le loro esperienze e riflessioni sull'implementazione delle tecniche di allineamento del curriculum. Incoraggia il pensiero critico e l'autovalutazione.
19. Collaborazione incrociata: promuovere la collaborazione tra educatori di diverse aree tematiche o livelli scolastici per scambiare idee e strategie per l'allineamento del curriculum. Promuovere approcci interdisciplinari alla progettazione del curriculum.

Modulo 2: Tecniche di valutazione e adattamento del curriculum

1. Workshop di benchmarking: organizzare workshop in cui gli educatori confrontano il loro curriculum con gli standard educativi stabiliti. Fornire strumenti di benchmarking e linee guida per condurre valutazioni approfondite.
2. Consultazioni con le parti interessate: facilitare le consultazioni con le parti interessate per raccogliere feedback sull'efficacia e la pertinenza del curriculum. Usa sondaggi, interviste o focus group per catturare prospettive diverse.
3. Formazione sull'analisi dei dati: offri sessioni di formazione sulle tecniche di analisi dei dati per valutare i risultati del curriculum. Fornire agli educatori le competenze per interpretare i dati di valutazione e identificare le aree di miglioramento.
4. Piani di miglioramento continuo: guidare gli educatori nello sviluppo di piani d'azione per il miglioramento continuo del curriculum sulla base dei risultati della valutazione. Incoraggia la definizione di obiettivi SMART e il monitoraggio dei progressi nel tempo.
5. Revisioni della garanzia della qualità: Stabilire meccanismi di garanzia della qualità per revisioni periodiche dell'allineamento del curriculum e della conformità agli standard educativi. Sviluppare criteri e protocolli per condurre valutazioni complete.
6. Workshop di revisione del curriculum: condurre workshop sulle strategie e le tecniche di revisione del curriculum. Fornire modelli e quadri di riferimento per l'aggiornamento sistematico dei contenuti dei programmi di studio in base ai risultati della valutazione.
7. Programmi di test pilota: implementa programmi di test pilota per testare nuovi contenuti curriculari o metodi didattici. Raccogli il feedback dei partecipanti per informare le modifiche prima dell'implementazione su larga scala.

8. Strumenti di raccolta dei feedback: introduci vari strumenti per la raccolta dei feedback, come sondaggi, focus group e moduli di feedback online. Formare gli educatori su metodi efficaci di raccolta e analisi dei dati.
9. Workshop di analisi SWOT: Facilita i workshop di analisi SWOT per valutare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce del curriculum. Utilizza i risultati per dare priorità alle aree di miglioramento e innovazione.
10. Sessioni decisionali collaborative: organizza sessioni decisionali collaborative in cui educatori, amministratori e parti interessate esaminano collettivamente i dati di valutazione e prendono decisioni informate sugli adeguamenti del curriculum.

Module 2: Curriculum evaluation and adjustment techniques

1. Workshop di benchmarking: organizzare workshop in cui gli educatori confrontano il loro curriculum con gli standard educativi stabiliti. Fornire strumenti di benchmarking e linee guida per condurre valutazioni approfondite.
2. Consultazioni con le parti interessate: facilitare le consultazioni con le parti interessate per raccogliere feedback sull'efficacia e la pertinenza del curriculum. Usa sondaggi, interviste o focus group per catturare prospettive diverse.
3. Formazione sull'analisi dei dati: offri sessioni di formazione sulle tecniche di analisi dei dati per valutare i risultati del curriculum. Fornire agli educatori le competenze per interpretare i dati di valutazione e identificare le aree di miglioramento.
4. Piani di miglioramento continuo: guidare gli educatori nello sviluppo di piani d'azione per il miglioramento continuo del curriculum sulla base dei risultati della valutazione. Incoraggia la definizione di obiettivi SMART e il monitoraggio dei progressi nel tempo.
5. Revisioni della garanzia della qualità: Stabilire meccanismi di garanzia della qualità per revisioni periodiche dell'allineamento del curriculum e della conformità agli standard educativi. Sviluppare criteri e protocolli per condurre valutazioni complete.
6. Workshop di revisione del curriculum: condurre workshop sulle strategie e le tecniche di revisione del curriculum. Fornire modelli e quadri di riferimento per l'aggiornamento sistematico dei contenuti dei programmi di studio in base ai risultati della valutazione.
7. Programmi di test pilota: implementa programmi di test pilota per testare nuovi contenuti curriculari o metodi didattici. Raccogli il feedback dei partecipanti per informare le modifiche prima dell'implementazione su larga scala.
8. Strumenti di raccolta dei feedback: introduci vari strumenti per la raccolta dei feedback, come sondaggi, focus group e moduli di feedback online. Formare gli educatori su metodi efficaci di raccolta e analisi dei dati.
9. Workshop di analisi SWOT: Facilita i workshop di analisi SWOT per valutare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce del curriculum. Utilizza i risultati per dare priorità alle aree di miglioramento e innovazione.

10. Sessioni decisionali collaborative: organizza sessioni decisionali collaborative in cui educatori, amministratori e parti interessate esaminano collettivamente i dati di valutazione e prendono decisioni informate sugli adeguamenti del curriculum.

Valutazione

Le procedure di valutazione includono dimostrazioni pratiche, valutazioni scritte, analisi di casi di studio, autovalutazione tra pari e valutazione della partecipazione e dell'impegno in questa unità.

Queste valutazioni dovrebbero valutare la comprensione e l'applicazione da parte dei partecipanti dei concetti di documentazione dell'allineamento e la loro capacità di valutare e adattare efficacemente il contenuto del curriculum.

Verifiche scritte

- Domande a risposta multipla che valutano la conoscenza della terminologia e dei concetti chiave relativi alle metodologie di allineamento del curriculum.
- Domande a risposta breve che richiedono spiegazioni dei passaggi coinvolti nelle varie tecniche di allineamento.

Casi di studio

- Casi di studio analitici in cui i partecipanti analizzano un determinato curriculum e identificano le strategie di allineamento impiegate.
- Scenari di risoluzione dei problemi che richiedono ai partecipanti di proporre soluzioni di allineamento per specifiche sfide curriculari.

Progetti in portfolio

- Compiti portfolio in cui i partecipanti compilano esempi di documenti curriculari allineati con standard e valutazioni.
- Documenti di riflessione che discutono le esperienze con l'implementazione delle tecniche di allineamento dei curricula nei loro contesti educativi.

Analisi dei modelli di curriculum

- Valutazione che richiede ai partecipanti di valutare criticamente modelli di curriculum di esempio per l'allineamento con gli standard e i requisiti del settore.

Rapporto di verifica del curriculum

- Progetto di gruppo in cui i partecipanti conducono un audit del curriculum su un curriculum reale o ipotetico, presentando risultati e raccomandazioni in un rapporto formale.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

Promuovere l'apprendimento autoregolato: sostenere lo sviluppo di capacità di apprendimento autoregolato insegnando agli studenti come fissare obiettivi, pianificare le loro strategie di apprendimento, monitorare i loro progressi e adattare i loro approcci in base al feedback e all'autovalutazione.

- Facilita il feedback e la valutazione tra pari: integra il feedback tra pari e i processi di valutazione nella tua pratica didattica, consentendo agli studenti di fornire un feedback costruttivo ai loro pari e di impegnarsi in attività di autovalutazione, che possono migliorare i risultati dell'apprendimento e promuovere una mentalità di crescita.
- Incoraggiare il pensiero critico e la risoluzione dei problemi: Sollecitare i partecipanti ad analizzare, valutare e applicare i concetti appresi attraverso scenari del mondo reale, casi di studio ed esercizi di risoluzione dei problemi.
- Utilizzare varie strategie didattiche: Impiegare una varietà di metodi di insegnamento, come lezioni, dimostrazioni, casi di studio, giochi di ruolo e presentazioni multimediali, per soddisfare diversi stili e preferenze di apprendimento.
- Fornire un feedback tempestivo e costruttivo: offrire un feedback sui progressi e sulle prestazioni dei partecipanti in modo tempestivo e costruttivo, evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento

Riferimenti

- McMahon, T., & Thakore, H. (2006). Achieving Constructive Alignment: Putting Outcomes First. The Quality of Higher Education.
- Nevenglosky, E. A., Cale, C., & Panesar Aguilar, S. (n.d.). Barriers to Effective Curriculum Implementation. Research in Higher Education Journal, 36. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1203958.pdf>
- Sharma, S. R. (2005). New Directions for Skill Training.
- Mordica, J., & Nicholson-Tosh, K. (2013). Curriculum Alignment Module. Champaign, IL: Office of Community College Research and Leadership, University of Illinois at Urbana-Champaign. Retrieved from <https://occrll.illinois.edu/docs/librariesprovider2/ptr/curriculum-alignment-module.pdf>
- Shrestha, D. K. (2020). Curriculum Revision for Effective TVET. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/curriculum-revision-effective-tvet-dr-diwat-kumar-shrestha/>
- Yilmaz, F., & Oner Sunkur, M. (2021). A curriculum alignment analysis: A sample of life sciences course curriculum (2018) for 3rd-grade students. Journal of Qualitative Research in Education, 27, 279- 297. doi:10.14689

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Sviluppo di un modello di documentazione di allineamento

Obiettivi dell'attività

Questa attività consente ai partecipanti di acquisire esperienza pratica nella creazione di documentazione di allineamento sviluppando un modello per il loro contesto specifico.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione del gruppo: 4-5 partecipanti

1. Introduzione (15 minuti): Esaminare brevemente i componenti chiave della documentazione di allineamento e le procedure consigliate per lo sviluppo di modelli.
2. Sviluppo di modelli (60 minuti): Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e fornisci loro esempi di documenti e modelli di allineamento del curriculum come riferimenti. Ogni gruppo svilupperà una bozza di modello per documentare l'allineamento del curriculum nel proprio specifico contesto educativo. Il template dovrebbe includere sezioni per:
 - Allineamento delle componenti del curriculum (ad esempio, obiettivi di apprendimento, valutazioni)
 - Standard educativi affrontati
 - Competenze e requisiti del mercato del lavoro
 - Motivazione delle decisioni di allineamento
 - Prove di allineamento
3. Presentazioni e discussioni di gruppo (15 minuti): ogni gruppo presenterà la propria bozza di modello alla classe, evidenziando le caratteristiche chiave e la logica alla base delle loro scelte di design. La classe si impegnerà quindi in una

discussione sui punti di forza e di debolezza di ciascun modello e sulle migliori pratiche per lo sviluppo di modelli.

Risorse

- Esempi di documenti di allineamento del curriculum
- Modelli per la documentazione di allineamento
- Lavagna o lavagna a fogli mobili per presentazioni di gruppo

Per saperne di più

- Gagné, Philippe & Dumont, Laurence & Brunet, Sabine & Boucher, Geneviève. (2013). 2. Curriculum Alignment: Establishing Coherence. Collected Essays on Learning and Teaching. 6. 7. 10.22329/celt.v6i0.3763.
- ASCD Curriculum Mapping:
https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/journals/ed_lead/el_198004_english.pdf
- Florida Atlantic University Libraries-Curriculum Mapping Templates:
<https://libguides.fau.edu/curriculum-mapping/templates-and-samples>

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Valutazione dell'allineamento del curriculum

Obiettivi dell'attività

Questa attività offre ai partecipanti l'opportunità di applicare le proprie conoscenze e competenze nella valutazione dell'allineamento del curriculum utilizzando un caso di studio del mondo reale.

Descrizione dell'attività

Durata: 90 minuti

Dimensione dei gruppi: 4-5 partecipanti

- 1. Introduzione al caso di studio (15 minuti):** Introduci un caso di studio che descrive un curriculum specifico e il suo allineamento con gli standard educativi e le richieste del mercato del lavoro.
- 2. Valutazione del curriculum (45 minuti):** dividere i partecipanti in piccoli gruppi e fornire loro il caso di studio e una serie di criteri di valutazione che affrontano l'allineamento con gli standard educativi e le esigenze del mercato del lavoro. Utilizzando i criteri, ogni gruppo analizzerà il curriculum del caso di studio e identificherà le aree di forte allineamento e le potenziali lacune.
- 3. Sviluppo di raccomandazioni (30 minuti):** Sulla base della loro valutazione, ogni gruppo svilupperà raccomandazioni per migliorare l'allineamento del curriculum nel caso di studio. Queste raccomandazioni possono includere suggerimenti per la revisione degli obiettivi di apprendimento, l'incorporazione di nuovi contenuti o lo sviluppo di nuove valutazioni.
- 4. Discussione di gruppo (15 minuti):** Ogni gruppo presenterà la propria valutazione e raccomandazioni alla classe. La classe si impegnerà quindi in una discussione sul caso di studio, esplorando diverse prospettive sull'allineamento e le strategie per ottenere un curriculum ben allineato.

Risorse

- Caso di studio sull'allineamento del curriculum.
- Criteri di valutazione per l'allineamento dei programmi di studio (ad esempio, allineamento con gli standard, rilevanza per

Per saperne di più

- Centro per la riprogettazione del curriculum e il miglioramento della scuola: questo sito Web fornisce risorse ed esempi per lo sviluppo di criteri di valutazione del curriculum.
<https://curriculumredesign.org/>

- Modello Understanding by Design (UbD): offre un modello per l'approccio di progettazione a ritroso alla pianificazione del curriculum:
https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/UbD_WhitePaper0312.pdf

Area di competenza 5: Mentoring e orientamento

UNITÀ 5.1 Comprendere il ruolo del mentore

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Comprendere il ruolo del mentore

Obiettivi dell'unità

Questa unità di apprendimento mira a fornire ai formatori una comprensione completa del ruolo del mentore nei programmi di istruzione e formazione professionale, fornendo loro le conoscenze e le competenze per guidare e supportare efficacemente gli apprendisti nel loro percorso di apprendimento e sviluppo professionale.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: La mentorship nel contesto della formazione professionale duale

L'importanza del mentore

Questa parte della formazione è fondamentale in quanto aiuta i formatori a comprendere l'importanza fondamentale del mentore nel guidare gli apprendisti nel loro percorso di formazione professionale. I formatori approfondiranno il contesto storico e i fondamenti teorici della mentorship e del suo ruolo nel facilitare lo sviluppo e il successo degli apprendisti.

Diversi ruoli del mentore

Questo modulo approfondisce i ruoli poliedrici assunti dai mentori nei programmi di formazione professionale duale. I formatori analizzeranno le diverse responsabilità che i mentori ricoprono, tra cui guidare gli apprendisti attraverso sfide tecniche, facilitare l'integrazione sul posto di lavoro e favorire la crescita personale e professionale. Attraverso casi di studio ed esercizi di role-play immersivi, i formatori non solo comprenderanno l'ampiezza dei ruoli del mentoring, ma analizzeranno anche il loro impatto sullo sviluppo degli apprendisti e sul successo del programma.

Tipi di mentorship

Questo modulo introduce i formatori alle varie forme di mentorship prevalenti nei programmi Dual VET.

I formatori esploreranno le diverse modalità di mentorship: individuale, di gruppo, tra pari e virtuale. Attraverso discussioni interattive e casi di studio, i formatori acquisiranno informazioni sulle caratteristiche uniche, i vantaggi e le sfide associati a ciascun tipo di mentorship. Comprendendo i diversi approcci, i formatori potranno adattare le proprie strategie per soddisfare le esigenze specifiche degli apprendisti, per attivare un ambiente di apprendimento e di supporto che favorisca la loro crescita e il loro sviluppo professionale.

Casi di successo

In questo modulo, i formatori esamineranno esempi concreti e storie di successo di mentorship efficace nei programmi Dual VET. Analizzando questi casi di studio, acquisiranno preziose informazioni sui vantaggi tangibili della mentorship, tra cui una migliore fidelizzazione degli apprendisti, e una maggiore efficacia del programma nel suo complesso.

Modulo 2: Competenze e tecniche per la mentorship

Sviluppare competenze comunicative

Una mentorship efficace si basa su una comunicazione esperta. I formatori in questo modulo affinano le loro capacità comunicative essenziali per promuovere relazioni efficaci tra con gli apprendisti. Attraverso esercizi interattivi, apprendono tecniche quali quelle per l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la sintesi, il feedback costruttivo. I formatori approfondiscono i segnali non verbali, riconoscendone l'impatto sulle dinamiche di mentorship. Attraverso queste competenze, i formatori potranno attivare rapporti di fiducia, basati su un dialogo aperto.

Rafforzare le competenze gli apprendisti attraverso l'autonomia

In questo modulo i formatori esploreranno strategie per promuovere l'autonomia e l'apprendimento autonomo degli apprendisti. Incoraggiandoli a stabilire obiettivi, a prendere decisioni e ad assumersi la responsabilità del loro apprendimento, i formatori li mettono in grado di diventare studenti proattivi, migliorando il loro impegno e la loro motivazione nel processo di formazione professionale.

Creare ambienti di supporto efficaci

Questo modulo fornisce strategie per creare ambienti di mentorship positivi e inclusivi. I formatori impareranno come coltivare la fiducia, promuovere la sicurezza psicologica, favorendo un contesto di supporto in cui gli apprendisti si sentano apprezzati, motivati e stimolati a raggiungere il successo.

Modulo 3: Miglioramento continuo nelle pratiche di mentorship

Mentorship riflessiva

In questo modulo, i formatori approfondiscono la pratica della mentorship riflessiva per lo sviluppo continuo delle proprie competenze. Attraverso meccanismi di autovalutazione e feedback, i formatori identificano punti di forza, aree di miglioramento e opportunità di crescita. Si impegnano nella riflessione per valutare i propri approcci di mentorship, imparando dalle esperienze passate per migliorare le interazioni future con gli apprendisti. Inoltre, imparano strategie per sollecitare e incorporare feedback dagli apprendisti, in un ambiente di mentorship collaborativo. Attraverso la pratica riflessiva, i formatori imparano a coltivare la cultura dell'apprendimento continuo per il proprio sviluppo professionale, per garantire l'efficacia della propria azione di mentorship.

Adattarsi alle esigenze degli apprendisti

I formatori impareranno come adattare le strategie di mentorship per soddisfare le esigenze in continua evoluzione degli apprendisti e le richieste del mercato. Restando informati sulle tendenze del mercato, sui progressi tecnologici e sulle richieste di apprendistato, i formatori possono personalizzare gli approcci di mentorship per affrontare sfide specifiche e massimizzare il successo degli apprendisti nei programmi di formazione professionale duale.

Valutare l'impatto del tutoraggio

In questo modulo, i formatori implementeranno meccanismi di valutazione per misurare l'efficacia della loro attività di mentorship. Attraverso questionari, feedback diretti, valutazioni delle prestazioni e monitoraggio dei progressi degli apprendisti, i formatori possono valutare i risultati della loro mentorship, identificare aree di miglioramento e implementare interventi mirati per migliorare l'apprendimento e lo sviluppo professionale degli apprendisti.

Metodologia

L'unità integra diverse metodologie di apprendimento: workshop interattivi, casi di studio, esercizi di role-playing, discussioni di gruppo e sessioni di autoriflessione.

Ogni metodologia offre ai partecipanti opportunità per impegnarsi, apprendere e applicare efficacemente i concetti di mentorship.

Casi di studio: i casi di studio reali consentono di esplorare storie di successo, sfide e best practice della mentorship. I partecipanti possono analizzare e discutere questi casi per approfondire la loro comprensione delle dinamiche della mentorship.

Esercizi di role-playing: gli esercizi di role-playing in cui i partecipanti assumono i ruoli di mentori, apprendisti e altri stakeholder, consentono di mettere in pratica capacità di

comunicazione, risoluzione dei problemi e processi decisionale in un ambiente di apprendimento sicuro e controllato.

Discussioni di gruppo: le discussioni di gruppo su diversi aspetti della mentorship portano i formatori a condividere le proprie esperienze, intuizioni e prospettive. Con il confronto con altri colleghi, i formatori possono comprendere l'importanza della comunicazione, capire come adattarsi ai contesti degli apprendisti e valutare l'impatto delle loro attività di mentorship.

Workshop interattivi: attraverso i workshop interattivi i formatori sono coinvolti in discussioni, attività ed esercizi pratici relativi a ruoli, competenze e tecniche di mentoring.

Sessioni di riflessione individuale e di feedback tra pari: le sessioni di auto-riflessione e feedback permettono ai partecipanti di autovalutare le proprie pratiche di mentoring, identificando aree di miglioramento e ricevono feedback costruttivi da colleghi e formatori. Ciò incoraggia l'apprendimento continuo e lo sviluppo professionale nel mentoring.

Valutazione

La valutazione di questa unità di apprendimento comporta la valutazione della chiarezza dei contenuti, del coinvolgimento dei partecipanti e del raggiungimento dei risultati di apprendimento.

Le valutazioni e i meccanismi di feedback assicurano che i formatori siano ben preparati a facilitare una mentorship efficace nei programmi di formazione professionale duale, contribuendo al successo degli apprendisti.

La valutazione verrà effettuata utilizzando:

Test di conoscenza: test o quiz per valutare la comprensione da parte dei formatori dei concetti, delle teorie e dei principi di tutoraggio trattati nell'unità di apprendimento.

Valutazione delle attività pratiche: osservare i formatori mentre si impegnano in esercizi di role-playing, discussioni di gruppo o simulazioni per valutare la loro capacità di applicare le competenze e le tecniche di mentorship in scenari pratici.

Feedback tra pari: i formatori sono incoraggiati a fornire feedback l'uno all'altro in base alle interazioni osservate e alla partecipazione alle attività, offrendo spunti su aree di forza e aree di miglioramento.

Riflessione individuale e diario personale: i formatori sono invitati a riflettere sul loro percorso di apprendimento, documentando le loro esperienze, intuizioni e sfide incontrate durante la formazione per promuovere l'autoconsapevolezza e identificare aree di crescita personale nelle pratiche di mentorship.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Partecipazione attiva:** impegnati pienamente in tutte le attività di simulazione e nelle discussioni per massimizzare le opportunità di apprendimento dei formatori e rendere più efficaci gli approfondimenti pratici sulle pratiche di mentorship.
- **Ascolto e feedback:** promuovi i feedback costruttivi da parte dei colleghi dei formatori per identificare le loro possibili aree di miglioramento e perfezionare continuamente le loro competenze di mentorship.
- **Applicare l'apprendimento:** fai sperimentare le conoscenze e le tecniche acquisite dall'unità di apprendimento in scenari di mentorship ispirati al mondo reale, adattando gli approcci proposti per soddisfare efficacemente le diverse esigenze degli apprendisti.
- **Promuovere la collaborazione:** promuovi un ambiente di apprendimento collaborativo condividendo esperienze, scambiando idee e supportando i formatori nel loro percorso di mentorship, per promuovere una crescita collettiva e rendere più efficaci le azioni di mentorship.

Riferimenti

- <https://mentoring-matters.org/resources/articles/>
- [Mentor Roles in Personal Growth and Academic Success](#): I mentori svolgono un ruolo significativo nel guidare gli studenti nel loro percorso di apprendimento e sviluppo professionale, spesso agendo come guide personali e anche come consulenti. La loro influenza si estende oltre l'aula, aiutando a plasmare la crescita personale e i percorsi professionali dei loro studenti.
- [Mentor Teachers during Teaching Practice Session](#): Nel contesto della formazione degli insegnanti, gli insegnanti mentor forniscono un supporto e una guida. Il loro ruolo include offrire supporto pedagogico, coltivare la crescita personale e professionale degli studenti insegnanti e fornire feedback costruttivi per migliorare le prestazioni di insegnamento.
- [Stages in the Mentoring Process](#): Il processo di mentoring può essere suddiviso in diverse fasi. Queste includono la preparazione, in cui vengono stabilite le basi per la relazione di mentoring; la negoziazione, in cui vengono stabiliti obiettivi e parametri di riferimento; l'abilitazione, che prevede il supporto attivo e l'incoraggiamento da parte del mentor; e la chiusura, in cui la relazione viene conclusa una volta raggiunti gli

obiettivi. Ogni fase svolge un ruolo fondamentale nello sviluppo di una relazione di mentoring di successo.

- Amato E., Elisio R., Maino G., Martini E., [E se la mentorship fosse una tessitura collettiva?](#), Percorsi di Secondo Welfare, 11 ottobre 2021.
- Corneli, C. J. Danoff, C. Pierce, P. Ricaurte, and L. Snow MacDonald, eds. [The Peeragogy Handbook](#). 3rd ed. Chicago, IL./Somerville, MA.: PubDomEd/Pierce Press, 2016.
- Wenger E. (1998), *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*, New York, Cambridge University Press.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Gioco di ruolo sulla mentorship

Obiettivi dell'attività

Questo workshop di due ore coinvolgerà i partecipanti in esercizi di role-playing per simulare scenari di mentoring nel mondo reale. Assumendo i ruoli di mentori e apprendisti, i partecipanti eserciteranno e perfezioneranno le loro tecniche, esploreranno diversi tipi di mentoring e rifletteranno sulle loro esperienze per identificare aree di crescita.

L'attività ha la finalità di

- fornire esperienza pratica in vari ruoli e scenari di mentoring.
- migliorare le competenze chiave del mentoring come la comunicazione, il feedback e la promozione dell'autonomia.
- facilitare la riflessione personale sulle pratiche di mentoring e sulle strategie per il loro miglioramento.

Descrizione dell'attività

Introduzione (10 minuti)

- Panoramica degli obiettivi e della struttura del workshop.
- Attività rompighiaccio rapida per presentare i partecipanti e creare un clima collaborativo nel gruppo.

Gioco di ruolo con scenari (60 minuti)

- I partecipanti vengono divisi in coppie o piccoli gruppi.
- Ogni gruppo riceve una scheda scenario per il gioco di ruolo che descrive una situazione.
 - Esempi di scenari:

- Un mentore che guida un apprendista attraverso una sfida tecnica.
 - Un mentore che aiuta un apprendista a integrarsi nel posto di lavoro.
 - Un mentore che incoraggia un apprendista a stabilire obiettivi personali e professionali.
- I gruppi interpretano gli scenari per 10-15 minuti ciascuno, ruotando i ruoli in modo che tutti abbiano la possibilità di essere sia mentori che apprendisti.
- Dopo il gioco di ruolo, i gruppi trascorrono alcuni minuti a discutere delle proprie esperienze e a condividere feedback tra loro.

Discussione di gruppo e riflessione (40 minuti)

- Il facilitatore guida una discussione di gruppo sull'esperienza avuta nel gioco di ruolo.
 - Quali sfide avete affrontato come mentore o come apprendista?
 - Come avete affrontato queste sfide?
 - Quali tecniche di comunicazione sono state efficaci?
 - Come avete promosso l'autonomia e fornito un feedback costruttivo?
- I partecipanti condividono le loro intuizioni e discutono su come applicare queste lezioni nei loro ruoli di mentoring nella vita reale.

Conclusione e feedback (10 minuti)

- Riepilogo dei principali spunti tratti dal workshop.
- I partecipanti compilano i moduli di feedback per valutare il workshop e fornire suggerimenti per future sessioni di formazione.
- Sessione finale di domande e risposte in cui i partecipanti possono porre domande e chiedere ulteriori consigli.

Risorse

- Schede scenario di gioco di ruolo
- Moduli di feedback
- Lavagna e pennarelli

- Quaderni e penne per i partecipanti
- Proiettore e schermo per la presentazione introduttiva
- Sistema audio per discussioni di gruppo
- Facilitatore con esperienza nella formazione di tutoraggio
- Assistente per aiutare con la logistica e i tempi

UNIT 5.2 Competenze per il problem-solving e l'orientamento

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Competenze per il problem-solving e l'orientamento

Obiettivi dell'unità

Questa unità di apprendimento ha l'obiettivo di fornire ai formatori le competenze necessarie per orientare gli apprendisti, concentrandosi sullo sviluppo della loro carriera e sulla risoluzione dei problemi. I formatori imparano a sviluppare le capacità di problem-solving degli apprendisti, incoraggiare il lavoro di squadra e facilitare reti di pari e comunità di pratica, migliorando l'occupabilità e il successo degli apprendisti nei loro campi.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: Orientamento e supporto allo sviluppo della carriera

Mentoring per l'avanzamento di carriera

Questo modulo evidenzia il ruolo dei mentori nel fornire orientamento e supporto alla carriera agli apprendisti. I formatori impareranno come aiutare gli apprendisti a identificare gli obiettivi di carriera, esplorare percorsi professionali e sviluppare strategie per l'avanzamento di carriera nel campo prescelto. Attraverso il mentoring, i formatori consentono agli apprendisti di prendere decisioni informate sulla loro traiettoria di carriera e di orientarsi nelle complessità del mercato del lavoro.

Miglioramento delle competenze e crescita professionale

I formatori esploreranno tecniche per facilitare il potenziamento delle competenze e promuovere la crescita professionale tra gli apprendisti. Attraverso il mentoring, i formatori possono aiutare gli apprendisti a identificare lacune nelle competenze, ad accedere a opportunità di formazione e a sviluppare strategie per l'apprendimento e lo sviluppo continui. Promuovendo il potenziamento delle competenze e la crescita professionale, i formatori rafforzano la possibilità di sviluppo professionale degli apprendisti nel settore scelto e di adattarsi alle sue mutevoli richieste.

Networking e coinvolgimento dei settori di mercato

In questo modulo, i formatori impareranno come sviluppare opportunità di networking e coinvolgere i settori di mercato chiave per gli apprendisti. Mettendo in contatto gli apprendisti con i professionisti del settore, i mentori possono fornire spunti preziosi, espandere le reti professionali degli apprendisti e creare percorsi per l'avanzamento di carriera. Attraverso il mentoring, i formatori consentono agli apprendisti di creare connessioni significative, accedere a risorse di carriera e rimanere al passo con le tendenze del settore, migliorando la loro occupabilità e il loro successo nel mercato del lavoro.

Modulo 2: Tecniche di problem-solving

Comprendere la risoluzione dei problemi nella formazione professionale

Questo modulo introduce il concetto di risoluzione dei problemi nel contesto dell'istruzione e della formazione professionale. I formatori esploreranno i diversi tipi di problemi che gli apprendisti possono incontrare, che vanno dalle sfide tecniche nel loro mestiere ai problemi interpersonali sul posto di lavoro. L'attenzione sarà rivolta allo sviluppo di una mentalità di risoluzione dei problemi, consentendo ai formatori di guidare gli apprendisti nell'identificazione dei problemi, nell'analisi e nello sviluppo di strategie efficaci per risolverli.

Strumenti e tecniche per una risoluzione efficace dei problemi

I formatori apprenderanno strumenti e tecniche specifici per la risoluzione dei problemi in un contesto professionale. Ciò includerà metodi come l'analisi delle cause, il brainstorming di soluzioni e l'identificazione di strategie decisionali. Il modulo dà spazio alle applicazioni pratiche, con i formatori impegnati in scenari in cui esercitano l'applicazione di questi strumenti in situazioni ispirate al mondo reale.

Facilitare le capacità di risoluzione dei problemi degli apprendisti

Dai formatori che risolvono i problemi agli apprendisti che affrontare le sfide in modo indipendente. I formatori impareranno come promuovere il pensiero critico e le capacità di

problem-solving autonoma negli apprendisti, dotandoli della capacità di affrontare le sfide in modo proattivo. Saranno trattate tecniche come domande guidate, apprendimento basato su scenari ed esercizi riflessivi.

Risoluzione collaborativa dei problemi nei team

In questo modulo, verrà evidenziata l'importanza della risoluzione collaborativa dei problemi nei team sul posto di lavoro. I formatori capiranno come incoraggiare gli apprendisti a lavorare efficacemente in team, sfruttando diverse prospettive e competenze per risolvere problemi complessi. Il modulo tratterà anche la risoluzione dei conflitti e come promuovere una cultura collaborativa sul posto di lavoro.

Modulo 3: Peer Networks e comunità di pratica per lo sviluppo della carriera

Il ruolo delle Peer Networks per la crescita professionale

Questo modulo approfondisce il modo in cui le reti di pari contribuiscono allo sviluppo professionale all'interno dei programmi di formazione professionale duale. I formatori esplorano il modo in cui le relazioni tra pari facilitano la condivisione delle conoscenze, la collaborazione e il supporto emotivo, portando a un apprendimento migliore e all'avanzamento professionale per gli apprendisti. Attraverso studi di casi e discussioni, i formatori acquisiscono informazioni su come le reti di pari possono essere sfruttate per orientarsi nei percorsi di carriera e superare le sfide sul posto di lavoro.

Coltivare comunità di pratica per il miglioramento della carriera

I formatori apprenderanno il concetto di comunità di pratica e il loro ruolo nell'apprendimento continuo e nello sviluppo professionale. Questo modulo tratterà la formazione, il funzionamento e i vantaggi delle comunità di pratica nella formazione professionale duale. Presenterà il modo in cui queste comunità consentono agli apprendisti di condividere esperienze, discutere le tendenze del settore e risolvere i problemi in modo collaborativo. I formatori impareranno come guidare gli apprendisti nell'identificazione di comunità pertinenti e nella partecipazione attiva a esse.

Casi di studio in reti di pari e comunità di pratica

I formatori esplorano casi di studio reali che mostrano l'efficacia delle reti di pari e delle comunità di pratica nel promuovere lo sviluppo professionale all'interno dei programmi di formazione professionale duale. Attraverso un'analisi approfondita di questi casi, i formatori identificano strategie di successo, sfide incontrate e lezioni apprese nello sfruttare le interazioni tra pari per la crescita professionale. Esaminando diversi scenari, i formatori acquisiscono approfondimenti pratici sulle dinamiche delle reti di pari e delle comunità di pratica, consentendo loro di progettare approcci su misura per migliorare le opportunità di sviluppo di carriera per gli apprendisti.

Metodologia

Analisi di casi di studio: particolarmente utile nei moduli che trattano reti di pari, comunità di pratica e scenari di risoluzione dei problemi. Questo metodo prevede la presentazione di scenari reali o ipotetici ai tirocinanti, incoraggiandoli ad analizzare, discutere e proporre soluzioni. Questo approccio aiuta a comprendere le applicazioni pratiche dei concetti teorici e promuove capacità di pensiero critico.

Gioco di ruolo e simulazioni: per moduli su mentorship, networking e risoluzione collaborativa dei problemi. I partecipanti interpretano vari scenari che imitano sfide e interazioni del mondo reale. Questa tecnica di apprendimento esperienziale aiuta i tirocinanti a sviluppare competenze pratiche come comunicazione, negoziazione e lavoro di squadra.

Workshop interattivi: ideali per moduli incentrati sul miglioramento delle competenze e sulla crescita professionale. I workshop possono includere attività pratiche, discussioni di gruppo ed esercizi pratici. Questo formato è coinvolgente e consente l'applicazione diretta delle tecniche apprese, come il brainstorming o l'analisi delle cause profonde.

Abbinamento di mentorship e sessioni di feedback tra pari: utili in vari moduli, in particolare per promuovere reti di pari e pratiche comunitarie. Formatori sono abbinati a mentori per un apprendimento guidato. Possono anche essere incorporate sessioni di feedback tra pari, in cui i tirocinanti presentano il loro lavoro o le loro soluzioni e ricevono feedback costruttivi dai loro pari.

Strumenti di e-learning e collaborazione digitale: per tutti i moduli per integrare i metodi di apprendimento tradizionali. Piattaforme e strumenti online possono essere utilizzati per la condivisione di risorse, riunioni virtuali, forum di discussione e lavoro di progetto collaborativo. Questo approccio supporta l'apprendimento continuo e semplifica la connessione con professionisti del settore e comunità di pratica.

Valutazione

Per valutare l'efficacia dell'unità si suggeriscono le seguenti tecniche di valutazione

Quiz e test: per valutare i risultati basati sulla conoscenza, in particolare nei moduli che coprono concetti teorici di mentoring, networking e strategie di problem-solving. Questi

possono essere strutturati per valutare la comprensione dei concetti chiave, dei principi e delle tecniche trattati nella formazione.

Presentazioni e analisi di casi di studio: per i moduli che coinvolgono applicazioni del mondo reale, come la risoluzione dei problemi in contesti VET duali e il networking. Ai formatori sono assegnati casi di studio sul contenuto del modulo da analizzare e presentare alla classe. Questa metodologia valuta le loro capacità analitiche, la comprensione dei concetti teorici e la capacità di applicare questi concetti in scenari pratici e reali. Aiuta anche a valutare le loro capacità di presentazione e comunicazione.

Diari personali o portfolio: i formatori sono invitati a tenere un diario o un portfolio che documenti il loro percorso di apprendimento durante i moduli. Nel diario appuntano le riflessioni su ciò che hanno imparato, sulle sfide affrontate e su come hanno applicato l'apprendimento in situazioni pratiche. Questa metodologia valuta la comprensione e la crescita personale nel tempo.

Revisioni tra pari e valutazioni di gruppo: nei moduli che prevedono la risoluzione collaborativa dei problemi e la pratica della comunità. I pari possono rivedere i contributi reciproci e fornire feedback. Ciò non solo valuta la comprensione e le competenze dell'individuo, ma anche la sua capacità di lavorare in team e contribuire all'apprendimento collettivo.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- **Promuovi un ambiente di apprendimento interattivo:** incoraggia la partecipazione attiva e la discussione in classe. Utilizza metodi di insegnamento coinvolgenti come attività di gruppo, giochi di ruolo e casi di studio per rendere l'apprendimento più dinamico e pertinente.
- **Promuovi l'apprendimento riflessivo:** incoraggia i formatori a riflettere sulle loro esperienze di apprendimento e su come applicano le loro nuove conoscenze e competenze in situazioni pratiche. La riflessione può essere facilitata tramite diari, discussioni di gruppo o esercizi di autovalutazione.
- **Utilizza esempi del mondo reale:** collega concetti teorici a scenari del mondo reale per migliorare la comprensione e la pertinenza. Condividere esperienze personali, invitare relatori ospiti e analizzare casi di studio del mondo reale può aiutare gli studenti a vedere l'applicazione pratica del loro apprendimento.
- **Incoraggia l'apprendimento e il supporto tra pari:** facilita le opportunità per di imparare gli uni dagli altri tramite discussioni tra pari, progetti di gruppo e sessioni

di feedback tra pari. Ciò non solo aiuta a consolidare l'apprendimento individuale, ma crea anche un senso di comunità e collaborazione tra gli studenti.

- **Innova continuamente:** rimani informati sulle ultime tendenze e sui cambiamenti nel campo, e sii disposta ad adattare e aggiornare le tue competenze e necessario. Adotta nuovi strumenti, tecnologie e metodologie per mantenere l'esperienza di apprendimento fresca e coinvolgente.

Riferimenti

[ASQ \(American Society for Quality\)](#): Questa risorsa fornisce una panoramica dettagliata dei processi e delle tecniche di risoluzione dei problemi. Copre i passaggi coinvolti nella risoluzione dei problemi, come la definizione del problema, la generazione di soluzioni alternative, la valutazione e la selezione di alternative e l'implementazione delle soluzioni. Il sito offre anche articoli, libri, casi di studio e corsi di formazione

<https://www.mindtools.com/a6tcgqp/what-is-problem-solving>

<https://thesocialchangeagency.org/blog/how-to-create-and-manage-a-community-of-practice-or-peer-network/>

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Workshop su casi studio

Obiettivi dell'attività

Questo workshop di due ore vedrà i partecipanti lavorare in gruppo per analizzare casi di studio dettagliati che evidenziano varie sfide di problem-solving e orientamento nei programmi Dual VET. I partecipanti discuteranno e proporranno soluzioni, concentrandosi sullo sviluppo di strategie pratiche che possono essere applicate nei loro ambienti di formazione.

Gli obiettivi dell'attività sono;

- analizzare scenari del mondo reale per guidare gli apprendisti nello sviluppo della loro carriera e nella risoluzione dei problemi.
- sviluppare strategie e soluzioni pratiche per le sfide comuni nella formazione professionale.
- promuovere analisi e discussioni collaborative tra formatori.

Descrizione dell'attività

Introduzione (10 minuti)

- Panoramica degli obiettivi e della struttura del workshop.
- Attività rompighiaccio rapida per presentare i partecipanti e creare il gruppo di lavoro.

Analisi di casi studio (60 minuti)

- I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi.
- Ogni gruppo riceve un caso studio dettagliato che descrive uno specifico scenario di problem-solving o di orientamento professionale.
 - Esempi di caso studio:

- un apprendista impegnato a identificare obiettivi di carriera e sviluppare un piano di avanzamento di carriera.
 - Un team di apprendisti che affronta una sfida tecnica significativa nel proprio lavoro.
 - Un conflitto sul posto di lavoro che deve essere risolto tra apprendisti.
 - Uno scenario in cui gli apprendisti devono stabilire e partecipare a una rete di pari per discutere le tendenze del settore e le opportunità di miglioramento delle competenze.
- I gruppi leggono e analizzano il caso di studio assegnato per 20 minuti.
 - Ogni gruppo discute e propone soluzioni pratiche per 20 minuti, concentrandosi su:
 - Identificazione dei principali problemi e sfide
 - Applicazione di tecniche e strumenti di risoluzione dei problemi
 - Sviluppo di strategie per l'orientamento e il supporto alla carriera
 - Incoraggiamento della collaborazione e del networking tra pari.

Presentazioni e discussione di gruppo (40 minuti)

- Ogni gruppo presenta l'analisi del caso di studio e le soluzioni proposte in plenaria (5-7 minuti per gruppo).
- Il facilitatore guida una discussione di gruppo dopo ogni presentazione, incoraggiando gli altri partecipanti a fornire feedback e condividere ulteriori approfondimenti.
 - Quali soluzioni alternative potrebbero essere prese in considerazione?
 - Come possono queste soluzioni essere applicate in contesti diversi?
 - Quali sfide potrebbero sorgere durante l'implementazione di queste soluzioni?

Conclusione e feedback (10 minuti)

- Riepilogo dei principali spunti tratti dal workshop.
- I partecipanti compilano i moduli di feedback per valutare il workshop e fornire suggerimenti per future sessioni di formazione.

- Sessione finale di domande e risposte in cui i partecipanti possono porre domande e chiedere ulteriori consigli.

Risorse

- Opuscoli dettagliati di casi di studio
- Opuscoli di tecniche e strumenti di problem-solving
- Moduli di feedback
- Lavagna e pennarelli
- Quaderni e penne per i partecipanti
- Proiettore e schermo per la presentazione introduttiva
- Sistema audio per discussioni di gruppo
- Facilitatore con esperienza in formazione professionale e problem-solving

UNITÀ 5.3 Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Titolo dell'unità

Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti

Obiettivi dell'unità

L'obiettivo dell'Unità 5.3, "Adattare il supporto alle esigenze specifiche degli apprendisti", è quello di dotare i mentori e i formatori delle conoscenze e delle competenze necessarie per sviluppare e personalizzare il supporto e la guida per gli apprendisti nel contesto dell'istruzione e formazione professionale duale (DVET). Concentrandosi su percorsi personalizzati e sulla gestione dinamica del supporto, questa unità cerca di migliorare l'efficacia dei programmi di mentorship adattando i sistemi di supporto alle esigenze e alle preferenze uniche dei singoli apprendisti. Attraverso una serie di lezioni interattive, i partecipanti esploreranno strategie per riconoscere diversi stili di apprendimento, adattare gli approcci di mentorship, coltivare fiducia e competenza culturale e perfezionare i piani di supporto attraverso una valutazione e un feedback continui. Completando l'unità, i partecipanti saranno in grado di creare ambienti di apprendimento inclusivi e di supporto che promuovano la crescita, lo sviluppo e il successo degli apprendisti.

Contenuti suggeriti

Modulo 1: adattare la mentorship alle esigenze specifiche degli apprendisti

Riconoscere gli stili di apprendimento individuali

Questa lezione mira a identificare diversi stili di apprendimento degli apprendisti ed esplorare strategie per personalizzare il supporto in base alle preferenze di apprendimento individuali per evitare discrepanze tra lo stile di insegnamento di un formatore e il metodo di apprendimento di uno studente. Questa lezione introduce il concetto di stili di apprendimento diversi tra gli apprendisti ed esplora vari modelli di stili di apprendimento. Ecco alcuni modelli che possono essere inclusi nella lezione (ogni modello ha il questionario sugli stili di apprendimento come strumento per determinare lo stile di apprendimento preferito. Puoi trovare informazioni dettagliate dagli strumenti di stile di apprendimento nella sezione dei riferimenti):

- Modello di apprendimento VARK
- Modello di apprendimento e insegnamento Felder-Silverman.

- Teoria dell'apprendimento esperienziale Kolb
- Modello di apprendimento e insegnamento Gregorc
- Modello di apprendimento Dunn-Dunn

E' possibile utilizzare presentazioni di gruppo per modelli di apprendimento e valutazioni di stili di apprendimento, discussioni di gruppo sull'adattamento degli approcci di mentorship a diversi stili di apprendimento, scenari con gioco di ruolo per praticare il supporto personalizzato per facilitare un ambiente di apprendimento efficace.

Personalizzazione degli approcci di tutoraggio

Questa lezione mira ad aiutare i partecipanti a utilizzare strategie per valutare i bisogni individuali degli apprendisti, e adattare la loro azione di mentorship e orientamento e in base alle loro preferenze e ai punti di forza, utilizzando casi di studio ed esempi di supporto personalizzato. Questa lezione approfondisce la personalizzazione degli approcci di mentorship per soddisfare le esigenze uniche di ogni apprendista.

Per garantire un'esperienza di apprendimento efficace e pratica, sono utilizzate nella lezione casi di studio di esperienze di mentorship di successo, esercizi incentrati sull'adattamento delle tecniche di mentorship alle esigenze individuali degli apprendisti (ascolto attivo, coaching, feedback, definizione e pianificazione degli obiettivi, identificazione dei ruoli, domande socratiche, shadowing, delega dei compiti, networking, pratica riflessiva), attività di role-playing tra mentori e apprendisti, sessioni di brainstorming di gruppo per generare piani di supporto personalizzati per ipotetici apprendisti.

Coltivare la fiducia e la competenza culturale nel mentoring

Questa lezione sottolinea l'importanza di costruire un rapporto e una fiducia con gli apprendisti per fornire loro un supporto personalizzato efficace. La lezione tratta gli aspetti essenziali della competenza culturale nei programmi di formazione professionale, proponendo tecniche di mentoring culturalmente reattive, per promuovere la consapevolezza delle diversità e della complessità dei contesti e sviluppare strategie per identificare e mitigare i pregiudizi nelle relazioni di mentoring.

L'obiettivo è migliorare la comprensione da parte dei partecipanti del significato della fiducia nel mentoring, promuovere tecniche di comunicazione per stabilire un rapporto con gli apprendisti e approfondire strategie per mantenere riservatezza e professionalità nelle interazioni di mentoring.

La lezione, inoltre, mira ad analizzare i molteplici vantaggi dell'integrazione della consapevolezza della diversità culturale nei programmi di apprendistato e valutare e affrontare criticamente i casi di pregiudizi nelle dinamiche di mentoring.

La lezione può includere discussioni di gruppo sui vantaggi della competenza culturale nei programmi di apprendistato, casi di studio che illustrano l'implementazione di successo del mentoring culturalmente reattivo ed esercizi di role-playing per affrontare pregiudizi e stereotipi nelle interazioni di mentoring.

Modulo 2: gestione dinamica del supporto

Sviluppo di sistemi di supporto personalizzati

Questa lezione si concentra sui metodi per valutare i bisogni e le preferenze individuali degli apprendisti. L'obiettivo è rendere i formatori in grado di utilizzare vari strumenti e tecniche di valutazione per comprendere i requisiti degli apprendisti, come le tecniche di analisi delle esigenze e di progettazione del framework di supporto (**sondaggi e questionari, interviste, focus group, osservazione, analisi delle attività lavorative, valutazioni delle prestazioni, strumenti di autovalutazione, mappatura delle competenze, benchmarking, consultazione degli stakeholder**) per elaborare valutazioni delle esigenze e nell'identificazione di aree per supporto personalizzato.

La lezione tratta i principali passi per costruire piani di supporto efficace adattati alle esigenze individuali dell'apprendista, (**valutazione completa dei bisogni, strategie di apprendimento individualizzate, ambiente di apprendimento e di supporto, tutoraggio e coaching guidati, meccanismi di valutazione e feedback continui, strategie di intervento adattive, valutazione sistematica e miglioramento iterativo**); gli obiettivi SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) per lo sviluppo professionale dell'apprendista; le strategie attuabili per soddisfare le esigenze di supporto identificate.

Strategie per una comunicazione efficace con apprendisti diversi

La comunicazione è al centro di un mentoring di successo, in particolare quando ci si relaziona con apprendisti di background diversi. Durante questa lezione, i partecipanti esploreranno le principali strategie di comunicazione per promuovere comprensione, fiducia e supporto nelle relazioni di mentoring in contesti culturali diversi. La lezione evidenzia il ruolo della comunicazione, sottolineandone l'importanza nel creare un rapporto e promuovere l'apprendimento. I partecipanti saranno forniti di un repertorio di strumenti e strategie di comunicazione studiate per coinvolgere e responsabilizzare efficacemente apprendisti con background diversi. Attraverso la partecipazione attiva e la riflessione, saranno pronti ad applicare queste competenze nella loro pratica di mentoring,

promuovendo connessioni significative e facilitando il successo degli apprendisti. Questi tre sottoargomenti essenziali saranno implementati durante la lezione 2:

- 1. Ascolto empatico:** i partecipanti tratteranno l'arte dell'ascolto empatico, comprendendone l'importanza nel favorire connessioni in contesti caratterizzati da background culturali diversi. Attraverso attività e discussioni interattive, i partecipanti affineranno le proprie capacità di ascolto attento e risposta empatica.
- 2. Meccanismi di feedback:** i partecipanti esploreranno il potere del feedback costruttivo nel guidare la crescita degli apprendisti. I partecipanti saranno coinvolti in esempi pratici per fornire feedback in modo efficace e si impegneranno in esercizi per affinare le proprie capacità di fornire feedback.
- 3. Dialogo di supporto:** i partecipanti approfondiranno lo strumento del dialogo di supporto, esplorando tecniche per creare spazi di comunicazione sicuri e inclusivi. Attraverso esempi concreti e discussioni collaborative, i partecipanti acquisiranno spunti per gestire conversazioni difficili con empatia e professionalità.

Ottimizzazione dei piani di supporto: il processo iterativo del mentoring

Nella lezione 3, verrà trattato il processo critico di monitoraggio e adeguamento dei piani di supporto personalizzati. Come mentori, è essenziale riconoscere che i piani di supporto per gli apprendisti devono evolversi nel tempo per soddisfare efficacemente le loro mutevoli esigenze.

Durante la sessione, verranno analizzati i fattori che hanno un impatto sul cambiamento e sullo sviluppo dei piani di supporto come: *(1) i progressi dell'apprendista, (2) le tendenze del settore, (3) la valutazione e i feedback continui da parte di mentori, formatori e apprendisti, (4) i fattori esterni: cambiamenti nei requisiti normativi, condizioni economiche o priorità organizzative.*

Per monitorare e adattare efficacemente questi piani di supporto in evoluzione, mentori, formatori e apprendisti esploreranno come condurre valutazioni continue per tracciare i progressi dell'apprendista, adattare i piani di supporto in base ai risultati della valutazione e valutare i risultati degli interventi di supporto personalizzati. Entro la fine della lezione, i partecipanti avranno gli strumenti e le intuizioni necessarie per perfezionare i loro piani di supporto e ottimizzare i risultati per i loro apprendisti.

Metodologia

La metodologia per erogare i contenuti formativi in questa unità integra approcci interattivi, pratici e riflessivi per garantire esperienze di apprendimento approfondite e pratiche.

1. **Interviste:** sessioni di interviste in cui i partecipanti si alternano nel ruolo di mentori e apprendisti. I mentori possono porre domande per valutare le esigenze e le preferenze degli apprendisti, mentre gli apprendisti rispondono in base ai profili o agli scenari assegnati. Questa attività consente ai partecipanti di mettere in pratica tecniche efficaci e capacità di ascolto attivo.
2. **Workshop di valutazione dei bisogni:** dividi i partecipanti in piccoli gruppi e assegna a ciascun gruppo un settore o un campo professionale specifico e pertinente al programma di apprendistato. Fornisci loro risorse come descrizioni del lavoro di esempio, un report sul settore e casi di studio. Incarica ciascun gruppo di condurre una valutazione completa delle esigenze per gli apprendisti che entrano in quel particolare settore o campo. Possono presentare le loro scoperte e raccomandazioni al gruppo più ampio, promuovendo la collaborazione e la condivisione delle conoscenze.
3. **Postazioni per lo sviluppo delle competenze:** predisponi postazioni per lo sviluppo delle competenze in tutta la stanza, ciascuna incentrata su un diverso aspetto della valutazione dei bisogni (ad esempio, condurre interviste, somministrare sondaggi, analizzare dati). I partecipanti possono alternarsi tra le postazioni, impegnandosi in attività pratiche come giochi di ruolo, esercitarsi nella progettazione di sondaggi o interpretare i risultati della valutazione. Questo approccio fornisce un'esperienza di apprendimento dinamica e interattiva, consentendo ai partecipanti di acquisire esperienza pratica in varie tecniche di valutazione.
4. **Strumenti tecnologici interattivi:** introduci strumenti o piattaforme tecnologiche interattive progettate con lo scopo di valutazione dei bisogni. Ad esempio, i partecipanti potrebbero esplorare strumenti di sondaggio online per creare e somministrare questionari di valutazione dei bisogni campione, oppure potrebbero utilizzare simulazioni di realtà virtuale per esercitarsi a condurre interviste con apprendisti simulati. L'integrazione della tecnologia aggiunge un elemento di novità e interattività all'esperienza di apprendimento.
5. **Gite sul campo o visite in loco:** organizza gite sul campo o visite in loco presso organizzazioni o luoghi di lavoro pertinenti al programma di apprendistato. I

partecipanti possono osservare in prima persona l'ambiente in cui lavoreranno gli apprendisti e interagire con i professionisti del settore. Questa esperienza immersiva può fornire spunti preziosi sulle esigenze e le sfide specifiche affrontate dagli apprendisti in quel settore o contesto.

6. **Narrazione interattiva:** incoraggia i partecipanti a condividere aneddoti o storie personali relative alle loro esperienze nella valutazione delle esigenze degli apprendisti. La narrazione può stimolare lo scambio di spunti, le lezioni apprese e le *best practice* in modo più informale e coinvolgente. I partecipanti possono riflettere su scenari di vita reale e stabilire collegamenti con i concetti discussi nella lezione.

Valutazione

Valutazione dello stile di apprendimento: all'inizio della Lezione 1 i partecipanti completeranno una valutazione dello stile di apprendimento per identificare i propri stili di apprendimento preferiti. Questa valutazione può essere sotto forma di questionario o quiz basato su modelli di stile di apprendimento consolidati come VARK (Visuale, Uditivo, Lettura/Scrittura, Cinestetico) o Kolb's Learning Styles Inventory.

Portfolio dello stile di apprendimento: chiedi ai partecipanti di creare un portfolio personale dello stile di apprendimento in cui documentano i loro stili di apprendimento preferiti, i punti di forza e le aree di miglioramento. Questo portfolio può includere riflessioni su come intendono adattare i loro approcci di mentorship per accogliere diversi stili di apprendimento degli apprendisti.

Analisi del caso di studio: durante la Lezione 2, i partecipanti lavoreranno in piccoli gruppi per analizzare casi di studio o scenari che descrivono diversi stili di apprendimento e bisogni degli apprendisti. Ogni gruppo sarà incaricato di identificare lo stile di apprendimento dell'apprendista nel caso di studio e di fare brainstorming su strategie di supporto personalizzate su misura per quegli stili di apprendimento.

Esercizi di role-playing: nella lezione 3, i partecipanti si cimenteranno in esercizi di role-playing in cui simuleranno interazioni di mentorship con apprendisti con stili di apprendimento diversi. I partecipanti si alterneranno nel ruolo di tutor e apprendista, esercitandosi ad adattare gli approcci di mentorship alle preferenze di apprendimento individuali dell'apprendista.

Diario riflessivo: alla fine di ogni lezione, i partecipanti saranno incoraggiati a tenere un diario personale, in cui potranno scrivere le loro osservazioni, intuizioni e conclusioni tratte dalla lezione. Ciò consente loro di elaborare le esperienze di apprendimento e identificare aree di ulteriore sviluppo nella loro pratica di mentorship.

Suggerimenti per insegnanti, formatori ed educatori

- Utilizza strumenti di apprendimento interattivi: incorpora strumenti basati sulla tecnologia come quiz online, sondaggi interattivi o simulazioni di realtà virtuale per coinvolgere i partecipanti e approfondire la loro comprensione dei concetti di mentorship personalizzato.
- Coltiva una comunità di pratica: attiva una comunità di pratica virtuale o fisica in cui i partecipanti possono connettersi, condividere risorse e collaborare oltre la durata del modulo. Incoraggia opportunità di networking, mentorship e sviluppo professionale all'interno della comunità.

Riferimenti

- Romanelli F, Bird E, Ryan M. Learning styles: a review of theory, application, and best practices. Am J Pharm Educ. 2009 Feb 19;73(1):9. doi: 10.5688/aj730109. PMID: 19513146; PMCID: PMC2690881.
- Alzain Meftah Alzain, Gren Ireson, Steve Clark, & Ali Jwaid. (June 2017/18). Learning Style Instruments: Implications of Content. International Journal of Sustainable Energy Development (IJSED), 6(1). Retrieved from Nottingham Trent University, United Kingdom.

ATTIVITÀ PRATICA 1

Nome dell'attività

Sviluppo di un modello di piano di mentorship

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica nella creazione di un modello di piano di mentorship su misura per le esigenze specifiche degli apprendisti nel loro specifico contesto di istruzione e formazione professionale.

Descrizione dell'attività

- Durata: 90 minuti
- Dimensioni del gruppo: 4-5 partecipanti

1. Introduzione (15 minuti)

Inizia esaminando i componenti chiave di un piano di supporto al mentoring e discutendo le best practice per lo sviluppo di template. Sottolinea l'importanza della personalizzazione e della flessibilità nell'accogliere le diverse esigenze degli apprendisti.

2. Sviluppo dell'attività (60 minuti)

Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e fornisci loro esempi di piani di supporto al mentoring come riferimenti. Ogni gruppo lavorerà in collaborazione per sviluppare una bozza di piano di supporto al mentoring nel loro specifico programma di apprendistato. Il modello dovrebbe includere sezioni per:

- Informazioni di base per gli apprendisti
- Bisogni di supporto identificati e obiettivi di apprendimento
- Strategie per il supporto personalizzato
- Obiettivi SMART per lo sviluppo degli apprendisti
- Meccanismi di valutazione e feedback
- Strategie di adattamento per le esigenze in evoluzione degli apprendisti
- Riferimenti e risorse per ulteriore supporto

3. Presentazioni e discussioni di gruppo(15 minuti)

Ogni gruppo presenta il proprio modello di bozza alla classe, evidenziando le caratteristiche chiave e la logica alla base delle proprie scelte di progettazione. Incoraggia i partecipanti a discutere i punti di forza e di debolezza di ogni modello e a condividere approfondimenti sullo sviluppo di un piano di supporto al mentoring efficace.

Risorse

- Esempi di piani di supporto al mentorship
- Modelli per la documentazione del piano di supporto al mentorship
- Lavagna o lavagna a fogli mobili per presentazioni di gruppo

Per saperne di più

- <https://mhdi.unl.edu/Mentoring%20Plan%20MHDI.pdf>
- S. Cox, C. Bachkirova, and P. Clutterbuck (2014). "The Complete Handbook of Coaching," SAGE Publications Ltd.

ATTIVITÀ PRATICA 2

Nome dell'attività

Laboratorio di valutazione dei bisogni

Obiettivi dell'attività

Questa attività mira a fornire ai partecipanti un'esperienza pratica nella valutazione dei bisogni per comprendere le esigenze e le preferenze individuali degli apprendisti.

Descrizione dell'attività

- Durata: 120 minuti
- Dimensioni del gruppo: 4-5 partecipanti

1. Introduzione (15 minuti)

Inizia con una panoramica dell'importanza della valutazione dei bisogni nello sviluppo di sistemi di supporto personalizzati per gli apprendisti. Evidenzia i vari strumenti e tecniche di valutazione menzionati nella lezione.

2. Esercizio di valutazione delle esigenze (90 minuti)

- Dividi i partecipanti in piccoli gruppi e assegna a ciascun gruppo uno scenario specifico correlato alle esigenze di supporto degli apprendisti (ad esempio, un apprendista che ha difficoltà con la gestione del tempo, un apprendista che affronta barriere linguistiche).
- Fornisci ai partecipanti strumenti di valutazione dei bisogni come sondaggi, questionari e guide per i colloqui.
- Ogni gruppo conduce una valutazione delle esigenze per lo scenario assegnato, utilizzando gli strumenti forniti per raccogliere informazioni sulle esigenze, le preferenze e le sfide degli apprendisti.
- Incoraggia i partecipanti a collaborare e a fare brainstorming su strategie efficaci per identificare e affrontare le esigenze di supporto identificate.

3. Presentazioni e discussioni di gruppo (15 minuti)

- Ogni gruppo presenta i risultati dell'esercizio di valutazione dei bisogni, discutendo le intuizioni chiave acquisite e le strategie di supporto proposte
- Facilita una discussione tra i partecipanti per confrontare e mettere a confronto i diversi approcci adottati da ogni gruppo ed esplorare temi e sfide comuni nella valutazione dei bisogni degli apprendisti.

Risorse

- Esempi di strumenti di valutazione dei bisogno (sondaggi, questionari, tracce per interviste)
- Scenari di casi relativi alle esigenze di supporto degli apprendisti

Per saperne di più

- Catherine M. Sleezer, Darlene F. Russ-Eft, and Kavita Gupta (2006). "Needs Assessment: An Overview," Center for Applied Research in Education.