



Co-funded by the
European Union



Alliance for a Net Positive Performing Arts Sector

**WP3 – Progettazione e sviluppo del
programma di formazione online INSPIRE e
del manuale pratico**

**Capitolo 1: Pratiche didattiche avanzate per
l'apprendimento permanente nel settore
delle arti dello spettacolo**

Autori: Accademia Teatro alla Scala & STEPP

Informazioni sul documento

Titolo del progetto	Alleanza per un settore delle arti dello spettacolo a impatto netto positivo
Acronimo del progetto	INSPIRE
Programma	ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO- ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP
Numero del progetto	101139932
Data di inizio	01/04/2024
Data di fine	31/03/2027
Pacchetto di lavoro	WP3 - Progettazione e sviluppo del programma di formazione online INSPIRE e del manuale pratico
WP correlati	WP2, WP3, WP4, WP5
Organizzazione capofila	Accademia Teatro alla Scala
Livello di diffusione	PU-Pubblico
Nome dei documenti	T3.4 – Elaborazione del Manuale pratico INSPIRE per formatori Capitolo 1 Contenuto
Tipo	R-Documento
Nessun risultato / Traguardo	D3.2



Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'EACEA. Né l'Unione Europea né l'autorità che ha concesso il finanziamento possono essere ritenute responsabili per essi.

Dichiarazione di non responsabilità

Le informazioni, la documentazione e i dati contenuti nel presente documento sono stati redatti dal consorzio del progetto INSPIRE nell'ambito della convenzione di sovvenzione CE n. 101139932 e non riflettono necessariamente il punto di vista della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

Il presente documento contiene lavori originali inediti, salvo dove diversamente indicato. Il riconoscimento di materiale pubblicato in precedenza e del lavoro di altri è stato effettuato mediante citazioni appropriate, citazioni o entrambi. La riproduzione è autorizzata purché ne sia indicata la fonte.

Qualsiasi diffusione dei risultati riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute. La responsabilità esclusiva del contenuto della presente pubblicazione è degli autori.

Messaggio sul copyright (solo per le relazioni pubbliche)

La presente relazione, se non riservata, è concessa in licenza ai sensi della licenza Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0); una copia è disponibile all'indirizzo: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Cronologia del documento

Versione	Data	Inviato da	Revisionato da	Note
VER0	30.6.25	Accademia Scala & STEPP		
VER1	31.8.25	Accademia Scala & STEPP		
VER2	15-9-25	Accademia Scala & STEPP		



VER3	17-9-25	Accademia Scala & STEPP		
VER4	18/10/2025	Accademia Scala & STEPP	PI4SD	Varie modifiche relative al contenuto e alla formattazione del capitolo.

Ubicazione del documento

L'ultima versione di questo documento controllato è archiviata in BaseCamp



Indice

Capitolo 1: Pratiche didattiche avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo	8
Scopo, risultati di apprendimento e lezioni del capitolo 1	8
Base di conoscenze	11
1.1. Lezione 1: Apprendimento basato sulle competenze (CBL)	11
1.1.1. Concetti chiave.....	11
1.1.2. Dal concetto all'applicazione: osservare e strutturare la competenza	18
1.2. Lezione 2: Insegnamento vs formazione	20
1.2.1. Insegnamento vs formazione	20
1.2.2. Ruoli diversi nel processo educativo.....	20
1.3. Lezione 3: Un approccio incentrato sullo studente	27
1.3.1. Approccio incentrato sullo studente vs approccio incentrato sull'insegnante	27
1.3.2. Conoscere il proprio gruppo target	30
1.3.3. La propria identità come formatore di insegnanti.....	33
1.3.4. Studenti della formazione professionale	34
1.3.5. Percorsi individuali per singoli studenti	35
1.3.6. Affrontare i disturbi dell'apprendimento e i bisogni speciali	36
1.3.7. Sostenibilità nell'erogazione della formazione	37
1.4. Lezione 4: Approcci didattici e formativi	41
1.4.1. Progettazione di percorsi e strutture di apprendimento	41
1.4.2. Apprendimento formale, non formale e informale	43
1.4.3. Apprendimento online	44
1.4.4. Apprendimento e formazione dal vivo faccia a faccia	47
1.4.5. Apprendimento basato sul portfolio e badge digitali	49
1.4.6. Apprendimento ibrido	50
1.4.7. Formati misti digitali-analogici.....	51
1.5. Lezione 5: Metodologie di insegnamento e formazione	54
1.5.1. Fondamenti della metodologia di insegnamento e formazione	54
1.5.2. Metodi di insegnamento fondamentali	55

1.5.3.	Strategie attive e incentrate sullo studente	56
1.5.4.	Apprendimento collaborativo ed esperienziale	57
1.5.5.	Metodi di apprendimento basati sulla simulazione e digitali.....	58
1.6.	Lezione 6: Sviluppo di un programma di formazione	61
1.6.1.	Analisi delle esigenze formative	61
1.6.2.	Sviluppo di una strategia di insegnamento e formazione	62
1.6.3.	Sviluppo di una formazione incentrata sul discente.....	63
1.6.4.	Sviluppo di un percorso formativo.....	64
1.6.5.	Sviluppo intelligente di materiali didattici e formativi	65
1.6.6.	Sviluppo e fornitura di materiali didattici	65
1.7.	Lezione 7: Sviluppo di una valutazione e certificazione basate sulle competenze	70
1.7.1.	Valutazione sommativa vs formativa.....	70
1.7.2.	Valutazione per la certificazione e la qualificazione.....	71
1.7.3.	Sviluppo di una strategia di valutazione	72
1.7.4.	Metodi di valutazione standard	77
1.7.5.	Garantire equità, autenticità e qualità nella valutazione	80
1.7.6.	Dalla valutazione al riconoscimento e alla certificazione	81
1.7.7.	Forme e quadri emergenti di riconoscimento dell'apprendimento	83
1.8.	Riferimenti	87
Piano didattico		90
Dispense delle attività per l'apprendimento F2F.....		124
Risorse per l'apprendimento autonomo (SDL)		126
Quiz di valutazione		130
Elenco delle tabelle		
Tabella 1.1.....		12
<i>Percorsi formativi professionali vs. percorsi accademici</i>		12
Tabella 1.2.....		32
<i>Conoscenze, competenze, responsabilità e autonomia.....</i>		32
Tabella 1.3.....		70

Misurazione del processo rispetto al risultato70

Elenco delle figure

Figura 1.151
Elementi di un corso di formazione certificato51
 Figura 1.252
Percorso di apprendimento permanente52
 Figura 1.352
Formazione sulla manutenzione52
 Figura 1.452
Frequenza52
 Figura 1.553
Riconoscimento dell'apprendimento precedente53



Capitolo 1: Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo

Scopo, risultati di apprendimento e lezioni del capitolo 1

Numero capitolo: 1	Titolo: Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo
Livello di apprendimento: Livello EQF 5	Durata: 10 ore 5 ore di apprendimento frontale e 5 ore di apprendimento autonomo
<p>Scopo del capitolo:</p> <p>Lo scopo di questo capitolo è quello di introdurre i concetti e le metodologie fondamentali che sono alla base dell'apprendimento basato sulle competenze nei settori delle arti dello spettacolo e della creatività. Il capitolo mira ad aiutare i formatori e gli educatori dell'istruzione superiore e della formazione professionale a comprendere in che modo l'apprendimento permanente, l'adattabilità e gli approcci incentrati sul discente sostengono lo sviluppo di competenze sostenibili, digitali e imprenditoriali. Questo capitolo sottolinea anche la dimensione istituzionale dell'apprendimento continuo, evidenziando come le organizzazioni possano coltivare culture dell'apprendimento che incoraggiano la curiosità, la collaborazione e la crescita professionale.</p>	
<p>Risultati di apprendimento:</p> <p>Conoscenze:</p> <p>Al termine del modulo, il partecipante sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrivere le caratteristiche dei diversi gruppi target e contesti di apprendimento nei settori delle arti dello spettacolo e dell'educazione culturale. • Riconoscere i vari livelli e sistemi educativi (formali, non formali, informali) rilevanti per la formazione basata sulle competenze. • Spiegare le diverse metodologie e strumenti per progettare e fornire esperienze di apprendimento efficaci. • Delineare il processo di sviluppo di percorsi formativi, materiali didattici ed esercizi in linea con i principi dell'apprendimento basato sulle competenze. • Identificare metodi efficaci per fornire feedback e condurre valutazioni nell'istruzione basata sulle competenze. • Distinguere tra diversi tipi di apprendimento (ad esempio, esperienziale, basato su progetti, basato sul lavoro, misto e permanente). <p>Competenze:</p> <p>Al termine del modulo, il partecipante sarà in grado di:</p>	

- Progettare attività di apprendimento ed esercizi che integrino conoscenze, abilità e attitudini in un quadro basato sulle competenze.
- Applicare metodologie incentrate sul discente ed esperienziali (come l'apprendimento basato su progetti, sul lavoro e collaborativo) per coinvolgere discenti diversi.
- Adattare gli approcci didattici e formativi a diversi gruppi target, ambienti di apprendimento e livelli di competenza.
- Facilitare processi di apprendimento riflessivo che incoraggino l'autonomia, il pensiero critico e l'autovalutazione.
- Utilizzare strumenti di apprendimento digitale e misto, tra cui la piattaforma online INSPIRE, per supportare l'interazione, la collaborazione e l'accessibilità nella erogazione della formazione.
- Fornire feedback costruttivi e basati su prove concrete agli studenti e utilizzare i risultati delle valutazioni per migliorare i risultati dell'apprendimento.
- Naviga nella piattaforma di apprendimento online INSPIRE applicando e combinando pratiche didattiche avanzate per l'apprendimento permanente nelle arti dello spettacolo e nelle industrie culturali

Competenze:

Al termine del modulo, il partecipante avrà acquisito responsabilità e autonomia e sarà in grado di:

- Applicare il quadro INSPIRE per progettare e fornire una formazione basata sulle competenze, incentrata sullo studente e inclusiva nei settori delle arti dello spettacolo e della cultura.
- Adattare e valutare le strategie di insegnamento, mentoring e valutazione in risposta alle diverse esigenze degli studenti e ai mutevoli contesti educativi.
- Dimostrare una pratica professionale e riflessiva collaborando con i colleghi, sostenendo standard etici e sostenibili e migliorando continuamente le proprie prestazioni didattiche.

Lezioni del capitolo:
Lezione 1: Apprendimento basato sulle competenze (CBL)

- Introduzione all'apprendimento basato sulle competenze
- Concetti chiave
- Dal concetto all'applicazione: osservare e strutturare le competenze

Lezione 2: Insegnamento vs formazione

- Insegnamento e formazione: scopo, differenze e complementarità
- Ruoli nel processo di istruzione e formazione
- Attori chiave: studenti, insegnanti, formatori, mentori e valutatori
- Un insieme compatto di competenze per principianti



Lezione 3: Un approccio incentrato sullo studente

- Lo studente al centro: comprendere il background, le motivazioni e il contesto degli studenti
- L'insegnante-formatore come facilitatore: da fornitore di conoscenze a facilitatore dell'apprendimento
- Attivare e coinvolgere gli studenti in ambienti faccia a faccia e online
- Progettare percorsi di apprendimento inclusivi e individuali

Lezione 4: Approcci didattici e formativi

- Progettare percorsi e strutture di apprendimento
- Integrare i principi pedagogici nella progettazione dell'apprendimento
- Contesti di apprendimento formali, non formali e informali
- Ambienti di apprendimento online e faccia a faccia
- Apprendimento basato sul portfolio e strumenti di riconoscimento digitale
- Modelli di apprendimento ibridi e misti

Lezione 5: Metodologie di insegnamento e formazione

- Fondamenti della metodologia di insegnamento e formazione
- Metodi di insegnamento fondamentali
- Strategie attive e incentrate sullo studente
- Apprendimento collaborativo ed esperienziale
- Metodi di apprendimento basati sulla simulazione e digitali

Lezione 6: Sviluppo di un programma di formazione

- Analisi delle esigenze formative
- Sviluppo di una strategia di insegnamento e formazione
- Sviluppo di percorsi formativi incentrati sullo studente
- Sviluppo e fornitura intelligenti di materiali didattici e formativi

Lezione 7: Sviluppo di una valutazione e certificazione basate sulle competenze

- Tipi e finalità della valutazione
- Progettazione e implementazione di una strategia di valutazione
- Garantire equità, autenticità e qualità nella valutazione
- Riconoscimento, certificazione e quadri emergenti

Apprendimento autonomo

- Biblioteca digitale sull'apprendimento autonomo: sotto forma di link ad articoli, video, ecc.
- Un'attività basata su un progetto
- Un caso di studio con domande di riflessione

Base di conoscenza

Capitolo n.: 1	Titolo: Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo
Titolo della base di conoscenze	Orientamento alle pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente da applicare al programma INSPIRE e rivolte al settore delle arti dello spettacolo

1.1. Lezione 1: Apprendimento basato sulle competenze (CBL)



Apprendimento basato sulle competenze (CBL)

Il capitolo 1 del Manuale pratico INSPIRE introduce una serie di metodologie incentrate sullo studente, tra cui approcci basati su progetti, micro-apprendimento, apprendimento misto, apprendimento basato sul lavoro e altri approcci di istruzione non formale. Per applicare i principi di sostenibilità nell'erogazione della formazione, integrare strumenti digitali per l'apprendimento misto e a distanza e rafforzare l'impegno su temi quali la sostenibilità, la digitalizzazione e l'imprenditorialità, è essenziale partire dai concetti fondamentali dell'apprendimento basato sulle competenze (CBL).

La riflessione si basa sul curriculum e sui contenuti formativi di recente istituzione del **programma di formazione online INSPIRE**, che pone forte enfasi sugli approcci di apprendimento basati su progetti, micro, misti e basati sul lavoro. Supporta il pubblico di destinazione nella progettazione e nell'implementazione di attività formative efficaci, sia faccia a faccia che online, sfruttando appieno i moderni ambienti di apprendimento digitale.

Questa lezione introduce i concetti chiave dell'apprendimento basato sulle competenze nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (IFP). Questi concetti costituiscono la base per le lezioni che seguono. Al termine di questa sezione, gli studenti saranno in grado di comprendere il concetto e lo scopo dell'IFP, riconoscere come le competenze sono descritte attraverso le abilità, le conoscenze di base e gli atteggiamenti e vedere come questi componenti si inseriscono in diversi tipi di profili di competenza.

1.1.1. Concetti chiave



Per garantire la chiarezza concettuale, è importante stabilire una terminologia condivisa ed evitare interpretazioni multiple causate da differenze nazionali o tradizioni formative. Il linguaggio quotidiano spesso offusca i significati specialistici, quindi un quadro concettuale chiaro è essenziale per una comprensione comune. Tra i concetti chiave che costituiscono la base dell'apprendimento basato sulle competenze, il primo e più fondamentale è l'istruzione e la formazione professionale (IFP).

Istruzione e formazione professionale (IFP)

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) è un percorso di apprendimento progettato per fornire alle persone le competenze, le conoscenze e l'esperienza pratica specifiche necessarie per accedere e progredire nella professione o nell'occupazione scelta. Si basa sul principio dell'apprendimento attraverso la pratica, combinando la comprensione teorica con l'applicazione pratica per preparare gli studenti alle reali esigenze della vita lavorativa.

Il termine "**professionale**" si riferisce a un percorso che porta direttamente a una professione o a un mestiere. Si concentra sullo sviluppo di competenze specifiche di un settore, come la sanità, l'edilizia, l'ospitalità, la tecnologia dell'informazione o le arti dello spettacolo.

L'istruzione rappresenta l'acquisizione di conoscenze teoriche. Ad esempio, uno studente di infermieristica apprende nozioni di anatomia, etica medica e farmacologia come parte della sua formazione accademica di base.

La formazione è l'applicazione pratica di tale teoria attraverso tirocini, simulazioni, esercitazioni di laboratorio o esperienze sul posto di lavoro che consentono agli studenti di applicare le conoscenze in contesti professionali autentici.

Combinando queste tre dimensioni, l'IFP offre un approccio completo e adattabile allo sviluppo professionale, garantendo che gli studenti acquisiscano sia le conoscenze che le abilità pratiche richieste dal mercato del lavoro.

Uno dei punti di forza dell'IFP risiede nel suo **collegamento diretto con l'occupazione**. I programmi sono spesso sviluppati in collaborazione con i datori di lavoro e gli organismi industriali per garantire che la formazione rifletta le attuali realtà del mondo del lavoro e le esigenze emergenti in termini di competenze. Questo stretto rapporto rende i diplomati dell'IFP particolarmente avvantaggiati per entrare nel mercato del lavoro al termine dei loro studi. In molti casi, i sistemi di IFP includono anche apprendistati, tirocini obbligatori o modelli di formazione duale, che aiutano gli studenti a costruire reti e acquisire conoscenze pratiche anche prima del diploma.

Un'altra caratteristica distintiva dell'IFP è il suo **equilibrio tra teoria e pratica**. Gli studenti esplorano il *perché* attraverso la comprensione concettuale ed etica, sviluppando al contempo il *come* attraverso l'applicazione diretta. Questa combinazione produce professionisti che non solo sono tecnicamente competenti, ma anche riflessivi e consapevoli dei contesti sociali e organizzativi più ampi in cui lavorano.

L'IFP e l'istruzione accademica sono spesso percepiti come due percorsi di apprendimento separati, ma in pratica formano parte di un continuum. Molti programmi di istruzione superiore, in particolare nei campi applicati come le arti o l'ingegneria, integrano forti componenti professionali, mentre i moderni percorsi di IFP includono sempre più elementi di analisi critica e indagine teorica. La tabella seguente riassume le principali differenze tra i due approcci.

Tabella 1.1

Percorsi di formazione professionale e percorsi accademici



Aspetto	IFP	Istruzione accademica
Focus	Competenze pratiche e preparazione diretta al lavoro	Conoscenze teoriche e pensiero critico
Struttura	Spesso più breve, include tirocini	Di durata più lunga, include progetti di ricerca
Risultato	Immediata occupabilità in un campo specifico	Formazione ampia, spesso finalizzata a ulteriori studi
Modalità di apprendimento	Orientata alla pratica	Basata su lezioni frontali e ricerca
Percorso tipico	Tecnico, mestieri specializzati, ruoli di servizio	Professionista, manager, ruoli accademici

Entrambi i percorsi sono preziosi e possono completarsi a vicenda. Infatti, alcuni studenti scelgono di combinarli conseguendo titoli accademici dopo aver completato la formazione professionale, o viceversa, a seconda dei loro obiettivi di carriera e dei loro interessi in evoluzione. Nel contesto del progetto INSPIRE, la formazione professionale è intesa in senso lato come comprensiva del settore delle arti dello spettacolo, dove le professioni creative e tecniche richiedono la stessa integrazione di comprensione teorica e padronanza pratica.

Competenza

La competenza si riferisce alla capacità di un individuo di svolgere compiti e responsabilità in modo efficace in un contesto specifico. Comprende non solo la capacità tecnica di fare qualcosa, ma anche la comprensione più profonda, la mentalità e il contesto necessari per farlo bene, in modo coerente e responsabile.

Essere competenti significa molto più che sapere come fare qualcosa. Implica l'integrazione di vari elementi che insieme garantiscono prestazioni di qualità. Questi elementi includono **le competenze, le conoscenze di base, gli atteggiamenti sottostanti** e, in molti casi, **la consapevolezza della legislazione o delle normative pertinenti**.

Per comprendere meglio come funziona la competenza nella pratica, è utile osservare come si manifesta la prestazione in contesti lavorativi reali, dove le azioni rivelano comprensione e responsabilità. Essere competenti significa essenzialmente essere in grado di svolgere un compito secondo gli standard richiesti. Questa prestazione non viene giudicata isolatamente, ma all'interno di un ruolo, una situazione o una serie di aspettative particolari. Ad esempio, un elettricista competente non solo deve sapere come installare i cavi, ma anche garantire gli standard di sicurezza, comunicare con i clienti e adattarsi alle diverse condizioni del sito. La competenza è specifica del contesto. Una persona può essere competente in un settore o in un ruolo lavorativo, ma non necessariamente in un altro, a meno che non sviluppi le capacità e la comprensione corrispondenti.

Questa concezione della competenza come contestuale e integrata è strettamente in linea con le definizioni adottate dai quadri europei quali l'European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) e il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop).

L'ESCO applica la stessa definizione di competenza del Quadro europeo delle qualifiche (EQF). Secondo tale definizione, *"competenza significa la capacità comprovata di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni lavorative o di studio e nello sviluppo professionale e personale"*. Le competenze sono espresse in termini di responsabilità e autonomia. Sebbene talvolta utilizzati come sinonimi, i termini *abilità* e *competenza* hanno un ambito di applicazione diverso. Una *abilità* si riferisce tipicamente all'uso di metodi o strumenti in un contesto particolare e in relazione a compiti definiti, mentre *la competenza* è più ampia e si riferisce alla capacità di una persona, di fronte a situazioni nuove e sfide impreviste, di utilizzare e applicare conoscenze e abilità in modo indipendente e autonomo (ESCO, 2027).

Il Cedefop definisce la competenza come *"la capacità dimostrata di utilizzare conoscenze, know-how, esperienza e abilità professionali, personali, sociali o metodologiche in situazioni lavorative o di apprendimento e nello sviluppo professionale e personale"*. Questa definizione chiarisce che la competenza non si limita agli elementi cognitivi (teoria, concetti o conoscenze tacite), ma comprende anche aspetti funzionali (abilità tecniche), attributi interpersonali (abilità sociali o organizzative) e valori etici. La competenza può essere individuale o collettiva e si applica non solo alle persone, ma anche ai team, alle organizzazioni o alle regioni (Cedefop, n.d.).

Al fine di tradurre queste definizioni in termini pratici di apprendimento e valutazione, le sezioni seguenti descrivono le componenti principali della competenza - abilità, conoscenze di base, atteggiamento e, se del caso, consapevolezza della legislazione - che insieme garantiscono prestazioni efficaci in contesti professionali reali.

Abilità

Le abilità si riferiscono alle *capacità osservabili e misurabili* che consentono a un individuo di svolgere compiti in modo efficace. Rappresentano la dimensione pratica e orientata all'azione della competenza, ciò che una persona è in grado di *fare* in situazioni lavorative reali.

Le abilità possono assumere diverse forme, come le abilità tecniche (ad esempio, l'utilizzo di macchinari o strumenti digitali), le abilità cognitive (come l'analisi delle informazioni o la risoluzione di problemi) e le abilità interpersonali (ad esempio, la comunicazione chiara o la collaborazione all'interno di un team).

Nella formazione professionale, le abilità costituiscono la base delle prestazioni professionali. Rendono la competenza visibile e misurabile, descrivendo come un individuo applica le conoscenze nella pratica. Una descrizione chiara e coerente delle abilità garantisce che formatori, discenti e datori di lavoro condividano la stessa comprensione di ciò che costituisce una prestazione di successo. Quando i discenti dimostrano la padronanza delle abilità previste nel contesto, possiamo essere certi che hanno raggiunto la competenza correlata.

Esempio: tecnico di scena

Si consideri un tecnico di scena la cui competenza riguarda la costruzione di scenografie. Per dimostrare questa competenza, lo studente deve dimostrare di saper leggere e interpretare accuratamente i progetti, spostare e assemblare le strutture in modo sicuro, sollevare oggetti utilizzando tecniche ergonomiche corrette, richiedere assistenza quando necessario e scegliere l'illuminazione appropriata durante l'allestimento.

	<p>Osservando queste azioni concrete, i formatori possono valutare in modo affidabile se le prestazioni dello studente soddisfano lo standard di competenza richiesto.</p>
<p>Conoscenze di base</p>	<p>La conoscenza si riferisce <i>all'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche</i> relativi a un campo di lavoro o di studio e, più specificamente, alla competenza in cui essa si manifesta. Fornisce le basi concettuali e fattuali che sostengono le prestazioni qualificate. Senza la conoscenza, le competenze rischiano di diventare meccaniche o rigide, prive della comprensione che consente ai professionisti di adattarsi, ragionare e prendere decisioni informate.</p> <p>Secondo l'ESCO e il Quadro europeo delle qualifiche (EQF),</p> <p>"La conoscenza è il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. È l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relativi a un campo di lavoro o di studio." (ESCO, 2027)</p> <p>Sia le abilità che le competenze si basano su conoscenze fattuali e teoriche, ma differiscono nel modo in cui tali conoscenze vengono applicate e messe in pratica. In questo senso, la conoscenza è alla base della competenza, fornendo il <i>perché</i> dietro al <i>come</i>. Spiega il ragionamento alla base delle azioni professionali, le convenzioni, le regole, le tradizioni e le buone pratiche che danno significato e coerenza alle prestazioni.</p> <p>Nell'istruzione professionale, questo aspetto viene spesso definito come <i>conoscenza di base</i>, ovvero la comprensione essenziale che sostiene una pratica efficace. Può includere principi teorici generali (come la sicurezza elettrica o l'ergonomia) e conoscenze specifiche del contesto (come le usanze locali, le routine di produzione o gli standard sul posto di lavoro). La conoscenza può quindi essere sia indipendente, come "Nozioni di base sull'elettricità" o "Apparecchiature di illuminazione", sia situazionale, come "Conoscere le norme di sicurezza locali" o "Sapere dove accendere le luci".</p> <p>Per illustrare questo concetto, si consideri l'esempio di uno chef, che deve comprendere le leggi sulla sicurezza alimentare, le tecniche di cottura e la nutrizione, non semplicemente seguire una ricetta. Allo stesso modo, un infermiere deve conoscere i principi della biologia umana, della farmacologia e dei protocolli medici, non solo eseguire procedure di routine. Queste conoscenze di base garantiscono che le prestazioni non siano solo efficienti, ma anche informate, responsabili e adattabili alle diverse circostanze.</p> <p>Esempio - Tecnico di scena</p> <p><i>Tornando all'esempio di un tecnico di scena la cui competenza riguarda la costruzione di scenografie, le conoscenze di base includono la comprensione dei simboli utilizzati nei progetti tecnici, la conoscenza delle tecniche appropriate di montaggio delle scenografie e l'applicazione dei principi ergonomici per garantire un lavoro sicuro ed efficace.</i></p> <p><i>L'insegnamento di queste conoscenze fornisce agli studenti le basi concettuali necessarie</i></p>

per padroneggiare le loro abilità pratiche e trasferire tali abilità con sicurezza in contesti nuovi o sconosciuti.

In sintesi, le conoscenze di base trasformano le abilità in competenze. Esse collegano ciò che una persona fa con il motivo per cui dovrebbe farlo in quel modo, garantendo prestazioni non solo accurate, ma anche intelligenti, adattabili e professionalmente valide.

Atteggiamento

In ogni professione, l'atteggiamento richiesto dipende dalla natura del lavoro e dall'ambiente di lavoro. Non si tratta solo di ciò che una persona fa, ma anche di come lo fa. Nell'istruzione e nella formazione professionale, l'atteggiamento rappresenta il lato umano e comportamentale della competenza, influenzando il modo in cui gli individui pensano, agiscono e collaborano in contesti professionali.

Si pensi a qualcuno che lavora dietro le quinte in un teatro, come un direttore di produzione. Questa persona ha bisogno di qualcosa di più della competenza tecnica. Ha bisogno di un atteggiamento che rifletta i valori e le esigenze del mondo delle arti dello spettacolo, come il lavoro di squadra, l'adattabilità, la responsabilità e la consapevolezza artistica. Sebbene ogni lavoro comporti azione e movimento, ogni professione richiede un atteggiamento distinto che dia significato alla performance.

L'atteggiamento modella tre aspetti chiave del comportamento professionale:

- ➔ **L'intenzione: perché è importante ciò che fai:** due persone possono compiere la stessa azione, ma con intenzioni completamente diverse. Un gruista può concentrarsi sulla precisione, sui tempi e sul rispetto di un piano tecnico, mentre un responsabile della produzione di spettacoli coordina i movimenti e i tempi per raggiungere uno scopo artistico. In quest'ultimo caso, l'intenzione include la sensibilità alle emozioni, la comprensione artistica e la reattività allo spettacolo dal vivo. La stessa azione acquista un significato completamente diverso quando è guidata da uno scopo diverso. L'intenzione fornisce quindi una direzione, garantendo che ogni azione professionale non sia solo efficace, ma anche significativa.
- ➔ **L'impegno: essere presenti nel compito:** l'impegno si riferisce al grado di coinvolgimento e dedizione di una persona nel proprio lavoro. Un lavoratore disimpegnato agisce in modo meccanico, seguendo le istruzioni senza riflettere o prendere iniziative. Al contrario, un professionista impegnato partecipa attivamente, rimane vigile, anticipa le esigenze e si assume la responsabilità dei risultati. Mostra senso di appartenenza e orgoglio per il proprio contributo, mantenendo la concentrazione anche sotto pressione. Nei campi creativi e tecnici, l'impegno è essenziale, poiché un lavoro di squadra efficace e il tempismo determinano la qualità del risultato finale.
- ➔ **L'investimento emotivo - Il legame con il lavoro:** L'atteggiamento coinvolge



anche le emozioni, i sentimenti che una persona porta nel proprio lavoro e il modo in cui tali sentimenti vengono espressi attraverso il comportamento. Un atteggiamento emotivo positivo può includere la passione per il mestiere, la curiosità e l'apertura all'apprendimento, il senso di gioia nel contribuire a un obiettivo condiviso e la calma in situazioni difficili. Nelle professioni artistiche e legate alla performance, questo investimento emotivo diventa una parte invisibile ma vitale del risultato finale. Collega l'individuo allo scopo del lavoro, migliorandone sia la qualità che l'autenticità.

In questo senso, l'atteggiamento è fondamentale per la competenza professionale. Potrebbe non essere sempre visibile, ma determina la coerenza, la qualità e il significato del comportamento professionale. Nella pratica professionale, le tre dimensioni dell'atteggiamento sopra menzionate determinano insieme **il modo in cui vengono applicate le conoscenze e le competenze**. La competenza richiede quindi una mentalità che valorizzi la professionalità, la responsabilità e il miglioramento continuo. Atteggiamenti positivi di fondo come il rispetto per gli altri, la volontà di imparare, la consapevolezza etica, l'attenzione ai dettagli e l'impegno per la qualità rafforzano questa mentalità e trasformano l'abilità tecnica in prestazioni coerenti e significative. Una persona potrebbe avere le competenze e le conoscenze necessarie per svolgere un lavoro, ma non riuscire comunque a soddisfare gli standard se manca dell'atteggiamento giusto, come l'affidabilità, l'empatia o l'integrità. Per illustrare come gli atteggiamenti influenzano le prestazioni professionali nella pratica, l'esempio seguente dimostra come comportamenti specifici riflettono la competenza in un contesto professionale reale.

Esempio - Dimostrare atteggiamenti professionali

Torniamo all'esempio di un tecnico di scena la cui competenza riguarda la costruzione di scenografie. Per padroneggiare questa competenza, l'individuo deve dimostrare atteggiamenti specifici che determinano il modo in cui le sue abilità e conoscenze vengono applicate nella pratica. Questi includono la collaborazione, l'efficienza e la consapevolezza dei principi di salute e sicurezza.

- *Un atteggiamento **collaborativo** riflette il lavoro di squadra e il sostegno reciproco. In molti settori, e in particolare negli spettacoli dal vivo, essere collaborativi è essenziale. Ciò implica la disponibilità a sostenere i colleghi, ascoltare e comunicare in modo efficace, adattarsi alle esigenze degli altri e condividere la responsabilità dei risultati del gruppo. Un tecnico che coordina i cambi di scena durante uno spettacolo deve lavorare in sincronia con gli operatori delle luci, i direttori di scena e gli artisti. Ciò richiede fiducia, comunicazione e un impegno condiviso per il successo collettivo.*
- *Un atteggiamento **efficiente** esprime concentrazione, organizzazione e disciplina. L'efficienza non riguarda la velocità, ma lo scopo e la precisione. Un professionista che pianifica in anticipo, stabilisce le priorità dei compiti, evita errori inutili e si*



impegna per ottenere risultati di alta qualità con il minimo spreco contribuisce all'affidabilità e al buon funzionamento dello spettacolo. In ambienti frenetici come il teatro o la produzione tecnica, l'inefficienza può causare stress, rischi per la sicurezza o interruzioni dei programmi. Il giusto atteggiamento garantisce un lavoro calmo, metodico e di alto livello.

- *Un atteggiamento **attento alla salute e alla sicurezza (H&S)** dimostra responsabilità e cura per sé stessi e per gli altri. Ciò include seguire le procedure stabilite, valutare i potenziali rischi, rimanere vigili e attenti e rispettare sia le attrezzature che le condizioni di lavoro. La consapevolezza in materia di salute e sicurezza non si limita al rispetto delle regole. È un senso interiorizzato di responsabilità e cautela che riflette una sincera preoccupazione per il benessere dell'intero team.*

Da questi esempi risulta evidente che la competenza non è definita solo da ciò che una persona è in grado di fare, ma anche dal modo in cui affronta il proprio lavoro. La collaborazione, l'efficienza e la responsabilità in materia di sicurezza trasformano le capacità tecniche in eccellenza professionale, garantendo che le prestazioni rimangano efficaci ed etiche. Questa concezione dell'atteggiamento come dimensione chiave della competenza si riflette anche nei quadri europei delle competenze e nell'approccio pedagogico adottato dal progetto INSPIRE.

Il quadro europeo delle abilità, competenze, qualifiche e professioni (ESCO) non definisce l'atteggiamento come un concetto indipendente, ma vi fa riferimento attraverso il termine più ampio di "abilità e competenze trasversali". Queste sono intese come abilità personali, sociali e metodologiche che si applicano a tutte le professioni e a tutti i settori, influenzando il modo in cui i professionisti utilizzano le loro conoscenze e competenze in contesti diversi. Nel progetto INSPIRE vengono riconosciute entrambe le prospettive. Gli atteggiamenti sono trattati come elementi indipendenti, approfonditi nel modulo sulle competenze trasversali, ma utilizzati anche per sostenere le competenze tecniche e professionali.

Gli atteggiamenti non possono essere insegnati direttamente, poiché non è possibile semplicemente leggere un libro di testo e diventare rispettosi, curiosi o responsabili. Tuttavia, possono essere sviluppati attraverso l'esperienza e la riflessione, il tutoraggio e l'esempio, il feedback e la consapevolezza di sé, nonché ambienti di supporto che promuovono i valori professionali. I formatori svolgono un ruolo fondamentale in questo processo. Modellando comportamenti positivi, fornendo feedback costruttivi e creando esperienze di apprendimento che incoraggiano la partecipazione, la responsabilità e la collaborazione, aiutano gli studenti a interiorizzare i valori e gli atteggiamenti professionali. I programmi di istruzione e formazione professionale creano quindi le condizioni in cui gli atteggiamenti positivi possono emergere, crescere ed essere sostenuti, non attraverso l'istruzione diretta, ma attraverso l'immersione, l'interazione e

la pratica continua.

Legislazione di riferimento (ove pertinente)

In molte professioni, la competenza va oltre le prestazioni tecniche e la condotta personale e include **la consapevolezza dei quadri giuridici e normativi che regolano la pratica professionale**. Questa comprensione garantisce che il lavoro non sia solo efficace, ma anche conforme, etico e socialmente responsabile.

La legislazione di riferimento si riferisce all'insieme di leggi, regolamenti e norme che definiscono ciò che è accettabile e richiesto in un settore specifico. Questi possono includere norme di salute e sicurezza, standard ambientali, politiche di uguaglianza e inclusione o codici di condotta professionali. La consapevolezza giuridica sostiene quindi la competenza guidando il processo decisionale, modellando il comportamento e proteggendo sia i professionisti che le persone interessate dal loro lavoro.

Ad esempio, un responsabile della produzione di uno spettacolo deve garantire il rispetto delle norme di salute e sicurezza relative all'allestimento, all'illuminazione e ai movimenti sul palco. Uno scenografo deve comprendere i diritti di proprietà intellettuale quando utilizza o adatta materiali visivi. Allo stesso modo, i team di produzione devono rispettare le leggi sul lavoro e le norme sull'orario di lavoro che tutelano artisti e tecnici. Inoltre, una produzione sostenibile richiede sempre più spesso il rispetto delle politiche ambientali, come le misure di riduzione dei rifiuti e di efficienza delle risorse.

Per i formatori, integrare la consapevolezza giuridica nell'apprendimento basato sulle competenze significa collegare i compiti professionali ai quadri giuridici ed etici pertinenti. In questo modo, gli studenti non solo svolgono efficacemente i loro ruoli, ma comprendono anche le responsabilità più ampie che accompagnano la pratica professionale nelle arti dello spettacolo.

1.1.2. Dal concetto all'applicazione: osservare e strutturare la competenza

Criteri di prestazione

Ai fini della valutazione, le competenze sono spesso tradotte in **criteri di prestazione**: azioni oggettive e osservabili che dimostrano la competenza in un contesto specifico. Questi criteri descrivono come si presenta una prestazione di successo nella pratica, consentendo ai formatori e ai valutatori di valutare gli studenti in modo coerente ed equo.

Sono formulati in modo tale da rendere visibili le conoscenze e gli atteggiamenti sottostanti attraverso l'esecuzione delle competenze. In altre parole, quando gli studenti svolgono un compito, la loro comprensione, il loro processo decisionale e il loro comportamento professionale diventano evidenti.

Standardizzando sia il contesto che i criteri di valutazione, i formatori garantiscono un alto livello di obiettività e affidabilità, rendendo la valutazione delle competenze trasparente, comparabile e in linea con gli standard professionali.

Occupazione, funzione, ruolo e profilo individuale

Nell'istruzione e nella formazione basate sulle competenze, i termini *occupazione, funzione, ruolo e profilo*

individuale sono spesso usati in modo intercambiabile, ma descrivono livelli diversi di attività professionale. Comprendere queste distinzioni aiuta i formatori a progettare esperienze di apprendimento che siano sia pertinenti che personalizzate.

- **Occupazione:** insieme di lavori i cui compiti e mansioni principali sono caratterizzati da un alto grado di somiglianza. Li descriviamo come un insieme generico di competenze che riflettono il professionista medio nell'occupazione.
- **Funzione:** un'occupazione in un contesto concreto. In altre parole, l'occupazione generica adattata, ad esempio, a un'azienda o a un reparto.
- **Ruolo:** si riferisce alla posizione di una persona all'interno di un team, e tutti i membri del team hanno un ruolo e uno scopo che contribuiscono al completamento del lavoro.
- **Profilo individuale:** l'insieme unico di competenze di un individuo, siano esse direttamente correlate al lavoro o meno.

Queste distinzioni sono essenziali quando si sviluppano programmi di istruzione e formazione. Nell'istruzione formale, i formatori spesso iniziano con un profilo professionale generico, tenendo conto anche del profilo individuale di ogni discente. Basandosi sui punti di forza individuali e sulle esperienze precedenti, i discenti possono soddisfare i requisiti del profilo professionale arricchendo al contempo il proprio insieme di competenze personali.

Nella formazione aziendale o professionale, l'attenzione si sposta verso le funzioni e i ruoli, identificando le esigenze di apprendimento in base al divario tra ciò che richiede un lavoro e le competenze che un individuo possiede attualmente. Questo approccio garantisce che la formazione rimanga mirata, specifica e direttamente collegata alle reali prestazioni professionali.



Sviluppare l'apprendimento basato sulle competenze nelle arti dello spettacolo significa costruire una comprensione comune di come le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti si combinano nella pratica. Richiede un linguaggio condiviso che colleghi la creatività alla struttura e supporti i formatori nella progettazione, erogazione e valutazione di un apprendimento rigoroso e adattabile. In definitiva, l'istruzione basata sulle competenze prospera quando collega la crescita artistica con l'applicazione nel mondo reale, promuovendo la fiducia, la coerenza e l'apprendimento permanente.



1.2. Lezione 2: Insegnamento vs formazione



Insegnamento vs formazione

Questa lezione esplora la distinzione tra insegnamento e formazione e i ruoli in evoluzione che plasmano l'apprendimento in contesti professionali e artistici. Si basa sulla Lezione 1 esaminando come le competenze vengono sviluppate attraverso la comprensione concettuale e l'applicazione pratica. Comprendere il rapporto tra insegnamento e formazione aiuta i formatori a progettare esperienze di apprendimento che bilanciano teoria e pratica, consentendo agli studenti di passare dall'acquisizione di conoscenze alla padronanza professionale.

1.2.1. Insegnamento vs Formazione

Storicamente, l'istruzione nelle arti dello spettacolo si è concentrata principalmente sull'artigianato e sull'apprendistato. Sebbene questi aspetti rimangano fondamentali, sono sempre più integrati da **modelli educativi ibridi** che combinano il tutoraggio di persona con piattaforme di apprendimento online, applicazioni di apprendimento mobile e strumenti digitali immersivi come la realtà virtuale e aumentata. Ad esempio, un lighting designer potrebbe ora formarsi attraverso un software basato sulla simulazione che replica le condizioni del palcoscenico, mentre i drammaturghi possono accedere ad archivi digitalizzati e strumenti di annotazione collaborativa per interagire con copioni e materiali storici in tutti i continenti.

Anche **l'apprendimento esperienziale** svolge un ruolo fondamentale. Workshop, residenze, laboratori collaborativi e scambi di conoscenze tra pari forniscono un terreno fertile per il perfezionamento delle competenze e l'innovazione. Questi contesti consentono ai professionisti di testare nuove idee, riflettere sulle pratiche e ricevere feedback costruttivi in un ambiente di apprendimento dinamico e non gerarchico.

Nel mondo professionale odierno, il rapporto tra insegnamento e formazione sta cambiando. Sebbene la formazione pratica rimanga essenziale, la crescente complessità degli strumenti, dei sistemi e dei contesti richiede una base più solida di conoscenze teoriche. Ciò è particolarmente vero nei campi in cui sono coinvolti la tecnologia, la regolamentazione e la collaborazione interdisciplinare. Principi astratti come il pensiero sistemico, la sicurezza digitale, la sostenibilità e il design inclusivo non sono immediatamente visibili nella pratica, ma sono alla base di

quasi tutte le azioni professionali. Senza un quadro teorico, i tirocinanti possono sapere come fare qualcosa, ma non *perché* è importante o come adattarsi quando il contesto cambia. **L'insegnamento**, inteso come riflessione strutturata e fondamento concettuale, fornisce agli studenti gli strumenti per affrontare l'incertezza, collegare i punti e innovare in modo responsabile. In questo senso, l'IFP odierna deve integrare più teoria non per sostituire la pratica, ma per potenziarla, consentendo ai professionisti di agire con intuito, non solo con istruzioni.

Mentre l'insegnamento riguarda principalmente il trasferimento di conoscenze, **la formazione** riguarda la costruzione di una routine. Dopo il trasferimento di conoscenze, uno studente saprà come fare qualcosa, ma è necessaria la formazione per padroneggiare la competenza. (Notting Hill college, 2022)

1.2.2. Ruoli diversi nel processo educativo

Comprendere la distinzione tra insegnamento e formazione porta naturalmente alla domanda su **chi** eroga e sostiene l'apprendimento. Nell'istruzione professionale e nelle arti dello spettacolo, l'apprendimento non è modellato da un unico attore, ma da un insieme interconnesso di ruoli che guidano, facilitano e valutano i progressi dello studente.

Un processo di apprendimento completo copre ogni fase del percorso dello studente, dalla scelta iniziale di partecipare fino al conseguimento della qualifica o certificazione finale. Comprende la progettazione e lo sviluppo dei corsi, l'organizzazione degli ambienti di apprendimento, l'erogazione dell'istruzione e della formazione, nonché il coaching, il mentoring e la valutazione che supportano la crescita continua.

All'interno di questo processo è possibile identificare diversi **ruoli generici**. Questi ruoli spesso si sovrappongono, poiché i professionisti dell'IFP e delle arti dello spettacolo combinano frequentemente le responsabilità a seconda del contesto e dell'ambiente istituzionale. Il ruolo specifico assunto dipende da tre fattori chiave:

- ciò che viene insegnato o formato (teoria o pratica)
- dove si svolge l'apprendimento (aula, laboratorio, studio o luogo di lavoro)
- quale parte del processo di apprendimento è coinvolta (trasferimento di conoscenze, sviluppo di routine, valutazione, amministrazione o garanzia della qualità)

Chiarendo questi ruoli, i formatori e gli educatori possono progettare esperienze più coerenti e incentrate sullo studente, che bilanciano la comprensione teorica con la pratica applicata. Le sezioni seguenti descrivono i ruoli principali che contribuiscono al processo di apprendimento e come ciascuno di essi supporta lo sviluppo delle competenze nei contesti professionali e artistici.

Studente

Lo studente è al centro del processo di istruzione e formazione. Nel contesto dell'apprendimento basato sulle competenze, il termine **studente** si riferisce a chiunque sia impegnato in un'esperienza di apprendimento, sia essa formale, non formale o informale. Questa definizione inclusiva riflette i diversi percorsi attraverso i quali gli individui acquisiscono competenze in contesti e fasi diverse della loro vita professionale.

A seconda del contesto educativo, spesso si utilizzano termini specifici per descrivere diversi tipi di discenti. Nell'istruzione superiore, il termine **studente** è comune; nell'istruzione secondaria, ci si riferisce agli **alunni**; negli ambienti di apprendimento duali

o basati sul lavoro, si utilizzano i termini **apprendista** o **tirocinante**; e nelle procedure di valutazione, i partecipanti sono indicati come **candidati**. La lezione 3 esplora questi tipi di discenti in modo più approfondito, concentrandosi su come i formatori possono coinvolgerli e sostenerli in modo efficace.

Nell'apprendimento basato sulle competenze, lo studente non è un destinatario passivo di informazioni, ma un partecipante attivo. L'apprendimento è inteso come un processo di esplorazione, riflessione e applicazione, in cui gli studenti costruiscono la comprensione attraverso l'esperienza e il feedback. I formatori svolgono un ruolo cruciale nella progettazione di ambienti in cui questo coinvolgimento attivo possa avvenire e in cui gli studenti sentano di essere protagonisti del proprio percorso di apprendimento.

Insegnante

Un **insegnante** è un educatore professionista il cui ruolo è quello di trasmettere conoscenze, concetti e comprensione critica. In contesti accademici, gli insegnanti operano tipicamente a livello di istruzione secondaria o superiore, dove progettano esperienze di apprendimento strutturate e guidano gli studenti attraverso l'acquisizione di conoscenze teoriche e concettuali. Gli insegnanti efficaci combinano la competenza nella materia con le capacità pedagogiche, consentendo agli studenti di cogliere idee complesse e applicarle alla pratica.

Nell'istruzione e formazione professionale, il ruolo dell'insegnante va oltre la semplice trasmissione di nozioni teoriche. Un **insegnante di IFP** aiuta gli studenti a collegare le conoscenze alla pratica, preparandoli a occupazioni o contesti professionali specifici. Questa doppia responsabilità richiede sia competenze didattiche che conoscenze specifiche del settore. Come definito dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), gli insegnanti di IFP devono possedere conoscenze teoriche e pratiche e avere la capacità di trasferirle efficacemente a gruppi eterogenei di studenti (OCSE, n.d.).

Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) descrive un **insegnante** come una persona la cui funzione è quella di trasmettere conoscenze, know-how o competenze agli studenti all'interno di un istituto di istruzione o formazione. Secondo il Cedefop, gli insegnanti possono anche progettare e realizzare programmi di formazione, trasmettere conoscenze sia teoriche che pratiche e, in contesti professionali, svolgere compiti simili a quelli dei formatori. Il quadro europeo delle abilità, competenze, qualifiche e professioni (ESCO) integra questa definizione sottolineando che gli insegnanti professionali combinano l'istruzione teorica con la facilitazione delle abilità pratiche e lo sviluppo di atteggiamenti e valori professionali (ESCO, n.d.).

In pratica, gli insegnanti in ambienti di apprendimento basati sulle competenze agiscono come **facilitatori** della comprensione, aiutando gli studenti a collegare i quadri concettuali con l'applicazione pratica. Il loro insegnamento aiuta gli studenti a vedere il "perché" dietro al "come" e li prepara ad agire con autonomia, pensiero critico e responsabilità.



Formatore

Un **formatore** si concentra principalmente sulla facilitazione dell'applicazione pratica delle conoscenze e sullo sviluppo di competenze pratiche. I formatori aiutano gli studenti a trasformare la comprensione in azione, guidandoli attraverso compiti professionali reali o simulati. Svolgono un ruolo centrale nel colmare il divario tra teoria e pratica, garantendo che i risultati dell'apprendimento si traducano in prestazioni che soddisfano gli standard del posto di lavoro.

Il Cedefop definisce il formatore come: "Chiunque svolga un'attività legata alla funzione di formazione (teorica o pratica), sia in un istituto di istruzione o formazione, sia sul posto di lavoro". Distingue inoltre due categorie principali di formatori:

- **Formatore professionista:** uno specialista della formazione il cui ruolo principale può coincidere con quello di un insegnante in un istituto di istruzione o formazione professionale.
- **Formatore part-time o occasionale:** un professionista di qualsiasi settore che svolge attività di formazione parallelamente alle sue mansioni abituali, sia all'interno della propria azienda (ad esempio, fungendo da mentore o tutor per i nuovi assunti e gli apprendisti) sia all'esterno (fornendo formazione occasionale in un istituto di istruzione).

Le responsabilità di un formatore includono la progettazione e l'organizzazione di attività di apprendimento, l'erogazione di istruzioni, il trasferimento di know-how e la fornitura di feedback e orientamento continui per aiutare gli studenti a sviluppare competenze. L'efficacia di un formatore dipende dalla sua competenza professionale e dalla sua consapevolezza del contesto. Deve comprendere i sistemi, le priorità e le relazioni sul posto di lavoro ed essere in grado di modellare le migliori pratiche attraverso la dimostrazione e la riflessione. Nell'istruzione basata sulle competenze, i formatori creano le condizioni in cui gli studenti possono praticare, affinare e interiorizzare le competenze attraverso l'esperienza diretta.

Mentore e coach

I ruoli di **mentore** e **coach** sono spesso usati in modo intercambiabile. A seconda del paese, del contesto o della tradizione educativa, possono avere significati e requisiti di competenza leggermente diversi. In sostanza, entrambi i ruoli si concentrano sul sostegno allo studente durante tutto il processo di apprendimento, aiutandolo a prendere decisioni informate sul proprio sviluppo personale e sulla propria formazione. I mentori e i coach guidano gli studenti nell'identificazione dei percorsi di apprendimento giusti, nella definizione degli obiettivi di sviluppo e nella ricerca di soluzioni appropriate.

In alcuni contesti, i mentori possono anche assumersi ulteriori responsabilità. Possono elaborare piani di formazione e valutazioni individuali, fungere da persone di contatto tra gli studenti e gli istituti di istruzione o svolgere il ruolo di membri del personale responsabili del monitoraggio delle esperienze lavorative pratiche esterne. Possono anche sostenere il riconoscimento dell'apprendimento precedente o combinare il



mentoring con il ruolo di formatore, a seconda delle esigenze dell'istituzione o del luogo di lavoro.

Il Cedefop definisce il mentoring come "qualsiasi sostegno fornito a un giovane o a un principiante (una persona che entra a far parte di una nuova comunità di apprendimento o organizzazione) da parte di una persona esperta che funge da modello, guida, tutor, coach o confidente". **Nell'orientamento permanente**, il mentoring copre una serie di attività, tra cui:

- istruzione e formazione, aiutando le persone a prendere decisioni in materia di istruzione e formazione professionale e ad attuarle prima e dopo l'ingresso nel mercato del lavoro
- orientamento permanente, assistenza alle persone nell'esplorare, perseguire e raggiungere i propri obiettivi di carriera
- lo sviluppo personale, aiutando le persone a gestire il proprio percorso di vita
- tutoraggio, una forma di sostegno correlata ma non identica

Secondo il progetto TeBeVat, un mentore svolge anche un ruolo importante nel riconoscimento dell'apprendimento precedente. I mentori forniscono orientamento e consulenza per preparare gli studenti ai processi di convalida, li aiutano a fissare obiettivi chiari per il loro sviluppo personale e offrono raccomandazioni su ulteriori opportunità di formazione, apprendimento o mercato del lavoro (TeBeVat, n.d.).

Valutatore

Un **valutatore**, nel contesto educativo, è responsabile della misurazione delle competenze di un candidato rispetto a standard e procedure concordati. Questo ruolo richiede un alto livello di obiettività, imparzialità e indipendenza per garantire che ogni valutazione sia equa, trasparente e affidabile.

Secondo TeBeVat (n.d.), un valutatore valuta se le competenze di un candidato soddisfano i criteri di prestazione di un determinato profilo di qualifica, sulla base di standard predefiniti e procedure stabilite. La valutazione comporta un giudizio professionale e una valutazione basata su prove concrete delle prestazioni del candidato.

Oltre a specifiche competenze di valutazione, i valutatori devono anche possedere una profonda conoscenza del settore e delle professioni che lo compongono, delle qualifiche e degli standard relativi alle professioni target e dei diversi standard, metodi di valutazione e procedure utilizzati in tali contesti professionali. Questa ampia base di conoscenze consente loro di interpretare accuratamente le prove e di garantire che le valutazioni rimangano coerenti e credibili.

I valutatori devono avere un'esperienza sostanziale e dimostrabile nei settori professionali che valutano. Ciò garantisce la credibilità, l'accuratezza e l'allineamento tra la pratica reale e la valutazione basata sulle competenze.



Altro personale coinvolto nel processo educativo

Naturalmente, ci sono altre persone coinvolte nel processo educativo, come amministratori, pianificatori e personale di supporto IT. Sono menzionati qui per chiarezza. Sebbene non richiedano competenze pedagogiche, devono avere una buona comprensione dei sistemi educativi ed essere formati sugli standard etici, poiché sono spesso a diretto contatto con gli studenti.

Un insieme compatto di competenze per i principianti

Nell'ambito del **progetto INSPIRE**, le competenze fondamentali necessarie per iniziare **a insegnare e formare in ambienti di lavoro reali** sono state riunite in **un'unica competenza combinata**. Questa competenza riflette le abilità essenziali necessarie per guidare e sostenere l'apprendimento direttamente sul posto di lavoro. Comprende le competenze necessarie per:

- Identificare le esigenze formative dell'organizzazione
- Presentazione e formazione dei nuovi dipendenti
- Organizzazione e realizzazione di corsi di formazione mirati per i dipendenti
- Mentoring per apprendistati ed esperienze lavorative pratiche

Questo approccio è particolarmente adatto alle piccole e medie imprese (PMI) o alle organizzazioni con risorse limitate, dove la formazione e l'aggiornamento professionale non sono funzioni a tempo pieno, ma ruoli integrati nei lavori esistenti.

Formare i colleghi sul posto di lavoro

Descrizione: Formare, guidare e istruire i colleghi, i nuovi assunti o gli apprendisti sui metodi, le procedure o le attrezzature nell'ambiente di lavoro per sostenere il loro sviluppo personale. Identificare le esigenze di formazione e fornire consulenza sui corsi di formazione. Fornire feedback e valutare i progressi.

URL della base di competenze: <http://competencebase.eu/entity/Q1645>

Competenze

- Identificare le esigenze formative
- Sviluppare la formazione
- Erogare la formazione
- Adattare la formazione ai gruppi target
- Mentoraggio degli studenti
- Sviluppare ed eseguire valutazioni
- Monitorare gli sviluppi nel campo dell'istruzione
- Monitorare gli sviluppi nel campo di competenza

Conoscenze



- Comprendere i principi dell'apprendimento basato sulle competenze
- Conoscere i diversi ruoli nel processo di formazione e valutazione
- Comprendere i principi dell'approccio incentrato sullo studente
- Conoscere i diversi approcci didattici e formativi
- Comprendere le metodologie di insegnamento e formazione
- Comprendere i principi della valutazione

Atteggiamenti

- Intelligenza emotiva
- Empatia
- Consapevolezza di sé
- Consapevolezza del comportamento altrui
- Resistente allo stress
- Flessibile
- Obiettivo
- Impegnato nello sviluppo personale

(Queste competenze e aree di conoscenza sono state utilizzate per sviluppare questo capitolo. Gli atteggiamenti correlati sono ulteriormente approfonditi nel capitolo seguente).

Competenze ESCO essenziali sottostanti:

(queste sono le competenze ESCO che sono combinate in questa competenza)

- Presentare i nuovi dipendenti (<http://data.europa.eu/esco/skill/9d9ba780-4aa2-43d2-888c-95a41a713fb9>)
- Identificare le esigenze di formazione (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q593>)
- Formare i dipendenti (<http://data.europa.eu/esco/skill/e54ff029-1ce9-447d-a5b2-eb7283a23e6e>)
- Formare i dipendenti (<http://data.europa.eu/esco/skill/0cc9c234-f817-4f4c-908a-4d28fe3b0f4a>)
- Fare da mentore ai singoli dipendenti (<http://data.europa.eu/esco/skill/fb9c12af-ec45-498a-8e52-891371191557>)
- Formare i volontari (<http://data.europa.eu/esco/skill/2c438b4b-4212-45f5-9625-ee21ac5061a9>)
- Assistere i clienti nello sviluppo personale (<http://data.europa.eu/esco/skill/98b32477-cccd-47ea-8c85-d4a16b18af08>)
- Fornire consulenza sui corsi di formazione (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q594>)

- Monitorare gli sviluppi nel campo di competenza (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q551>)
- Monitorare gli sviluppi nel campo dell'istruzione (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q552>)
- Creare una rete educativa (<https://competencebase.eu/wiki/Item:Q554>)



L'insegnamento e la formazione sono processi complementari che collaborano allo sviluppo delle competenze. Gli insegnanti forniscono la struttura concettuale; i formatori, i mentori e i valutatori traducono tale struttura in prestazioni applicate e misurabili. Insieme, sostengono un'istruzione incentrata sullo studente e orientata alle competenze, in linea con le realtà professionali.

1.3. Lezione 3: Un approccio incentrato sullo studente



Un approccio incentrato sullo studente



Co-funded by
the European Union

Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA) dell'Unione europea. Né l'Unione europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni e pareri.

Questa lezione esplora cosa significa sviluppare un approccio incentrato sullo studente nell'ambito della formazione professionale e artistica basata sulle competenze. Esamina come la comprensione del background, delle esperienze e delle motivazioni degli studenti migliori il coinvolgimento e i risultati dell'apprendimento. Basandosi sulla lezione precedente, evidenzia come lo spostamento dell'attenzione dall'insegnamento all'apprendimento ridefinisca il ruolo del formatore, le dinamiche della classe e le pratiche di valutazione. La lezione presenta anche strategie per attivare gli studenti, personalizzare i percorsi e promuovere ambienti di apprendimento inclusivi e sostenibili che supportino ogni individuo nel raggiungere il proprio pieno potenziale.

1.3.1. Approccio incentrato sullo studente vs approccio incentrato sull'insegnante

L'apprendimento incentrato sullo studente è un approccio educativo che dà priorità alle esigenze, agli interessi e agli stili di apprendimento dei singoli discenti. Sposta l'attenzione dall'insegnamento diretto dall'insegnante a un ambiente in cui gli studenti partecipano attivamente al proprio processo di apprendimento, assumendosi maggiori responsabilità e controllo. Invece di ricevere passivamente le informazioni, si impegnano in attività che promuovono una comprensione più profonda, il pensiero critico e lo sviluppo di competenze essenziali per la vita, come l'autodeterminazione, la curiosità e la collaborazione.

L'apprendimento incentrato sullo studente non è solo una metodologia, ma anche una mentalità. Considera gli studenti come agenti primari e unici dell'apprendimento, dell'impegno e della connessione, mentre la mentalità incentrata sull'insegnante tende a considerarli come destinatari passivi e uniformi della conoscenza (Stanford University, 2025). Gli studenti prendono in mano il proprio apprendimento. Agiscono come partecipanti attivi con autonomia, ma devono lavorare in modo collaborativo per raggiungere obiettivi comuni. In questo modello, il formatore degli insegnanti diventa un facilitatore dell'apprendimento, guidando e sostenendo piuttosto che dirigendo.

L'apprendimento incentrato sullo studente pone una forte enfasi sullo sviluppo delle competenze, concentrandosi sul pensiero critico, la risoluzione dei problemi, la comunicazione e altre competenze essenziali che sono preziose sia all'interno che all'esterno della classe. I risultati includono una comprensione più profonda, una maggiore motivazione e un impegno permanente verso l'apprendimento, competenze che preparano gli studenti alle sfide future e al successo a lungo termine.

Basandosi su questi principi, le sezioni seguenti esplorano come un approccio incentrato sullo studente possa essere efficacemente implementato nella pratica. Esaminano come gli obiettivi di apprendimento siano definiti attraverso un quadro basato sulle competenze, come il contesto e i punti di forza dello studente modellino il processo di apprendimento e come il ruolo del formatore degli insegnanti si evolva in quello di facilitatore. La sezione evidenzia anche le strategie per attivare gli studenti attraverso un coinvolgimento significativo e per applicare questi principi in ambienti di apprendimento online e misti.



Un approccio basato sulle competenze

Un approccio basato sulle competenze significa che gli obiettivi o i traguardi di apprendimento sono definiti a livello di competenze. Ciò fornisce un quadro di riferimento per organizzare l'apprendimento, consentendo al contempo libertà nel modo di raggiungere tali obiettivi. La padronanza di una competenza può essere raggiunta in modi diversi, in base a vari argomenti, interessi e metodi di apprendimento. Questa flessibilità favorisce la diversificazione del processo di apprendimento per ogni singolo studente.

Naturalmente, la realtà limita la possibilità di una diversificazione assoluta. Tuttavia, quando si sviluppa un percorso di apprendimento, è possibile anticipare dove è possibile effettuare delle scelte, ad esempio nelle discussioni, nel lavoro di gruppo, nelle attività pratiche, nelle esperienze lavorative esterne o nei compiti di ricerca.

Un elemento importante nell'apprendimento basato sulle competenze è il concetto di **doppia barra**. Le competenze sono spesso indicate come il minimo previsto per un professionista medio. Questo rappresenta la barra inferiore, il livello minimo richiesto a uno studente per ciascuna competenza. Tuttavia, incoraggiamo anche gli studenti a eccellere nelle competenze che corrispondono ai loro interessi, bisogni o passioni, la barra superiore. Questo approccio garantisce che ogni studente soddisfi le competenze di base richieste dal profilo o dallo standard, sviluppando al contempo il proprio insieme unico di competenze specialistiche.



Lo studente al centro

Quando lo studente è al centro del processo di apprendimento, il suo contesto personale diventa il punto di partenza. Il suo mondo di esperienze serve a integrare le competenze, le conoscenze e gli atteggiamenti necessari. L'approccio individuale dello studente a una materia è al centro dell'apprendimento.

Concentrarsi sui **punti di forza** dello studente piuttosto che sulle sue debolezze gli consente di eccellere in quelle aree. Aiutarlo a esplorare i propri punti di forza e a fare scelte informate permette di creare un percorso di apprendimento personale basato sulla consapevolezza delle proprie capacità.

Riconoscere la motivazione, i punti di forza e il contesto di ogni studente migliora i risultati, aumenta il coinvolgimento e costruisce una solida base per l'apprendimento permanente.



Il formatore degli insegnanti come facilitatore

In un modello educativo incentrato sullo studente, il formatore degli insegnanti non è più l'unica fonte di conoscenza, ma agisce come facilitatore dell'apprendimento, ponendo domande che portano alla scoperta e fornendo quadri di riferimento e indicazioni.

Per gli insegnanti e i formatori con una formazione tradizionale o con esperienza, questo cambiamento può essere impegnativo. Sono abituati ad affermare la verità, a correggere le prestazioni degli studenti o a valutare il loro comportamento. In altre parole, hanno a lungo rappresentato il quadro di riferimento per ciò che deve essere raggiunto.

Guidare gli studenti attraverso il loro processo, sostenere l'esplorazione dei punti di forza individuali, fornire feedback positivi e aprire lo spazio a soluzioni non convenzionali richiede competenze quasi opposte a quelle dell'insegnamento tradizionale. Questo può sembrare scomodo, ma diventa profondamente gratificante quando viene accettato.

Le sfide comuni includono:

- Utilizzare le competenze degli studenti anche quando questi potrebbero sapere qualcosa che il formatore non sa.
- Permettere agli studenti di fallire o di correre dei rischi, il che può creare incertezza.
- Porre domande senza fornire risposte o senza conoscerle.
- Dare feedback aperti e impegnarsi in discussioni senza un riferimento fisso su ciò che è giusto o sbagliato.

Adottando questa mentalità, i formatori imparano dai loro studenti, sviluppano nuove intuizioni e assistono a una crescita inaspettata. Un prerequisito per questo ruolo è conoscere i propri studenti e se stessi.



Attivare lo studente

L'idea centrale dell'attivazione dello studente è quella di rendere l'apprendimento un processo attivo piuttosto che un consumo passivo di conoscenze. Ciò può essere ottenuto in molti modi a seconda del gruppo target, dell'ambiente di apprendimento e delle metodologie scelte.

L'obiettivo è quello di progettare attività differenziate e significative che portino ad un apprendimento profondo e critico e allo sviluppo di competenze. Le attività possono includere compiti di ricerca, discussioni, lavori di gruppo, simulazioni o esercizi pratici. Tutte dovrebbero essere in linea con gli obiettivi finali del corso, anche se gli studenti

possono seguire percorsi diversi per raggiungerli.

Attivare lo studente richiede anche un approccio didattico specifico. Ciò comporta porre domande aperte, scoprire ciò che gli studenti già sanno prima di insegnare, assegnare compiti per promuovere l'apprendimento piuttosto che dare voti e incoraggiare la partecipazione attiva (Stanford University, 2025)



Apprendimento online incentrato sullo studente

L'apprendimento online incentrato sullo studente segue gli stessi principi dell'istruzione faccia a faccia, ma richiede una pianificazione deliberata, intenzionalità e progettazione didattica, poiché l'interazione spontanea è limitata (Riggs, 2022).

Le componenti principali sono:

- Interazione degli studenti con i contenuti, in cui gli insegnanti forniscono esperienze di apprendimento attivo che includono attività significative e riflessione.
- L'interazione tra studenti, in cui gli insegnanti strutturano una comunità di apprendimento e chiariscono come i partecipanti devono impegnarsi.
- L'interazione studente-insegnante, in cui gli insegnanti stabiliscono un quadro chiaro per la comunicazione e il feedback.

Idealmente, **l'interazione con i contenuti** dovrebbe essere attiva. Gli studenti dovrebbero fare qualcosa piuttosto che consumare passivamente le informazioni. Dovrebbero riflettere in modo critico, rielaborare il materiale, riassumere e confrontare i concetti.

Questo processo è supportato da elementi digitali attivi, quali videoclip, presentazioni interattive, test di autovalutazione con feedback e diverse modalità di trasmissione dei contenuti.

1.3.2. Conoscere il proprio gruppo target

Una formazione efficace incentrata sullo studente inizia con la comprensione di chi sono i propri studenti, del loro background, delle loro motivazioni, delle loro esperienze precedenti e dei loro contesti di apprendimento. Gli studenti non sono tabula rasa. Portano con sé competenze, prospettive ed esperienze già acquisite, plasmate dai loro percorsi formativi, dalle loro professioni e dalle loro storie personali. Conoscere e comprendere il proprio gruppo target e i singoli individui che lo compongono è essenziale per progettare esperienze di apprendimento inclusive, coinvolgenti e pertinenti.

Per progettare attività di apprendimento significative, i formatori devono prima comprendere il background formativo degli studenti. Questo background influenza le aspettative, gli stili di apprendimento e le competenze esistenti.

Diversi tipi di istruzione e formazione



I sistemi di istruzione e formazione differiscono in base ai loro obiettivi, alle loro strutture e alle competenze che mirano a sviluppare.

- **La formazione iniziale**, fondamento di tutta l'istruzione, è spesso definita "istruzione generale". È indipendente da un campo o area di lavoro specifico e fornisce una serie di competenze durature necessarie per la vita e l'ulteriore sviluppo. Comprende competenze quali scrittura, matematica, fisica, ragionamento e logica.
- **L'istruzione e la formazione professionale** preparano gli studenti alla carriera professionale e sviluppano ulteriormente le competenze acquisite nella formazione iniziale. Si concentrano su competenze ampie e specializzate, durature e adattabili a diversi ambienti di lavoro e cambiamenti tecnologici.
- **L'istruzione accademica** si concentra sulle conoscenze teoriche e sullo sviluppo intellettuale. Enfatizza il pensiero critico, l'analisi e un'ampia comprensione di varie materie piuttosto che le competenze pratiche o professionali.
- **L'istruzione e la formazione continua** si svolgono in un ambiente professionale o personale e sviluppano nuove competenze o aggiornano quelle esistenti. Questo fa parte dell'apprendimento permanente che ci si aspetta da ogni professionista, ma contribuisce anche allo sviluppo individuale di ogni cittadino. L'istruzione e la formazione continua sono spesso fornite in moduli brevi e incentrati sulle competenze.
- **La formazione interna** si riferisce a programmi di formazione condotti all'interno di un'organizzazione utilizzando le proprie risorse e il proprio personale. Si tratta di un tipo di formazione aziendale in cui i dipendenti vengono istruiti su competenze, processi o conoscenze specifiche direttamente rilevanti per i loro ruoli e le esigenze dell'organizzazione.
- **La formazione sui prodotti** si concentra sull'uso di attrezzature, tecnologie o metodologie specifiche. Questo tipo di formazione presuppone una buona base professionale e una buona comprensione del settore e del suo contesto. Le competenze acquisite sono direttamente applicabili, ma spesso hanno una durata limitata.

Al di là del loro background formativo, gli studenti si sviluppano e si esibiscono anche all'interno di ambienti di gruppo che influenzano il modo in cui interagiscono e collaborano.

Gli studenti come gruppo

Gli studenti vengono spesso formati in gruppi e si influenzano o interagiscono tra loro durante il processo di apprendimento. La dimensione del gruppo influisce sul modo in cui reagiscono e su come avviene la comunicazione all'interno del gruppo. Le dinamiche di gruppo influenzano il modo in cui gli individui agiscono come parte del gruppo.

La dimensione del gruppo ha un impatto diretto sulla partecipazione. Nei gruppi più piccoli, gli studenti sono più propensi a interagire attivamente, a partecipare a discussioni e attività e a scambiare idee. I piccoli gruppi facilitano discussioni più mirate e l'insegnamento tra pari, portando a una migliore comprensione del materiale e offrendo maggiori opportunità di attenzione individuale e feedback personalizzato da parte dei docenti. Nella formazione pratica, dove i gruppi condividono le stesse attrezzature o lo stesso spazio di lavoro, i gruppi più piccoli riducono i tempi di attesa e consentono una partecipazione più attiva.

I gruppi più grandi possono riunire una gamma più ampia di idee ed esperienze, ma alcuni studenti potrebbero contribuire meno quando ritengono che il loro sforzo individuale non sia cruciale. Può anche essere più difficile monitorare i contributi individuali e garantire che tutti gli studenti siano attivamente coinvolti, il che riduce la responsabilità personale (Wang, Jiang, & Luo, 2023).

Le dinamiche di gruppo sono le forze che interagiscono all'interno di un piccolo gruppo umano (Merriam-Webster, n.d.). Esse influenzano in modo significativo l'insegnamento e la formazione, modellando l'atmosfera in classe, il coinvolgimento degli studenti e i risultati dell'apprendimento. Le dinamiche positive favoriscono la collaborazione e un ambiente di sostegno, mentre quelle negative possono ostacolare l'apprendimento. Comprendere e gestire queste dinamiche è fondamentale per un insegnamento efficace.

Una **dinamica positiva** può essere osservata in un gruppo coeso con una comunicazione aperta, rispetto reciproco e un senso di appartenenza che crea un ambiente di apprendimento accogliente e confortevole. Gli studenti sono più propensi a partecipare, porre domande e sentirsi sicuri nel condividere le proprie idee. Gli studenti che si sentono legati al proprio gruppo e apprezzati per i loro contributi sono più propensi a partecipare attivamente alle attività di apprendimento.

Una **dinamica negativa** può manifestarsi come mancanza di fiducia, conflitto o predominio da parte di alcuni individui, che possono creare un'atmosfera tesa e sgradevole. Ciò può portare a una diminuzione della partecipazione, alla riluttanza a condividere idee e persino a disagio emotivo per alcuni studenti. Una dinamica di gruppo inadeguata può ostacolare l'apprendimento creando distrazioni, favorendo la disuguaglianza nella partecipazione e, in ultima analisi, portando a un rendimento scolastico inferiore (TRIPATHY & al., 2024).

È chiaro che lo sviluppo di un apprendimento e di una formazione incentrati sullo studente richiede la comprensione delle dinamiche di gruppo. Le seguenti domande possono aiutare a determinare le caratteristiche di un gruppo:

- *Si tratta di un gruppo coeso di persone della stessa età e con lo stesso background?*
- *Si tratta di un gruppo eterogeneo, con persone di età e background diversi e in fasi diverse di maturità di apprendimento?*
- *L'apprendimento è una loro scelta o un obbligo?*
- *C'è disponibilità a cooperare e condividere informazioni?*
- *C'è un senso di responsabilità nei confronti del gruppo?*
- *Chi guida e dirige gli altri?*
- *Chi resta in secondo piano?*
- *Quali idee vengono ignorate o applaudite?*

Lo studente come individuo

Quando guardiamo al singolo studente, alcune caratteristiche possono favorire un processo di apprendimento incentrato sullo studente:



- ✓ Un autentico fascino per la materia e un interesse intrinseco
- ✓ Desiderio di imparare
- ✓ La volontà di esplorare nuove idee
- ✓ Pensiero critico e risoluzione dei problemi
- ✓ Pensiero (auto)riflessivo
- ✓ Proattività
- ✓ Autosufficienza e bassa dipendenza

Gli studenti che non mostrano ancora queste caratteristiche possono comunque avere successo in ambienti incentrati sullo studente se ricevono ulteriore sostegno, incoraggiamento e tempo per adattarsi.

Per supportare efficacemente i singoli studenti, i formatori devono anche comprendere il loro livello di apprendimento, sia formale che informale, per garantire che le aspettative e le attività siano adeguatamente allineate.

Livello di partenza

Il livello di uno studente fornisce un'indicazione del livello di conoscenza, pensiero, abilità, responsabilità e autonomia che ci si può aspettare. È importante distinguere tra **livelli formali** e **informali**. I livelli formali si riferiscono alla qualifica che uno studente ha conseguito e alla complessità del profilo professionale associato a tale qualifica. Questi livelli sono indipendenti dal fatto che una qualifica sia di istruzione generale, tecnica, professionale o artistica.

Livello formale

In Europa, il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) è il principale sistema di riferimento per i livelli. Ogni livello EQF è tradotto nei Quadri nazionali delle qualifiche (NQF). Gli otto livelli dell'EQF sono definiti da una serie di descrittori che indicano i risultati di apprendimento rilevanti per le qualifiche a quel livello in qualsiasi sistema di qualifiche.

Per il **livello 5**, essi sono descritti come segue:

Tabella 1.2

Conoscenze, abilità, responsabilità e autonomia

Conoscenze
Conoscenze complete, specializzate, fattuali e teoriche in un campo di lavoro o di studio e consapevolezza dei limiti di tali conoscenze
Competenze
Una gamma completa di competenze cognitive e pratiche necessarie per sviluppare soluzioni creative a problemi astratti

Responsabilità e autonomia

Esercizio della gestione e della supervisione in contesti di attività lavorative o di studio in cui sono presenti cambiamenti imprevedibili; revisione e sviluppo delle prestazioni proprie e altrui

Gli altri livelli EQF possono essere consultati all'indirizzo: <https://europass.europa.eu/en/description-eight-efq-levels>

I descrittori standard EQF possono talvolta essere difficili da applicare all'educazione artistica, dove la creatività, l'abilità artistica e la personalità sono elementi fondamentali della qualifica. Per ovviare a questo problema, il **Progetto Tuning** ha sviluppato una traduzione dell'EQF nel **Quadro delle Qualifiche Settoriali (SQF) per le Arti**. Maggiori informazioni: <https://www.eq-arts.org/wp-content/uploads/2016/09/sectorial-qualifications-framework.pdf>

La **Classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED)**, sviluppata dall'UNESCO, è un altro sistema di riferimento mondiale strettamente correlato all'EQF, sebbene si concentri maggiormente sui sistemi educativi e sui confronti statistici piuttosto che sulle qualifiche. Maggiori dettagli sono disponibili all'indirizzo <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-education/>

Nella **pratica quotidiana**, spesso utilizziamo il tipo di istruzione per indicare un livello, solitamente in combinazione con il campo (generale, tecnico, professionale o artistico). Ciò fornisce un'indicazione ragionevole per la maggior parte delle persone, anche se può anche rafforzare alcuni preconcetti associati a etichette specifiche.

Livello informale

I nostri studenti non sono mai delle tele bianche. Attraverso l'esperienza o l'apprendimento informale, possono aver sviluppato una serie di competenze che riflettono un livello superiore a quello suggerito dalle loro qualifiche formali. Ciò è particolarmente vero nel settore artistico, dove molti professionisti non hanno alcuna istruzione formale. In qualità di insegnante o formatore, dovresti tenere conto di questo livello informale per evitare di creare frustrazione tra gli studenti.

1.3.3. La tua identità di insegnante-formatore

Oltre a comprendere i tuoi studenti, è altrettanto importante capire come ti relazioni con loro. Riflettere sulla tua identità di insegnante o formatore è fondamentale per plasmare un approccio didattico autentico e adattivo.

Il tuo **background** è fondamentale per definire chi sei come insegnante o formatore. Spesso inconsciamente, utilizzi le tue esperienze come punto di riferimento per i tuoi studenti. Hai avuto successo grazie al duro lavoro e allo studio, ma è importante riconoscere che non tutti imparano allo stesso modo, hanno la stessa motivazione o godono delle stesse opportunità, reti o fortuna. Inoltre, i tempi cambiano e le opportunità che avevi una volta potrebbero non esistere più o non essere più rilevanti oggi.

La tua **esperienza** nel campo professionale è stata costruita nel corso degli anni, ma a volte può sembrare che tu l'abbia sempre avuta. Nel tempo, hai sviluppato routine e accumulato esperienza, hai lavorato in situazioni diverse, risolto centinaia di problemi imprevedibili e imparato dalle storie e dall'esperienza dei tuoi colleghi più anziani. Ricorda che i tuoi studenti faranno lo stesso, ma ci vorrà tempo.

Ogni insegnante ha una particolare area di competenza, qualcosa in cui eccelle e che ama condividere. Questo è prezioso, perché ti dà passione, motivazione e un tocco personale. Tuttavia, dovresti tenere a mente i tuoi obiettivi di apprendimento generali ed evitare che questa attenzione domini il tuo insegnamento.

Tutti noi proveniamo da un'epoca in cui l'insegnante era considerato colui che sapeva tutto. Oggi la realtà è diversa: la conoscenza combinata di un gruppo di studenti spesso supera quella di qualsiasi singolo insegnante. A volte uno studente può sapere più del proprio insegnante su un argomento specifico, grazie all'esperienza, agli studi precedenti o ad altri mezzi. Anche se inizialmente questo può sembrare inquietante, in realtà è un vantaggio. Ridefinisce il ruolo dell'insegnante-formatore: non più come unica fonte di conoscenza, ma come colui che pone le domande giuste, guida l'esplorazione e struttura la conoscenza all'interno del contesto.

Riconoscere questo cambiamento richiede consapevolezza di sé e riflessione sui propri atteggiamenti, presupposti e livelli di comfort come educatore. Le seguenti domande guida possono supportare questa riflessione:

- *Qual è la tua competenza o esperienza professionale?*
- *Qual è il tuo interesse o la tua passione particolare?*
- *Vedi lo studente come un collega più giovane che manca di esperienza o come un vaso vuoto da riempire?*
- *A volte pensi: "Perché non vedono la soluzione? È così semplice"?*
- *Ti senti a disagio quando uno studente menziona un argomento che non padroneggi completamente?*
- *Ti senti a tuo agio nel mostrarti vulnerabile come persona che non ha tutte le risposte?*
- *Ti senti a tuo agio nel fare domande quando non conosci la risposta?*
- *Hai il coraggio di dire: "Non lo so"?*
- *Hai il coraggio di chiedere a uno studente di insegnarti qualcosa?*

Queste domande non sono intese come un'attività, ma come una riflessione teorica che incoraggia gli educatori a riconoscere la propria identità di insegnanti e ad evolversi verso un ruolo più aperto, facilitatore e collaborativo nel processo di apprendimento.

1.3.4. Studenti della formazione professionale

Dopo aver riflettuto su chi siamo come educatori, il passo successivo è comprendere gli studenti con cui lavoriamo. Gli studenti dell'istruzione e formazione professionale (IFP), in particolare, hanno motivazioni, esigenze e preferenze di apprendimento distinte che dovrebbero plasmare il modo in cui progettiamo e eroghiamo la nostra formazione.

Gli studenti VET sono persone pratiche che hanno fatto una scelta chiara in merito al mestiere, alla professione o al settore. Imparano meglio nel contesto e in base alle loro esigenze. Vogliono sapere perché devono imparare qualcosa, se questo risolve un problema, migliora la loro situazione o li rende più efficienti.

Quando si sviluppa un programma di formazione, ciò ha due conseguenze:

- Il contenuto deve essere incentrato sul loro campo professionale e mostrare esempi di problemi reali in

quel contesto.

- Il contenuto deve fornire soluzioni e risposte concrete e pratiche.

Gli studenti della formazione professionale preferiscono un **approccio pratico**: imparare facendo, esercitarsi prima di imparare la teoria e scoprire come e perché qualcosa funziona. L'attenzione ai loro interessi individuali e agli obiettivi di carriera li motiva. Vogliono essere competenti e avere successo, e provare un senso di appartenenza e di valore personale nel loro apprendimento.

Agli studenti della formazione professionale piace essere **stimolati** con problemi reali e scoprire soluzioni reali. Questo li motiva a comprendere il contesto e la teoria alla base del problema. Tuttavia, i processi di apprendimento ripetitivi e standardizzati li frustrano. Hanno quindi bisogno di un approccio su misura per loro come individui.

Oltre ai tipici studenti della formazione professionale, i programmi di formazione possono includere anche partecipanti con background, motivazioni ed esigenze di apprendimento distinti. Due esempi che si incontrano spesso nei settori delle arti dello spettacolo e della cultura sono **i volontari** e **i professionisti freelance**.

Volontari

Si tratta di un gruppo specifico sempre più presente nelle organizzazioni artistiche. Spesso provengono da contesti molto diversi e possono avere livelli molto diversi in diversi campi. La formazione dei volontari non serve solo a migliorare le loro competenze all'interno dell'organizzazione, ma anche **ad** arricchire la loro vita, rafforzare il loro legame con l'organizzazione e fungere da strumento motivazionale. La formazione è spesso percepita come un apprezzamento del loro impegno e della qualità del loro lavoro. Possono apportare competenze e conoscenze importanti provenienti da altri ambiti che possono rafforzare i corsi. L'aspetto sociale dell'apprendimento è ancora più importante per questo gruppo target. D'altra parte, i volontari hanno un'altra vita che a volte può avere la priorità.

Lavoratori freelance

Sono un altro gruppo specifico. Devono pagare di tasca propria la formazione e, oltre a ciò, perdono ore di lavoro retribuite quando seguono la formazione. Quindi la formazione è molto costosa per loro. Hanno bisogno di modelli di formazione altamente efficienti e flessibili. D'altra parte, la formazione e la certificazione aumentano il loro "valore di mercato" e offrono loro opportunità di networking. Sempre più aziende invitano i liberi professionisti che lavorano per loro regolarmente ai corsi che organizzano per il proprio personale a tempo indeterminato, come ricompensa per la loro fedeltà e come momento di aggregazione con il gruppo.

1.3.5. Percorsi individuali per studenti individuali

Comprendere le caratteristiche generali degli studenti della formazione professionale ci aiuta a progettare esperienze di apprendimento pertinenti. Tuttavia, ogni studente all'interno di quel gruppo ha ancora punti di forza, motivazioni e aspettative uniche. Pertanto, un insegnamento efficace deve anche lasciare spazio a percorsi di apprendimento individuali.

In un mondo ideale, ogni studente avrebbe un percorso unico, su misura per le sue esigenze e aspettative. In realtà, questo spesso non è del tutto possibile, ma ci sono molte opportunità entro i limiti dei programmi educativi, delle

normative e della distribuzione del tempo.

Spesso ci concentriamo su percorsi individuali che evidenziano elementi negativi, come le materie in cui gli studenti ottengono risultati scarsi o richiedono più tempo. Questo spesso porta a frustrazione e risultati insoddisfacenti. Se invece ci concentrassimo sui punti di forza degli studenti per sviluppare il loro apprendimento, essi eccellerebbero in quelle aree e migliorerebbero le loro capacità di apprendimento generali, il che andrebbe a beneficio anche delle materie in cui sono più deboli.

All'interno di un programma standardizzato, possiamo **differenziare** le materie in base agli interessi individuali nell'ambito dell'esperienza lavorativa pratica, della pratica collaborativa e della ricerca. Spesso, la stessa competenza può essere acquisita in diversi ambiti di interesse.

Possiamo fornire **materiale o esercizi aggiuntivi** per approfondire una materia in base agli interessi dello studente, oppure creare corsi opzionali che gli studenti possono scegliere di seguire.

Per l'apprendimento permanente e i professionisti esperti, possiamo sviluppare **percorsi di apprendimento** flessibili e **modulari** (microcredenziali) che includono opzioni per il riconoscimento dell'apprendimento precedente. L'essenza di un **percorso di apprendimento** è che gli studenti acquisiscano le competenze descritte, piuttosto che seguire esattamente lo stesso percorso dei loro colleghi. Un percorso ideale garantisce che gli studenti siano competenti e possano anche eccellere nei loro punti di forza.

1.3.6. Affrontare i disturbi dell'apprendimento e le esigenze speciali

Riconoscere che ogni studente segue un percorso individuale significa anche riconoscere che non tutti gli studenti partono dallo stesso punto di partenza. Alcuni possono affrontare ulteriori sfide legate a condizioni cognitive, fisiche o sociali che influenzano il modo in cui apprendono e interagiscono all'interno dei contesti educativi. Gli studenti presentano quindi caratteristiche diverse, tra cui difficoltà di apprendimento e bisogni speciali. Garantire un accesso e una partecipazione equi per tutti deve essere una priorità in ogni processo educativo, sia online che offline, una responsabilità fondamentale di ogni insegnante-formatore e un principio fondamentale di un'istruzione inclusiva e incentrata sullo studente.

Disturbi dell'apprendimento

I **disturbi dell'apprendimento** sono spesso considerati negativi e basati su una capacità intellettuale inferiore, mentre in realtà le persone con disturbi dell'apprendimento possono non adattarsi al sistema educativo tradizionale, ma hanno molte qualità e caratteristiche uniche che diventano punti di forza nel percorso professionale.

Spesso le persone con **disturbo da deficit di attenzione/iperattività (ADHD)** mostrano tratti come pensiero divergente, iperconcentrazione e tendenza a pensare fuori dagli schemi. Possono anche sperimentare periodi di concentrazione intensa e prolungata (iperconcentrazione) su compiti che trovano coinvolgenti e questo può portare a una produttività eccezionale e a un lavoro di alta qualità. Spesso mostrano forti capacità di conversazione, affrontano i problemi da angolazioni non convenzionali e trovano soluzioni innovative. La loro elevata sensibilità emotiva e la loro natura intuitiva possono renderle altamente empatiche e comprensive nei confronti degli altri.

Le persone con **disturbi dello spettro autistico (ASD)** spesso dimostrano competenza nei loro argomenti preferiti, possono essere molto concentrate e creative, possiedono un'eccezionale attenzione ai dettagli e sono eccellenti nel

risolvere i problemi. Possono anche trovare soluzioni creative grazie a una forte capacità di riconoscimento dei modelli e hanno una memoria eccellente (Atistica Network, 2025) .

Le persone con **dislessia** sono spesso pensatori creativi e risolutori di problemi, vedono il quadro generale, visualizzano scenari complessi e sono pensatori logici. (Università di Londra, 2024)

Gli individui con **discalculia** spesso mostrano creatività e talento artistico, pensiero strategico e approcci olistici, pensiero intuitivo, ragionamento spaziale e pensiero visivo, capacità di risolvere i problemi e forti capacità verbali e interpersonali (Equality and Diversity Unit, Oxford University, n.d.) (Problem shared, n.d.)

Se mettessimo a confronto questi punti di forza con quelli che ci si aspetta da un artista, un designer o un tecnico, rimarremmo sorpresi dalle somiglianze. Per essere chiari, possedere questi punti di forza non rende automaticamente qualcuno un tecnico, un designer o un artista, ma sicuramente favorisce lo sviluppo di tali competenze.

Concentrarsi su questi punti di forza, impegnarsi in discussioni aperte e oneste e trovare soluzioni (spesso semplici) per superare difficoltà e inconvenienti, piuttosto che concentrarsi sui limiti, può consentire alle persone con difficoltà di apprendimento di raggiungere alti livelli di competenza e fiducia in se stessi.

Bisogni speciali

Non tutti i professionisti hanno le stesse opportunità di impegnarsi nell'apprendimento permanente, a causa di **barriere geografiche, finanziarie, linguistiche o fisiche**. Le pratiche avanzate cercano di affrontare queste disuguaglianze attraverso **la progettazione inclusiva, le risorse educative aperte (OER) e i programmi di studio culturalmente rilevanti**. Ad esempio, le organizzazioni artistiche comunitarie possono collaborare con istituzioni accademiche per sviluppare congiuntamente programmi di formazione, oppure le piattaforme digitali possono offrire supporto multilingue e funzioni di accessibilità.

Un obbligo importante e un requisito minimo nell'apprendimento online è **l'European Accessibility Act (EAA)**, una legge dell'Unione Europea che impone l'accessibilità digitale per le persone con disabilità. Ciò richiede, ad esempio, uno sviluppo web che includa la lettura automatica, l'annotazione e il supporto per il materiale visivo e audiovisivo (Commissione Europea, n.d.).

In breve, un corso di formazione online deve essere sviluppato in modo da essere: (Shaptala, 2025) :

- ✓ **Chiaro.** Tutti i contenuti devono essere scritti in un linguaggio semplice e diretto. Evitare termini complessi o frasi confuse, poiché ciò è fondamentale per gli utenti con deficit cognitivi.
- ✓ **Facile da usare con la tastiera.** Il sito web deve essere completamente navigabile senza mouse, utilizzando esclusivamente i comandi della tastiera. Ciò è essenziale per gli utenti con disabilità motorie, gli anziani e chiunque utilizzi metodi di navigazione alternativi.
- ✓ **Compatibile con le tecnologie assistive.** Il sito web deve funzionare correttamente con strumenti quali lettori di schermo, software di visualizzazione Braille e interfacce a comando vocale. Queste tecnologie sono fondamentali per gli utenti con disabilità visive o motorie.
- ✓ **Inclusivo di alternative testuali.** Le immagini devono includere un testo alternativo e i video devono avere didascalie o trascrizioni per garantire che gli utenti con disabilità visive o uditive possano accedere pienamente alle informazioni.

- ✓ **Adattato visivamente.** Il contrasto dei colori, i caratteri scalabili e una navigazione chiara sono caratteristiche essenziali che ogni piattaforma deve includere per supportare gli utenti con disabilità visive.

In un **ambiente fisico di apprendimento e formazione**, l'accessibilità può essere migliorata modificando gli spazi, fornendo tecnologie assistive e implementando pratiche inclusive. Ciò include la costruzione di rampe, l'allargamento delle porte, la garanzia di servizi igienici accessibili, la fornitura di parcheggi accessibili e l'uso di una segnaletica chiara. Inoltre, tecnologie assistive come lettori di schermo e software di riconoscimento vocale possono aiutare le persone con varie disabilità.

In alcuni casi, **il contenuto del corso e la valutazione** possono essere adattati quando esistono limitazioni fisiche irreversibili. Questi adattamenti dovrebbero essere discussi con l'individuo e decisi caso per caso. Un adattamento può comportare, ad esempio, la valutazione di una competenza specifica che non è fondamentale per la formazione attraverso una discussione professionale o un gioco di ruolo, in cui l'individuo guida qualcun altro nell'esecuzione del compito.

1.3.7. Sostenibilità nell'erogazione della formazione

Infine, un'istruzione inclusiva, etica e incentrata sullo studente è inseparabile dalla sostenibilità. L'erogazione sostenibile della formazione riflette non solo la responsabilità ambientale, ma anche la sostenibilità sociale e pedagogica, garantendo che i sistemi educativi stessi siano un modello dei valori che promuovono.

La sostenibilità è una **mentalità**, non è solo un compito in più nel vostro lavoro o una materia in un corso, non è solo un obbligo, dovrebbe essere parte del nostro comportamento quotidiano e delle nostre azioni professionali. In questo senso, è simile alla salute e alla sicurezza.

Metti in pratica ciò che predichi

Il metodo più convincente per trasmettere agli altri la mentalità della sostenibilità è metterla in pratica noi stessi durante la formazione e l'insegnamento. Implementarla nel nostro comportamento, nei nostri materiali didattici e nei nostri metodi di formazione e insegnamento è il modo più organico per trasmetterla in modo duraturo e significativo.

La sostenibilità, nel senso degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite**, è un concetto molto più ampio dell'ecologia. Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile richiedono un'azione per porre fine alla povertà, proteggere il pianeta e migliorare la vita e le prospettive di tutti, ovunque (UNESCO, n.d.). Questo può sembrare astratto e un po' distante, ma se guardiamo più da vicino, possiamo vedere che molti di questi obiettivi sono direttamente applicabili all'insegnamento e alla formazione. Alcuni possono essere affrontati in modo più diretto rispetto ad altri; altri possono essere discussi, riflettuti o promossi attraverso i contenuti. Alcuni possono anche aiutare ad aprire il dibattito su questioni difficili. Potremmo dividerli approssimativamente in tre gruppi, in base al loro effetto:

- ➔ **Obiettivi che rendono il corso più sostenibile.** Avranno un effetto diretto e a breve termine. Miglioreranno la qualità dell'insegnamento e della formazione e sosterranno gli studenti nel loro processo di apprendimento.
- ➔ **Obiettivi che formiamo e insegniamo per rendere più sostenibili le azioni nel settore.** Questi hanno un effetto a lungo termine. Gli studenti li applicheranno e li metteranno in pratica nelle loro attività quotidiane.

→ **Obiettivi che promuoviamo intrinsecamente**, che sensibilizzano gli studenti e li rafforzano nel promuovere l'idea di sostenibilità. Questi hanno un effetto moltiplicatore. Diffonderanno la notizia in tutto il settore e nel mondo.

Li discutiamo in ordine di impatto.

Integrare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) nella pratica dell'insegnamento e della formazione

La seguente panoramica collega alcuni Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) con azioni pratiche che gli educatori e i formatori possono integrare nella progettazione e nella realizzazione dei loro corsi.



Garantire un'istruzione inclusiva ed equa di qualità e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti

Il corso INSPIRE è open source, multilingue e incentrato sull'apprendimento permanente. In questo modo, sostiene le opportunità di apprendimento permanente per tutti.

Nella realizzazione e nello sviluppo dei corsi dobbiamo concentrarci su:

- Inclusione, verificando che i contenuti non contengano linguaggio non inclusivo, pregiudizi culturali e che siano accessibili alle persone con disabilità.
- Verifica e adattamento degli ambienti fisici per l'accessibilità.
- Il rispetto degli standard di qualità ed etici.
- Garantire una valutazione equa e imparziale.

Promuoviamo il coinvolgimento nella formazione all'interno della nostra organizzazione.

Promuoviamo l'impegno nella formazione all'interno delle nostre organizzazioni.

Si noti che l'inclusione riguarda tutti i tipi di categorizzazione, comprese le persone in base al livello, al background o alla professione.



Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze

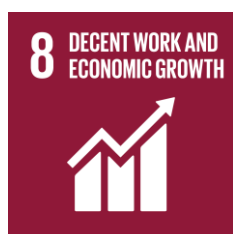
Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- Verificare che i contenuti, gli esercizi e le valutazioni siano neutri, privi di pregiudizi e che gli esempi siano distribuiti in modo uniforme.
- Presentare modelli di riferimento che hanno perseguito opportunità in professioni "tipicamente" maschili o femminili o che hanno infranto il "soffitto di cristallo", mostrando i vantaggi dei team misti.
- Fornire esempi concreti di come affrontare le questioni di genere.


Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età

Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- Tenere conto della salute, compresa la salute mentale, la sicurezza e il benessere nello sviluppo e nell'erogazione dei contenuti dei corsi
- Garantire un trattamento equo
- Menzionare i possibili rischi per la salute associati alle attività e i possibili rischi per la salute mentale legati all'organizzazione del lavoro.
- Proporre soluzioni concrete.


Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per tutti

Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- Trattamento equo di tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status o tipo di impiego.
- Mantenere una visione critica dell'organizzazione del lavoro e delle sue implicazioni per condizioni di lavoro dignitose.
- Mantenere una visione critica dei principi di equa retribuzione.
- Il mantenimento di una visione critica dei diritti dei lavoratori, in particolare in relazione ai diritti d'autore e ai diritti connessi.


Garantire l'accesso a un'energia accessibile, affidabile, sostenibile e moderna per tutti

Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- L'uso diretto dell'energia, seguendo pratiche sostenibili
- L'uso indiretto di energia e acqua, ad esempio attraverso server per applicazioni web o di intelligenza artificiale.


Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili

Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- L'utilizzo di materiali didattici che possono essere riutilizzati o riciclati.
- Applicare i principi dell'open source commons.
- Consentire ad altri di sviluppare idee, creare ulteriori contenuti ed evitare di partire da zero.
- Promuovere tecniche di produzione sostenibili.



Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e i suoi effetti

Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- Pianificare corsi dal vivo per ridurre al minimo gli spostamenti e massimizzare l'interazione
- Utilizzare il principio "online quando possibile, dal vivo quando necessario".
- Concentrare la formazione dal vivo sull'interazione e la pratica, laddove il contatto diretto è essenziale.
- Concentrare l'insegnamento online sul trasferimento di conoscenze. Ciò che può essere letto senza interazione non richiede il contatto faccia a faccia.
- Incoraggiare soluzioni edilizie creative ed efficienti dal punto di vista energetico.



Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, combattere la desertificazione, arrestare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità

Nell'erogazione e nello sviluppo dei corsi, dobbiamo concentrarci su:

- Gestire il consumo di materiali in modo responsabile, promuovendo il riciclaggio e il commercio equo e solidale.
- Fornire soluzioni concrete che si adattino al gruppo target, alle sue attività** e al suo ambiente di lavoro.



L'istruzione incentrata sullo studente integra la comprensione degli studenti con l'autoconsapevolezza dell'educatore. I formatori e gli insegnanti che riconoscono la diversità individuale e di gruppo, applicano pratiche inclusive e sostenibili e progettano esperienze di apprendimento flessibili creano ambienti in cui gli studenti assumono la responsabilità della propria crescita. Insieme, promuovono una cultura della partecipazione, della riflessione e dello sviluppo delle competenze lungo tutto l'arco della vita, in linea con le realtà professionali.

1.4. Lezione 4: Approcci didattici e formativi



Approcci didattici e formativi

Questa lezione si concentra sugli approcci didattici e formativi, ovvero i diversi modi in cui l'apprendimento può essere organizzato e strutturato per supportare gli studenti in base alle loro caratteristiche, ai contesti e alle esigenze.

Un approccio didattico e formativo fornisce il quadro più ampio all'interno del quale uno studente si sviluppa verso la competenza professionale. Esso è modellato dalla visione educativa, dall'ambiente di apprendimento specifico e dalle esigenze e dagli obiettivi individuali degli studenti.

L'apprendimento può avvenire in contesti formali, non formali o informali, e può essere teorico o orientato alla pratica, impartito di persona o online. Il percorso di apprendimento rappresenta la sequenza strutturata di fasi che uno studente segue per raggiungere un livello definito di competenza, un percorso che spesso combina diversi formati e contesti di apprendimento. All'interno di ogni fase di questo percorso, i formatori applicano una serie di metodologie di insegnamento e formazione, che saranno esaminate nella lezione successiva.

1.4.1. Progettare percorsi e strutture di apprendimento

Nella lezione precedente abbiamo esaminato i percorsi di apprendimento dal punto di vista dello studente, ovvero come le esigenze, le motivazioni e le esperienze individuali influenzano il modo di apprendere delle persone. In questa sezione l'attenzione si sposta sulla prospettiva del formatore: come progettare e strutturare tali percorsi in modo che supportino efficacemente lo sviluppo delle competenze.

Progettazione e strutturazione dei percorsi di apprendimento

Gli individui apprendono in modi diversi, in base alle loro esigenze, preferenze, livello di autonomia, esperienza e quantità di tempo che possono o vogliono dedicare allo studio. Per sviluppare un percorso di apprendimento efficiente, dobbiamo determinare quali approcci supportano al meglio i loro sforzi di apprendimento.

Una delle domande fondamentali quando si progetta un percorso di apprendimento è **identificare quali materie gli studenti possono studiare in modo indipendente e dove l'interazione è essenziale**. Quando un docente trasmette conoscenze in modo unidirezionale, lo studente probabilmente trarrà maggiori benefici dalla lettura al proprio ritmo. Tuttavia, quando il dialogo, la discussione, la riflessione, l'interazione o la dimostrazione sono necessari per una comprensione approfondita e la contestualizzazione, il contatto faccia a faccia diventa più efficace.

Un altro aspetto importante è **l'ambiente necessario per la formazione**. Se la materia richiede un contesto di vita reale per esercitarsi e costruire una routine, richiede anche la presenza dal vivo di un formatore che fornisca un feedback immediato. Se la competenza è principalmente teorica o basata su documenti, un ambiente digitale con supporto a distanza può essere più appropriato. Lo sviluppo di atteggiamenti, competenze trasversali e

comportamenti richiede spesso un ambiente che incoraggi l'interazione di gruppo. Ciò è più difficile da realizzare in un contesto online, dove l'interazione può essere limitata da vincoli tecnici, dove è più difficile leggere le persone, il linguaggio del corpo è difficile da interpretare ed è facile nascondersi dietro lo schermo.

Naturalmente, il **livello di indipendenza** degli studenti influenzerà il loro bisogno di supporto. Più sono esperti e maturi, più possono lavorare in modo indipendente e gestire porzioni più ampie di materiale didattico. Gli studenti meno esperti traggono vantaggio da passaggi di apprendimento più piccoli e da una maggiore guida.

I percorsi di apprendimento sono idealmente una **combinazione di approcci diversi**. Gli studenti traggono vantaggio dalla varietà, acquisendo una comprensione più approfondita di un argomento guardandolo da diverse angolazioni. Ad esempio, se la teoria insegnata è integrata con contenuti di apprendimento online ed esercizi pratici, lo studente vedrà i concetti dal punto di vista dell'insegnante, potrà rivederli nella propria lettura e metterli in pratica negli esercizi. Ciò fornisce una comprensione più approfondita.

Integrare i principi pedagogici nei percorsi di apprendimento

I percorsi di apprendimento non sono definiti solo dalla loro struttura e dal loro formato, ma anche dai **principi pedagogici** che determinano lo svolgimento delle esperienze di apprendimento al loro interno. Una volta progettato il percorso complessivo, i formatori devono integrare metodi e condizioni che consentano agli studenti di crescere in modo efficace, sicuro e sostenibile. Gli esempi seguenti illustrano i principi pedagogici chiave che possono essere applicati a diversi percorsi e contesti di apprendimento.

- ➔ **Ambiente sicuro:** gli studenti hanno il diritto di fallire, anzi dovrebbero essere incoraggiati a farlo. Imparare dai propri fallimenti è un aspetto cruciale della crescita personale e professionale. Quando si affrontano delle battute d'arresto, è importante riconoscerle, analizzare cosa è andato storto e utilizzare queste informazioni per migliorare e andare avanti. Il fallimento, sebbene spesso scomodo, fornisce lezioni preziose e può portare a una maggiore resilienza e successo nel lungo periodo. Ma naturalmente, in un ambiente di vita reale, il fallimento potrebbe avere conseguenze indesiderate per l'organizzazione, la produzione o la fiducia in se stesso dello studente. Pertanto, può essere importante iniziare in un ambiente sicuro e aumentare gradualmente il rischio per evitare gli effetti negativi del fallimento.
- ➔ **Aumentare la complessità:** alcune materie sopraffanno gli studenti per la loro complessità. D'altra parte, la mancanza di contesto rende astratte le sotto-materie. Per le materie più ampie è buona norma fornire il contesto all'inizio, quindi insegnare e formare prima le sotto-materie. In una fase successiva, queste vengono riunite e formate nuovamente. Una volta sviluppata la routine, è possibile aggiungere complessità introducendo fattori esterni o casi più eccezionali.
- ➔ **Approccio pratico prima di quello teorico:** negli approcci di apprendimento tradizionali, la teoria viene appresa prima di essere messa in pratica. Questo non motiva né coinvolge gli studenti, perché non ne vedono la necessità e mancano di contesto. Spesso è più vantaggioso praticare prima una competenza sconosciuta e poi scoprire ciò che è necessario sapere e padroneggiare. La pratica, che probabilmente comporta molti fallimenti, fornisce un contesto immediato e chiarisce le conoscenze e le competenze mancanti. Il contesto aiuta a inquadrare la teoria necessaria e ad acquisire una comprensione più profonda.

→ **Sprint di apprendimento:** uno sprint di apprendimento è un'esperienza di apprendimento breve e intensiva progettata per aiutare gli individui o i team ad acquisire rapidamente nuove conoscenze o competenze. È caratterizzato da un approccio mirato e limitato nel tempo, spesso della durata di poche settimane, e pone l'accento sull'apprendimento collaborativo, l'applicazione pratica e il feedback iterativo. Si tratta di una forma di apprendimento basato sulle esigenze, innescato da un obiettivo chiaro, un traguardo di apprendimento racchiuso in un problema concreto da risolvere. Gli studenti scopriranno quali competenze o conoscenze mancano loro per risolvere il problema. Devono impegnarsi, collaborare, interagire per ottenere un risultato. Spesso gli sprint di apprendimento sono suddivisi in cicli iterativi con momenti di feedback e riflessione alla fine.

1.4.2. Apprendimento formale, non formale e informale

Una volta definiti la struttura e i principi pedagogici di un percorso di apprendimento, il passo successivo è quello di collocarlo nel contesto di apprendimento appropriato. L'apprendimento può avvenire in contesti formali, non formali o informali, ciascuno definito dal suo livello di organizzazione, scopo e risultati attesi. Riconoscere queste distinzioni aiuta i formatori e gli educatori a progettare esperienze di apprendimento pertinenti e flessibili che riflettono gli ambienti educativi e professionali della vita reale. Le seguenti definizioni si basano sul Glossario Cedefop (Cedefop, n.d.):

Apprendimento formale

L'apprendimento formale si riferisce all'acquisizione di conoscenze, know-how, informazioni, valori, abilità e competenze in un ambiente organizzato e strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, tempo o risorse, ad esempio all'interno di un istituto di istruzione o formazione o di un'azienda. È intenzionale dal punto di vista dello studente e in genere porta al conseguimento di una certificazione.

Apprendimento non formale

L'apprendimento non formale si riferisce all'acquisizione di conoscenze, know-how, informazioni, valori, abilità e competenze nell'ambito di attività pianificate, definite in termini di obiettivi di apprendimento, tempo o risorse, in cui è presente una qualche forma di supporto all'apprendimento, come nelle relazioni studente-insegnante o formatore. È intenzionale dal punto di vista dello studente e può includere programmi volti a trasmettere competenze lavorative, alfabetizzazione degli adulti o istruzione di base per chi ha abbandonato prematuramente la scuola.

Esempi comuni di apprendimento non formale includono la formazione aziendale attraverso la quale le aziende aggiornano e migliorano le competenze dei propri lavoratori, ad esempio nel settore delle TIC; l'apprendimento online strutturato che utilizza risorse educative aperte; e corsi organizzati da organizzazioni della società civile per i propri membri, gruppi target o il pubblico in generale.

I risultati dell'apprendimento non formale possono essere convalidati e portare al rilascio di una certificazione. Talvolta viene descritto come apprendimento semi-strutturato ed è simile, ma non sinonimo, dell'apprendimento informale.

Apprendimento informale

L'apprendimento informale si riferisce all'acquisizione di conoscenze, know-how, informazioni, valori, abilità e competenze nell'ambito delle attività quotidiane, quali il lavoro, la famiglia o il tempo libero, che non sono esplicitamente designate come attività di apprendimento in termini di obiettivi, tempo o supporto all'apprendimento. Può essere involontario dal punto di vista dello studente, ma i suoi risultati possono anche essere convalidati e certificati. L'apprendimento informale è spesso definito come apprendimento esperienziale, incidentale o casuale ed è simile, ma non sinonimo, dell'apprendimento non formale.

1.4.3. Apprendimento online

La digitalizzazione ha trasformato il modo in cui si svolgono l'apprendimento formale, non formale e informale. Ciascuno di questi contesti può ora essere supportato o addirittura interamente erogato attraverso formati online, ampliando l'accessibilità e la flessibilità per gli studenti di tutti i profili. L'apprendimento online, nelle sue molteplici forme, consente ai formatori e agli educatori di raggiungere un pubblico diversificato, facilitare l'apprendimento continuo e integrare gli strumenti digitali nella formazione basata sulle competenze. La sezione seguente delinea i principali tipi e applicazioni degli ambienti di apprendimento online.

L'apprendimento online è un concetto ampio che può assumere forme e modalità diverse. Un elemento importante che definisce i suoi vari tipi è la quantità e la tempistica del supporto che uno studente riceve durante il processo di apprendimento. Possiamo distinguere:

- **Apprendimento online sincrono**, in cui l'insegnante o il formatore è presente durante il processo di apprendimento. Questo tipo offre un'elevata interazione sia con il formatore che con gli altri studenti.
- **Apprendimento online asincrono**, in cui l'insegnante o il formatore supporta il processo di apprendimento ed è raggiungibile tramite mezzi digitali. L'interazione è minore e spesso limitata alla comunicazione scritta, il che può renderlo meno adatto all'apprendimento basato sulle competenze.
- **Apprendimento online indipendente**, in cui non è presente alcun insegnante o formatore e quindi non vi è alcuna interazione diretta.

Nelle parti seguenti esploriamo diversi approcci all'apprendimento online. A volte è difficile distinguere tra il concetto pedagogico e la tecnologia digitale che lo supporta, poiché sono strettamente interconnessi.

Sistemi di gestione dell'apprendimento, strumenti per integrare la vita e l'online

I sistemi di gestione dell'apprendimento (LMS) sono applicazioni software o tecnologie basate sul web utilizzate per pianificare, implementare e valutare i processi di apprendimento e formazione. In sostanza, un LMS semplifica l'intera esperienza di apprendimento, dalla creazione dei corsi alla rendicontazione, rendendo più facile per le organizzazioni gestire e fornire programmi di formazione. Essi dipendono dai seguenti componenti del sistema:

- ➔ Pianificazione e organizzazione dell'insegnamento e della formazione, fungendo da punto di riferimento unico dove lo studente può trovare tutte le informazioni sul corso.
- ➔ Contenitore dei contenuti del corso, che conserva tutti i documenti e gli elementi



del corso per l'apprendimento e la formazione online e in presenza, compresi i documenti degli studenti come i compiti.

- Gestione degli studenti, facilitando l'iscrizione, monitorando i progressi e riportando i risultati intermedi degli studenti.
- Coinvolgimento, facilitando la comunicazione e la collaborazione tra studenti e istruttori attraverso funzionalità come forum di discussione e riunioni virtuali
- Strumenti di valutazione, che supportano i valutatori nella valutazione oggettiva dei compiti e delle attività online e dal vivo.

La maggior parte degli LMS è molto flessibile e può essere adattata alle esigenze degli utenti. È possibile implementare strumenti aggiuntivi a livello di corso o anche di programma. Alcuni esempi:

- Un portfolio che tiene traccia dei progressi verso la competenza in più corsi e supporta gli studenti nella raccolta di prove dei progressi compiuti.
- Strumenti di riconoscimento dell'apprendimento precedente che guidano i candidati attraverso il processo.
- Strumenti per la creazione di corsi, ad esempio per sviluppare lezioni video o esercizi complessi.
- Un archivio di lezioni che possono essere utilizzate o adattate.
- Integrazione in altri strumenti di pianificazione, come la gestione degli edifici o l'agenda dell'istituzione.
- Strumenti per esperienze lavorative pratiche e apprendistato con partner esterni, tra cui gestione dei contratti e del tempo, valutazione esterna, pianificazione, ecc.

Gli LMS possono essere utilizzati negli istituti di istruzione, ma anche nelle aziende private o nelle organizzazioni per organizzare l'apprendimento dei collaboratori. Esistono come applicazioni autonome supportate su cloud o locali, come Canvas, Google Classroom o Adobe Learning Manager, come plugin a pagamento per sistemi di gestione di siti web come WordPress e come applicazioni open source che possono essere utilizzate per gruppi limitati, come Moodle o Chamilo. La maggior parte dei sistemi offre la possibilità di condividere i corsi come contenuti definitivi o modificabili con colleghi di tutto il mondo. Ciò facilita lo sviluppo e il riutilizzo dei corsi e garantisce un ecosistema educativo sostenibile.

Corsi online aperti su larga scala

I corsi online aperti su larga scala (MOOC) sono corsi online a cui chiunque, ovunque si trovi, può partecipare, solitamente gratuitamente. Sono offerti da università e istituti di formazione. Le caratteristiche principali sono la portata su larga scala e l'apertura. **La "massività"** si riferisce alla portata e alla diffusione dei corsi. **L'apertura** si riferisce alla partecipazione senza barriere. Il processo di apprendimento non è limitato dal tempo,



dagli orari, dalla posizione geografica, dalla velocità di apprendimento, dalle esigenze di accessibilità o dai mezzi finanziari. Queste caratteristiche definiscono le differenze tra i vari tipi di corsi (Pilli & Admiraal, 2016) . Ad esempio

- Limitato a un pubblico specifico e su scala ridotta
- Su piccola scala ma più aperto, tipicamente corsi open source offerti da organizzazioni più piccole

Un corso professionale online aperto (VOOC) è un tipo specifico di MOOC incentrato sulle pedagogie professionali. Può includere compiti pratici e procedure illustrati con esempi reali, insieme a consigli forniti da esperti in qualità di "talking heads". I VOOC sono corsi professionali brevi e concisi che in genere richiedono circa un'ora per essere completati (UNEVOC, n.d.).

Risorse condivise

Esiste un'ampia varietà di risorse online che potrebbero essere considerate come MOOC o VOOC o parte di essi. Alcuni esempi:

- **LinkedIn learning**, collegato alla piattaforma social professionale LinkedIn, fornisce materiale didattico di alta qualità a un prezzo tutto compreso.
- **TED Talks**, presentazioni brevi, efficaci e coinvolgenti su una vasta gamma di argomenti, progettate per diffondere idee. Queste possono essere utilizzate per argomenti più filosofici o di riflessione.
- **I tutorial** di YouTube, pubblicati da professionisti, esperti, ma anche influencer ed esperti autoproclamati. La qualità varia da molto alta a disinformazione.
- Un tipo specifico di questi tutorial sono **i video di formazione e dimostrazione** realizzati da insegnanti, esperti o aziende, che sono specifici per un determinato prodotto, ma che, data la natura dei loro autori, sono affidabili e di alta qualità.
- Online vengono condivise anche registrazioni brevi, della durata massima di 2-3 minuti, denominate **clip didattiche**. Queste possono essere
- utilizzati come elementi costitutivi di corsi online più ampi

In questo caso, possiamo solo cercare di motivare gli insegnanti a condividere le risorse che sviluppano. La condivisione delle risorse ha un effetto moltiplicatore ed è sostenibile nel senso più ampio del termine.

D'altra parte, è opportuno offrire alcune note critiche. La maggior parte delle persone e delle organizzazioni pubblica queste risorse online per un motivo. Per gli istituti di istruzione, questo può essere vendere mentoring e certificazioni; per le aziende, può essere vendere i propri prodotti; e per gli individui, può essere promuovere le proprie idee o generare clic. Non c'è nulla di sbagliato in queste pratiche, purché se ne sia consapevoli e si verifichi attentamente la qualità e l'affidabilità delle informazioni.



Insegnamento online faccia a faccia in gruppo

La formazione online faccia a faccia sfrutta le piattaforme digitali per offrire un **apprendimento sincrono**, combinando la flessibilità dell'accesso remoto con l'interazione in tempo reale. Questo metodo supporta la comunicazione visiva, uditiva e verbale attraverso videochiamate, chat e risorse condivise. Consente a diversi tipi di studenti di partecipare indipendentemente dalla loro ubicazione, mantenendo il coinvolgimento attraverso discussioni dal vivo, gruppi di discussione e strumenti interattivi. Particolarmente rilevante al giorno d'oggi, bilancia l'accessibilità con la connessione personale.

Insegnare a un gruppo online è impegnativo, soprattutto quando si utilizzano attrezzature di base. Gli insegnanti appaiono come "teste parlanti", alternate a schermate di presentazioni PowerPoint o documenti. Ciò può portare a un affaticamento visivo e a una perdita di concentrazione. Inoltre, gli aspetti tecnici di una sessione richiedono l'attenzione dell'insegnante, che non può essere dedicata agli studenti.

Una sessione online faccia a faccia efficace richiede molta più preparazione e pianificazione rispetto a una sessione dal vivo. Mentre in una situazione dal vivo è possibile adattarsi spontaneamente alle dinamiche di un gruppo, aggiungere dimostrazioni o esercizi o cambiare l'attenzione, in una sessione online tutto deve essere preparato in anticipo. I video devono essere caricati per la sincronizzazione, i quiz e gli esercizi devono essere creati in formato digitale e devono essere stabilite variazioni nei formati di presentazione. I punti di attenzione e di pausa devono essere definiti in anticipo.

Registrazione delle lezioni

Le lezioni dal vivo e faccia a faccia possono essere registrate per gli studenti che non possono partecipare a una lezione o che hanno bisogno di rivederla per una migliore comprensione. Spesso le registrazioni si basano su una visione generale da una telecamera, che è difficile da seguire su uno schermo. Sebbene questo sia un buon sostituto, non potrà mai sostituire una lezione dal vivo.

Mentoring individuale online

Il mentoring online faccia a faccia è un modo flessibile ed efficiente di fare mentoring che non richiede molto tempo. Poiché solo due persone sono online e i documenti possono essere condivisi o il lavoro può essere mostrato sullo schermo, garantisce un alto livello di concentrazione. Per gli studenti con difficoltà di apprendimento, le sessioni possono essere registrate. Né lo studente né l'insegnante devono spostarsi.

1.4.4. Apprendimento e formazione dal vivo faccia a faccia

Sebbene l'apprendimento online offra flessibilità e accessibilità, l'apprendimento e la formazione dal vivo faccia a faccia rimangono essenziali per lo sviluppo di competenze pratiche, interpersonali ed esperienziali che richiedono la presenza fisica e l'interazione in tempo reale. Le due modalità si completano a vicenda, poiché i percorsi di apprendimento efficaci spesso combinano formati digitali e di persona per bilanciare la flessibilità con il coinvolgimento, il feedback e la collaborazione.

L'apprendimento e la formazione dal vivo faccia a faccia comprendono tutti i tipi di attività di apprendimento in cui uno studente, individuale o in gruppo, è presente nello stesso luogo fisico dell'insegnante-formatore. Comprende l'insegnamento tradizionale in aula, ma anche la formazione in laboratorio, in ambiente simulato o in situ.

Agli studenti offre un più forte senso di comunità e interazione sociale, la possibilità di ottenere feedback e chiarimenti immediati e di lavorare in un ambiente di apprendimento strutturato con minori distrazioni.

Gli insegnanti e i formatori hanno più facilità a valutare la comprensione degli studenti, hanno maggiori opportunità di interazione e discussione spontanea e sviluppano un legame più forte con gli studenti.

In contesti dal vivo e faccia a faccia, le dinamiche sono spesso plasmate dalla presenza fisica, dalla vicinanza e dai segnali non verbali. Negli ambienti online, le dinamiche sono influenzate da fattori quali l'accesso tecnologico, l'alfabetizzazione digitale e la progettazione della piattaforma di apprendimento online.

Per affrontare la diversità delle situazioni di apprendimento dal vivo, le sezioni seguenti presentano quattro formati comuni, ciascuno dei quali offre opportunità distinte per lo sviluppo delle competenze e l'applicazione delle conoscenze nella pratica.

<p>Apprendimento faccia a faccia</p>	<p>L'apprendimento faccia a faccia varia dal più tipico contesto di classe o aula, in cui l'insegnante "trasmette" le conoscenze a un gruppo di studenti, a modalità più interattive di trasferimento di conoscenze e competenze. In queste forme più interattive trovano spazio discussioni, interazioni di gruppo, esercizi e presentazioni da parte degli studenti. Tuttavia, il processo è spesso guidato dall'insegnante.</p>
<p>Formazione in laboratorio</p>	<p>I laboratori sono spazi sicuri in cui gli studenti, spesso su base individuale, ma in una comunità di pari, possono scoprire, sperimentare, testare e discutere diverse metodologie, tecniche o impostazioni. Questo crea un ambiente favorevole allo sviluppo di nuove idee o competenze.</p> <p>I laboratori esistono per diversi ruoli e attività, alcuni esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laboratori aziendali, dove gli studenti si impegnano in attività come ideazione, prototipazione, ricerche di mercato, modellizzazione aziendale e presentazione, simulando le sfide aziendali del mondo reale. • Laboratori IT, o laboratori di tecnologia dell'informazione, ambienti specializzati progettati per sperimentare, apprendere e sviluppare progetti e soluzioni relativi all'IT senza il timore di danneggiare una rete di produzione. • Fab Lab, o Fabrication Laboratory, progettato per consentire alle persone di scoprire come utilizzare gli strumenti e le tecnologie di fabbricazione digitale. Questi laboratori sono dotati di strumenti quali stampanti 3D, taglierine laser e macchine CNC, e la formazione mira a promuovere competenze nella progettazione, nella prototipazione e nella risoluzione dei problemi.
<p>Formazione in</p>	<p>Un ambiente simulato è un ambiente utilizzato a fini di formazione in cui tutti i parametri</p>



<p><i>ambiente simulato</i></p>	<p>della vita reale sono sotto controllo. In questo modo è possibile simulare diversi scenari in condizioni di sicurezza. A differenza dei laboratori, gli ambienti simulati implementano anche fattori esterni che influenzano l'attività.</p> <p>Gli ambienti simulati più noti sono probabilmente i simulatori di volo, ma esistono anche per diverse professioni o tecnologie. Alcuni esempi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un negozio simulato dove gli studenti possono sviluppare le loro capacità di vendita. • Un simulatore di rete (virtuale) in cui è possibile esplorare il collegamento e il patching delle reti e testare le impostazioni della vita reale. • Simulatori di illuminazione o di set, dove è possibile realizzare e testare visualizzazioni 3D o performance reali.
<p><i>Formazione in situ</i></p>	<p>L'essenza della formazione in situ è il fatto che gli studenti si allenano in un ambiente reale con tutta la complessità di tale ambiente. Questo può avvenire in un'azienda o in un'organizzazione, ma nelle scuole d'arte potrebbe anche essere un contesto scolastico mentre si lavora per una performance pubblica e dove i ruoli tecnici, di progettazione, di produzione, organizzativi e gestionali lavorano insieme "per davvero".</p> <p>Alcune varianti tipiche della formazione in situ sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprendistato: si tratta in realtà di un sistema molto antico, che risale alle corporazioni. Un apprendista "si univa" a un maestro e imparava il mestiere fino a quando non diventava lui stesso maestro e iniziava a fare da mentore agli apprendisti. Tuttavia, la complessità delle professioni nel nostro settore rende sempre più difficile imparare il mestiere solo sul campo. La teoria di base necessaria e la maggiore astrazione degli strumenti con cui lavoriamo rendono necessario apprendere parte della formazione anche in un contesto più "scolastico". • Apprendimento duale: l'apprendimento duale è un percorso formativo a tutti gli effetti nell'ambito dell'istruzione. Lo studente acquisisce conoscenze e competenze sia in aula che sul posto di lavoro. Si tratta di un percorso formativo integrato che comprende formazione generale, formazione professionale ed esperienza lavorativa. L'apprendimento duale è quindi un percorso formativo in cui l'allievo, il partecipante al corso o lo studente combina l'apprendimento a scuola con l'apprendimento in azienda. I processi di apprendimento a scuola e sul posto di lavoro si completano e si rafforzano a vicenda. • Tirocinio o esperienza lavorativa pratica: un tirocinio è un'esperienza lavorativa strutturata e temporanea che fornisce una formazione pratica e l'esposizione a un campo specifico. È un'opportunità per applicare le conoscenze acquisite in classe in un contesto reale. I tirocini aiutano a sviluppare sia le competenze



tecniche (abilità tecniche) che le competenze trasversali (comunicazione, lavoro di squadra, risoluzione dei problemi). L'obiettivo principale è quello di sviluppare la routine in ciò che viene appreso in un contesto scolastico.

1.4.5. Apprendimento basato sul portfolio e badge digitali

Dopo aver esplorato diversi ambienti e metodi di apprendimento, sia online che faccia a faccia, è altrettanto importante considerare come le conoscenze, le abilità e le competenze sviluppate attraverso queste esperienze vengono riconosciute e validate. L'apprendimento basato sul portfolio e i badge digitali forniscono strumenti per rendere l'apprendimento individuale visibile, verificabile e trasferibile in contesti educativi, professionali e creativi.

L'apprendimento basato sul portfolio e i badge digitali rappresentano approcci innovativi per riconoscere, dimostrare e comunicare l'apprendimento. **Nell'apprendimento basato sul portfolio**, gli studenti raccolgono e riflettono sulle prove dei loro progressi, risultati e competenze nel tempo, dall'istruzione e formazione formale alle esperienze informali o lavorative. I portfolio possono includere riflessioni scritte, progetti, feedback e artefatti che dimostrano la crescita e le capacità.

Con l'evolversi del mondo del lavoro e dell'apprendimento, soprattutto in settori frenetici e non lineari come le arti dello spettacolo e le industrie culturali, i metodi tradizionali di certificazione delle competenze e delle esperienze spesso risultano insufficienti. In questo contesto, **i badge digitali** integrano i portfolio fornendo un modo flessibile e verificabile per riconoscere specifici risultati di apprendimento.

I badge digitali come strumenti di riconoscimento

I **badge digitali** sono credenziali visive, abilitate per il web, che convalidano competenze, risultati o traguardi di apprendimento specifici. Contengono metadati che verificano ciò che è stato appreso, chi ha rilasciato il badge, i criteri per ottenerlo e le prove a sostegno del risultato raggiunto. Questi badge possono essere condivisi online (ad esempio su LinkedIn, siti web personali, CV digitali), archiviati in zaini o portfolio digitali, utilizzati come elementi costitutivi di percorsi di apprendimento personalizzati e permanenti.

A differenza dei diplomi, che riflettono un programma di studio a lungo termine, i badge digitali possono riconoscere competenze più brevi e specifiche. Questo li rende ideali per riconoscere l'apprendimento informale, la partecipazione a workshop, i risultati pratici o la formazione specifica di un settore.

Nelle professioni creative, molte competenze essenziali, come la collaborazione, l'imprenditorialità culturale, il coinvolgimento del pubblico o la creatività digitale, non sono sempre certificate formalmente. I professionisti spesso imparano sul posto di lavoro, attraverso residenze, tutoraggi o iniziative guidate da colleghi. I badge digitali rendono tale apprendimento visibile e verificabile. Forniscono una convalida basata su prove concrete delle competenze apprezzate dai datori di lavoro, dai finanziatori o dai collaboratori, migliorano la visibilità dei lavoratori freelance e dei lavoratori a progetto e consentono la trasferibilità intersettoriale e internazionale delle credenziali.

Per le organizzazioni, i badge digitali supportano lo sviluppo inclusivo dei talenti, diversificano i percorsi di accesso alla professione e consentono strategie di aggiornamento professionale più trasparenti e basate sui dati.

Con l'espansione degli ecosistemi digitali, **l'integrazione dei badge in strategie più ampie di apprendimento permanente e sviluppo professionale diventa essenziale**. Per artisti, tecnici, manager, educatori e amministratori, i badge offrono un modo per rendere l'apprendimento più visibile, condivisibile e di maggiore impatto, sia a livello

personale che settoriale.

Per comprendere meglio come l'apprendimento basato sul portfolio e le credenziali digitali vengono applicati nella pratica, diverse iniziative europee dimostrano come questi strumenti funzionano nei sistemi di istruzione e formazione del mondo reale. I seguenti casi di studio illustrano diversi modelli di implementazione, dai quadri specifici di settore agli strumenti di certificazione a livello europeo.

Caso di studio: il progetto ETTEC (European Theatre Technicians Education Curriculum)

Un esempio di spicco dell'implementazione dei badge digitali nelle arti dello spettacolo è il **progetto ETTEC**, un'iniziativa europea che mira a creare un quadro comune per la formazione tecnica e la certificazione nelle arti dello spettacolo dal vivo in diversi paesi (ETTEC, n.d.).

Caso di studio: Europass

Europass è un insieme di strumenti e informazioni online che aiutano le persone a gestire ogni fase del loro percorso di apprendimento e della loro carriera. Gli strumenti e le informazioni aiutano gli utenti a comunicare le loro competenze, qualifiche ed esperienze in modo chiaro e coerente in tutta Europa (Commissione europea, 2025) . Europass funziona come un portfolio digitale con caratteristiche quali la traduzione automatica delle competenze basata sulla tassonomia ESCO. Tuttavia, si limita a raccogliere e presentare le informazioni del portfolio e non include l'interattività con mentori o coach.

Caso di studio: credenziali digitali europee (EDC)

Le **credenziali digitali europee (EDC)** forniscono un formato multilingue per la rappresentazione digitale e sigillata elettronicamente delle credenziali di apprendimento. Possono essere rilasciate nel contesto dell'istruzione formale, della formazione, dei corsi online, delle esperienze di volontariato o dell'apprendimento non formale e possono assumere la forma di diplomi, micro-credenziali, certificati di partecipazione o qualsiasi altro tipo di documento di apprendimento (Commissione europea, 2025) .

1.4.6. Apprendimento ibrido

Poiché l'istruzione e la formazione integrano sempre più gli ambienti digitali e fisici, l'apprendimento ibrido emerge come una combinazione dinamica dei due.

L'insegnamento ibrido consiste nel tenere lezioni contemporaneamente a un gruppo dal vivo e di persona e a un pubblico online. Si tratta di una delle forme di insegnamento più impegnative perché combina due approcci diversi allo stesso tempo. È molto intenso per l'insegnante, che deve mantenere l'attenzione di entrambi i gruppi, monitorare i sistemi online e le domande e rispondere alle interazioni degli studenti dal vivo.

Per garantire una qualità ottimale, è preferibile una configurazione con più telecamere, in modo che l'insegnante non sia vincolato a una posizione fissa e sia possibile catturare le reazioni degli studenti dal vivo. I monitor dovrebbero essere posizionati nella linea visiva dell'insegnante per dare l'impressione che gli studenti online siano coinvolti insieme al gruppo dal vivo. Allo stesso modo, i partecipanti online dovrebbero essere visibili e udibili da quelli presenti in loco, migliorando il coinvolgimento e l'interazione reciproca.



Idealmente, una seconda persona gestisce i sistemi digitali, assicura che tutte le connessioni funzionino senza intoppi, supporta gli studenti con problemi tecnici e seleziona o modera le domande scritte online.

Una configurazione di questo tipo diventa ancora più preziosa quando diversi insegnanti collaborano in modo sincronizzato da luoghi o paesi diversi, ciascuno interagendo con il proprio gruppo locale. Questo approccio preserva l'immediatezza dell'apprendimento dal vivo, promuovendo al contempo la cooperazione internazionale e la condivisione delle esperienze didattiche.

1.4.7. Formati misti digitali-analogici

Sulla scia del dibattito sull'apprendimento ibrido, **i formati misti digitali-analogici** offrono un approccio complementare che combina componenti di apprendimento online e faccia a faccia nel tempo piuttosto che simultaneamente. Questo approccio consente flessibilità nella progettazione dei percorsi di apprendimento e adattamento a diversi profili, contesti e obiettivi degli studenti.

A seconda del gruppo target, dell'ambiente educativo che seguono e delle esigenze e degli obiettivi che hanno, gli stessi mezzi digitali possono essere utilizzati in modi diversi. Queste esigenze possono variare dall'essere "informati" all'essere "certificati", in altre parole, da qualcuno che cerca una migliore comprensione di un argomento, a qualcuno che ha bisogno di applicare competenze specifiche in un lavoro, a qualcuno che richiede una certificazione formale.

Possiamo ipotizzare che un corso di formazione certificato sia composto da tre elementi principali:

- Trasferimento di conoscenze, che spesso può essere ottenuto attraverso strumenti digitali e porta lo studente al livello di partecipante informato
- Sviluppo delle competenze attraverso la formazione pratica, che porta lo studente al livello di un professionista qualificato
- Valutazione, che certifica la competenza dello studente

Questi tre elementi costituiscono la base della maggior parte dei programmi di formazione strutturati. Possono essere visti come fasi sequenziali, dall'acquisizione della conoscenza, alla sua applicazione pratica, alla dimostrazione della competenza attraverso la valutazione. La figura seguente illustra questa progressione, mostrando come l'apprendimento digitale, la formazione pratica e la valutazione interagiscono per sostenere lo sviluppo da studenti informati a studenti formati e infine certificati.

Si tratta di un modello semplificato. In realtà, sono possibili ulteriori variazioni integrando l'insegnamento o il mentoring online, il coaching offline, il feedback, la diversificazione e la riflessione sui risultati o sui prodotti.

Figura 1.1

Elementi di un corso di formazione certificato



I tre elementi sopra presentati - apprendimento digitale, formazione pratica e valutazione - possono essere combinati e adattati per soddisfare diverse esigenze di apprendimento e contesti professionali. A seconda dell'esperienza, della motivazione e degli obiettivi dello studente, nonché dei requisiti dell'organizzazione o del contesto educativo, questi elementi possono essere strutturati in diversi modi. I modelli seguenti illustrano come gli stessi elementi costitutivi possano formare percorsi di apprendimento flessibili che rispondono a un pubblico diversificato, dai professionisti esperti che cercano una certificazione ai neofiti che intraprendono un percorso di istruzione strutturato o di aggiornamento informale.

Sulla base di questi elementi costitutivi, possiamo sviluppare un sistema flessibile che può essere utilizzato in modi diversi.

Percorso di apprendimento permanente

Il **percorso di apprendimento permanente** è progettato per i professionisti già attivi nel loro campo. Essi utilizzano i contenuti digitali per aggiornare le loro conoscenze, ricevono una formazione mirata da un formatore locale sul posto di lavoro e vengono valutati alla fine da un valutatore indipendente. Questo approccio sostiene lo sviluppo professionale continuo, pur rimanendo integrato nell'ambiente professionale dello studente.

Figura 1.2

Percorso di apprendimento permanente

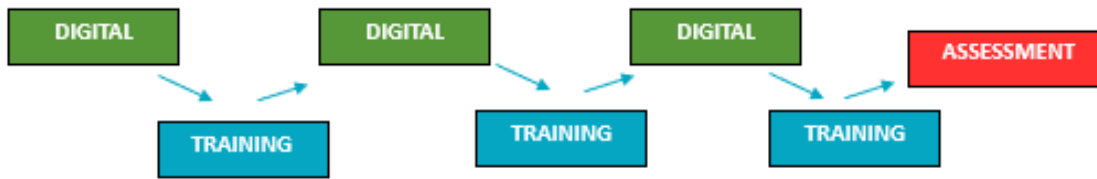


Percorso formativo

Nel **percorso formativo**, i contenuti digitali sono alternati alla formazione in presenza per migliorare l'interazione e l'applicazione contestuale delle conoscenze. Gli studenti progrediscono attraverso componenti online e in aula prima di essere valutati. Questa struttura può essere utilizzata anche per la formazione di mantenimento o di aggiornamento, consentendo al personale esperto all'interno delle organizzazioni di aggiornare le proprie competenze su un periodo di tempo più lungo.

Figura 1.3

Formazione di mantenimento



Percorso per persone informate

Non tutti i professionisti necessitano di una certificazione; alcuni devono semplicemente acquisire consapevolezza o comprensione di un argomento per svolgere i propri ruoli in modo più efficace. Ad esempio, un manager che supervisiona un processo di digitalizzazione potrebbe non aver bisogno di una formazione tecnica completa, ma deve comprendere i concetti chiave per seguire lo stato di avanzamento del progetto. Tali studenti possono completare solo la componente digitale e, nel caso di corsi più estesi, ricevere un attestato di frequenza.

Figura 1.4

Frequenza



Riconoscimento dell'apprendimento precedente

I professionisti che possiedono già una significativa esperienza in un determinato settore potrebbero non aver bisogno di un apprendimento strutturato. In questo percorso, gli studenti possono accedere volontariamente ai contenuti digitali per l'autovalutazione o la revisione prima di procedere direttamente alla fase di valutazione formale per convalidare la loro competenza e ottenere la certificazione.

Figura 1.5

Riconoscimento dell'apprendimento precedente



Vantaggi

Offrendo gli stessi contenuti e attività in più formati, questi percorsi soddisfano le diverse esigenze degli studenti riducendo al minimo lo sforzo di sviluppo aggiuntivo. Poiché le risorse sono condivise tra i diversi percorsi, è possibile destinare maggiori investimenti alle componenti faccia a faccia che migliorano la qualità e il coinvolgimento degli studenti.



Insieme, questi percorsi di apprendimento illustrano come approcci misti e flessibili possano supportare l'istruzione basata sulle competenze in contesti formali, non formali e informali.

Allineando le componenti digitali, pratiche e di valutazione, i formatori e le istituzioni possono garantire l'inclusività, l'adattabilità e la qualità nell'apprendimento professionale, principi fondamentali che sono alla base dell'approccio INSPIRE all'insegnamento e alla formazione.

1.5. Lezione 5: Metodologie di insegnamento e formazione



Metodologie di insegnamento e formazione

Basandosi sulla Lezione 4, che ha esaminato come gli ambienti e le strutture di apprendimento possano essere progettati per supportare studenti diversi, questa lezione si concentra sulle metodologie specifiche di insegnamento e formazione che danno vita a questi approcci. Esplora metodi concreti utilizzati per fornire contenuti di apprendimento in modo efficace, migliorare il coinvolgimento e adattare l'insegnamento a diversi obiettivi, contesti ed esigenze degli studenti.

1.5.1. Fondamenti della metodologia di insegnamento e formazione

Obiettivi dell'insegnamento e della formazione

Gli obiettivi dell'insegnamento e della formazione sono ampi e diversificati. Per scegliere una metodologia appropriata, è necessario abbinare le esigenze e le caratteristiche di una materia o competenza agli obiettivi del

metodo scelto. Ogni metodo ha scopi specifici, che possono essere distinti come segue:

- ✓ Conoscenza e ricapitolazione
- ✓ Comprensione
- ✓ Formazione
- ✓ Costruzione di una routine
- ✓ Applicazione in un contesto specifico
- ✓ Scoperta

Alcune riflessioni sullo storytelling

L'insegnamento e la formazione sono come il teatro: l'obiettivo è quello di accompagnare il pubblico attraverso una storia, affinché alla fine ne ricavi qualcosa di significativo. Lo storytelling si basa su un obiettivo chiaro, una struttura logica e comprensibile e l'uso di diversi strumenti, stili e tecniche per coinvolgere il pubblico.

La maggior parte delle storie inizia con **"C'era una volta..."**, impostando il contesto, introducendo i personaggi e descrivendo l'ambiente in cui si svolge la storia. Nell'insegnamento e nella formazione, ciò corrisponde all'introduzione dell'argomento, alla definizione dei parametri e al chiarimento degli obiettivi di apprendimento.

La storia si sviluppa poi attraverso **una serie di azioni** che rivelano gradualmente gli elementi chiave necessari per comprenderne l'esito. Questa sequenza è logica, anche se non necessariamente cronologica: è organizzata in modo da mantenere vivo l'interesse e stimolare la curiosità. Ogni parte si basa su quella precedente, fornendo le basi per quella successiva. Allo stesso modo, nell'insegnamento e nella formazione, ogni lezione contribuisce alla conoscenza e alla comprensione necessarie per quella successiva.

I vari elementi della storia si accumulano e portano alla **risoluzione finale**. L'insegnamento e la formazione seguono lo stesso principio: un corso ben strutturato procede passo dopo passo verso una comprensione completa dell'argomento, ottenuta attraverso l'integrazione delle sue parti.

Infine, la storia si conclude con **un messaggio da portare con sé**, qualcosa che il pubblico ricorda. Nell'insegnamento e nella formazione, questo corrisponde alla **sintesi**, in cui i concetti chiave vengono riassunti e consolidati per un'applicazione futura. L'applicazione dei principi dello storytelling nell'insegnamento aiuta a creare una progressione logica, a mantenere l'interesse e a rafforzare i concetti fondamentali che gli studenti dovrebbero conservare e mettere in pratica.

1.5.2. Metodi di insegnamento fondamentali

Una volta stabiliti gli obiettivi principali e la logica alla base dell'insegnamento e della formazione, il passo successivo è quello di esplorare come questi possano essere efficacemente implementati attraverso metodi di insegnamento concreti. Ogni metodologia offre modi diversi per raggiungere i risultati di apprendimento, a seconda del livello di partecipazione, del tipo di competenza e del contesto didattico. I seguenti metodi fondamentali rappresentano gli approcci più comunemente utilizzati nell'istruzione professionale e artistica, combinando l'insegnamento teorico con l'impegno pratico.

Lezione frontale

La **lezione frontale** è un metodo di insegnamento tradizionale in cui il docente trasmette i contenuti direttamente agli studenti, solitamente in un formato strutturato. È efficace



	<p>per presentare grandi quantità di informazioni in modo efficiente e per introdurre nuovi concetti, teorie o quadri di riferimento. Le lezioni frontali tendono ad essere più incentrate sul docente, concentrandosi sulla trasmissione dei contenuti piuttosto che sulla partecipazione attiva degli studenti. Sebbene efficiente, la lezione frontale può portare a una perdita di interesse se utilizzata in modo eccessivo o impartita in modo passivo. Per massimizzare l'impatto, le lezioni frontali sono spesso arricchite da supporti visivi, narrazioni, esempi e domande occasionali per mantenere viva l'attenzione. Nell'istruzione professionale, le lezioni frontali sono utili per stabilire le basi teoriche prima dell'applicazione pratica. Tuttavia, combinare le lezioni frontali con metodi interattivi ed esperienziali aiuta gli studenti a memorizzare e applicare le conoscenze in modo più efficace.</p>
<p>Insegnamento interattivo</p>	<p>L'insegnamento interattivo coinvolge attivamente gli studenti nel processo di apprendimento, incoraggiando la partecipazione attraverso domande, discussioni, sondaggi o attività di problem solving. A differenza delle lezioni frontali passive, questo metodo promuove il pensiero critico e una comprensione più profonda, coinvolgendo gli studenti nell'esprimere idee e mettere in discussione i preconcetti. Aiuta a sviluppare le capacità di comunicazione e si adatta a diversi stili di apprendimento. In contesti professionali, l'insegnamento interattivo collega la teoria alle situazioni reali, rendendo più concreti i concetti astratti. L'insegnante agisce come facilitatore, guidando gli studenti piuttosto che limitarsi a fornire informazioni. Questo metodo favorisce la motivazione e la memorizzazione, rendendo gli studenti co-creatori delle loro conoscenze.</p>
<p>Dimostrazione</p>	<p>La dimostrazione è un metodo di insegnamento in cui l'istruttore mostra come eseguire un compito o un'abilità passo dopo passo, rendendo l'apprendimento visibile e concreto. Colma il divario tra teoria e pratica consentendo agli studenti di osservare le procedure corrette, le misure di sicurezza e le tecniche prima di provarle in modo indipendente. Le dimostrazioni sono particolarmente utili nella formazione professionale per le abilità tecniche o manuali. Se combinate con spiegazioni e domande, le dimostrazioni aiutano gli studenti a comprendere le ragioni e i principi alla base delle azioni. Riducono gli errori e rafforzano la fiducia, soprattutto in compiti complessi o ad alto rischio.</p>
<p>Esercizi</p>	<p>Gli esercizi offrono agli studenti opportunità pratiche per applicare le conoscenze e sviluppare le competenze. Possono essere di gruppo, incoraggiando la collaborazione; di laboratorio, offrendo ambienti controllati per la sperimentazione; o basati sul contesto, utilizzando scenari o attrezzature reali del posto di lavoro. Gli esercizi rendono l'apprendimento attivo, aiutando gli studenti a consolidare la teoria attraverso la pratica. Nella formazione professionale, gli esercizi simulano le condizioni di lavoro reali, consentendo agli studenti di commettere errori in sicurezza e di rafforzare la comprensione delle procedure e la fiducia in se stessi. Gli esercizi favoriscono anche il lavoro di squadra e le capacità di risoluzione dei problemi quando vengono svolti in modo</p>



collaborativo.

1.5.3. Strategie attive e incentrate sullo studente

Dopo aver esplorato i metodi di insegnamento fondamentali che strutturano e trasmettono la conoscenza, il passo successivo è concentrarsi sulle metodologie che spostano il centro dell'apprendimento dall'insegnante allo studente. Le strategie attive e incentrate sullo studente attribuiscono la responsabilità dell'apprendimento ai partecipanti stessi, promuovendo l'autonomia, la riflessione e l'impegno. Questi approcci integrano i metodi di insegnamento tradizionali incoraggiando gli studenti ad applicare, discutere e co-creare la conoscenza attraverso l'esperienza e l'interazione.

<p>Capovolgere la classe</p>	<p>Capovolgere la classe inverte il processo di apprendimento tradizionale. Gli studenti prima studiano la teoria in modo indipendente attraverso video, letture o tutorial, poi utilizzano il tempo in classe per l'applicazione attiva, la discussione e la risoluzione dei problemi. Questo approccio incoraggia un coinvolgimento più profondo con il materiale e promuove l'autonomia dello studente. Nella formazione professionale, permette agli studenti di familiarizzare con concetti complessi al proprio ritmo, liberando le sessioni faccia a faccia per esercitazioni pratiche e supporto personalizzato. Promuove il pensiero critico e una migliore preparazione alle sfide del mondo reale, enfatizzando l'applicazione piuttosto che l'ascolto passivo.¹</p>
<p>Approccio dalla pratica alla teoria</p>	<p>L'approccio dalla pratica alla teoria inizia con l'esperienza pratica o con compiti reali, seguiti dalla riflessione e dall'introduzione dei principi teorici sottostanti. Questo metodo fonda l'apprendimento nel contesto, aiutando gli studenti a collegare idee astratte ad azioni concrete. È particolarmente efficace nella formazione professionale, dove le competenze pratiche sono essenziali ma devono essere supportate dalla comprensione teorica per garantire l'adattabilità e la capacità di risolvere i problemi. Sperimentando prima il lavoro, gli studenti sviluppano curiosità e motivazione per capire perché le cose funzionano in un certo modo, creando un ciclo di apprendimento significativo e duraturo. Questo approccio è essenzialmente una variante del modello di classe capovolta. Lo studente esplora innanzitutto quali competenze ha già acquisito a livello base, quindi apprende le ragioni e la comprensione più approfondita alla base di tali competenze. I formatori forniscono il contesto, incoraggiano il coinvolgimento e guidano gli studenti verso una comprensione più approfondita della materia, partendo dal livello attuale dello studente.</p>
<p>Gioco di ruolo</p>	<p>Il gioco di ruolo prevede che gli studenti recitino scenari di vita reale per esercitarsi nella comunicazione, nel processo decisionale e nelle abilità interpersonali. Si tratta di un</p>

¹ Modello didattico in cui l'ordine classico dell'istruzione o della formazione viene invertito. Anziché seguire un corso con l'insegnante o il formatore e poi applicarlo individualmente (compiti a casa, formazione online, ecc.), gli studenti studiano prima l'argomento al di fuori della classe (ad esempio consultando risorse online) e poi lo approfondiscono in classe con l'insegnante o il formatore che li guida nell'applicazione dei concetti correlati. (Cedefop)

metodo dinamico per esplorare gli atteggiamenti comportamentali e le relazioni professionali in un ambiente sicuro. Nella formazione professionale, il gioco di ruolo sviluppa l'empatia, la risoluzione dei conflitti e le capacità di lavoro di squadra. Consente ai partecipanti di sperimentare le risposte, ricevere feedback e migliorare le competenze trasversali fondamentali per il successo sul posto di lavoro. Il gioco di ruolo incoraggia anche la riflessione sugli atteggiamenti e sull'intelligenza emotiva, che spesso sono difficili da insegnare solo attraverso la teoria.

Caso di studio

Un **caso di studio** presenta agli studenti un problema reale o simulato basato su eventi reali, che richiede analisi, discussione e risoluzione. Questo metodo rafforza il pensiero critico e le capacità di applicazione collegando la teoria alle sfide pratiche. I casi di studio possono essere individuali o di gruppo e spesso comportano ricerca, dibattito e processo decisionale. Promuovono la comprensione di questioni complesse e sfaccettate che gli studenti possono incontrare nella loro professione e li incoraggiano a considerare diverse prospettive e potenziali conseguenze prima di agire.

1.5.4. di apprendimento collaborativo ed esperienziale

Basandosi sugli approcci incentrati sullo studente discussi in precedenza, l'apprendimento collaborativo ed esperienziale enfatizza la dimensione sociale della creazione di conoscenza. L'apprendimento non avviene in modo isolato, ma attraverso l'interazione, la cooperazione e la risoluzione condivisa dei problemi. Queste metodologie coinvolgono gli studenti come membri di una comunità, rispecchiando gli ambienti professionali reali in cui il lavoro di squadra, la comunicazione e il processo decisionale congiunto sono essenziali.

Lavoro di gruppo

Il lavoro di gruppo prevede la collaborazione degli studenti per portare a termine un compito o un progetto senza ruoli assegnati. Promuove la comunicazione, il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi incoraggiando gli studenti a condividere idee, negoziare e raggiungere un consenso. Questo metodo riflette le dinamiche reali del posto di lavoro, dove la cooperazione è essenziale. Il lavoro di gruppo aiuta a sviluppare le abilità sociali, la responsabilità e la creatività collettiva, anche se richiede obiettivi chiari e una facilitazione efficace per garantire una partecipazione equilibrata e impedire il predominio di pochi membri.

Apprendimento cooperativo

L'apprendimento cooperativo è un modello pedagogico basato sulla socializzazione degli studenti che lavorano insieme per raggiungere obiettivi comuni o completare compiti di gruppo che potrebbero non essere in grado di realizzare individualmente (Cedefop, nd.).

- ➔ **Lavoro di gruppo collaborativo e lavoro di gruppo basato sui ruoli:** mentre il lavoro di gruppo collaborativo non prevede alcuna gerarchia tra i partecipanti, il lavoro di gruppo basato sui ruoli assegna funzioni o responsabilità specifiche a ciascun membro del gruppo, simulando i ruoli professionali reali all'interno di un team. Questo metodo migliora la comprensione dei contributi individuali e delle interdipendenze, promuovendo la responsabilità e le capacità di leadership. Prepara gli studenti ad ambienti di lavoro collaborativi enfatizzando il coordinamento, la delega e il rispetto delle diverse competenze, che sono



fondamentali in contesti professionali complessi.

→ **Charettes:** le charettes sono sessioni intensive e limitate nel tempo di progettazione o risoluzione di problemi di gruppo in cui i partecipanti generano rapidamente idee e sviluppano soluzioni in modo collaborativo. Originario dell'architettura e della pianificazione, questo metodo stimola la creatività sotto pressione e incoraggia il contributo interdisciplinare. Nell'istruzione professionale, le charettes promuovono l'innovazione, il lavoro di squadra e il processo decisionale rapido, aiutando gli studenti a sperimentare le dinamiche dei progetti del mondo reale in tempi ristretti. Questa metodologia è particolarmente efficace nei contesti di formazione professionale. A un team eterogeneo e misto viene assegnata una sfida concreta da risolvere in un tempo limitato. Il gruppo include idealmente membri con ruoli diversi, ad esempio tecnici, responsabili di edifici, progettisti o responsabili finanziari. Lavorano per risolvere il caso in un ciclo di tre ore, che in genere include:

- Discussione
- Sviluppo di una soluzione
- Presentazione al gruppo più ampio

Il caso deve essere concreto, con un brief chiaramente definito e aspettative esplicite. Questo tipo di attività aiuta i partecipanti a comprendere le dinamiche di risoluzione dei problemi e ad apprezzare prospettive diverse. Idealmente, più team lavorano su casi simili e poi imparano dai risultati degli altri.

1.5.5. Metodi di apprendimento basati sulla simulazione e digitali

Basati sull'apprendimento collaborativo ed esperienziale, i metodi basati sulla simulazione e digitali estendono questi principi ad ambienti tecnologicamente avanzati. Consentono agli studenti di impegnarsi in attività realistiche e pratiche che rispecchiano la pratica professionale, mantenendo la sicurezza e il controllo. Attraverso la simulazione, la gamification e le tecnologie immersive, gli studenti possono sperimentare il lavoro di squadra, il processo decisionale e la risoluzione dei problemi in un ambiente che unisce la pratica all'innovazione.

La formazione in ambiente simulato utilizza contesti realistici ma controllati, come la realtà virtuale, i modelli o i laboratori di formazione, per replicare in modo sicuro le condizioni del posto di lavoro. Questo approccio consente agli studenti di mettere in pratica le competenze tecniche e decisionali senza i rischi del mondo reale. Rafforza la fiducia, consolida le procedure e consente di ripetere più volte l'esecuzione di compiti complessi o pericolosi. Le simulazioni possono essere adattate a scenari diversi, fornendo un feedback immediato e opportunità di valutazione.

L'ambiente simulato può assumere molte forme, come uno spazio ufficio (aula), un laboratorio, uno studio o uno spazio online che utilizza strumenti di realtà virtuale e simulazione. I principali vantaggi di tali ambienti includono:

- ✓ Maggiore controllo sul processo di apprendimento
- ✓ La possibilità di aumentare gradualmente i fattori di stress e la complessità, ad esempio attraverso:
 - ambiente circostante
 - colleghi
 - pubblico

- ambiente fisico
 - condizioni di sicurezza
- ✓ L'opportunità di affrontare problemi reali in un contesto sicuro e strutturato

Gamification

Basandosi su metodi di simulazione, **la gamification** applica elementi di progettazione e gioco ai contesti di apprendimento e formazione. Utilizza meccanismi quali punteggi, livelli di progresso, ricompense e competizione per aumentare il coinvolgimento, la motivazione e la partecipazione degli studenti. Lo scopo della gamification non è quello di trasformare l'apprendimento in un gioco, ma di utilizzare i principi motivazionali dei giochi per stimolare il raggiungimento degli obiettivi, la perseveranza e il divertimento nel processo di apprendimento (Cedefop, n.d.).

La gamification può assumere molte forme ed è adatta sia ai contesti digitali che a quelli faccia a faccia. Può essere applicata ad attività di apprendimento individuali o a sfide di gruppo. A seconda della progettazione, gli studenti possono guadagnare punti, sbloccare livelli, raccogliere badge digitali o ricevere ricompense tangibili che riconoscono i loro progressi.

Le caratteristiche principali dell'apprendimento gamificato includono:

- Design motivazionale che incoraggia un impegno costante
- Sfide e meccanismi di feedback chiaramente definiti
- Applicabilità sia in ambienti di apprendimento virtuali che reali
- Adattabilità alla partecipazione individuale o di gruppo
- Progressione strutturata attraverso livelli o fasi
- Possibilità di ricompense simboliche o reali

Esempio - Contesto di apprendimento sulla sostenibilità

Un programma di formazione incentrato sulla sostenibilità potrebbe assegnare badge CO₂ agli studenti che completano sfide ecologiche, come la progettazione di una soluzione a basse emissioni. Una volta raccolto un numero definito di badge, lo studente potrebbe sbloccare una ricompensa simbolica sotto forma di "volo vacanza", che illustra il legame tra scelte comportamentali e risultati misurabili.

La gamification trae spesso ispirazione da giochi da tavolo o di carte familiari che vengono adattati per uso didattico. Ad esempio:

- **Il gioco Quartet**, utilizzato per abbinare e confrontare concetti o materiali correlati
- **Il gioco Timeline**, in cui gli studenti organizzano eventi o innovazioni in ordine cronologico (vedi <https://canonbase.eu/wiki/Item:Q31015>)
- **Giochi di tipo Monopoly**, adattati per esplorare la progettazione di città sostenibili o la gestione delle risorse

Questi adattamenti mostrano come le strutture dei giochi possano essere integrate in modo creativo nell'apprendimento per sviluppare capacità di problem solving, strategia e collaborazione in modo coinvolgente.

Clip di conoscenza

I clip di conoscenza sono brevi video mirati, in genere di durata inferiore ai dieci minuti, progettati per spiegare un concetto, un'abilità o un'idea specifica. Servono come risorse di apprendimento supplementari, spesso utilizzate per introdurre argomenti, chiarire idee complesse o fornire esempi concreti. I video informativi possono essere creati dagli insegnanti, trovati online o commissionati esternamente. La qualità visiva e audio dei video è importante per mantenere l'attenzione degli studenti e migliorare la memorizzazione. L'utilizzo di video preesistenti può portare a una perdita di coerenza nello stile, nel livello o nell'approccio, quindi la selezione e l'adattamento devono essere effettuati con attenzione.

Simulazioni e modelli in scala

I **modelli in scala** e le **simulazioni** sono strumenti preziosi nell'insegnamento e nella formazione perché forniscono ambienti sicuri e controllati per l'apprendimento di abilità e concetti pratici. Consentono agli studenti di interagire con rappresentazioni di sistemi del mondo reale, esercitarsi nel processo decisionale e sviluppare capacità di risoluzione dei problemi senza i rischi e le complessità dell'ambiente reale. Possiamo distinguere diversi tipi, ciascuno con usi e vantaggi diversi:

Modelli in scala in Rappresentano sistemi reali in scala ridotta, consentendo agli studenti di osservare e comprendere strutture e processi complessi in modo più tangibile. Forniscono una forte percezione tridimensionale e rendono possibile visualizzare realtà di grandi dimensioni che non possono essere facilmente osservate nel loro insieme nella vita reale. Attraverso i modelli in scala, gli studenti acquisiscono una visione più chiara di come i componenti interagiscono tra loro, rendendoli uno strumento prezioso per la progettazione, la pianificazione e la comprensione spaziale.

Simulazione digitale Ricrea ambienti reali in forma tridimensionale generata al computer. Consente agli utenti di esplorare e interagire con scenari realistici, compresa la possibilità di visualizzare componenti interni o nascosti che non sono visibili nei modelli fisici. Tuttavia, le simulazioni digitali possono essere difficili da interpretare per gli studenti senza una precedente esperienza nel mondo reale e possono essere difficili da navigare. Se progettate correttamente, offrono opportunità di pratica e riflessione ripetute in ambienti sicuri e adattabili.

Simulazione VR Consente agli studenti di navigare e interagire all'interno di un ambiente digitale completamente immersivo. Questo approccio dipende in larga misura dalle competenze informatiche e di gioco degli studenti e spesso si basa sulle tecnologie di gioco. La formazione VR consente un apprendimento coinvolgente ed esperienziale, ma offre un'interazione realistica limitata con gli altri utenti, il che può ridurre il senso di pratica condivisa o di lavoro di squadra.

Formazione XR Combina immagini del mondo reale con ulteriori livelli di informazioni digitali. Consente agli studenti di vedere e interagire contemporaneamente con elementi reali e virtuali, arricchendo la loro comprensione delle relazioni spaziali e delle operazioni tecniche. La formazione XR è tecnicamente complessa e richiede un tracciamento e un riconoscimento precisi degli oggetti per funzionare in modo efficace.

Chatbot e Rappresentano un'altra forma di simulazione digitale, in grado di replicare le interazioni

avatar conversazionali e comportamentali. Possono simulare scenari di role-play, presentare casi imprevisti o adattivi e fornire risposte immediate che supportano l'apprendimento autonomo. Tuttavia, se non gestiti con attenzione, comportano il rischio di generare contenuti imprecisi o distorti. L'uso efficace dei chatbot e degli avatar richiede modelli linguistici solidi e specifici per settore, test approfonditi con il gruppo target e verifiche e aggiornamenti regolari per garantirne l'affidabilità e il valore educativo.



Un insegnamento e una formazione efficaci richiedono più della semplice applicazione di una singola metodologia. Ogni approccio, sia esso tradizionale, incentrato sullo studente, collaborativo o potenziato digitalmente, serve a diversi scopi e contesti di apprendimento. La chiave è combinare e adattare questi metodi ai profili degli studenti, alle competenze da sviluppare e all'ambiente in cui si svolge l'apprendimento. In questo modo, i formatori creano esperienze di apprendimento flessibili, inclusive e coinvolgenti che supportano sia la crescita individuale che l'eccellenza professionale.

1.6. Lezione 6: Sviluppare un programma di formazione



Sviluppare un programma di formazione

Basandosi sulla Lezione 5, che ha esplorato le metodologie chiave per fornire una formazione efficace e coinvolgente, la Lezione 6 si concentra su come questi elementi si combinano nella progettazione di un programma di formazione completo. Guida gli educatori e i formatori attraverso i passaggi pratici per trasformare le esigenze di apprendimento identificate in percorsi formativi strutturati e incentrati sullo studente. La lezione esamina come analizzare le esigenze formative, definire strategie didattiche e formative, sviluppare percorsi di apprendimento contestualizzati e progressivi e creare materiali e risorse didattiche di alta qualità che supportino lo sviluppo delle competenze in contesti diversi.

1.6.1. dell'analisi delle esigenze formative

L'analisi delle esigenze formative costituisce la base di un programma di formazione, mettendo a confronto la situazione attuale con quella desiderata o prevista. Il processo dipende dal gruppo target e dal contesto professionale o organizzativo in cui si svolgerà la formazione. Le esigenze formative sono tipicamente espresse in termini di **competenze** o **di risultati di apprendimento** più concreti.

In contesti educativi in cui le esigenze non sono legate a una singola organizzazione o a un gruppo definito, l'analisi si concentra sul profilo medio degli studenti e sulle esigenze settoriali all'interno di una specifica area geografica o professionale. Ad esempio: "diplomati delle scuole secondarie da formare come responsabili della sicurezza e della sostenibilità nei centri culturali" o "artisti che si riqualificano per ricoprire posizioni manageriali nei teatri". Il



risultato di tale ricerca è un **profilo professionale generico** che può guidare la progettazione della formazione.

Per la formazione specifica dell'azienda, le esigenze vengono identificate analizzando i processi di lavoro dell'organizzazione in relazione alle competenze disponibili all'interno della forza lavoro. Questa analisi dovrebbe considerare non solo la situazione attuale, ma anche anticipare gli sviluppi futuri, come potrebbero evolversi i processi e quali nuove competenze saranno richieste. Il risultato è un **profilo di competenza organizzativa**, che può poi essere abbinato ai **profili di competenza individuali** dei dipendenti.

All'interno di un'organizzazione o di un team, non è necessario formare tutti i colleghi con le stesse competenze per la stessa funzione. Spesso la **diversità dei profili di competenza** tra i colleghi arricchisce il team e offre opportunità di eccellere in una parte specifica di un processo. Ad esempio, in un team d'ufficio è vantaggioso avere qualcuno specializzato nella gestione degli aspetti finanziari degli sponsor esterni e qualcun altro nell'approvvigionamento delle attrezzature, mentre entrambi hanno una comprensione generale di tutti gli aspetti del lavoro dell'ufficio finanziario.

Coinvolgere attivamente i dipendenti in questa analisi è essenziale. Aiuta a scoprire esigenze nascoste, identificare potenzialità non sfruttate e cogliere le aspirazioni di apprendimento personali. L'analisi dovrebbe anche considerare i percorsi di carriera: ad esempio, un collega che si avvicina alla pensione potrebbe desiderare di passare a un lavoro meno impegnativo dal punto di vista fisico o di fare da mentore al personale più giovane.

Nel caso di **stagisti o apprendisti**, di solito esiste un profilo di formazione predefinito. In questo caso, il compito è quello di allineare questo profilo alle opportunità disponibili nell'organizzazione.

Metodi di analisi

Per analizzare le esigenze di un'organizzazione, è possibile sviluppare una **matrice processo-competenza**. Questa matrice collega ogni fase di un flusso di lavoro o di un processo alle competenze necessarie per eseguirlo in modo efficace.

Essa evidenzia quali competenze sono fondamentali, come sono correlate tra loro e quali ruoli dipendono da esse. Questo metodo aiuta a tradurre le competenze astratte nella realtà concreta del posto di lavoro.

Per identificare le esigenze dei **singoli colleghi o studenti**, è possibile utilizzare un **sondaggio sulle competenze**. Ogni partecipante riceve un elenco delle competenze rilevanti e indica, per ciascuna di esse, in che modo si relaziona al proprio ruolo attuale:

- Sono in grado di farlo: la competenza è già stata acquisita.
- La utilizzo per il mio ruolo: la competenza è applicata attivamente nel mio lavoro.
- Ne ho bisogno per il mio ruolo: la competenza è richiesta ma non ancora completamente acquisita.
- Voglio impararla: la competenza è di interesse personale per la crescita futura.

Questo primo sondaggio fornisce una panoramica delle competenze esistenti, dei requisiti legati al lavoro e delle aspirazioni di apprendimento. Può essere seguito da discussioni individuali o di gruppo per approfondire le risposte. È anche importante lasciare spazio ai partecipanti per elencare competenze aggiuntive che potrebbero non apparire nell'elenco predefinito.

È possibile aggiungere un secondo livello di analisi attraverso un'**autovalutazione della padronanza**, in cui gli

studenti indicano il loro livello di competenza per ciascuna competenza, scegliendo una delle quattro affermazioni:

- Non sono in grado di farlo
- Non sono sicuro di poterlo fare
- Sono in grado di farlo
- Sono un esperto in questo

La combinazione di entrambi gli strumenti consente ai formatori di visualizzare il potenziale complessivo di un team, identificare le lacune di competenza e progettare **piani di formazione differenziati** che mirano alle esigenze reali piuttosto che ripetere ciò che gli studenti già conoscono. Coinvolgere tutti i partecipanti in questo processo rafforza fin dall'inizio **l'apprendimento incentrato sullo studente**, favorendo la motivazione e il senso di appartenenza.

Infine, il processo deve svolgersi in un **ambiente sicuro e riservato**. Ai partecipanti deve essere garantito che le loro risposte non saranno utilizzate per valutazioni, revisioni delle prestazioni o decisioni relative alle promozioni, ma esclusivamente per migliorare la qualità e la pertinenza della formazione.

1.6.2. Sviluppo di una strategia di insegnamento e formazione

Una volta identificate le esigenze specifiche, il passo successivo consiste nello sviluppare una **strategia didattica e formativa** per attuare le attività pianificate.

La strategia dovrebbe tenere conto **dell'ambiente** in cui verrà erogata la formazione e definire gli **obiettivi generali, la tempistica, le fasi logiche e la metodologia** da utilizzare. Dovrebbe inoltre considerare le **risorse e l'impegno** dell'organizzazione, compreso il tempo che gli studenti possono dedicare, le strutture disponibili e il supporto logistico che può essere fornito.

Inoltre, la strategia deve delineare **misure di garanzia della qualità e di follow-up** per assicurare che la formazione rimanga efficace, pertinente e in linea con i suoi obiettivi.

In breve, fornisce una descrizione strutturata del quadro e delle condizioni entro cui saranno sviluppate le attività di insegnamento e formazione.

1.6.3. Sviluppare una formazione incentrata sullo studente

Una volta definita la strategia generale di insegnamento e formazione, il passo successivo è tradurla in una pratica concreta e incentrata sullo studente. Mentre la strategia delinea il quadro generale, la formazione incentrata sullo studente si concentra su come questi elementi vengono applicati per soddisfare le esigenze, le motivazioni e i contesti specifici dei singoli studenti. Ciò garantisce che la strategia non sia solo coerente e ben strutturata, ma anche reattiva, inclusiva e adattabile nella pratica.

Il principio fondamentale della formazione incentrata sullo studente è quello di mantenere lo studente al centro del processo di apprendimento, garantendogli la titolarità del proprio sviluppo e guidandolo attraverso un percorso di apprendimento strutturato ma flessibile. Questo approccio deve basarsi su un'analisi approfondita del **contesto, delle esigenze di apprendimento e delle caratteristiche del gruppo target**.

Contestualizzare il contenuto

Comprendere il contesto degli studenti è essenziale per progettare una formazione pertinente e coinvolgente. I formatori devono identificare il background degli studenti, le loro conoscenze pregresse, la loro autonomia di apprendimento, l'ambiente di lavoro, il tempo a disposizione e le preferenze di apprendimento. Altrettanto importante è determinare cosa li motiva, di quali condizioni hanno bisogno per apprendere in modo efficace e quali approcci didattici o formativi supportano al meglio il loro coinvolgimento.

I contenuti e le attività di apprendimento dovrebbero essere contestualizzati in modo che gli esempi, gli esercizi e i casi di studio riflettano la realtà professionale o creativa degli studenti. Quando gli studenti riconoscono il proprio contesto nel materiale formativo, la loro motivazione e il loro coinvolgimento aumentano e i risultati dell'apprendimento diventano più significativi e applicabili alle situazioni della vita reale. La contestualizzazione trasforma quindi i contenuti generali in materiali e attività di apprendimento concreti che risuonano con l'esperienza quotidiana degli studenti.

Attivare il processo di apprendimento

Il passo successivo consiste nello sviluppare un **percorso di apprendimento** che coinvolga attivamente gli studenti nel processo.

Le attività di apprendimento e insegnamento devono essere strutturate in una sequenza logica, in cui ogni attività si basa su quella precedente e la rafforza. Nella scelta dei tipi di attività e delle metodologie, i formatori dovrebbero applicare in modo coerente i principi incentrati sullo studente.

Le seguenti domande possono guidare queste decisioni:

- *Come stimoliamo lo studente?*
- *Di quale supporto ha bisogno lo studente per imparare questo?*
- *Quali conoscenze o competenze preliminari deve acquisire lo studente?*
- *Cosa può essere appreso in modo autonomo e cosa richiede l'intervento di un insegnante-formatore?*
- *Quali scelte può fare lo studente nell'ambito dei contenuti da padroneggiare?*
- *In quali ambiti lo studente necessita di feedback, riflessione e discussione?*

Queste domande guida assicurano che la progettazione del processo formativo rimanga flessibile, adattabile e orientata all'empowerment dello studente.

Formazione nel contesto artistico

Nei settori culturali e creativi, la natura sempre più interdisciplinare del lavoro richiede pratiche educative che superino i confini disciplinari tradizionali. Gli artisti di oggi devono comprendere campi come lo sviluppo di software, l'etica dei dati o la pianificazione urbana, mentre i manager culturali devono essere competenti in settori come il marketing digitale, gli standard di accessibilità e le pratiche di produzione sostenibile.

Sono essenziali ambienti di apprendimento collaborativi, in cui si intersecano settori e competenze diverse.



Le istituzioni stanno sviluppando sempre più **laboratori interdisciplinari** in cui, ad esempio, i coreografi lavorano a fianco degli sviluppatori di IA o i compositori collaborano con i progettisti di giochi. Questi ambienti favoriscono non solo l'acquisizione di nuove competenze, ma anche lo sviluppo di una mentalità aperta, dell'innovazione e della riflessione critica.

1.6.4. Sviluppare un percorso formativo

Una volta definito l'approccio incentrato sullo studente, il passo successivo è strutturarlo in un **percorso formativo** coerente. Mentre la sezione precedente si concentrava sulla contestualizzazione e l'attivazione dell'apprendimento, questa fase traduce tali principi in una sequenza strutturata di **esperienze di apprendimento** che sviluppano progressivamente le competenze. Un percorso formativo ben progettato assicura che ogni fase segua logicamente quella precedente, guidando gli studenti dall'esposizione iniziale alla padronanza.

Un percorso formativo è la progressione logica attraverso la quale si sviluppano gradualmente conoscenze, abilità e attitudini per raggiungere la piena competenza. Le componenti vengono introdotte passo dopo passo, consentendo agli studenti di acquisire esperienza e routine, aumentando progressivamente il livello di complessità. Durante tutto il processo, valutazioni regolari, feedback e rimedi garantiscono che l'apprendimento rimanga continuo e cumulativo.

Ogni fase del percorso dovrebbe portare lo studente verso una maggiore comprensione, una maggiore autonomia e un miglioramento degli atteggiamenti, riducendo gradualmente la dipendenza dalla guida esterna. L'ordine delle attività di apprendimento può variare a seconda del gruppo target, del contesto o delle opportunità disponibili. Ad esempio, un programma può iniziare con le basi teoriche per poi passare alla pratica, oppure può seguire il percorso opposto, iniziando con esperienze di vita reale come visite aziendali per creare un contesto prima di introdurre la teoria.

Nella progettazione del percorso, occorre tenere conto anche di **vincoli pratici** quali il tempo, il budget, le strutture e l'accesso alle attrezzature. Altrettanto importante è mantenere una chiara visione d'insieme della coerenza tra le diverse linee di apprendimento, in modo che tutte le componenti contribuiscano alla competenza complessiva. In altre parole, ogni elemento dovrebbe basarsi su quello precedente e preparare quello successivo.

Infine, **le tappe fondamentali per la valutazione, il feedback e la valutazione sommativa** completano la struttura del percorso formativo, garantendo che i progressi siano visibili e che i risultati dell'apprendimento siano raggiunti in modo sistematico e significativo.

1.6.5. Sviluppo intelligente di materiali didattici e formativi

Una volta definito il percorso formativo complessivo, il passo successivo è quello di creare i materiali didattici e formativi che lo supportano. Lo sviluppo di tali materiali è un processo lungo e intenso che richiede sia competenze specifiche nella materia sia esperienza pedagogica. Comporta la ricerca dei contenuti, la progettazione di attività appropriate, la scrittura, la verifica e il continuo perfezionamento del materiale fino a renderlo coerente, accurato e utilizzabile.

Per rendere questo processo il più efficiente e sostenibile possibile, è consigliabile **progettare i materiali secondo una struttura modulare**. Questa struttura consente di riutilizzare i singoli elementi in contesti diversi e di adattarli

a vari profili di apprendenti. Il punto di partenza di questo approccio è la definizione delle competenze perfezionata a livello settoriale.

Il livello settoriale, un concetto sviluppato nel progetto TALQ (Goethem, 2017), suddivide ogni competenza in abilità (ciò che deve essere formato), conoscenze (ciò che deve essere compreso) e attitudini (ciò che deve essere sviluppato). Mentre le abilità sono solitamente semplici e richiedono principalmente una guida dettagliata per la valutazione, le componenti relative alle conoscenze e alle attitudini possono essere elaborate separatamente per costituire la base dei materiali didattici. Le componenti delle abilità, a loro volta, sono descritte in dettaglio nei materiali di formazione.

Il vantaggio di questa struttura è che i materiali didattici sviluppati per specifici blocchi di conoscenze o atteggiamenti possono essere riutilizzati in più competenze o contesti. Ad esempio, le lezioni "Apprendimento basato sulle competenze", "Insegnamento vs formazione" e "Sviluppo di una valutazione sommativa basata sulle competenze" possono essere applicate anche alla formazione relativa alla valutazione. Allo stesso modo, "Un approccio incentrato sul discente", "Approcci didattici e formativi" e "Metodologie didattiche e formative" possono essere utilizzati per i formatori sul posto di lavoro, mentre le prime due lezioni sono adatte anche ai contesti di formazione manageriale. Gli atteggiamenti descritti nel capitolo successivo possono essere riutilizzati in modo simile per diverse competenze in diverse professioni.

Un ulteriore vantaggio di questo approccio modulare è che i blocchi di apprendimento sono progettati in modo da poter essere condivisi con altri insegnanti e integrati in corsi diversi. Se redatti in modo chiaro e sistematico, questi materiali possono anche fungere da risorse di riferimento affidabili, estendendo il loro valore oltre il programma di formazione originale.

1.6.6. Sviluppo e fornitura di materiali didattici

Dopo aver stabilito come i materiali didattici e formativi possano essere progettati in modo strategico attraverso un approccio modulare e basato sulle competenze, il passo successivo è quello di concentrarsi sul loro sviluppo concreto. Questa sezione fornisce una guida pratica per la creazione di materiali didattici efficaci, accessibili e coinvolgenti attraverso diversi media e formati di erogazione.

Progettazione e redazione di materiali didattici

I materiali didattici, come libri, piattaforme online o presentazioni, sono risorse che gli studenti utilizzano per approfondire la loro comprensione di una materia. Non devono necessariamente contenere gli stessi contenuti presentati durante le sessioni di apprendimento attivo. Le informazioni che possono essere lette e assimilate individualmente possono essere incluse nei libri di testo o nei testi digitali, mentre gli argomenti che richiedono dialogo, riflessione o contestualizzazione sono più adatti all'insegnamento dal vivo e all'interazione di gruppo. I materiali didattici efficaci combinano chiarezza, struttura e pertinenza. I seguenti principi descrivono come i materiali scritti e digitali possono essere progettati per supportare l'apprendimento in modo efficiente e sostenibile.



→ **Opere di consultazione vs. libri di testo:** È un vecchio detto che "i tecnici non leggono, cercano le informazioni quando ne hanno bisogno". Il motivo è che utilizzano le informazioni in base alle loro necessità, nel momento in cui ne hanno bisogno. Vediamo che altri gruppi stanno ottenendo maggiori risultati con questo approccio. In un mondo in rapida evoluzione con una grande quantità di informazioni disponibili, possiamo

informarci immediatamente. La competenza di "sapere tutto ciò che esiste" si trasforma nella capacità di "selezionare le informazioni affidabili" in una massa di informazioni. Ciò influisce sul modo in cui dobbiamo scrivere e strutturare le informazioni.

- **Linguaggio chiaro:** un linguaggio chiaro aiuta gli studenti a sviluppare una comprensione profonda dell'argomento. Ciò non significa che la scrittura debba essere semplicistica o non utilizzare parole "difficili". Un testo coerente, costruito con frasi brevi e singole, con un uso coerente dei tempi verbali e un uso inequivocabile delle parole, aiuta a comprendere in profondità il contenuto.
- **Layout e struttura:** il layout gioca un ruolo significativo nell'efficacia con cui vengono trasmesse le informazioni. Influisce sulla facilità e rapidità con cui un utente può comprendere ed elaborare le informazioni, influenzando sulla comprensione, sul coinvolgimento e sull'esperienza complessiva dell'utente. Un layout ben strutturato con elementi come titoli, sottotitoli e spazi bianchi rende le informazioni più facili da scansionare e digerire. Il layout aiuta a organizzare le informazioni, creando una gerarchia visiva che guida l'occhio dell'utente e lo aiuta a comprendere il messaggio che viene trasmesso. Nei documenti digitali, un layout chiaro e una navigazione intuitiva guidano gli utenti attraverso i contenuti, rendendo più facile trovare ciò di cui hanno bisogno e riducendo la probabilità che si perdano o si sentano frustrati. Per i documenti stampati è possibile utilizzare il "test della pagina grigia". Se la pagina è appesa al muro e ci si allontana, si dovrebbe comunque vedere la struttura del testo.
- **Contenuti di lunga durata:** scrivere un buon materiale didattico richiede tempo. Pertanto, è utile considerare come evitare che il contenuto diventi obsoleto dopo un breve periodo di tempo. Ciò richiede un approccio diverso rispetto all'insegnamento dal vivo, dove è facile riflettere sull'attualità del momento. Gli esempi e i riferimenti dovrebbero essere scelti con cura per evitare un invecchiamento prematuro.

Strumenti di presentazione visiva e multimediale

Una volta sviluppati i materiali scritti, il passo successivo è considerare come migliorare i contenuti dal punto di vista visivo e uditivo. Gli strumenti visivi e multimediali supportano l'apprendimento combinando le informazioni con il design e la narrazione, rendendo le idee astratte più facili da comprendere e ricordare. Questa sezione si concentra su due forme di media chiave, i video e gli strumenti di presentazione, e offre una guida pratica per utilizzarli in modo efficace nell'insegnamento e nella formazione.



- **Presentazioni video:** i materiali video possono essere strumenti potenti per spiegare processi, tecniche o esempi che traggono vantaggio dalla dimostrazione visiva. Idealmente, i contenuti video dovrebbero avvicinarsi alla qualità televisiva in termini di montaggio e composizione, al fine di mantenere l'attenzione e ridurre l'affaticamento degli occhi. L'uso di più angolazioni di ripresa, un'illuminazione chiara e inquadrature varie migliora il coinvolgimento e la comprensione. I formatori possono anche trarre

vantaggio dall'analisi di interviste video professionali per osservare come il posizionamento della telecamera, il ritmo e il focus visivo possano rafforzare la comunicazione.

→ **Strumenti di presentazione:** gli strumenti di presentazione consentono agli educatori di combinare testo, immagini e multimedia in narrazioni visive **strutturate**. Dovrebbero integrare, non duplicare, ciò che viene detto. Le diapositive servono come ausili alla narrazione, fornendo struttura, focus e rinforzo visivo.

Le diapositive **non** devono **essere lette ad alta voce**, ma utilizzate come punti di riferimento visivi che completano il messaggio verbale. Esse dovrebbero: guidare l'insegnante attraverso la sequenza didattica; supportare la narrazione mantenendo coerenza e continuità; rafforzare la comprensione degli studenti attraverso segnali visivi; e fornire una panoramica delle idee principali.

Le presentazioni efficaci combinano chiarezza, semplicità e coerenza visiva. Ogni diapositiva dovrebbe comunicare una singola idea e supportare la narrazione orale, piuttosto che sostituirla. È buona norma iniziare con una diapositiva di panoramica che delinea gli obiettivi della sessione e concludere con una diapositiva di sintesi che riassume i punti principali. Il testo deve essere conciso, idealmente non più di poche parole chiave per riga, mentre le immagini devono illustrare e rafforzare il significato. Un layout pulito e coerente, che utilizza gli stessi caratteri, titoli e combinazioni di colori in tutto il documento, migliora sia la leggibilità che la professionalità. Combinazioni di colori inclusive aiutano a garantire l'accessibilità per gli studenti ipovedenti. Le diapositive devono mantenere un'estetica professionale ma discreta, evitando decorazioni inutili o animazioni eccessive. Le immagini e i movimenti devono sempre avere uno scopo didattico chiaro, supportando la comprensione piuttosto che distrarre da essa.

L'affidabilità tecnica è fondamentale per mantenere la fluidità e la professionalità. I formatori dovrebbero utilizzare **la visualizzazione del presentatore** su uno schermo secondario con uno sfondo pulito o il logo dell'organizzazione, assicurandosi che non compaiano contenuti personali o non pertinenti. Tutti i media, i video, i link e i componenti interattivi dovrebbero essere integrati nella presentazione per evitare di passare da un'applicazione all'altra. È consigliabile conservare un **backup offline** in caso di problemi di connettività e **testare la compatibilità audio e video** sulle apparecchiature che verranno utilizzate. Un video che funziona bene su un personal computer potrebbe non funzionare correttamente su un proiettore o uno schermo esterno, quindi testarlo in anticipo evita ritardi e interruzioni.

Sviluppo di contenuti digitali e online



Basandosi sui principi visivi e multimediali discussi in precedenza, i contenuti di apprendimento online estendono queste idee ad ambienti completamente digitali. Possono variare da semplici risorse web o materiali scaricabili a piattaforme di apprendimento altamente interattive.

Sebbene valgano gli stessi principi di chiarezza, coerenza e accessibilità applicati ai materiali stampati o di presentazione, i contenuti digitali richiedono un'attenzione particolare alla struttura, alla navigazione e all'interattività. Questi aspetti definiscono insieme **l'esperienza utente (UX)**, ovvero la qualità complessiva dell'interazione di uno studente con una piattaforma online. L'UX include l'usabilità, l'efficienza, il coinvolgimento emotivo e il valore percepito. Una piattaforma ben progettata dovrebbe essere intuitiva, consentendo agli studenti di navigare facilmente, scorrere il meno possibile e tornare alle sezioni precedenti senza confusione.

Le piattaforme di apprendimento dovrebbero anche evitare restrizioni inutili. Ad esempio, gli studenti dovrebbero essere liberi di saltare le sezioni che hanno già padroneggiato o di rivisitare argomenti precedenti senza perdere i progressi salvati o i dati di valutazione.

Per rendere la navigazione fluida e significativa, ogni **elemento costitutivo** o **sezione** della piattaforma dovrebbe essere autonomo e coerente, con una breve introduzione che collochi lo studente nel contesto e indichi ciò che verrà raggiunto.

Gli ambienti digitali consentono anche **una presentazione multimodale dei contenuti**. Ad esempio, offrendo lo stesso materiale in formato testo, audio o video. Consentire agli studenti di scegliere come fruire dei contenuti aumenta il coinvolgimento e migliora la memorizzazione. Tuttavia, elementi interattivi come quiz o simulazioni dovrebbero essere utilizzati in modo mirato per migliorare l'apprendimento, non semplicemente come elementi decorativi o di intrattenimento.

Infine, il layout è fondamentale tanto online quanto nella versione cartacea. Titoli, colori e cornici dovrebbero essere applicati in modo coerente per trasmettere gerarchia e significato, supportando sia l'accessibilità che la coerenza visiva su tutta la piattaforma.

Formati di erogazione interattivi ed esperienziali

Basandosi sui principi dell'esperienza utente e del design interattivo discussi in precedenza, l'apprendimento online può anche includere formati dinamici che combinano spiegazioni, dimostrazioni e partecipazione degli studenti. Questi formati rendono l'apprendimento più esperienziale e possono simulare compiti della vita reale o ambienti professionali. Tra i più efficaci vi sono le dimostrazioni online, le dimostrazioni dal vivo e la formazione basata su software, che integrano elementi visivi, uditivi e interattivi per rafforzare la comprensione e la competenza pratica.



→ **Dimostrazioni online:** una dimostrazione online è una presentazione o un tutorial fornito tramite Internet, spesso utilizzando strumenti di videoconferenza o condivisione dello schermo, per mostrare un prodotto, un servizio o un concetto. Queste dimostrazioni mirano a educare o informare il pubblico illustrando visivamente caratteristiche, funzionalità e vantaggi. Le dimostrazioni possono incorporare elementi interattivi come sessioni di domande e risposte dal vivo, sondaggi o opportunità per i partecipanti di provare il prodotto. Le dimostrazioni possono, ad esempio, insegnare un concetto, un processo o un'abilità, come l'uso di attrezzature o software, oppure formare su un sistema o una procedura fornendo agli studenti esperienze pratiche ed esempi di azioni corrette e scorrette. Per un coinvolgimento personalizzato, le dimostrazioni online dovrebbero sempre essere adattate alle esigenze specifiche del pubblico. Possono anche essere registrate, modificate e condivise per essere visualizzate in un secondo momento.

Ulteriori approfondimenti: <https://topr.online.ucf.edu/enhancing-experience-through-the-integration-of-demonstrations-and-simulations/>

→ **Dimostrazioni dal vivo:** una dimostrazione dal vivo, o demo dal vivo, è una presentazione in cui un prodotto, un servizio o un concetto viene mostrato e spiegato in tempo reale, spesso coinvolgendo l'interazione del pubblico. Si tratta di un modo dinamico per mostrare funzionalità, caratteristiche e vantaggi, consentendo un feedback e un coinvolgimento immediati. Una demo dal vivo di successo di solito include una narrazione chiara, evidenzia le caratteristiche chiave e coinvolge il pubblico attraverso l'interazione. La preparazione e il collaudo delle attrezzature e delle caratteristiche dimostrate sono essenziali per una buona presentazione. Problemi tecnici, come connessioni scadenti, errori software o hardware, credenziali di accesso mancanti, impostazioni errate o licenze scadute, possono rovinare la dimostrazione. Anche la mancanza di esperienza o di routine può causare ritardi o addirittura cancellazioni, quindi è consigliabile avere un piano di riserva, come un video preregistrato o una presentazione tradizionale. Per le dimostrazioni di attrezzature più piccole o azioni precise, è necessario garantire la visibilità, soprattutto per i gruppi più numerosi. L'installazione di una telecamera può migliorare la visibilità mostrando la presentazione dal punto di vista dell'utente e rendendo chiaramente visibili i componenti interni o difficili da vedere.

→ **Formazione sul software:** nella formazione dal vivo sul software, lo schermo del formatore viene spesso proiettato su un grande display. I formatori in genere dimostrano varie funzionalità e metodi; tuttavia, poiché sono esperti, il ritmo può essere troppo veloce per consentire ai partecipanti di seguire ogni passaggio, causando frustrazione. Un modo per evitare ciò è lasciare che lo studente più lento faccia una dimostrazione sotto la guida del formatore. Ciò garantisce che tutti possano stare al passo e rimanere attivamente coinvolti. Idealmente, si dovrebbe utilizzare un **approccio graduale**, in cui gli studenti possano esercitarsi su ciascuna



funzione immediatamente dopo la dimostrazione attraverso semplici compiti che applicano ciò che hanno appena imparato. A intervalli regolari, è possibile assegnare compiti che combinano diverse funzionalità per verificare se gli studenti hanno acquisito le competenze.



Lo sviluppo di un programma di formazione non si limita alla progettazione di una sequenza di attività. Richiede un processo sistematico che inizia con l'analisi delle esigenze e la definizione di obiettivi di apprendimento chiari, prosegue con la selezione di strategie incentrate sullo studente e percorsi strutturati e culmina nella creazione di materiali coerenti e di alta qualità. Allineando ogni fase, dall'analisi delle esigenze allo sviluppo dei contenuti, ai principi dell'istruzione inclusiva e basata sulle competenze, i formatori garantiscono che l'apprendimento sia pertinente, coinvolgente e sostenibile. Un programma ben progettato non solo sviluppa competenze e conoscenze, ma consente anche agli studenti di applicarle con sicurezza in contesti professionali reali.

1.7. Lezione 7: Sviluppo di una valutazione e certificazione basate sulle competenze



Sviluppo di una valutazione e certificazione basate sulle competenze

Basandosi sulla Lezione 6, che ha esaminato come progettare e sviluppare percorsi formativi e materiali didattici efficaci, la Lezione 7 si concentra su come misurare, convalidare e riconoscere i risultati dell'apprendimento. Guida gli educatori e i formatori attraverso il processo di progettazione di strategie di valutazione eque, affidabili e trasparenti che riflettono le competenze reali e le prestazioni professionali. La lezione esplora come allineare i metodi di valutazione ai risultati dell'apprendimento, garantire l'obiettività e la qualità e collegare i risultati a quadri formali di certificazione, qualificazione e riconoscimento. Conclude affrontando approcci emergenti come le micro-credenziali e la certificazione modulare, che supportano percorsi di apprendimento flessibili, permanenti e basati sulle competenze.

1.7.1. Valutazione sommativa vs formativa

Per progettare un processo di valutazione e certificazione coerente e trasparente basato sulle competenze, è



essenziale innanzitutto comprendere la distinzione tra valutazione formativa e sommativa. Sebbene entrambe utilizzino strumenti e metodologie simili, hanno scopi diversi all'interno del ciclo di apprendimento.

Secondo il Cedefop, **la valutazione formativa** è definita come "una valutazione di un'azione intesa a migliorarne le prestazioni e, nella maggior parte dei casi, condotta durante la fase di attuazione di progetti o programmi" (Cedefop, n.d., sulla base dell'OCSE, 2002a). Al contrario, **la valutazione sommativa** è «uno studio condotto al termine di un'azione (o di una fase di tale azione) per determinare in che misura sono stati raggiunti i risultati attesi», con l'osservazione che «una valutazione sommativa ha lo scopo di fornire informazioni sul valore dell'azione» (Cedefop, n.d., basato su OCSE, 2002a).

Sebbene la valutazione formativa sia uno strumento essenziale durante il processo di apprendimento, in quanto aiuta a monitorare e migliorare i progressi degli studenti, essa non misura il risultato finale. La valutazione sommativa, invece, valuta i risultati alla fine del processo, fornendo una misura oggettiva dell'acquisizione delle competenze.

In termini semplici, la valutazione formativa si concentra sul processo, mentre la valutazione sommativa si concentra sul risultato. La tabella seguente riassume le principali differenze tra i due approcci.

Tabella 1.3

Misurazione del processo vs. misurazione del risultato

Aspetto	Processo - formativa	Risultato - sommativa
Misurazione	Relativa	Assoluta
Misurato rispetto a	Posizione iniziale o intermedia	Standard
Obiettivo	Motivazionale o guida	Giudizio
Parte interessata	Studente	Industria o società

Le moderne pratiche educative riconoscono sempre più il valore della valutazione formativa e dell'apprendimento riflessivo. Anziché affidarsi esclusivamente alle valutazioni finali, nel processo di apprendimento vengono integrati cicli di feedback continui, che consentono agli studenti di monitorare i propri progressi e adattare le proprie strategie di apprendimento. La riflessione, la documentazione e il dialogo svolgono un ruolo fondamentale in questo processo, soprattutto nelle arti, dove la conoscenza tacita e la pratica incarnata spesso esulano dai tradizionali parametri di valutazione.

Tuttavia, per la valutazione finale delle competenze di uno studente, è necessaria una valutazione sommativa che fornisca una misurazione indipendente dei risultati rispetto a standard definiti, indipendentemente dal punto di partenza dello studente.

1.7.2. Valutazione per la certificazione e la qualificazione

Dopo aver distinto tra valutazione formativa e sommativa, è ora essenziale esplorare come la valutazione

sommativa porti alla **certificazione** o alla **qualificazione** formale degli studenti. L'obiettivo finale di una valutazione sommativa è verificare che uno studente abbia raggiunto un livello definito di competenza e rendere questo risultato visibile e riconosciuto attraverso un documento ufficiale.

Secondo il Cedefop, un **certificato** è un «documento ufficiale, rilasciato da un ente certificatore, che attesta i risultati dell'apprendimento (conoscenze, know-how, informazioni, valori, abilità, competenze) di un individuo a seguito di una valutazione rispetto a uno standard predefinito». La certificazione dei risultati dell'apprendimento è definita come il "processo di rilascio di un certificato, diploma o titolo che attesta formalmente che una serie di risultati dell'apprendimento (conoscenze, know-how, informazioni, valori, abilità e competenze) acquisiti da un individuo sono stati valutati da un organismo competente rispetto a uno standard predefinito". Il Cedefop osserva inoltre che "la certificazione può convalidare i risultati dell'apprendimento acquisiti in contesti formali, non formali o informali" (Cedefop, n.d.).

Una **qualifica formale**, a sua volta, è "il risultato formale (certificato, diploma o titolo) di un processo di valutazione che si ottiene quando un organismo competente determina che un individuo ha raggiunto risultati di apprendimento secondo determinati standard e/o possiede le competenze necessarie per svolgere un lavoro in un settore specifico". Una qualifica "conferisce il riconoscimento ufficiale del valore dei risultati dell'apprendimento nel mercato del lavoro e nell'istruzione e formazione" e "può costituire un diritto legale all'esercizio di una professione" (Cedefop, n.d., sulla base dell'OCSE, 2002a).

Entrambe le definizioni evidenziano una serie di **termini fondamentali** essenziali per comprendere il processo di certificazione:

- ➔ **La valutazione** è il processo di valutazione delle conoscenze, del know-how, delle informazioni, dei valori, delle abilità e delle competenze acquisite in contesti formali, non formali o informali, rispetto a standard pertinenti quali i risultati di apprendimento definiti o le procedure di convalida (Cedefop, n.d.).
- ➔ **I risultati dell'apprendimento** si riferiscono alle conoscenze, alle abilità e alle competenze che un individuo ha acquisito ed è in grado di dimostrare al termine di un processo di apprendimento, sia esso formale, non formale o informale (Cedefop, n.d.). Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF), i risultati dell'apprendimento sono definiti in termini di conoscenze, abilità e responsabilità/autonomia (Consiglio dell'Unione europea, 2017; Cedefop, n.d.).
- ➔ Uno **standard** nell'istruzione e nella formazione è una dichiarazione approvata e formalizzata da un organismo riconosciuto, che definisce le regole da seguire o i risultati da raggiungere. Gli standard possono essere espressi in termini quantitativi (come cifre o indicatori) o qualitativi (attraverso descrizioni precise). Secondo Pollitt e Bouckaert (2004), gli standard possono essere classificati come segue:
 - **Standard di input:** definiscono le risorse, quali personale, studenti o materiali, necessarie per raggiungere un obiettivo.
 - **Standard di processo:** descrivono le attività che devono essere implementate per generare output.
 - **Standard di output:** definiscono il livello di rendimento previsto da raggiungere.

All'interno dei programmi e dei curricula possono essere applicati anche standard diversi:

- **Standard occupazionali:** definiscono le attività e i compiti relativi a un lavoro specifico.

- **Standard di competenza:** descrivono le conoscenze, le abilità e le attitudini necessarie per svolgere un lavoro.
- **Standard educativi:** specificano gli obiettivi di apprendimento, i contenuti del programma di studi, i requisiti di ammissione e le risorse necessarie.
- **Standard di valutazione:** descrivono i risultati di apprendimento da valutare e i metodi utilizzati.
- **Standard di convalida:** definiscono il livello di conseguimento e la metodologia per verificare la competenza.
- **Standard di certificazione:** delineano le regole per ottenere un certificato o un diploma e i diritti che esso conferisce.

➔ **Ente certificatore e ente competente:** un **ente certificatore** è un'organizzazione autorizzata a rilasciare qualifiche, quali certificati, diplomi o titoli, che riconoscono formalmente i risultati di apprendimento di un individuo a seguito di una valutazione. Un **ente competente** è un'organizzazione, un'entità o un individuo che possiede le competenze, l'autorità e le qualifiche necessarie per svolgere specifiche funzioni di valutazione o certificazione. Può anche essere legalmente designato per svolgere tali compiti nell'ambito di un quadro nazionale o settoriale.

Grazie all'interazione di questi elementi (valutazione, standard, risultati di apprendimento e organismi di certificazione competenti), i sistemi di istruzione e formazione garantiscono che i processi di certificazione e qualificazione siano **credibili, trasparenti e trasferibili** tra istituzioni, settori e paesi.

1.7.3. Sviluppo di una strategia di valutazione

Basandosi sulla sezione precedente, che ha definito la valutazione, gli standard e la certificazione, questa sezione si concentra su come sviluppare una strategia di valutazione che garantisca una valutazione equa, trasparente e basata sulle competenze. Una strategia ben progettata definisce cosa viene misurato, come verrà misurato e come saranno garantite l'obiettività e l'affidabilità durante tutto il processo.

L'obiettivo di una strategia di valutazione è definire come misurare i risultati di un processo di apprendimento nel modo più obiettivo possibile rispetto a uno standard. La strategia deve:

- ✓ Definire ciò che dobbiamo misurare.
- ✓ Definire come lo misureremo.
- ✓ Garantire che la procedura assicuri un risultato oggettivo.

Lo sviluppo di una strategia di valutazione efficace segue una serie di passaggi interconnessi, ciascuno dei quali garantisce che la valutazione sia valida, equa e in linea con le competenze definite. Il processo inizia con la selezione di ciò che deve essere misurato e prosegue con la scelta dei metodi appropriati, la progettazione e l'assemblaggio della valutazione, la definizione delle procedure di punteggio e di decisione e la convalida finale dell'intero processo. Ciascuno di questi passaggi contribuisce alla creazione di un sistema coerente e trasparente che supporta l'apprendimento e la certificazione basati sulle competenze.

**1. Selezionare
cosa misurare**

Partiamo dal presupposto che esista uno standard di riferimento e un organismo competente responsabile di applicarlo. Lo standard è definito in termini di competenze o risultati di apprendimento che definiscono ciò che dobbiamo misurare. Ma per la strategia, dobbiamo selezionare elementi che siano rappresentativi del quadro più ampio, perché sarebbe impossibile misurare ogni dettaglio di una competenza o di un risultato di apprendimento.

Per effettuare una prima selezione, possiamo esaminare le **conoscenze e gli atteggiamenti sottostanti** e vedere se possono essere misurati misurando la competenza nel suo complesso. In altre parole, se un candidato dimostra di padroneggiare la competenza, questo dimostra anche che comprende le conoscenze sottostanti e possiede gli atteggiamenti richiesti? Se questo è vero, non è più necessario misurare gli elementi sottostanti.

In secondo luogo, possiamo cercare (elementi di) **competenze** che siano rappresentative di altre. Ad esempio, chi padroneggia funzionalità complesse in Excel probabilmente padroneggerà anche le funzioni di base. Queste funzionalità di base non devono essere misurate per ottenere un risultato accurato.

La valutazione deve concentrarsi **sulla competenza**. All'interno di un processo di apprendimento, parte dei risultati dell'apprendimento sono elementi di conoscenza necessari per comprendere il contesto e la portata della competenza, ma che possono essere ricercati in una situazione lavorativa reale. Questi elementi non devono essere misurati per garantire la competenza.

**2. Selezionare
metodi di
valutazione
appropriati**

Il passo successivo consiste nel definire quali metodi di valutazione sono più appropriati per misurare gli elementi selezionati. (Descriviamo i metodi di valutazione standard più avanti nel testo.) Ogni metodo di valutazione ha i suoi punti di forza e di debolezza. Una delle questioni fondamentali è il fatto che per dimostrare la padronanza di una competenza sono necessarie altre abilità oltre a quelle misurate, e questo influenza i risultati. Alcuni esempi:

- Motivare su carta come risolvere una questione di pianificazione complessa implica anche la necessità di competenze di scrittura, che non fanno parte della competenza di pianificazione.
- Rispondere a domande a scelta multipla su una piattaforma digitale implica anche l'alfabetizzazione digitale e la capacità di cogliere le sfumature nelle risposte. Queste competenze influenzano il risultato.
- Le prove orali possono essere stressanti e richiedono la capacità di esprimersi chiaramente, mentre la resistenza allo stress e la chiarezza di espressione non fanno parte delle competenze correlate.



	<ul style="list-style-type: none"> • Le prove pratiche possono essere stressanti e richiedono competenze linguistiche per comprendere il compito, mentre la resistenza allo stress e le competenze linguistiche non fanno parte delle competenze correlate. <p>Pertanto, nella scelta dei metodi di valutazione, è necessario ridurre al minimo questi effetti collaterali indesiderati che influenzano il risultato. Se ciò non è possibile, è necessario ridurre al minimo l'influenza di questi effetti collaterali nell'esecuzione concreta della valutazione. Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si può offrire un'alternativa orale (con preparazione) per motivare la pianificazione. • Si può creare una versione di formazione dell'ambiente a scelta multipla. • Si può fornire una formazione per le prove orali o pratiche e garantire uno svolgimento delle prove con un basso livello di stress. <p>Un altro modo per ridurre al minimo gli effetti collaterali indesiderati è attraverso la triangolazione. Questa metodologia prevede la misurazione di una competenza con diversi metodi di valutazione per bilanciare gli effetti collaterali (vedere la sezione successiva).</p> <p>Infine, è necessario tenere conto delle esigenze particolari dei candidati. Una visione dettagliata di questo aspetto è disponibile all'indirizzo:</p> <p>https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.64</p>
3. Assemblare la valutazione	<p>Successivamente, è necessario combinare i metodi scelti in una valutazione coerente. Innanzitutto, si definisce l'ordine logico e la relazione tra i diversi elementi da valutare. Quindi, si contestualizzano gli elementi di valutazione concreti. Per una prova pratica, è possibile combinare diversi elementi di valutazione in un unico test più ampio che garantisca coerenza e logica per il candidato. Le prove orali possono essere organizzate secondo una logica settoriale, ponendo domande nell'ordine di apparizione in un processo settoriale.</p> <p>Questa parte è anche una verifica preliminare della realtà. Date le risorse limitate, dobbiamo garantire il massimo rendimento con il minimo input. In secondo luogo, le prove devono essere fattibili per il candidato entro un lasso di tempo limitato ma realistico. La durata e la complessità devono essere adattate al candidato medio, tenendo conto dell'inevitabile effetto dello "stress da esame". Spesso ciò richiede un esame critico di ciò che viene misurato e un adattamento dei metodi.</p>
4. Sviluppare la valutazione	<p>In questa fase, sviluppiamo il contenuto concreto della valutazione. Sviluppiamo domande, compiti e attività a cui il candidato deve rispondere. Nel farlo, dobbiamo tenere presenti diversi punti. La valutazione deve essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • equilibrato, tutti gli elementi da misurare devono essere rappresentati in modo equo.



- **realistico** e **adeguato** al livello previsto: dovrebbe essere sviluppato per un professionista medio alle prime armi e non per casi eccezionali. Il livello dovrebbe riflettere la descrizione delle competenze.
- **universale**: le competenze misurate devono essere applicabili in contesti diversi e, quando qualcuno dimostra competenza in modo diverso da come insegnato a scuola, ciò dovrebbe dare lo stesso risultato. Dovrebbe essere indipendente dal sottosettore, dal paese o dal metodo di formazione.
- **Indipendente dal processo di apprendimento**: chi ha studiato in un luogo diverso non dovrebbe essere svantaggiato. Ciò significa, ad esempio, evitare di riutilizzare esempi presenti nel programma di apprendimento di un istituto specifico.
- il più **obiettivo** possibile, evitando pregiudizi e interpretazioni.
- **Misurabili**: i risultati devono essere osservabili, non possiamo misurare intenzioni o pensieri.
- **Basato sulla competenza**, i risultati dovrebbero riflettere la padronanza della competenza.

Lo sviluppo è un esercizio complesso che probabilmente richiede alcune iterazioni con il feedback dei colleghi. Ma se sviluppato bene, può essere utilizzato in contesti diversi.

5. Definire i metodi di valutazione e decisione

La decisione finale che dobbiamo prendere è se il candidato è competente o meno. Si tratta di una decisione sull'insieme delle competenze basata su elementi misurati. Quindi, dobbiamo misurare gli elementi prima di prendere una decisione. Le descrizioni delle competenze o dei risultati di apprendimento sono spesso troppo vaghe per essere utili in una situazione di valutazione concretamente sviluppata. Per una valutazione obiettiva, dobbiamo tradurle in criteri di misurazione osservabili. Ciò dovrebbe garantire che ogni valutatore giunga allo stesso risultato.

Per assicurarci di coprire l'insieme delle competenze, possiamo utilizzare una matrice di riferimento che colleghi i diversi elementi di valutazione alle competenze sulla base di criteri di misurazione concreti.

Dobbiamo anche definire i metodi per documentare i risultati. Per evitare pregiudizi, osserveremo, documenteremo e descriveremo solo ciò che il candidato raggiunge senza prendere decisioni. Solo quando avremo una panoramica completa dei risultati raggiunti, potremo decidere. Dobbiamo scegliere tra un approccio numerico o un approccio consensuale al processo decisionale. Un **approccio numerico** è spesso più semplice, ma è difficile bilanciare l'importanza delle diverse parti di una valutazione. Inoltre, c'è il rischio di "offuscare" i risultati, poiché un numero eccessivo di punti di misurazione porta sempre a una cifra media e indefinita.

Un caso specifico di approccio numerico è rappresentato **dalle domande a scelta multipla**. Ovviamente si possono prendere solo i risultati forniti. Ma non si sa se un candidato abbia



	<p>tirato a indovinare. Per correggere questo problema, si ricorre alla correzione delle risposte errate, ma sebbene l'obiettivo sia quello di scoraggiare le risposte casuali, questa pratica può essere controversa. Essa comporta la deduzione di punti per le risposte errate, il che può scoraggiare gli studenti dal tentare di rispondere alle domande di cui non sono sicuri e potenzialmente penalizzare coloro che sono avversi al rischio. Sebbene possa ridurre l'impatto delle risposte casuali, può anche creare incertezza e ansia negli studenti. Sempre più spesso la correzione delle risposte casuali viene sostituita da voti minimi più alti. (Università di Anversa, 2021)</p> <p>Le competenze complesse e miste sono difficili da misurare numericamente, perché spesso incorporano diversi tipi di abilità. Ad esempio, se qualcuno ottiene un punteggio molto alto nelle abilità artistiche, ma piuttosto basso in quelle tecniche, il risultato numerico sarebbe probabilmente positivo, ma non rifletterebbe l'intera competenza.</p> <p>L'approccio consensuale risolve alcuni di questi problemi. L'idea è quella di raccogliere prima tutte le informazioni sui risultati di un candidato senza esprimere giudizi o prendere decisioni. Sulla base di queste informazioni viene presa una decisione sul livello di padronanza della competenza. Idealmente, ciò avviene con due o più valutatori sulla base di un consenso.</p> <p>Questo metodo garantisce una decisione più coerente che tiene conto di tutti gli elementi disponibili. Poiché il consenso viene raggiunto solo alla fine del processo, si riduce al minimo il rischio di parzialità.</p>
<p>6. Descrivere la procedura di valutazione</p>	<p>Se vogliamo garantire un uso universale delle valutazioni sviluppate, l'intera procedura per la loro conduzione, compresa l'ammissione, le modalità di assegnazione dei compiti, i tempi e le misure per limitare lo stress, deve essere descritta in dettaglio. Ciò garantisce che ogni valutatore agisca in modo identico e che, indipendentemente dal luogo in cui viene effettuata la valutazione, il risultato sia lo stesso. Questo viene spesso fatto in una roadmap o in un manuale di valutazione. Un esempio di procedura di valutazione è disponibile all'indirizzo:</p> <p>https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.71</p>
<p>7. Verificare l'imparzialità e la parzialità</p>	<p>L'idea che insegnanti, formatori o valutatori possano essere imparziali, obiettivi e privi di pregiudizi non è realistica. Ogni persona è soggettiva, parziale e non imparziale. C'è una buona ragione evolutiva per questo. Senza supposizioni e pregiudizi, sarebbe difficile prendere decisioni rapide ed efficienti nella vita. Nella maggior parte dei casi, questo non è un problema, ma nella valutazione vogliamo evitare queste influenze. L'esperienza dimostra che è necessario rendere gli valutatori e gli sviluppatori di valutazioni consapevoli dei propri pregiudizi per migliorare la qualità della valutazione. A questo proposito, è anche necessario verificare che le nostre valutazioni non siano influenzate da pregiudizi o soggettività.</p>



Ulteriori approfondimenti: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.59

8. Testare e convalidare la procedura

Anche se dedichiamo la necessaria attenzione allo sviluppo di una valutazione, è comunque possibile che si verifichino errori o che sorgano problemi imprevisti. Dopo tutto, non possiamo sempre prevedere come un candidato interpreterà i compiti o come penserà che debbano essere svolti. Ecco perché ogni valutazione deve essere accuratamente testata con un gruppo eterogeneo di partecipanti. Questo ci permette di massimizzare l'obiettività dei risultati e di dare ai candidati una possibilità equa. La valutazione deve essere effettuata più volte, ogni volta dopo una modifica e preferibilmente da valutatori diversi. In questo modo diventa indipendente dal contesto specifico e quindi più universale.

Riflettere sulla realtà e sul miglioramento continuo

La procedura sopra descritta sembra semplice e **logica** nell'ordine delle azioni. La realtà dello sviluppo di una procedura di valutazione coerente e realistica **richiede** regolari controlli per garantire che copra tutte **le garanzie** necessarie per un buon risultato. Nei contesti educativi, questa metodologia è spesso seguita solo in parte, il che limita l'uso universale **della** valutazione sviluppata e ne riduce la qualità, ma ciò è in parte compensato dai sistemi di qualità più ampi delle istituzioni educative.

1.7.4. Metodi di valutazione standard

Basandosi sulla sezione precedente, che ha delineato il processo di progettazione di una strategia di valutazione coerente e obiettiva, la parte seguente presenta i metodi di valutazione più comunemente utilizzati. Ogni metodo ha scopi diversi, affronta tipi specifici di competenze e presenta i propri punti di forza e limiti.

Il mondo dell'istruzione ha sviluppato una serie diversificata di **metodi di valutazione standardizzati**. Ciascuno di questi metodi di valutazione è stato sviluppato per un tipo specifico di competenze e presenta vantaggi e svantaggi. Il progetto **PACE-VET** ha creato una descrizione dettagliata e dei video sui metodi. Qui li presenteremo solo brevemente e rimandiamo alle descrizioni dettagliate e ai video per ulteriori informazioni. (Pace-Vet, 2001) .

La seguente panoramica riassume i principali metodi di valutazione più frequentemente applicati nell'istruzione e nella formazione basate sulle competenze. Ciascun metodo rappresenta un approccio distinto alla raccolta di prove dei risultati dell'apprendimento, che vanno dagli esami scritti e orali alle valutazioni pratiche e sul posto di lavoro. Insieme, costituiscono un kit di strumenti che i valutatori possono adattare a diversi contesti e aree di competenza.

Prova scritta – risposte aperte

Un test a **risposta aperta** offre al candidato la libertà di formulare la risposta e dimostrare così la propria competenza. Pertanto, è importante non solo essere chiari su ciò che si vuole sapere, ma anche sul livello di dettaglio che ci si aspetta. Alcuni consigli:

- ✓ Scrivi istruzioni chiare, esplicite e inequivocabili.
- ✓ Formulate le domande in modo chiaro e semplice.



✓ Scrivi le domande in un contesto realistico.

Le domande dovrebbero essere incentrate sulle competenze.

Esempio - Gestione sostenibile dei progetti:

- *Un semplice esempio di domande sulla gestione sostenibile dei progetti nelle arti dello spettacolo illustra i diversi livelli di attenzione alle competenze:*
- *Cosa significa il termine gestione sostenibile dei progetti? (richiamo di fatti)*
- *Quali sono i tre pilastri principali della sostenibilità applicati nella pianificazione dei progetti? (richiamo delle conoscenze)*
- *Come integreresti i principi di sostenibilità nella fase di definizione del budget di una produzione teatrale? (applicazione teorica delle conoscenze)*
- *Immagina di coordinare uno spettacolo itinerante in diverse città europee. Come progetteresti la logistica della produzione per ridurre al minimo l'impatto ambientale, mantenendo al contempo la fattibilità artistica e finanziaria? (applicazione della competenza in una situazione reale e contestualizzata)*

L'applicazione delle conoscenze acquisite in un contesto concreto garantisce che il candidato sia in grado di applicare le conoscenze e quindi sia competente. Un tipo specifico di prova scritta è un elaborato o una tesi. Tratteremo la valutazione di questo tipo nella parte dedicata all'esercizio della cassetta postale.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> - Prova scritta - Risposte aperte
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.53

Testo scritto - scelta multipla

Un test a scelta multipla è un modo veloce ed **economico** per verificare le conoscenze e la loro applicazione. Tuttavia, è difficile misurare competenze complesse. Funziona bene per le valutazioni formative. È difficile creare buoni test a scelta multipla. È facile guidare inconsciamente i candidati o fuorviarli con il modo in cui sono formulate le domande. Pertanto, è importante testare le domande in anticipo. I siti riportati di seguito (e altri) possono aiutarti a migliorare la qualità delle domande:

- <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/catalogs/tip-sheets/designing-multiple-choice-questions>
- https://thelearningcoach.com/elearning_design/rules-for-multiple-choice-questions/

Proprio come nel metodo delle risposte aperte, dobbiamo concentrare le domande sulla padronanza delle competenze ed evitare domande di pura riproduzione delle conoscenze.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visita i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Test scritto – Scelta multipla
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.49

Esercizio post box

In un esercizio con casella postale, il candidato riceve un incarico specifico che include tutte le informazioni essenziali e ha il tempo necessario per preparare il risultato. Il risultato viene valutato attraverso il confronto con una checklist preparata di soluzioni campione. Questo metodo è efficace per valutare operazioni di pianificazione complesse, questioni di pianificazione strategica e gestione o ricerca.

Una variante di questo metodo è il tradizionale elaborato scritto o tesi, che può essere valutato in modo simile.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Esercizio della cassetta postale
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.36

Prova orale

L'esame orale è un metodo di valutazione del candidato attraverso la comunicazione verbale. I valutatori e il candidato interagiscono attraverso una conversazione. Un esame orale può svolgersi sotto forma di presentazione, interrogazione o applicazione (resoconto orale di una conclusione pratica o di una lezione). Gli esami orali generalmente non valutano la competenza linguistica in quanto tale, ma piuttosto la conoscenza, la comprensione e la capacità di risolvere problemi.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Esame orale
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.56

Colloquio basato su criteri

Il **colloquio basato su criteri** (chiamato anche **metodo STARR**) è paragonabile per molti aspetti al colloquio basato sulle competenze o al colloquio di lavoro mirato. Offre al candidato l'opportunità, guidato da domande direzionali, di dimostrare le proprie competenze sulla base di una situazione concreta verificatasi nella propria vita professionale, oppure di dimostrare competenze non osservabili in una situazione di valutazione.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Colloquio basato su criteri
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.45

Gioco di ruolo

In un gioco di ruolo, il candidato viene posto in una situazione con un attore (interlocutore) come controparte.

L'interlocutore guida la situazione, sulla base di uno scenario predefinito, verso situazioni realistiche specifiche. L'osservazione e la valutazione vengono effettuate sulla base di una lista di controllo dei criteri.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Role Play
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.40

Osservazione in loco

In un'osservazione in loco, il candidato viene osservato in un contesto professionale autentico in una situazione di vita reale. Questo metodo di valutazione viene utilizzato per le competenze che possono essere dimostrate al meglio sul posto di lavoro. Consente di verificare la capacità di svolgere determinati compiti. La difficoltà sta nel fatto che le situazioni di vita reale sono difficili da prevedere e possono essere influenzate da altre persone presenti sul posto.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Osservazione sul posto
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.32

Osservazione in un ambiente simulato

L'osservazione in un ambiente simulato riflette una situazione di vita reale, ma è standardizzata. Ciò consente di integrare incentivi per determinati comportamenti o scelte. Sebbene la situazione di valutazione sia una "riproduzione" formalizzata di una situazione di vita reale, essa incorpora anche giochi di ruolo per osservare le capacità comportamentali. Il candidato viene osservato in questo ambiente simulato in condizioni autentiche strutturate.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Osservazione in un ambiente simulato
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.27

Portfolio strutturato

Un portfolio strutturato è una raccolta di diversi artefatti e prove di competenza ed esperienza collegati a una serie di competenze o a uno standard. Esistono requisiti specifici relativi alla qualità, all'affidabilità e alla validità delle prove. I valutatori verificheranno le informazioni fornite e valuteranno se esistono prove sufficienti di competenza.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate i link:

- Video: <https://pace-vet.eu/assessor-training> : Portfolio strutturato
- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p.22

1.7.5. Garantire equità, autenticità e qualità nella valutazione

Dopo aver esaminato i principali metodi di valutazione, è essenziale affrontare le questioni emergenti che influenzano la loro affidabilità, autenticità ed equità. Con l'evolversi del panorama dell'apprendimento, nuovi fattori ridefiniscono il modo in cui le competenze vengono dimostrate e verificate. La crescente presenza dell'intelligenza artificiale (IA) mette in discussione le nozioni tradizionali di paternità e originalità, richiedendo ai valutatori di ripensare il modo in cui vengono convalidate le prove dell'apprendimento. Allo stesso tempo, la necessità di triangolazione diventa sempre più importante per garantire risultati equilibrati e imparziali tra i diversi tipi di valutazione. Infine, nelle discipline creative e artistiche in cui la soggettività è intrinseca, gli educatori devono cercare approcci intersoggettivi che combinino più prospettive per ottenere risultati di valutazione equi e significativi.

La valutazione nell'era dell'IA

Con l'introduzione di modelli di IA più flessibili e meno legati alle attività, è ovvio che questi modelli saranno utilizzati dagli studenti per semplificare la loro vita. Questo non è necessariamente un male, ma dobbiamo **adattare i nostri metodi di valutazione** a questa realtà. In realtà, possiamo aspettarci di più dagli studenti, perché ora dispongono di strumenti migliori e più efficienti. In generale, l'attenzione si concentra su come utilizzarli in modo etico e sostenibile, garantendo il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.

Situazioni d'esame (online)

In una situazione d'esame o di valutazione, miriamo a misurare la competenza dello studente. Tuttavia, quando le domande sono chiare e prevedibili, è facile utilizzare un modello di IA per generare le risposte, quindi dobbiamo assicurarci che sia effettivamente lo studente ad aver risposto. Tali frodi si verificano principalmente online, ma stanno già emergendo i primi casi di abuso negli esami dal vivo.

Abbiamo sviluppato un forte pregiudizio nei confronti delle risposte basate sul testo. Un testo ben scritto e scorrevole è spesso percepito come corretto; un testo ben strutturato come prova di intuizione; e un testo lungo e ben scritto come prova di un processo di lavoro approfondito. In realtà, queste sono proprio le cose che i modelli di IA eccellono nel produrre. Tuttavia, il testo potrebbe contenere errori, contenuti allucinati o informazioni irrilevanti dal punto di vista contestuale. Un testo ben scritto dimostra solo che il modello è stato utilizzato in modo efficace, non necessariamente che lo studente ha raggiunto la competenza prevista.

È quindi sempre più difficile garantire la competenza basandosi solo sul testo. È necessaria una triangolazione con altri metodi che forniscano una maggiore garanzia di autenticità. Una soluzione semplice, ad esempio, è quella di combinare il compito scritto con brevi domande orali sul suo contenuto. Chi è in grado di produrre un testo ben scritto dovrebbe anche essere in grado di spiegarlo e discuterne con sicurezza.

Triangolazione per l'affidabilità

Nelle scienze sociali, il termine "**triangolazione dei metodi**" è usato per riferirsi a casi in cui vengono impiegati due o più metodi per studiare lo stesso fenomeno. Tutti i metodi di ricerca hanno punti di forza e di debolezza intrinseci, e i metodi di valutazione non sono diversi. L'approccio triangolato aiuta a superare le debolezze e i pregiudizi intrinseci che qualsiasi metodo può avere. Quando più metodi portano alla stessa conclusione, possiamo avere maggiore fiducia nell'accuratezza di tale conclusione.

Nello sviluppo della valutazione, la triangolazione è un elemento importante per migliorare la qualità della misurazione finale, evitare pregiudizi intrinseci e neutralizzare le caratteristiche degli studenti che non sono rilevanti. Combinare, ad esempio, un compito scritto con una dimostrazione pratica e una discussione professionale orale può limitare l'effetto della dislessia, delle limitate capacità manuali o dell'ansia di parlare.

Per approfondire la comprensione e vedere come funziona questo metodo nella pratica, visitate il link:

- Ulteriori letture: https://pace-vet.eu/wp-content/uploads/2025/06/PACE-VET_WP_5_1_Annex_2_Assessor_Handbook.pdf p. 25

Obiettività e soggettività nelle arti

Una delle questioni critiche nell'educazione artistica è come misurare **oggettivamente** i risultati di un processo artistico o creativo. Tuttavia, l'oggettività è spesso impossibile, e persino indesiderabile, quando si discute di arte. In questi casi specifici, possiamo utilizzare **l'intersoggettività** come metodo di "misurazione" alternativo. L'intersoggettività è il processo attraverso il quale le persone creano un terreno comune per la comunicazione e la creazione di significato attraverso l'interazione e le esperienze condivise. Un gruppo di esperti indipendenti con background e prospettive diverse viene riunito per discutere e raggiungere infine un consenso (Fiveable, n.d.).

1.7.6. Dalla valutazione al riconoscimento e alla certificazione

Basandosi sulle sezioni precedenti, che hanno delineato lo sviluppo e l'attuazione delle strategie e dei metodi di valutazione, questa parte si concentra su come i risultati di tali valutazioni vengono riconosciuti, convalidati e certificati. Esamina come le competenze acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale o informale possano essere ufficialmente riconosciute, come gli standard di qualità garantiscano l'equità e l'affidabilità nella valutazione e come la certificazione e la qualificazione forniscano una convalida formale delle competenze sia in contesti educativi che professionali.

Riconoscimento dell'apprendimento precedente

Il riconoscimento dell'apprendimento precedente è una procedura utilizzata per riconoscere le competenze acquisite nel campo lavorativo. Il riconoscimento può avvenire a livello di singole serie di competenze o fino al conseguimento di un titolo di studio completo. Ciò offre ai professionisti che hanno appreso il proprio mestiere attraverso l'autoapprendimento la possibilità di valorizzare tali competenze. Il sistema è utilizzato al di fuori dell'istruzione, per la certificazione professionale, ma anche all'interno dell'istruzione, creando scorciatoie nei programmi di istruzione o consentendo addirittura agli studenti di ottenere un titolo di studio completo. I paesi europei dovrebbero dotarsi di questi sistemi.

Le metodologie di valutazione basate sulle competenze sopra descritte sono al centro del riconoscimento dell'apprendimento pregresso.

Standard di qualità per la valutazione

Affinché il riconoscimento delle competenze sia significativo e affidabile, il processo di valutazione deve rispettare standard di qualità chiari e trasparenti. Tali standard garantiscono che le valutazioni siano eque, affidabili e coerenti tra istituzioni, settori e paesi.

Gli standard di qualità per la valutazione possono essere suddivisi in due parti principali. La prima parte riguarda il

livello organizzativo e descrive i requisiti per l'ente che effettua la valutazione. La seconda parte riguarda la qualità della valutazione stessa.

A **livello organizzativo**, i requisiti sono definiti nella norma ISO/IEC 17024:2012 (Comitato tecnico ISO/CASCO, 2018), che contiene i principi e i requisiti per un organismo che certifica le persone in base a requisiti specifici e include lo sviluppo e il mantenimento di un sistema di certificazione per le persone. La norma descrive come l'organizzazione deve garantire i diritti del candidato in materia di proprietà, privacy e trattamento equo. Essa crea il quadro entro il quale può avvenire una valutazione.

A **livello nazionale**, gli istituti di istruzione seguono la legislazione nazionale, che è spesso simile. La maggior parte dei paesi europei riconosce il valore della norma ISO/IEC 17024:2012 nel riconoscimento dei certificati di altri paesi.

A **livello di valutazione**, le regole sono meno rigide e si basano maggiormente sul consenso. In parte sono un'applicazione della norma ISO/IEC 17024:2012 e in parte si basano su pratiche corrette ed eque. Un elemento importante è l'approccio alla valutazione incentrato sul candidato, compresa la titolarità della procedura individuale e dei risultati.

In questo contesto, diversi principi ampiamente accettati definiscono ciò che costituisce un processo di valutazione di alta qualità, equo e trasparente. Le procedure di valutazione devono quindi:

- ✓ essere progettate per misurare il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti e di altri obiettivi del programma
- ✓ essere adeguate al loro scopo, sia esso diagnostico, formativo o sommativo
- ✓ essere oggettive, eque, valide e affidabili
- ✓ avere criteri di valutazione chiari e pubblicati
- ✓ essere svolte da persone competenti che comprendono il ruolo della valutazione
- ✓ essere effettuate da persone che hanno una profonda comprensione e competenza delle conoscenze e delle abilità associate alla qualifica prevista
- ✓ ove possibile, non basarsi sul giudizio di singoli esaminatori
- ✓ tenere conto di tutte le possibili conseguenze dei regolamenti d'esame
- ✓ avere regolamenti chiari che coprano assenze, malattie e altre circostanze attenuanti
- ✓ garantire che le valutazioni siano condotte in modo sicuro, in conformità con le procedure dichiarate dall'istituzione
- ✓ essere soggette a controlli amministrativi di verifica per garantire l'accuratezza delle procedure

Certificazione e qualifica

Una volta che le procedure di valutazione sono state eseguite in linea con standard di qualità riconosciuti, la fase finale consiste nel formalizzare e documentare i risultati. Ciò si ottiene attraverso la certificazione e la qualificazione, che forniscono il riconoscimento ufficiale delle competenze dimostrate da uno studente.



La fase finale del processo di valutazione è la certificazione o la qualifica. In altre parole, si tratta del rilascio ufficiale di un documento che attesta che l'individuo è stato valutato in base a uno standard da un organismo competente, confermando la sua competenza.

La firma del documento è una responsabilità seria non solo nei confronti del candidato, ma anche nei confronti del settore e della società, i principali stakeholder del documento. Essi devono poter fare affidamento sul contenuto e sul valore del documento.

In realtà, la certificazione può avere una vasta gamma di significati e valori ad essa associati. A volte il termine "certificazione" viene utilizzato per dimostrare che qualcuno ha partecipato a un'attività di apprendimento senza valutazione, mentre il termine "qualifica" viene utilizzato in un sistema educativo più formale e controllato dal punto di vista della qualità e spesso include una gamma più ampia e coerente di competenze. D'altra parte, la certificazione per compiti specifici, ad esempio quelli relativi alla sicurezza, può avere un alto livello di qualità, che include una valutazione indipendente e procedure di qualità esterne.

Pertanto, il documento deve contenere tutte le informazioni necessarie per verificarne la qualità.

1.7.7. Forme e quadri emergenti di riconoscimento dell'apprendimento

Man mano che le micro-credenziali e altri formati di apprendimento modulari ottengono un riconoscimento sempre più ampio, la questione di come misurare e confrontare il loro valore diventa sempre più importante. La sezione seguente introduce i principali sistemi europei utilizzati per quantificare il volume o il peso dell'apprendimento, garantendo trasparenza, compatibilità e mobilità tra istituzioni e paesi.

Microcredenziali

Una delle innovazioni chiave nelle pratiche educative avanzate è il passaggio a percorsi di apprendimento modulari e personalizzati. Le micro-credenziali, i badge digitali e i corsi brevi e intensivi consentono ai professionisti di concentrarsi su aree specifiche di necessità o interesse, che si tratti di scenografia digitale, analisi del coinvolgimento del pubblico o strategie curatoriali inclusive, senza l'onere temporale e finanziario dei programmi di laurea completi. L'apprendimento personalizzato consente inoltre alle persone di imparare al proprio ritmo, attingendo a feedback in tempo reale e alla fornitura di contenuti adattivi.

Questa **flessibilità** è particolarmente preziosa nelle arti dello spettacolo, dove i programmi sono spesso non lineari, collaborativi e basati su progetti. L'accesso a contenuti di apprendimento mobile, la partecipazione asincrona a webinar o forum online e le opportunità di integrare l'apprendimento nella pratica quotidiana contribuiscono tutti a un modello educativo più efficace e sostenibile.

Le micro-credenziali sono certificazioni di apprendimento brevi, mirate e verificate che riconoscono l'acquisizione di abilità, competenze o aree di conoscenza specifiche. A differenza delle lauree o dei diplomi tradizionali, le micro-credenziali sono modulari e cumulabili, consentendo agli studenti di costruire il proprio percorso formativo in modo flessibile nel tempo. Di solito si ottengono attraverso brevi esperienze di apprendimento, che vanno da poche ore a poche settimane, e sono spesso rilasciate da università, istituti di formazione professionale o enti industriali accreditati.

Queste credenziali possono essere certificate digitalmente, consentendo una facile condivisione su portfolio, social

media o piattaforme di lavoro, e stanno diventando sempre più riconosciute nei mercati del lavoro creativo e tecnico.

I settori delle arti culturali e dello spettacolo sono caratterizzati da carriere fluide, collaborazioni multidisciplinari e una crescente domanda di alfabetizzazione digitale, adattabilità e competenze basate su progetti. L'istruzione tradizionale potrebbe non essere sempre al passo con le esigenze emergenti, quali:

- ➔ Apprendimento di nuovi software (ad esempio QLab, AutoCAD, Unreal Engine)
- ➔ Comprensione del marketing digitale o dell'analisi del pubblico
- ➔ Acquisizione di competenze commerciali e finanziarie
- ➔ Integrazione di tecnologie come VR/AR o AI nella pratica creativa

Le microcredenziali offrono una **soluzione mirata e tempestiva** a queste esigenze in continua evoluzione. Consentono a liberi professionisti, artisti, curatori, tecnici e manager di rimanere competitivi, aggiornati e versatili.

Le caratteristiche e i vantaggi principali dell'approccio basato sulle microcredenziali includono:

- ✓ **Flessibilità:** le microcredenziali possono essere completate online, in modo asincrono e senza interferire con i programmi delle esibizioni o delle tournée.
- ✓ **Personalizzazione:** i professionisti possono scegliere corsi che corrispondono alle loro esigenze attuali o future, piuttosto che impegnarsi in un programma di studi rigido.
- ✓ **Riconoscimento:** molte microcredenziali sono ora accettate nelle domande di lavoro e nei processi di finanziamento, fungendo da prova di sviluppo professionale continuo.
- ✓ **Accumulabilità:** alcuni programmi consentono agli studenti di combinare più micro-credenziali per ottenere una certificazione, un diploma o una laurea di livello superiore.
- ✓ **Accessibilità economica:** rispetto ai programmi accademici completi, le micro-credenziali sono generalmente più economiche e accessibili.

Pertanto, sulla base di queste ipotesi, un direttore di scena può completare una micro-credenziale in gestione di progetti o software di programmazione, un costumista può ottenere un certificato in rendering 3D o stampa tessile digitale, un produttore culturale può migliorare le proprie competenze attraverso un micro-corso sulle strategie inclusive per il pubblico, un tecnico teatrale può imparare i protocolli di rete o la progettazione di sistemi audio e un direttore artistico può esplorare strumenti creativi basati sull'intelligenza artificiale attraverso brevi workshop applicati. Questi sono solo esempi che mostrano come le micro-credenziali possano colmare lacune immediate nelle competenze o allinearsi strategicamente con obiettivi di carriera a lungo termine.

Tuttavia, sebbene promettenti, le micro-credenziali presentano alcune sfide. In termini di garanzia della qualità, non tutte le micro-credenziali sono ugualmente rigorose; i professionisti devono valutare la credibilità dell'istituzione che le rilascia. Inoltre, il riconoscimento non si basa ancora su un sistema di riferimento unificato e l'accettazione delle micro-credenziali varia a seconda del datore di lavoro, del paese e del settore, anche se la situazione sta migliorando costantemente. Inoltre, senza una guida chiara, gli studenti potrebbero accumulare credenziali non collegate tra loro senza costruire un percorso di apprendimento coerente. Sebbene siano convenienti, non tutte le pratiche artistiche si prestano facilmente all'apprendimento a distanza basato sulla teoria. Per affrontare questi

problemi, molte istituzioni culturali e fornitori di formazione stanno iniziando a curare percorsi o a raccomandare gruppi di credenziali rilevanti per ruoli o settori specifici.

Si prevede che l'adozione delle micro-credenziali crescerà in modo significativo all'interno delle industrie creative, soprattutto perché:

- I finanziatori richiedono sempre più spesso la prova delle competenze digitali.
- Le collaborazioni internazionali richiedono qualifiche interoperabili.
- Le associazioni professionali iniziano ad approvare o co-sviluppare quadri di credenziali.

Nell'ambito delle strategie di apprendimento permanente, le micro-credenziali possono contribuire a democratizzare l'accesso al miglioramento delle competenze, sostenere le transizioni di carriera e consentire un apprendimento tempestivo in linea con le sfide del mondo reale nel campo delle arti e della cultura.

Per i professionisti del settore delle arti dello spettacolo e della cultura, le micro-credenziali offrono uno strumento educativo pratico, strategico e stimolante. Consentendo **un apprendimento mirato** senza interrompere la pratica creativa, sostengono sia la sostenibilità della carriera che l'innovazione a livello settoriale. Con la continua evoluzione del settore, coloro che adottano le micro-credenziali come parte di un percorso di apprendimento continuo saranno meglio attrezzati per guidare, adattarsi e prosperare.

Volume di una qualifica

Il volume o il peso di una qualifica, una certificazione, una micro-credenziale o un risultato di apprendimento è importante per migliorare la comparabilità e la compatibilità dei programmi di studio, renderli più trasparenti, consentire una maggiore flessibilità e diversità dei percorsi e facilitare la mobilità degli studenti. In parole povere, se vogliamo confrontare o scambiare il risultato dello sforzo di studio, abbiamo bisogno di un modo per misurarlo matematicamente.

A livello europeo, il **sistema europeo di trasferimento e accumulo dei crediti (ECTS)** rimane il quadro di riferimento principale per esprimere il volume dell'apprendimento nell'istruzione superiore e, sempre più, nei contesti di apprendimento permanente e professionale. Mentre in passato esistevano due sistemi principali, l'ECTS e il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET), la **raccomandazione del Consiglio del 2020 ha abrogato il quadro ECVET** e ne ha integrato i principi fondamentali, quali l'uso dei risultati dell'apprendimento, la flessibilità e la trasferibilità, in un approccio europeo più ampio alle qualifiche e alle micro-credenziali.

L'**ECTS**, originariamente sviluppato per l'istruzione superiore nell'ambito del programma di mobilità Erasmus e del processo di Bologna, si è evoluto in un sistema incentrato sullo studente per l'accumulo e il trasferimento dei crediti, basato sul principio della trasparenza nei processi di apprendimento, insegnamento e valutazione. Il suo obiettivo è facilitare la pianificazione, l'erogazione e la valutazione dei programmi di studio e la mobilità degli studenti attraverso il riconoscimento dei risultati di apprendimento, delle qualifiche e dei periodi di apprendimento (European Education Area, 2022).

Il concetto di **impegno di apprendimento** comprende tutti gli aspetti del processo di apprendimento, le lezioni, il lavoro pratico, l'autoapprendimento, la preparazione e gli esami. **Un credito ECTS** equivale a un impegno di apprendimento medio compreso tra **25 e 30 ore** (di 60 minuti).

A seguito della raccomandazione del 2020, l'ECTS viene applicato progressivamente anche nell'istruzione e formazione professionale e nell'apprendimento permanente. Esso fornisce un modo unificato per esprimere il carico di lavoro teorico necessario per raggiungere risultati di apprendimento definiti, facilitando il riconoscimento dell'apprendimento precedente, percorsi di apprendimento flessibili e l'integrazione dell'istruzione formale, non formale e informale. Attraverso questo approccio, i principi che un tempo erano alla base dell'ECVET rimangono integrati nel quadro europeo di qualità e crediti per l'istruzione e la formazione.

Alcuni paesi continuano a utilizzare i propri sistemi per misurare il volume di una certificazione, qualifica o risultato di apprendimento. Ad esempio, nel Regno Unito, un credito professionale equivale alla metà di un credito ECTS. In un contesto europeo, i crediti locali vengono ricalcolati in relazione all'ECTS per garantire la coerenza e la comparabilità tra le qualifiche.



La valutazione basata sulle competenze è più di un processo di classificazione o certificazione. Si tratta di un approccio integrato che collega i risultati dell'apprendimento, gli standard e la realtà professionale in modo trasparente ed equo. Applicando criteri chiari, metodi di triangolazione e garantendo l'obiettività, gli educatori e i valutatori possono fornire prove credibili dei risultati raggiunti dagli studenti. Quando la valutazione è concepita come parte di un ciclo di apprendimento continuo, che porta alla certificazione, alla qualifica e a opportunità di apprendimento permanente come le micro-credenziali, essa sostiene non solo il riconoscimento individuale, ma anche la qualità complessiva e l'innovazione dei sistemi di istruzione e formazione.



1.8. Riferimenti

- Atistica Network. (2025). *Autistic strengths*. Opgehaald van Autistica: <https://www.autistica.org.uk/what-is-autism/autistic-strengths>
- Cedefop. (n.d.). *Cedefop Glossary*. Opgeroepen op 2025, van Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary>
- ECVET. (n.d.). *European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET*. Opgehaald van ECVET: <https://efvet.org/european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet/>
- Equality and Diversity Unit, Oxford University. (n.d.). *Dyscalculia*. Opgehaald van Oxford University: <https://edu.admin.ox.ac.uk/dyscalculia>
- ESCO. (2027, July 27). *ESCOpedia glossary*. (E. Commission, Producent) Opgehaald van European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO): <https://esco.ec.europa.eu/nl/node/10>
- ESCO. (n.d.). *ESCO*. Opgehaald van Vocational teacher: <http://data.europa.eu/esco/occupation/81f8d141-3f67-4fb0-a349-db0147ef7b3a>
- ETTEC. (n.d.). Opgehaald van ETTEC: <https://www.ettec.eu/>
- European Commission. (2025, 08). *About Europass*. Opgehaald van Europass: <https://europass.europa.eu/en/about-europass>
- European Commission. (2025, 08). *European Digital Credentials*. Opgehaald van Europass: <https://europass.europa.eu/en/stakeholders/european-digital-credentials>
- European Commission. (n.d.). *European accessibility act*. Opgehaald van European Commission: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility->

[act_en](#)

European Education Area. (2022, september 13). *Europees studiepuntensysteem (ECTS)*. Opgehaald van European Education Area: <https://education.ec.europa.eu/nl/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

Fiveable. (n.d.). *Intersubjective Understanding*. Opgehaald van Fiveable: <https://library.fiveable.me/key-terms/intro-to-poli-sci/intersubjective-understanding>

Goethem, C. V. (2017). *TALQ*. Opgehaald van Podiumtechnieken.be: <https://www.podiumtechnieken.be/en/competentions/talg/>

Merriam-Webster. (n.d.). Opgehaald van Merriam-Webster dictionary: <https://www.merriam-webster.com>

Notting Hill college. (2022). *What is the difference between teaching and training?* Opgeroepen op 07 18, 2025, van Notting Hill college: <https://www.nottinghillcollege.co.uk/post-1/what-is-the-difference-between-teaching-and-training>

OSCD. (n.d.). *Vocational education and training (VET)*. Opgeroepen op 07 22, 2025, van OSCD: <https://www.oecd.org/en/topics/vocational-education-and-training-vet.html>

Pace-Vet. (2001). *Pace-Vet*. Opgehaald van Pace-Vet project: <https://pace-vet.eu>

Pilli, O., & Admiraal, W. (2016). *A Taxonomy of Massive Open Online Courses*. Opgehaald van CONTEMPORARY EDUCATIONAL TECHNOLOGY : <https://www.cedtech.net/download/a-taxonomy-of-massive-open-online-courses-6174.pdf>

Problem shared. (n.d.). *What is dyscalculia?* Opgehaald van Problem shared: <https://www.problemshared.net/resources/what-is-dyscalculia>

Riggs, S. (2022, 04 15). *Student-Centered Remote Teaching: Lessons Learned from Online Education*. Opgehaald van Educause: <https://er.educause.edu/blogs/2020/4/student-centered-remote-teaching-lessons-learned-from-online-education>

Shaptala, I. (2025, 06 16). *EAA Compliance in 2025: What the European Accessibility Act Means for Your Website*. Opgehaald van One Group Digital Solutions: <https://ogd-solutions.com/blog/ea-compliance-in-2025-what-the-european-accessibility-act-means-for-your-website>

Stanford Univeristy. (2025). *Teacher-centered vs. Student-centered course design*. Opgehaald van teachingcommons (stanford.edu): <https://teachingcommons.stanford.edu/teaching-guides/foundations->

[course-design/theory-practice/teacher-centered-vs-student-centered](#)

Stanford University. (2025, 08). *Increasing Student Engagement*. Opgehaald van Stanford University:

<https://teachingcommons.stanford.edu/teaching-guides/foundations-course-design/learning-activities/increasing-student-engagement>

TeBeVat. (n.d.). *Guidelines TeBeVAT Mentor profile*. Opgehaald van TeBeVat: https://tebevat.eu/wp-content/uploads/2022/05/IO2_TextFile_Compentence_Profile_Mentor_EN.pdf

TeBeVat. (n.d.). *TeBeVAT assessor profile*. Opgehaald van TeBeVat: https://tebevat.eu/wp-content/uploads/2022/05/IO2_TextFile_Compentence_Profile_Assessor_EN.pdf

Technical committee ISO/CASCO. (2018). *ISO/IEC 17024:2012*. Opgehaald van ISO: Global standards for trusted goods and services: <https://www.iso.org/standard/52993.html>

TRIPATHY, D. A., & al., e. (2024, august). Impact of Social Interaction and Group Dynamics on. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Language*, 12(8). Opgehaald van

https://www.raijsml.com/ijrsmi/wp-content/uploads/2024/09/IJRSML_2024_vol12_issue_08_paper_04.pdf

UNESCO. (n.d.). *ustainable Development Goals: 17 Goals to Transform our World*. Opgeroepen op 2025, van United Nations: <https://www.un.org/en/exhibits/page/sdgs-17-goals-transform-world>

UNEVOC. (n.d.). *UNESCO TVETipedia Glossary*. Opgehaald van UNEVOC International Centre for technical and vocational education and training: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en>

University of Antwerp. (2021, may). *Quality multiple-choice exams without correction for guessing*. Opgehaald van University of Antwerp, Centre of expertise for higher education:

<https://www.uantwerpen.be/en/centres/centre-expertise-higher-education/didactic-information/teaching-tips/assessing-students/quality-mc-exams/>

University of London. (2024, 10 03). *Embracing Dyslexia: My journey and the strengths it brings*. Opgehaald van

University of London: <https://www.london.ac.uk/news-events/student-insider/embracing-dyslexia-journey-strengths-it-brings>

Wagenaar, R. (n.d.). https://www.cedefop.europa.eu/files/Setting_the_scene_-_Robert_Wagenaar.pdf.

Opgehaald van Cedefop Tuning: https://www.cedefop.europa.eu/files/Setting_the_scene_-_Robert_Wagenaar.pdf

Wang, M., Jiang, L., & Luo, H. (2023, 05 5). *Dyads or quads? Impact of group size and learning context on*

collaborative learning. Opgeroepen op 07 30, 2025, van Fronteers:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1168208/full>



**Co-funded by
the European Union**

Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA) dell'Unione europea. Né l'Unione europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni e pareri.

Piano didattico

<p>Titolo del capitolo</p>	<p>Pratiche didattiche avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo</p>
<p>Destinatari</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formatori ed educatori dell'istruzione superiore e della formazione professionale • Organizzazioni di istruzione superiore e formazione professionale • Personale accademico, di istruzione e formazione professionale e di formazione/insegnamento delle imprese
<p>Scopo di questo capitolo</p>	<p>Introdurre i concetti e le metodologie fondamentali alla base dell'apprendimento basato sulle competenze nei settori delle arti dello spettacolo e della creatività. L'obiettivo è aiutare i formatori e gli educatori dell'istruzione superiore e della formazione professionale a comprendere in che modo l'apprendimento permanente, l'adattabilità e gli approcci incentrati sul discente sostengono lo sviluppo di competenze sostenibili, digitali e imprenditoriali. Questo capitolo sottolinea anche la dimensione istituzionale dell'apprendimento continuo, evidenziando come le organizzazioni possano coltivare culture dell'apprendimento che incoraggiano la curiosità, la collaborazione e la crescita professionale.</p>
<p>Risultati di apprendimento del capitolo</p>	<p>Conoscenze:</p> <p>Al termine del modulo, il partecipante sarà in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrivere le caratteristiche dei diversi gruppi target e contesti di apprendimento nei settori delle arti dello spettacolo e dell'educazione culturale. • Riconoscere i vari livelli e sistemi educativi (formali, non formali, informali) rilevanti per la formazione basata sulle competenze. • Spiegare le diverse metodologie e strumenti per progettare e fornire esperienze di apprendimento efficaci. • Delineare il processo di sviluppo di percorsi formativi, materiali didattici ed esercizi in linea con i principi dell'apprendimento basato sulle competenze. • Identificare metodi efficaci per fornire feedback e condurre valutazioni nell'istruzione basata sulle competenze.

- Distinguere tra diversi tipi di apprendimento (ad esempio, esperienziale, basato su progetti, basato sul lavoro, misto e permanente).

Competenze:

Al termine del modulo, il partecipante sarà in grado di:

- Progettare attività di apprendimento ed esercizi che integrino conoscenze, abilità e attitudini in un quadro basato sulle competenze.
- Applicare metodologie incentrate sul discente ed esperienziali (come l'apprendimento basato su progetti, sul lavoro e collaborativo) per coinvolgere discenti diversi.
- Adattare gli approcci didattici e formativi a diversi gruppi target, ambienti di apprendimento e livelli di competenza.
- Facilitare processi di apprendimento riflessivo che incoraggino l'autonomia, il pensiero critico e l'autovalutazione.
- Utilizzare strumenti di apprendimento digitale e misto, tra cui la piattaforma online INSPIRE, per supportare l'interazione
- collaborazione e accessibilità nell'erogazione della formazione.
- Fornire feedback costruttivi e basati su prove concrete agli studenti e utilizzare i risultati delle valutazioni per migliorare i risultati dell'apprendimento.
- Navigare attraverso la piattaforma di apprendimento online INSPIRE applicando e combinando pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nelle arti dello spettacolo e nelle industrie culturali.

Competenze:

Al termine del modulo il partecipante avrà acquisito responsabilità e autonomia e sarà in grado di:

- Applicare il quadro INSPIRE per progettare e fornire una formazione basata sulle competenze, incentrata sullo studente e inclusiva nei settori delle arti dello spettacolo e della cultura.
- Adattare e valutare le strategie di insegnamento, mentoring e valutazione in risposta alle diverse esigenze degli studenti e ai mutevoli contesti educativi.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dimostrare una pratica professionale e riflessiva collaborando con i colleghi, sostenendo standard etici e sostenibili e migliorando continuamente le proprie prestazioni didattiche.
<p>Durata del capitolo</p>	<p>In presenza: 5 ore di teoria e pratica e 5 ore di apprendimento autonomo</p>
<p>Argomenti</p>	<p>Lezione 1: Apprendimento basato sulle competenze (CBL)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduzione all'apprendimento basato sulle competenze • Concetti chiave • Dal concetto all'applicazione: osservare e strutturare le competenze <p>Lezione 2: Insegnamento vs formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insegnamento e formazione: scopo, differenze e complementarità • Ruoli nel processo di istruzione e formazione • Attori chiave: studenti, insegnanti, formatori, mentori e valutatori • Un insieme compatto di competenze per principianti <p>Lezione 3: Un approccio incentrato sullo studente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lo studente al centro: comprendere il background, le motivazioni e il contesto degli studenti • L'insegnante-formatore come facilitatore: da fornitore di conoscenze a facilitatore dell'apprendimento • Attivare e coinvolgere gli studenti in ambienti faccia a faccia e online • Progettare percorsi di apprendimento inclusivi e individuali <p>Lezione 4: Approcci didattici e formativi</p>

- Progettare percorsi e strutture di apprendimento
- Integrare i principi pedagogici nella progettazione dell'apprendimento
- Contesti di apprendimento formali, non formali e informali
- Ambienti di apprendimento online e faccia a faccia
- Apprendimento basato sul portfolio e strumenti di riconoscimento digitale
- Modelli di apprendimento ibridi e misti

Lezione 5: Metodologie di insegnamento e formazione

- Fondamenti della metodologia di insegnamento e formazione
- Metodi di insegnamento fondamentali
- Strategie attive e incentrate sullo studente
- Apprendimento collaborativo ed esperienziale
- Metodi di apprendimento basati sulla simulazione e digitali

Lezione 6: Sviluppo di un programma di formazione

- Analisi delle esigenze formative
- Sviluppo di una strategia di insegnamento e formazione
- Sviluppo di percorsi formativi incentrati sullo studente
- Sviluppo e fornitura intelligenti di materiali didattici e formativi

Lezione 7: Sviluppo di una valutazione e certificazione basate sulle competenze

- Tipi e finalità della valutazione

		<ul style="list-style-type: none"> • Progettazione e implementazione di una strategia di valutazione • Garantire equità, autenticità e qualità nella valutazione • Riconoscimento, certificazione e quadri emergenti <p>Apprendimento autonomo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biblioteca digitale sull'apprendimento autonomo: sotto forma di link ad articoli, video, ecc. • Un'attività basata su un progetto • Un caso di studio con domande di riflessione 			
Preparazione		<ul style="list-style-type: none"> • Trova una sala con sedie e tavoli, computer, proiettore. Prenota almeno 2 mesi prima dello svolgimento del workshop. • Trova istruttori per le attività del workshop che non conosci bene. • Informate i partecipanti sullo scopo del workshop, sui suoi obiettivi e sul programma che verrà seguito. Inoltre, chiarite loro che non è necessario avere alcuna esperienza o conoscenza particolare nei campi che saranno oggetto della formazione. 			
N.	Argomenti e sottoargomenti/Attività didattiche	Durata (minuti)	Metodi di formazione	Materiali/attrezzature necessari per la formazione in presenza e online	Adattamento online all'attività faccia a faccia proposta
Lezione 1: Apprendimento basato sulle competenze (CBL)					
1	Apertura del workshop:	10 minuti	Presentazione Discussione, domande e	Presentazione PowerPoint Sala di formazione con	Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una

	Il facilitatore apre il workshop dando il benvenuto a tutti e spiegando poi gli obiettivi principali e gli argomenti del capitolo.		risposte	<p>attrezzature informatiche</p> <p>Modulo di registrazione per il workshop</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p> <p>Lavagna a fogli mobili</p>	buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.
2	<p>Presentazione teorica:</p> <p>IFP</p> <p>Il facilitatore inizia fornendo informazioni sullo scopo del progetto INSPIRE, su come è integrato nei diversi quadri europei e nelle politiche di formazione professionale.</p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_Manuale pratico INSPIRE_PPT)</p> <p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.
3	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Concetti chiave</p> <p>Il facilitatore entra nel merito della definizione dei diversi concetti chiave che fanno parte dell'ecosistema formativo</p>	30 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p> <p>Attività di gruppo</p> <p>Discussione, domande e</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p>	Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando:

<p>proposto da INSPIRE; segue la sezione dedicata alle conoscenze di base trasferendo informazioni e facilitando domande e risposte sui concetti di:</p> <p>Competenza</p> <p>Abilità</p> <p>Conoscenze di base</p> <p>Legislazione di riferimento</p> <p>Criteri di prestazione</p> <p>Occupazione, funzione, ruolo e profilo individuale</p> <p>Gli ultimi due aspetti sono gestiti attraverso un approccio partecipativo, che consiste nell'indagare la percezione dei partecipanti su questi argomenti specifici, raccogliere aspettative e punti di vista e quindi fornire i contenuti.</p>		<p>risposte</p>	<p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
--	--	-----------------	--	---

Lezione 2: Insegnamento vs formazione

1	<p>Presentazione teorica:</p> <p>I diversi ruoli nel processo educativo</p> <p>Il facilitatore inizia: <i>"Bentornati a tutti alla lezione 2 del nostro programma di formazione per formatori:</i></p> <p>Passa quindi alla prima parte della Lezione 2, introducendo la differenza tra insegnamento e formazione e approfondendo i diversi ruoli nel processo educativo</p> <p>Facilitatore: <i>"Ora esploreremo i ruoli chiave che contribuiscono al processo di apprendimento. Cominciamo con lo studente, che è al centro del processo educativo e formativo. Gli studenti sono il cuore del processo creativo..."</i>.</p> <p>L'ordine suggerito da seguire è:</p> <p>Studente</p>	11 minuti	Presentazione Discussione, domande e risposte	Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Manuale pratico_PPT) Sede di formazione con attrezzature informatiche Lavagna a fogli mobili e pennarelli Proiettore e schermo Computer portatile	Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.
----------	---	-----------	--	--	--

	Insegnante Formatore Mentore/coach Valutatore				
Lezione 3: Un approccio incentrato sullo studente					
1	<p>La terza lezione inizia con una riflessione approfondita (teorica) sulle differenze tra un approccio incentrato sullo studente e uno incentrato sull'insegnante.</p> <p>L'obiettivo è far comprendere ai partecipanti la grande differenza tra questi due approcci.</p> <p>Facilitare la discussione aiuta a concentrarsi sulle specificità che porterebbero al cambiamento di prospettiva.</p> <p>Si suggerisce di seguire il seguente ordine di argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un approccio basato sulle 	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate.</p> <p>Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<p>competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lo studente al centro - L'insegnante-formatore come facilitatore - Attivare lo studente - Apprendimento online incentrato sullo studente 				
2	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Attraverso un approccio partecipativo, il facilitatore invita i partecipanti a riflettere sui gruppi target:</p> <p>Facilitatore: <i>"I vostri studenti/tirocinanti non sono tele vergini e vuote, hanno un background, competenze già acquisite, provengono da o fanno parte di un tipo specifico di istruzione, a un livello specifico. Conoscere e comprendere il vostro gruppo target e le persone che ne</i></p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<i>fanno parte costituisce la base per un apprendimento incentrato sullo studente..."</i>				
3	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Attraverso un approccio partecipativo, il facilitatore invita i partecipanti a riflettere sull'identità di insegnante-formatore</p> <p>Facilitatore: <i>"Oltre a comprendere i tuoi studenti, è anche importante capire come ti relazioni con loro. Possiamo aggiungere qui alcuni elementi concreti su cui riflettere che ti aiutano a comprendere meglio la tua identità di insegnante..."</i></p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
4	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Successivamente, il facilitatore passa a una riflessione sugli studenti dell'IFP</p> <p>Facilitatore: <i>"Gli studenti della</i></p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo"</p>

	<p><i>formazione professionale sono persone pratiche che hanno fatto una scelta chiara in merito al mestiere, alla professione o al settore. Imparano meglio nel contesto e in base alle loro esigenze. Vogliono sapere perché devono imparare qualcosa, se questo risolve un problema, migliora la loro situazione o li rende più efficienti..."</i></p>			<p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
5	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Percorsi individuali per singoli studenti</p> <p>Facilitatore: <i>"In un mondo ideale, ogni studente avrebbe un percorso unico, personalizzato in base alle sue esigenze e aspettative. Ma nella realtà questo spesso non è possibile. Tuttavia, ci sono molte possibilità entro i limiti dei programmi educativi, delle normative, del tempo a</i></p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<i>disposizione, ecc...".</i>				
6	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Affrontare i "disturbi dell'apprendimento" e i bisogni speciali</p> <p>Questa sezione è gestita con un approccio più teorico e informativo, sensibilizzando sull'importanza dell'inclusione a tutti i livelli.</p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
7	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Sostenibilità nell'erogazione della formazione</p> <p>Questa sezione è gestita con un approccio più teorico e informativo, sensibilizzando sull'importanza dell'inclusione a tutti i livelli.</p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurati che tu e i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e verifica il corretto funzionamento delle funzioni audio e video. Inoltre, condividi la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che stai utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

Lezione 4: Approcci didattici e formativi

<p>1</p>	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Percorsi di apprendimento / struttura e approfondimento sull'apprendimento formale, non formale e informale</p> <p>Facilitatore: <i>"Questa lezione si concentrerà sugli approcci didattici e formativi, in altre parole, sui diversi modi di organizzare e strutturare l'apprendimento per supportare gli studenti in base alle loro caratteristiche e necessità.</i></p> <p><i>L'approccio didattico e formativo è il quadro più ampio in cui uno studente si svilupperà fino a diventare una persona competente. Si basa sulla visione educativa, sulla situazione concreta e sulle esigenze degli studenti.</i></p> <p><i>L'approccio può essere formale,</i></p>	<p>10 minuti</p>	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
----------	--	------------------	---	--	---

	<p><i>informale o non formale, può essere orientato alla teoria o alla pratica e può essere nella vita reale o online.</i></p> <p><i>Il percorso di apprendimento, ovvero i passaggi strutturati che uno studente deve seguire per raggiungere il livello di persona competente, è la combinazione concreta di formati di apprendimento che portano a questo livello.</i></p> <p><i>All'interno dei diversi passaggi, utilizzeremo le metodologie di insegnamento e formazione descritte nella lezione successiva".</i></p>				
2	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Il facilitatore trasferisce le principali metodologie di formazione facilitando discussioni e domande e risposte sui diversi modi per sviluppare percorsi di apprendimento efficienti.</p>	25 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando:</p>

<p>Facilitatore: <i>"Le persone imparano in modi diversi, in base alle loro esigenze, alle loro preferenze, al loro livello di autonomia, alla loro esperienza e al tempo che possono (o vogliono) dedicare allo studio. Per sviluppare un percorso di apprendimento efficiente, dobbiamo capire quale approccio o quali approcci sosterranno al meglio i loro sforzi di apprendimento"</i>.</p> <p>Si consiglia di seguire l'ordine e i dettagli elencati nella knowledge base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprendimento online - Apprendimento e formazione dal vivo faccia a faccia - Apprendimento basato sul portfolio e badge digitali - Apprendimento ibrido - Formati misti digitali-analogici 			<p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
---	--	--	---	---

3	<p>Attività:</p> <p>Collegare teoria e pratica nella formazione nelle arti dello spettacolo</p> <p>Il facilitatore segue i seguenti passaggi:</p> <p>Distribuisce il foglio di lavoro dell'attività e introduce l'attività spiegando che è stata progettata per aiutare i formatori a rafforzare la riflessione sull'argomento specifico della lezione.</p> <p>Ai partecipanti viene chiesto di riflettere individualmente e di scrivere una breve risposta all'argomento principale.</p> <p>Dopo 2-3 minuti di scrittura, il facilitatore invita alcuni partecipanti a condividere le loro riflessioni con il gruppo, incoraggiando un breve scambio di idee e approcci.</p> <p>Il facilitatore conclude</p>	15 minuti	Attività di gruppo Discussione, domande e risposte	Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Manuale pratico_PPT) Dispensa dell'attività C1.A1 Sala di formazione con attrezzature informatiche Lavagna a fogli mobili e pennarelli Proiettore e schermo Computer portatile	Utilizzare la funzione "Breakout Rooms" della piattaforma e dividere i partecipanti in gruppi. Lavagna online, chat board, altri strumenti di collaborazione <ul style="list-style-type: none"> • Miro https://miro.com/online-whiteboard/ • Lavagna per schizzi: https://sketchboard.io/ • Mappa di gruppo: https://www.groupmap.com/ • Conceptboard: https://conceptboard.com/ • Milanote: https://milanote.com/ • Lavagna bianca: https://whiteboard.fi/ • Mindmap: https://mind-map-online.de/ • Notely: https://note.ly/# • Google Sticky notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkehfpifbifjilpaaichdkhpg?hl=de
----------	---	-----------	---	--	--

	rafforzando il messaggio chiave.				
Lezione 5: Metodologie di insegnamento e formazione					
1	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Fondamenti della metodologia didattica e formativa</p> <p>Introduzione: <i>"Questa lezione si concentrerà su metodologie didattiche concrete, in altre parole, diversi modi per trasmettere i contenuti didattici in modo attraente e adeguato".</i></p> <p>Il facilitatore passa quindi agli obiettivi dell'insegnamento e della formazione.</p> <p>Facilitatore: <i>"Per poter scegliere una metodologia, è necessario abbinare le esigenze e le caratteristiche di una materia o competenza agli obiettivi di una metodologia. Ogni metodo ha obiettivi specifici, possiamo distinguere</i></p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<p><i>tra:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Conoscenza e ricapitolazione</i> • <i>Comprensione</i> • <i>Formazione</i> • <i>Creare una routine</i> • <i>Applicazione in un contesto specifico</i> • <i>Scoprire”</i> 				
2	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Metodi di insegnamento fondamentali, strategie attive e incentrate sullo studente, apprendimento collaborativo ed esperienziale</p> <p>Il facilitatore affronta le metodologie di insegnamento e formazione (insegnamento frontale tradizionale e approcci contemporanei) seguendo questo ordine di argomenti:</p> <p>- Obiettivi dell'insegnamento e</p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p> <p>Riflessione</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<p>della formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alcune riflessioni sullo storytelling - Lezioni frontali - Insegnamento interattivo - Dimostrazione - Esercizi - Capovolgere la classe - Approccio pratico alla teoria - Giochi di ruolo - Caso di studio - Lavoro di gruppo - Apprendimento cooperativo 				
3	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Metodi di apprendimento basati sulla simulazione e digitali</p> <p><i>Facilitatore: "I modelli in scala e le simulazioni sono strumenti preziosi nell'insegnamento e nella formazione, in quanto</i></p>	5 minuti	Riflessione	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate.</p> <p>Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma</p>

	<p><i>forniscono un ambiente sicuro e controllato per l'apprendimento di competenze e concetti pratici. Consentono agli studenti di interagire con rappresentazioni di sistemi reali, esercitarsi nel processo decisionale e sviluppare capacità di risoluzione dei problemi senza i rischi e le complessità dell'ambiente reale. Possiamo distinguere diversi tipi, con diversi usi e vantaggi..."</i></p>			<p>Proiettore e schermo Computer portatile</p>	<p>online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
4	<p>Attività: Riflettere sulla propria identità di formatore</p> <p>Il facilitatore segue i seguenti passaggi:</p> <p>Distribuisce il foglio delle attività e presenta l'attività spiegando che è stata ideata per aiutare i formatori a rafforzare la riflessione sull'argomento specifico della</p>	10 minuti	<p>Attività di gruppo Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Dispensa dell'attività C1A2</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p>	<p>Utilizza la funzione "Breakout Rooms" della piattaforma e dividi i partecipanti in gruppi.</p> <p>Lavagna online, chat board, altri strumenti di collaborazione</p> <p>Miro https://miro.com/online-whiteboard/</p> <p>Lavagna per schizzi: https://sketchboard.io/</p> <p>Mappa di gruppo: https://www.groupmap.com/</p> <p>Conceptboard: https://conceptboard.com/</p>

	<p>lezione.</p> <p>Ai partecipanti viene chiesto di riflettere individualmente e di scrivere una breve risposta all'argomento principale.</p> <p>Dopo 2-3 minuti di scrittura, il facilitatore invita alcuni partecipanti a condividere le loro riflessioni con il gruppo, incoraggiando un breve scambio di idee e approcci.</p> <p>Il facilitatore conclude rafforzando il messaggio chiave.</p>			<p>Computer portatile</p>	<p>Milanote: https://milanote.com/</p> <p>Lavagna bianca: https://whiteboard.fi/</p> <p>Mappa mentale: https://mind-map-online.de/</p> <p>Notely: https://note.ly/#</p> <p>Google Sticky notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkehpfifbifjflpaajchdkhpg?hl=de</p>
5	<p>Attività:</p> <p>Adattarsi a studenti e contesti diversi</p> <p>Il facilitatore segue i seguenti passaggi:</p> <p>Distribuisce il foglio delle attività e introduce l'attività spiegando che è stata pensata per aiutare i formatori a</p>	5 minuti	<p>Attività di gruppo</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Dispensa dell'attività C1A3</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p>	<p>Utilizzare la funzione "Breakout Rooms" della piattaforma e dividere i partecipanti in gruppi.</p> <p>Lavagna online, chat board, altri strumenti di collaborazione</p> <p>Miro https://miro.com/online-whiteboard/</p> <p>Lavagna per schizzi: https://sketchboard.io/</p> <p>Mappa di gruppo: https://www.groupmap.com/</p>

	<p>rafforzare la riflessione sull'argomento specifico della lezione.</p> <p>Ai partecipanti viene chiesto di riflettere individualmente e di scrivere una breve risposta all'argomento principale.</p> <p>Dopo 2-3 minuti di scrittura, il facilitatore invita alcuni partecipanti a condividere le loro riflessioni con il gruppo, incoraggiando un breve scambio di idee e approcci.</p> <p>Il facilitatore conclude rafforzando il messaggio chiave.</p>			<p>Computer portatile</p>	<p>Conceptboard: https://conceptboard.com/</p> <p>Milanote: https://milanote.com/</p> <p>Lavagna bianca: https://whiteboard.fi/</p> <p>Mappa mentale: https://mind-map-online.de/</p> <p>Notely: https://note.ly/#</p> <p>Google Sticky notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkhefipifjiflpaaichdkhpg?hl=de</p>
--	---	--	--	---------------------------	---

Lezione 6: Sviluppo di un programma di formazione

<p>1</p>	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Analisi delle esigenze formative e sviluppo di una strategia didattica e formativa</p> <p>Nella lezione 6 si passa da un</p>	<p>5 minuti</p>	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando:</p>
-----------------	---	-----------------	---	---	--

<p>approccio teorico a uno partecipativo. Ai partecipanti viene chiesto di mettere in pratica le loro conoscenze e di capire cosa significa sviluppare un programma di formazione.</p> <p>Il facilitatore segue l'ordine della base di conoscenze e simula un'analisi collettiva con i partecipanti</p> <p>Facilitatore: <i>"In un'analisi dei bisogni formativi poniamo le basi di un programma di formazione basato su un'analisi della situazione attuale in relazione alla situazione prevista. Pertanto, l'analisi dei bisogni formativi dipende dal gruppo target e/o dalle esigenze di un'organizzazione professionale. I bisogni formativi sono definiti in termini di competenze o, più concretamente, di risultati di</i></p>		<p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
---	--	--	---

	<i>apprendimento..."</i>				
2	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Sviluppo di una formazione incentrata sullo studente e sviluppo di un percorso formativo</p> <p>Il facilitatore segue le sezioni corrispondenti alla base di conoscenze e simula un'analisi collettiva con i partecipanti</p> <p>Facilitatore: <i>"Il punto centrale è mantenere lo studente al centro del processo di apprendimento, responsabilizzandolo e guidandolo nel suo percorso formativo. Questo approccio deve basarsi sull'analisi del contesto, delle esigenze di apprendimento e del gruppo target. Dobbiamo conoscere il gruppo target, il suo background, il suo livello, le conoscenze preliminari, il</i></p>	5 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p> <p>Attività di gruppo</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

<p><i>livello di autonomia nell'apprendimento, l'ambiente in cui lavora, il tempo che può/vuole dedicare, la sua disponibilità, ... Dobbiamo capire cosa lo motiva, di cosa ha bisogno per poter imparare, cosa lo spinge a impegnarsi nell'apprendimento, quale approccio didattico e formativo funziona per lui, quali modalità di erogazione dei contenuti didattici ottimizzano il suo processo di apprendimento. Dobbiamo inoltre comprendere il loro contesto per poter creare contenuti didattici, attività, esempi o esercizi che riflettano la loro realtà e l'ambiente in cui lavorano. Questo non solo motiva gli studenti, ma garantisce anche opportunità di apprendimento e formazione nella loro vita quotidiana e la</i></p>				
--	--	--	--	--

	<p><i>sensazione di un'utilità pratica diretta.</i></p> <p><i>Queste informazioni ci aiuteranno a contestualizzare i contenuti didattici che sono stati definiti in materiali e attività didattiche concrete".</i></p>				
3	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Sviluppo intelligente di materiali didattici e formativi e Sviluppo e fornitura di materiali didattici</p> <p>Il facilitatore segue le sezioni corrispondenti alla base di conoscenze e simula un'analisi collettiva con i partecipanti</p> <p>Facilitatore: <i>"Lo sviluppo di materiali didattici e formativi è un'attività che richiede tempo e impegno. È necessaria una ricerca approfondita sull'argomento, esperienza nel campo e nelle</i></p>	5 minuti	Discussione, domande e risposte	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<p><i>metodologie di insegnamento-formazione, nonché la scrittura, la verifica e la rielaborazione dei contenuti fino a quando il materiale coerente è pronto per l'uso. Per farlo nel modo più efficiente possibile e sviluppare una struttura modulare che renda i contenuti riutilizzabili in contesti diversi, possiamo partire dalla definizione delle competenze perfezionata a livello settoriale".</i></p>				
4	<p>Attività:</p> <p>Valutare la propria preparazione alla facilitazione dell'apprendimento attivo</p> <p>Il facilitatore segue i seguenti passaggi:</p> <p>Distribuisce il foglio di lavoro dell'attività e introduce l'attività spiegando che è</p>	15 minuti	<p>Attività di gruppo</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Manuale pratico_PPT)</p> <p>Dispensa dell'attività C1A4</p> <p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p>	<p>Utilizza la funzione "Breakout Rooms" della piattaforma e dividi i partecipanti in gruppi.</p> <p>Lavagna online, chat board, altri strumenti di collaborazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miro https://miro.com/online-whiteboard/ • Lavagna per schizzi: https://sketchboard.io/ • Mappa di gruppo: https://www.groupmap.com/

	<p>stata progettata per aiutare i formatori a rafforzare la riflessione sull'argomento specifico della lezione.</p> <p>Ai partecipanti viene chiesto di riflettere individualmente e di scrivere una breve risposta all'argomento principale.</p> <p>Dopo 2-3 minuti di scrittura, il facilitatore invita alcuni partecipanti a condividere le loro riflessioni con il gruppo, incoraggiando un breve scambio di idee e approcci.</p> <p>Il facilitatore conclude rafforzando il messaggio chiave.</p>			<p>Computer portatile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptboard: https://conceptboard.com/ • Milanote: https://milanote.com/ • Lavagna bianca: https://whiteboard.fi/ • Mappa mentale: https://mind-map-online.de/ • Notely: https://note.ly/# • Google Sticky notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbidhgkkhefpibifijflpaaichdkhpg?hl=de
--	--	--	--	---------------------------	--

Lezione 7: sviluppo di una valutazione sommativa basata sulle competenze

<p>1</p>	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Valutazione sommativa vs formativa, valutazione per la certificazione e la qualificazione, sviluppo di una</p>	<p>3 minuti</p>	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo"</p>
-----------------	---	-----------------	---	---	--

<p>strategia di valutazione</p> <p>Facilitatore: <i>"Spesso c'è confusione tra le diverse forme di valutazione, valutazione, ecc., soprattutto perché spesso vengono utilizzati gli stessi strumenti o metodologie. Il Cedefop definisce la valutazione formativa come "nell'istruzione e nella formazione, la valutazione di un'azione volta a migliorarne le prestazioni e, nella maggior parte dei casi, condotta durante la fase di attuazione di progetti o programmi" e la valutazione sommativa come "nell'istruzione e nella formazione, lo studio condotto al termine di un'azione (o di una fase di tale azione) per determinare in che misura sono stati raggiunti i risultati attesi..."</i>.</p>		<p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
--	--	--	---

2	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Metodi di valutazione standard</p> <p>Facilitatore: <i>"Il mondo dell'istruzione ha sviluppato una serie diversificata di metodi di valutazione standardizzati. Ciascuno di questi metodi di valutazione è stato sviluppato per un tipo specifico di competenze e presenta vantaggi e svantaggi. Il progetto Pace-Vet ha creato una descrizione dettagliata e dei video sui metodi. Qui li presenteremo solo brevemente e rimanderemo alle descrizioni dettagliate e ai video per ulteriori informazioni".</i></p> <p>Il facilitatore passa quindi alle metodologie di valutazione seguendo questo ordine di argomenti</p> <p>- Test scritto - risposte aperte</p>	3 minuti	Presentazione Discussione, domande e risposte	Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT) Sede di formazione con attrezzature informatiche Lavagna a fogli mobili e pennarelli Proiettore e schermo Computer portatile	Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.
----------	---	----------	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Testo scritto - domande a scelta multipla - Esercizio con casella postale - Prova orale - Colloquio basato su criteri - Gioco di ruolo - Osservazione in loco - Osservazione in un ambiente simulato - Portfolio strutturato 				
3	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Garantire equità, autenticità e qualità nella valutazione</p> <p>Problematiche relative alla valutazione nell'era dell'IA: sessione di discussione facilitata dalla seguente introduzione:</p> <p>Facilitatore: <i>"Con l'introduzione di modelli di IA più flessibili e meno legati alle attività, è ovvio che questi modelli</i></p>	3 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<p><i>saranno utilizzati dagli studenti per semplificare la loro vita. Questo non è necessariamente un male, ma dobbiamo adattare i nostri metodi di valutazione a questa realtà. In realtà possiamo aspettarci di più dagli studenti, perché ora dispongono di strumenti migliori e più efficienti. In generale, l'attenzione è rivolta a come utilizzarli in modo etico e sostenibile, garantendo il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento..."</i></p>				
4	<p>Presentazione teorica:</p> <p>Dalla valutazione al riconoscimento e alla certificazione, forme e strutture emergenti di riconoscimento dell'apprendimento</p> <p>Facilitatore: <i>"Una delle innovazioni chiave nelle pratiche educative avanzate è il</i></p>	3 minuti	<p>Presentazione</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Practical Handbook_PPT)</p> <p>Sala di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurarsi che sia voi che i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e che le funzioni audio e video siano state testate. Inoltre, condividete la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che state utilizzando: Zoom, Team o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>

	<p><i>passaggio a percorsi di apprendimento modulari e personalizzati. Micro-credenziali, badge digitali e corsi brevi intensivi consentono ai professionisti di concentrarsi su aree specifiche di necessità o interesse, che si tratti di scenografia digitale, analisi del coinvolgimento del pubblico o strategie curatoriali inclusive, senza l'onere in termini di tempo e denaro dei programmi di laurea completi.</i></p> <p><i>L'apprendimento personalizzato consente inoltre alle persone di imparare al proprio ritmo, attingendo a feedback in tempo reale e a contenuti adattivi...".</i></p>				
5	<p>Attività:</p> <p>Insegnamento per la competenza olistica</p> <p>Il facilitatore segue i seguenti</p>	8 minuti	<p>Attività di gruppo</p> <p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Presentazione PowerPoint (C1_INSPIRE Manuale pratico_PPT)</p> <p>Dispensa dell'attività C1A5</p>	<p>Utilizzare la funzione "Breakout Rooms" della piattaforma e dividere i partecipanti in gruppi.</p> <p>Lavagna online, chat board, altri strumenti di collaborazione</p>

<p>passaggi:</p> <p>Distribuisce il foglio di lavoro dell'attività e introduce l'attività spiegando che è stata progettata per aiutare i formatori a rafforzare la riflessione sull'argomento specifico della lezione.</p> <p>Ai partecipanti viene chiesto di riflettere individualmente e di scrivere una breve risposta all'argomento principale.</p> <p>Dopo 2-3 minuti di scrittura, il facilitatore invita alcuni partecipanti a condividere le loro riflessioni con il gruppo, incoraggiando un breve scambio di idee e approcci.</p> <p>Il facilitatore conclude rafforzando il messaggio chiave.</p>			<p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miro https://miro.com/online-whiteboard/ • Lavagna per schizzi: https://sketchboard.io/ • Mappa di gruppo: https://www.groupmap.com/ • Conceptboard: https://conceptboard.com/ • Milanote: https://milanote.com/ • Lavagna bianca: https://whiteboard.fi/ • Mappa mentale: https://mind-map-online.de/ • Notely: https://note.ly/# • Google Sticky notes: https://chrome.google.com/webstore/detail/sticky-notes/nbjdhgkkhefpibifjflpaajchdkhpg?hl=de
<p>Chiusura del capitolo 1</p> <p>Il facilitatore riassume gli argomenti trattati nel capitolo</p>	<p>8 minuti</p>	<p>Discussione, domande e risposte</p>	<p>Sede di formazione con attrezzature informatiche</p>	<p>Se il workshop si svolge online, assicurati che tu e i partecipanti disponiate di una buona connessione Internet e verifica il corretto</p>

	<p>1 e chiede ai partecipanti di sintetizzare ciò che hanno imparato in 2-3 parole chiave, quindi chiede loro di condividere le parole chiave con gli altri partecipanti, spiegando perché ritengono importanti queste lezioni chiave apprese. Segue una discussione di gruppo.</p>			<p>attrezzature</p> <p>Lavagna a fogli mobili e pennarelli</p> <p>Modulo di registrazione per il workshop</p> <p>Penne e materiale per prendere appunti</p> <p>Proiettore e schermo</p> <p>Computer portatile</p>	<p>funzionamento delle funzioni audio e video. Inoltre, condividi la presentazione PowerPoint utilizzando la funzione "condivisione schermo" della piattaforma online che stai utilizzando: Zoom, Teams o qualsiasi altro software per riunioni online.</p>
Durata del capitolo	<p>5 ore di formazione (5 * 45 = 225 minuti)</p>				
Materiale didattico per l'apprendimento faccia a faccia e online sincrono	<p>Dispense per gli studenti</p>				
Riferimenti	<p>Gli stessi presenti nella Knowledge Base</p>				

Dispense delle attività per l'apprendimento F2F

Dispensa attività n. 1

Titolo del capitolo	Pratiche didattiche avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo		
Titolo dell'attività	Collegare teoria e pratica nella formazione nelle arti dello spettacolo	Numero dell'attività	C1A1
Descrizione dell'attività	<p>Sulla base dei diversi ruoli coinvolti nell'insegnamento e nella formazione, riflettere su come integrare i quadri teorici nell'apprendimento pratico, in particolare nei settori caratterizzati da rapidi cambiamenti tecnologici e culturali.</p> <p>Discussione collettiva.</p>		

Dispensa dell'attività n. 2

Titolo del capitolo	Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo		
Titolo dell'attività	Riflettere sulla propria identità di formatore	Numero dell'attività	C1A2
Descrizione dell'attività	<p>Rispondi alla domanda:</p> <p>Qual è il tuo approccio personale o la tua "identità di formatore" e come farai in modo che le tue preferenze non oscurino gli obiettivi di apprendimento e le esigenze dei tuoi tirocinanti?</p> <p>Rifletti sui tuoi pregiudizi, sui tuoi punti di forza e sull'importanza della formazione incentrata sul discente.</p> <p>Discussione collettiva</p>		



Foglio di lavoro n. 3

Titolo capitolo del	Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo		
Titolo dell'attività	Adattarsi a studenti e contesti diversi	Numero dell'attività	C1A3
Descrizione dell'attività	<p>Rispondi alla domanda:</p> <p>Nel tuo ruolo di formatore, come identificherai e ti adatterai alle diverse esigenze di apprendimento, motivazioni e contesti professionali dei tuoi studenti per garantire un approccio incentrato sullo studente?</p> <p>Considera le differenze di background, esperienza e maturità di apprendimento nei settori dell'IFP e della cultura.</p> <p>Discussione collettiva.</p>		

Foglio di lavoro n. 4

Titolo capitolo del	Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo		
Titolo dell'attività	Valutare la propria preparazione alla facilitazione dell'apprendimento attivo	Numero dell'attività	C1A4
Descrizione dell'attività	<p>Rispondi alla domanda:</p> <p>Quali metodologie didattiche e formative del corso (ad esempio, giochi di ruolo, simulazioni, classe capovolta) ti senti più sicuro di applicare e quali trovi più impegnative? Perché?</p> <p>Rifletti sulle tue zone di comfort e sulle aree di sviluppo quando faciliti l'apprendimento attivo.</p> <p>Discussione collettiva.</p>		



Foglio di attività n. 5

Titolo del capitolo	Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo		
Titolo dell'attività	Insegnamento per una competenza olistica	Numero attività	C1A5
Descrizione dell'attività	<p>Come definisci la "competenza" nel tuo campo professionale e come garantirai che la tua formazione aiuti gli studenti a sviluppare non solo le competenze, ma anche le conoscenze e l'atteggiamento giusti per operare in modo efficace?</p> <p><i>Riflettete su come insegnare per sviluppare competenze olistiche, non solo l'esecuzione di compiti. Esempio: dovete formare...</i></p> <p><i>Discussione collettiva.</i></p>		

Risorse per l'apprendimento autonomo (SDL)
Biblioteca digitale autodiretta

Titolo del capitolo	Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo
Argomento	Progettazione della formazione
Titolo della risorsa:	Preparazione degli insegnanti e dei formatori professionali, casi di studio sui requisiti di accesso e sulla formazione iniziale, OCSE
Cosa otterrete dall'utilizzo di questa risorsa?	<p>Il rapporto dell'OCSE <i>Preparazione degli insegnanti e dei formatori professionali</i> sottolinea il ruolo fondamentale degli insegnanti professionali e dei formatori aziendali nel sostenere la transizione degli studenti dall'istruzione al mondo del lavoro. Si concentra su due componenti chiave:</p> <p>Requisiti di accesso: il rapporto esamina le qualifiche, l'esperienza e gli standard professionali richiesti a coloro che intendono intraprendere la professione di insegnante o formatore nell'ambito dell'IFP. Attraverso casi di studio provenienti da Canada, Danimarca, Germania, Paesi Bassi e Norvegia, illustra come i paesi stabiliscano requisiti di qualità trasparenti, mantenendo al contempo la flessibilità necessaria per attrarre candidati provenienti dal mondo dell'industria.</p> <p>Formazione iniziale (ITET): il rapporto esamina come i sistemi di formazione iniziale degli insegnanti preparano gli insegnanti e i formatori dell'IFP al loro ruolo. Gli esempi</p>



	<p>includono programmi di formazione degli insegnanti di livello terziario che combinano studi pedagogici con tirocini pratici e, in alcuni casi, un sostegno finanziario mirato per i tirocinanti. Per i formatori aziendali, la preparazione iniziale è solitamente facoltativa e non formale, ma può essere incoraggiata attraverso incentivi.</p> <p>La relazione sottolinea l'importanza di bilanciare la qualità con l'accessibilità e la flessibilità nel reclutamento e nella preparazione, garantendo che le vie di accesso e i percorsi formativi rimangano aperti a candidati diversi, pur mantenendo elevati standard pedagogici. Conclude che il coordinamento tra gli istituti di istruzione e formazione professionale e i fornitori di formazione per insegnanti, insieme a opportunità flessibili di aggiornamento pedagogico per i formatori, rafforza sia la qualità che la pertinenza dell'istruzione professionale.</p>
Link alla risorsa:	Preparazione degli insegnanti e dei formatori professionali, Casi di studio sui requisiti di accesso e sulla formazione iniziale, OCSE

Foglio di attività basato sul progetto

Titolo del capitolo	Pratiche educative avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo		
Titolo dell'attività basata sul progetto	Progettazione di un corso di formazione per studenti di arti dello spettacolo	Durata dell'attività (in minuti)	300
Risultati di apprendimento	<p>Al termine di questa attività, sarete in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applicare modelli pedagogici (TEACH, ADDIE, TPACK) alla progettazione di un corso di formazione nelle arti dello spettacolo. • Sviluppare risultati di apprendimento, valutazioni e attività in linea con le esigenze degli studenti e la pratica artistica. • Riflettere sull'equilibrio tra approcci incentrati sull'insegnante e approcci incentrati sullo studente. 		
Obiettivo dell'attività basata sul progetto	<p>Guidare i partecipanti attraverso il processo di progettazione di un corso di formazione strutturato e incentrato sullo studente utilizzando modelli pedagogici consolidati, adattandoli alle esigenze specifiche dei settori delle arti performative e della formazione professionale creativa.</p> <p>Se siete nuovi all'insegnamento o alla progettazione di corsi, questa guida vi aiuterà a costruire o aggiornare le vostre conoscenze pedagogiche di base. Introduce concetti e</p>		



	<p>quadri essenziali per la progettazione dei corsi, definisce i termini chiave e presenta le strategie e i principi pedagogici fondamentali. Seguendo la guida, acquisirete familiarità con le prime fasi della pianificazione dei corsi e otterrete conoscenze ampiamente applicabili in diversi contesti didattici.</p> <p>La risorsa non include esempi di attività, strumenti specifici o strategie basate sulla disciplina; questa attività si concentra invece sugli aspetti metodologici della progettazione dei corsi e vi invita ad adattare questi principi al vostro campo di attività.</p>
<p>Materiali necessari per l'attività basata sul progetto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accesso a Internet • Guida "Fondamenti della progettazione dei corsi" di Stanford • Modello per la progettazione del corso (risultati di apprendimento, struttura, valutazione, risorse) • Spazio collaborativo online o documento condiviso per il lavoro di gruppo
<p>Istruzioni dettagliate</p>	<p>Segui i passaggi riportati di seguito per applicare i principali quadri teorici e riflettere su come ogni fase contribuisca alla progettazione di un programma di formazione efficace. Man mano che procedi, confronta questi approcci accademici con la tua pratica didattica o formativa. Identifica somiglianze e differenze e discuti con i tuoi colleghi o con il tuo formatore in che modo i modelli teorici possono influenzare e migliorare la tua progettazione formativa personale.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalla teoria alla pratica: esplora i modelli fondamentali per la progettazione dei corsi, tra cui il TEACH Framework di Stanford, che integra <i>tempestività, coinvolgimento, accessibilità, connessione e umanità</i> nella pianificazione dei corsi. Esamina i modelli ADDIE (Analisi-Progettazione-Sviluppo-Implementazione-Valutazione) e TPACK (Conoscenza tecnologica-pedagogica-dei contenuti), identificando come ciascuno di essi possa supportare una progettazione coerente dei corsi. Considera diverse modalità di corso (tradizionale, misto, ibrido, online, HyFlex) e decidi quale si adatta meglio ai tuoi studenti target e al contesto formativo. 2. Pianificazione del corso: redigere risultati di apprendimento chiari e delineare la struttura del corso. Definire l'ambito dei contenuti, i metodi di erogazione e i ruoli del team (ad esempio, assistenti didattici, formatori ospiti). Integrare strumenti e risorse digitali appropriati per migliorare il coinvolgimento e l'accessibilità. 3. Feedback e valutazione: pianificate come valuterete l'apprendimento attraverso strategie formative (continue) e sommative (a fine corso). Assicuratevi che ogni valutazione sia in linea con gli obiettivi di apprendimento e promuova l'apprendimento riflessivo e l'integrità accademica.



	<p>4. Attività di apprendimento: progettare una serie di attività interattive e inclusive che stimolino la creatività e la collaborazione. Applicare un approccio basato sulla mentalità di crescita per incoraggiare il miglioramento continuo e la fiducia degli studenti.</p> <p>5. Migliorare l'efficacia dell'insegnamento: identificare meccanismi per raccogliere il feedback degli studenti e valutare la propria efficacia nell'insegnamento. Suggestere un'area di sviluppo professionale personale per migliorare la progettazione e l'erogazione dei corsi futuri.</p> <p>6. Risultato: Una breve descrizione della progettazione del corso (2-3 pagine) che includa i risultati di apprendimento, le attività chiave e l'approccio di valutazione, accompagnata da una breve riflessione su come i modelli teorici hanno influenzato le scelte di progettazione.</p>
Riferimenti	Fondamenti della progettazione dei corsi

Titolo del capitolo	Pratiche didattiche avanzate per l'apprendimento permanente nel settore delle arti dello spettacolo
Titolo del caso di studio	La tua identità formativa
La storia	<p>Elena aveva appena completato la sua certificazione come formatrice professionale quando è stata invitata a condurre una serie di workshop per giovani professionisti nel settore creativo. Entusiasta ma leggermente nervosa, ha iniziato a preparare le sue sessioni con grande entusiasmo.</p> <p>Elena sapeva di avere una forte preferenza per l'apprendimento interattivo. Nella sua esperienza personale, le discussioni, il brainstorming e il lavoro di gruppo erano sempre stati i modi più coinvolgenti per imparare. Naturalmente, iniziò a progettare le sue sessioni basandosi su questi metodi.</p> <p>Ma una sera, mentre rivedeva la sua bozza di programma, Elena si è fermata. <i>"Sto creando questo piano per me stessa o per i miei tirocinanti?"</i>, si è chiesta.</p> <p>Riconoscere i pregiudizi</p> <p>Elena si rese conto che il suo pregiudizio a favore delle attività di gruppo avrebbe potuto involontariamente escludere o sopraffare i partecipanti più tranquilli che avevano bisogno di tempo per riflettere prima di intervenire. Altri avrebbero potuto preferire una guida più</p>



	<p>strutturata e graduale. Se si fosse basata solo sulle proprie preferenze, avrebbe rischiato di trascurare gli obiettivi di apprendimento e le esigenze di alcuni partecipanti.</p> <p>Sfruttare i punti di forza</p> <p>Allo stesso tempo, Elena riconobbe i suoi punti di forza: metteva le persone a proprio agio, ascoltava con attenzione e si adattava rapidamente quando gli studenti avevano difficoltà. Queste qualità potevano aiutarla a bilanciare diversi stili di apprendimento se le avesse utilizzate consapevolmente.</p> <p>L'importanza della formazione incentrata sullo studente</p> <p>Elena ha deciso che i workshop non dovevano riflettere il suo stile preferito, ma gli obiettivi e le esigenze dei partecipanti. Ha quindi rivisto il suo piano di conseguenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha mantenuto le attività di gruppo, ma le ha bilanciate con brevi presentazioni e compiti di riflessione individuale; • ha preparato domande guida per gli studenti più silenziosi; • ha inserito dei momenti di feedback in modo che i partecipanti potessero esprimere ciò che funzionava meglio per loro. <p>Attraverso questo processo, Elena ha adottato un approccio incentrato sullo studente. Ha capito che il suo ruolo di formatrice non era quello di mettere in mostra le sue conoscenze, ma di facilitare l'apprendimento e la crescita degli altri.</p>
<p>Domande di approfondimento</p>	<p>Rifletti sul caso e scrivi brevi note per ogni domanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quali preferenze o abitudini personali potrebbero influenzare il tuo stile di formazione? • Come puoi usare i tuoi punti di forza per migliorare il coinvolgimento degli studenti senza oscurare le loro esigenze? • Quali strategie puoi applicare per garantire che la tua formazione rimanga incentrata sullo studente? <p>Conclusione</p> <p>La storia di Elena dimostra che riflettere sulla propria identità di formatore è fondamentale. Riconoscendo i propri pregiudizi, sfruttando i propri punti di forza e mantenendo gli studenti al centro del proprio lavoro, Elena è riuscita a offrire una formazione inclusiva, reattiva ed efficace.</p>
<p>Riferimenti</p>	<p>-</p>

Quiz di valutazione

1. Perché è importante avere un glossario condiviso nella formazione?



Co-funded by
the European Union

Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA) dell'Unione europea. Né l'Unione europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni e pareri.

- A) Per semplificare l'iscrizione ai corsi
- B) Per evitare fraintendimenti dovuti alle differenze nazionali**
- C) Per ridurre il numero di lezioni
- D) Per incoraggiare solo l'apprendimento informale

2. Cosa distingue la "qualifica" dalla "certificazione"?

- A) La certificazione è più rigorosa
- B) La qualifica è temporanea
- C) La certificazione include sempre degli esami
- D) La qualifica implica generalmente un processo più ampio e controllato in termini di qualità**

3. Su cosa si concentra principalmente la "formazione sul prodotto"?

- A) Alfabetizzazione e calcolo di base
- B) Strategie di apprendimento permanente
- C) Uso di strumenti o attrezzature specifici**
- D) Teorie dell'apprendimento degli adulti

4. Perché i formatori dovrebbero riflettere sulla propria identità?

- A) Per creare esercizi migliori
- B) Per seguire le regole istituzionali
- C) Per imitare i propri formatori
- D) Per evitare di imporre le proprie preferenze agli studenti**

5. Quale di queste opzioni favorisce i percorsi di apprendimento individuali?

- A) Esami di gruppo
- B) Insegnamento incentrato sull'insegnante
- C) Contenuti adattivi e apprendimento modulare**
- D) Corsi solo sincroni