

One Step Up - skills for Learning to Learn

Imparare ad imparare

Manuale di formazione per operatori giovanili

Edited by

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



Il presente documento è prodotto dal progetto One Step Up – skills Learning to Learn (n. 2018-3-R001-KA205-061167), un'azione Cofinanziata dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea volta a promuovere e favorire il successo implementazione di sviluppare la competenza un apprendimento per apprendere al fine di ampliare la partecipazione all'apprendimento permanente.

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflette solo il punto di vista degli autori, e l'Agenzia Nazionale e la Commissione non possono essere ritenute responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute”



Il partenariato del progetto è stato formato da:

- Istituto rumeno per l'educazione degli adulti, Romania
- Trasferimento di conoscenze sui media interattivi Intermediakt, Grecia
- Agenzia di Promozione Integrata per i Cittadini in Europa, Italia
- Regionalne Centrum Wolontariatu, Polonia
- Experimentaculo Associacao Cultural, Portogallo

Maggiori informazioni sul progetto sono disponibili su <https://onestepup.me/>



Quest'opera è distribuita con licenza [Creative Commons Attribuzione-Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

MPARARE AD IMPARARE

MANUALE DI FORMAZIONE PER OPERATORI GIOVANILI

Contenuto

Unità 1. Che cos'è l'apprendimento?

Unità 2. Biografia dello studente

Unità 3 Strategie di apprendimento

Unità 4: Concentrarsi sulle sfide

Unità 5: Feedback e riflessione

Introduzione

This Handbook is one of the main products of the OSU-LL project One Step Up – skills Learning to Learn.

This transnational project was carried out between 2019-2021 with the support of Erasmus+ programme of the European Union in Romania, Greece, Italy, Poland and Portugal. The main aim of the project was to ensure better chances for young people in rural areas and urban periphery areas to become aware of the learning process and to develop the transversal learning to learn competence.

Questo manuale è uno dei prodotti principali del progetto OSU-LL One Step Up – competenze Imparare ad imparare.

Questo progetto transnazionale è stato realizzato tra il 2019-2021 con il sostegno del programma Erasmus+ dell'Unione Europea in Romania, Grecia, Italia, Polonia e Portogallo. L'obiettivo principale del progetto era quello di garantire ai giovani delle aree rurali e delle aree periferiche urbane migliori possibilità di prendere coscienza del processo di apprendimento e di sviluppare la competenza trasversale di apprendimento per apprendere.

Questo manuale è **un'introduzione teorica** agli approcci concettuali e metodologici del modello OSU-LL basato sulle competenze e include anche informazioni guida per i facilitatori che desiderano applicare la metodologia OSU-LL basata su metodi innovativi e complementari.

Questo manuale è organizzato in 5 capitoli:

Nel **primo capitolo** di un re introdotto il concetto di “imparare ad imparare”.

Nel **secondo capitolo** i giovani vengono introdotti al concetto di apprendimento biografico. L'apprendimento biografico consente di dare un quadro ai processi di apprendimento per apprendere. Aiuta a sviluppare un atteggiamento positivo verso l'apprendimento e verso lo sviluppo delle competenze.

Nel **terzo capitolo** vengono introdotte le strategie di guadagno si riferiscono ai metodi che i giovani utilizzano per apprendere, consapevolmente o inconsapevolmente.

Nel **quarto capitolo** l'accento è posto sulla capacità dei giovani di iniziare a sviluppare competenze che consentano loro di affrontare le sfide che devono affrontare quando si spostano verso ulteriori opportunità di apprendimento o verso un'occupazione.

Nel **quinto capitolo** viene presentata l'importanza del feedback e della riflessione.

Questo manuale è tradotto in **6 lingue dell'UE** (rumeno, greco, italiano, polacco, portoghese, inglese) e si adatta al contesto locale in base alle esigenze di ciascuna delle parti partner. Tutte le versioni sono disponibili gratuitamente e possono essere scaricate dal sito web:

<https://onestepup.me/>

Siamo profondamente grati a tutti i giovani delle aree rurali e delle periferie urbane che hanno partecipato alla ricerca pilota e ai test, nonché a tutti i professionisti che hanno contribuito con le loro conoscenze allo sviluppo di questi materiali.

Ci auguriamo sinceramente che la **metodologia OSU-LL** e i materiali risultanti siano utili ai professionisti e agli operatori giovanili nel sostenere lo sviluppo della competenza chiave trasversale dell'apprendimento per imparare per i giovani nelle aree rurali e nelle aree urbane periferiche.

Il Consorzio OSU-LL:

- Romanian Institute for Adult Education, Romania
- Interactive Media Knowledge Transfer Intermediakt, Greece
- Agenzia di Promozione Integrata per i Cittadini in Europa, Italy
 - Regionalne Centrum Wolontariatu, Poland
 - Experimentaculo Associacao Cultural, Portugal.

1. BASE CONCETTUALE DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE *Imparare ad imparare - competenze per i giovani*

IL CONTESTO

Il progetto One Step Up sottolinea il fatto che i giovani di oggi dovrebbero essere assistiti più che mai nello sviluppo della loro competenza nell'imparare ad apprendere. Le ricerche che abbiamo condotto nel nostro consorzio durante il periodo di preparazione del manuale, hanno rivelato il fatto che imparare ad apprendere è una competenza raramente riconosciuta dai giovani e anche una competenza che è stata trattata marginalmente dalle nostre organizzazioni.

"Imparare si impara" deve diventare una realtà per i giovani di età compresa tra 13 e 25 anni (i giovani iscritti a un sistema educativo). Dato che i sistemi educativi formali non pongono abbastanza enfasi sulla competenza imparare ad apprendere, piuttosto elogiando le informazioni e, talvolta, le competenze specifiche, siamo convinti della necessità di sostenere e approfondire lo sviluppo della competenza imparare ad apprendere tra i giovani.

Lo sviluppo delle competenze chiave per la scuola e la vita e in seguito per il lavoro e la vita può essere realizzato in un nuovo modello coerente di apprendimento basato su un concetto di formazione funzionante e implementato per mezzo di materiali di formazione ingegnosi. In questo approccio di apprendimento e insegnamento, i giovani possono sviluppare curiosità critica, creatività, strategie per l'apprendimento o orientamento alla crescita, nel loro sviluppo della competenza di imparare ad imparare.

Sviluppando un approccio centrato sull'individuo nella formazione e anche criteri di qualità per la competenza di imparare a imparare, le opportunità di formazione possono rendere più concreta e soprattutto operativa l'attuale definizione di imparare a imparare.

Il programma di formazione *One Step Up - Competenze per imparare ad imparare* aiuterà gli operatori giovanili e anche altri educatori a pianificare e implementare un corso "imparare

ad imparare" in qualsiasi contesto educativo che richieda un tale intervento. Il programma di formazione può essere utilizzato nel suo insieme e implementato così com'è, ma è necessario dedicare un numero sufficiente di ore di formazione. Tuttavia, il programma può anche essere suddiviso in sessioni separate ed essere implementato anche per unità.

OBIETTIVI

Il programma di formazione *One Step Up – Competenze per imparare ad apprendere* aspira al raggiungimento dei seguenti obiettivi orientati ai giovani:

- **Motivazione:** Ispirare interesse e motivazione per l'apprendimento
- **Riconoscere le proprie opportunità:** i giovani saranno resi consapevoli delle opportunità a loro disposizione per migliorare l'esperienza di apprendimento e l'impatto che ha sulla loro vita scolastica e in seguito sulla loro vita lavorativa.
- **Riconoscere il proprio potenziale e le proprie competenze:** i giovani riconosceranno e riconosceranno le proprie risorse e punti di forza esistenti e svilupperanno idee su come migliorarle e acquisirne di nuove.
- **Assumersi le proprie responsabilità:** i giovani non si sentiranno più autonomi nell'esperienza di apprendimento e impareranno a controllare il processo di apprendimento
- **Acquisire competenze:** i giovani acquisiranno attivamente nuove competenze e aggiorneranno le competenze esistenti e avranno l'opportunità di sperimentare nuove abilità e comportamenti in un ambiente sicuro e strutturato del corso di formazione.

- **Autostima:** Il corso di formazione aspira a sostenere il senso di autostima dei giovani e ad instaurare il sentimento di autoefficacia che è un presupposto fondamentale per buoni risultati del processo di apprendimento.
- **Empowerment sul processo di apprendimento:** i giovani avranno il potere di pianificare e implementare il proprio processo di apprendimento individuale in modo indipendente e sotto la propria autorità.

OBIETTIVI

- Contribuire a un approccio di apprendimento basato sulle competenze che contribuirà a un'acquisizione più efficiente di nuove competenze
- Concettualizzare metodi di formazione in cui promuovere il senso di creatività, il pensiero critico e l'autosviluppo dei giovani.
- Fare della competenza chiave dell'imparare ad apprendere una priorità per i giovani e trasformarla in una realtà nel corso di formazione
- Per garantire che i giovani continuino a sviluppare e mantenere le proprie competenze per una vita migliore e maggiori possibilità di lavoro.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

- I giovani diventeranno più responsabili del proprio apprendimento.
- I giovani svilupperanno atteggiamenti critici nei confronti delle nuove conoscenze acquisite.
- I giovani svilupperanno capacità di analisi critica per consentire loro di analizzare le proprie capacità e identificare le lacune.

- I giovani saranno in grado di sviluppare un piano d'azione per raggiungere i loro obiettivi e colmare il loro divario di competenze.
- Gli animatori giovanili svilupperanno nuove competenze professionali per facilitare percorsi di apprendimento più flessibili.

COMPETENZE ACQUISITE

Conoscenza e comprensione

I giovani:

- prendere coscienza dell'importanza dell'apprendimento
- comprendere il processo di apprendimento
- identificare i loro stili di apprendimento e le strategie di apprendimento preferite
- analizzare criticamente e confrontare diverse situazioni di apprendimento, al fine di migliorare lo sviluppo della competenza imparare ad apprendere

Competenze applicate e strumentali

I giovani:

- seleziona e pianifica ciò che vogliono imparare
- sviluppare il proprio piano d'azione per raggiungere i propri obiettivi di apprendimento
- misurare i loro progressi con l'apprendimento

Atteggiamento e motivazione

I giovani:

- prendere decisioni valide su azioni e obiettivi futuri

- riflettere sulle loro interazioni scolastiche, sulla vita sociale e sulle esperienze di apprendimento
- sviluppare atteggiamenti positivi verso l'apprendimento
- essere motivato a impegnarsi continuamente in attività di apprendimento

CONTENUTO

La lista dei moduli

Tutte le unità condividono la stessa disposizione e struttura costituita dai seguenti elementi:

- fondamento logico
- obiettivo
- background teorico - presentazione generale dell'aspetto particolare sulla competenza di imparare ad apprendere previsto nell'unità
- approcci pedagogici e metodologie formative
- sessioni pratiche – attività formative concrete da attuare nell'ambito di ciascuna unità.
- diari di apprendimento - strumento utilizzato alla fine di ogni sessione di formazione e volto a sviluppare le strategie di autoriflessione del tirocinante sull'apprendimento

Fasi della formazione

La formazione dovrebbe essere percepita come un processo in tre fasi di sviluppo della competenza imparare ad apprendere.

Fase 1: dove sono ora?

Unità 1, 2 e 3

Fase 2: Quali sono le mie sfide?

Unità 4, 5, 6 e 7

Fase 3: come raggiungere i miei obiettivi?

Unità 8, 9 e 10

La strategia di valutazione

La strategia di valutazione ha due componenti:

- Valutare le competenze, le conoscenze e le abilità di nuova acquisizione (utilizzando griglie, questionari, saggi, attività pratiche, portfolio, ecc.) nell'ambito di sessioni pratiche all'interno di ciascuna unità;
- Valutare le esperienze personali dei giovani (usando storie riflessive, commenti e dichiarazioni, ecc.) attraverso diari di apprendimento riflessivo, alla fine di ogni unità.
- Autovalutazione per valutare le abilità e le competenze esistenti

Approccio metodologico

Pratica sociale e approccio contestualizzato

Le attività di apprendimento per apprendere dovrebbero essere inserite nel contesto locale e nella storia personale e nelle aspirazioni dei giovani (ad esempio, le attività dovrebbero essere basate sulle esperienze personali degli studenti e sulle esigenze molto specifiche del loro lavoro e della loro vita).

Approccio basato sulle competenze

Le attività dovrebbero essere descritte in termini di competenze da acquisire entro la fine della sessione di apprendimento; tutte le competenze consistono in una componente cognitiva - '**sapere**' ; una componente affettiva - '**sentire**' e una componente di abilità - '**essere in grado di fare qualcosa**' .

Approccio riflessivo

Le attività e le discussioni intorno e sulle attività e i materiali utilizzati nel corso dovrebbero consentire ai partecipanti di svilupparsi come studenti riflessivi.

Apprendimento esperienziale

Il corso di formazione offre ai giovani l'opportunità di ripensare le proprie esperienze e pratiche personali alla luce delle nuove conoscenze, abilità e attitudini acquisite grazie all'inserimento di componenti di apprendimento nella vita educativa e sociale.

Formazione incentrata sullo studente

I moduli sono progettati partendo da un approccio alla formazione incentrato sullo studente, sottolineando l'importanza di adattare metodi e materiali di formazione alle caratteristiche particolari di ciascun tirocinante.

Imparare facendo

Tutte le sessioni e le attività presentate in questo corso di formazione hanno una fase "**da fare**" (esattamente ciò che i giovani faranno all'interno delle sessioni di formazione), inclusi suggerimenti per attività parallele, criteri per adattare le attività alle caratteristiche dei partecipanti, del formatore, del contenuto o del contesto di apprendimento.

PREREQUISITI E CONTESTO

I corsi di formazione per l'apprendimento delle competenze per i giovani non sono significativamente diversi dagli altri corsi di formazione se si tiene conto dei principi didattici moderni.

Tre componenti interagenti del percorso formativo si influenzano reciprocamente:

- l'allenatore
- i partecipanti
- il corso di formazione stesso (contenuto)

Oltre a questi attori principali, non va trascurato il contesto situazionale.

introduzione

L'unità ha compiti sia individuali che di gruppo e le abilità utilizzate dagli studenti in questa unità sono:

- Esercizi per migliorare la concentrazione
- Capacità di risolvere i problemi
- Lavoro di gruppo
- Lavorare con gli altri
- Comunicazione orale
- Comunicazione scritta (alfabetizzazione)
- Capacità di raccolta di informazioni
- Competenze informatiche
- Analisi critica
- Valutazione tra pari
- Riflessione critica
- Autovalutazione
- numerazione

In questa unità (20) gli animatori giovanili possono incoraggiare un atteggiamento positivo verso il futuro, anche se incerto, aiutando gli studenti a essere proattivi e positivi ea sviluppare la propria autonomia e impegno.

Unità 1: Che cos'è l'apprendimento?

Fondamento logico

In questa prima unità i giovani (dai 18 ai 25 anni) vengono introdotti al concetto di “imparare ad imparare”. Un aspetto importante di questo è la loro esperienza personale ed educativa e il modo in cui hanno già imparato a fare una vasta gamma di cose durante la loro vita.

È importante riconoscere cosa e come i giovani hanno imparato in passato e l'influenza che questo può avere su ciò che vogliono imparare oggi.

obiettivi

In questa unità gli animatori giovanili aiuteranno i giovani a:

- capire cos'è l'apprendimento e come imparano
- riconoscere e riconoscere diverse situazioni di apprendimento
- per selezionare e pianificare ciò che vogliono imparare

Background teorico

Che cosa sta imparando? È un cambiamento nel comportamento o nella comprensione? È un processo?

Nonostante tutti i discorsi sull'apprendimento tra i responsabili delle politiche educative e gli operatori del settore, c'è una sorprendente mancanza di attenzione a ciò che comporta. In alcuni casi, le teorie dell'apprendimento non figurano fortemente nei programmi di formazione professionale per gli insegnanti e in quelli all'interno di diversi campi dell'educazione non formale, come l'animazione socioeducativa. È quasi come se fosse qualcosa di non problematico e che può essere dato per scontato. Ottieni il regime didattico giusto, il messaggio sembra essere, e l'apprendimento (misurato da test e regimi di valutazione) seguirà. Questa mancanza di attenzione alla natura dell'apprendimento porta inevitabilmente ad un impoverimento dell'istruzione. Non è semplicemente che il processo è di conseguenza meno efficace, ma ciò che passa per educazione può effettivamente diminuire il benessere.

Qui iniziamo esaminando l'apprendimento sia come **prodotto** che come **processo** .

Imparare come prodotto

In questo caso, l'apprendimento può essere definito come un cambiamento nel comportamento. In altre parole, l'apprendimento viene affrontato come un risultato, il prodotto finale di un processo. Può essere riconosciuto o visto. Questo approccio ha il pregio di evidenziare un aspetto cruciale dell'apprendimento: il cambiamento. È evidente che la chiarezza può anche avere un senso quando si conducono esperimenti.

Imparare come processo

In questo caso possiamo vedere l'apprendimento apparire come un processo - c'è una preoccupazione per ciò che accade quando l'apprendimento ha luogo. In questo modo, l'apprendimento potrebbe essere pensato come “un processo attraverso il quale il comportamento cambia a seguito dell'esperienza” (Maples e Webster 1980 citati in Merriam

e Caffarella 1991: 124). Una delle domande significative che si pone è la misura in cui le persone sono consapevoli di ciò che sta accadendo. Sono consapevoli di essere impegnati nell'apprendimento e che significato ha se lo sono? Tali domande sono apparse in varie forme nel corso degli anni e sono emerse, ad esempio, nei dibattiti intorno alla nozione piuttosto confusa di " apprendimento informale ".

Apprendimento come processo – teoria dell'apprendimento

L'attenzione al processo porta nella discussione le teorie dell'apprendimento - idee su come o perché si verifica il cambiamento. Si possono così distinguere quattro diversi orientamenti (i primi tre tratti da Merriam e Caffarella 1991):

- L'orientamento comportamentista all'apprendimento
- L'orientamento cognitivo all'apprendimento
- L'orientamento umanistico all'apprendimento
- L'orientamento sociale/situazionale all'apprendimento

I quattro orientamenti possono essere riassunti nella figura seguente:

Quattro orientamenti all'apprendimento (da Merriam e Caffarella 1991: 138)

Aspetto	comportamentista	cognitivo	umanistico	Sociale/situazionale
Vista del processo di apprendimento	Cambiamento nel comportamento	Processo mentale interno (inclusi intuizione, elaborazione delle informazioni,	Un atto personale per realizzare il potenziale	Interazione/osservazione in contesti sociali.

		memoria, percezione		
Luogo di apprendimento	Stimoli nell'ambiente esterno	Strutturazione cognitiva interna	Bisogni affettivi e cognitivi	L'apprendimento è nel rapporto tra le persone e l'ambiente.
Scopo nell'educazione	Produrre cambiamenti comportamentali nella direzione desiderata	Sviluppare capacità e abilità per apprendere meglio	Diventa autorealizzato, autonomo	Piena partecipazione alle comunità di pratica e utilizzo delle risorse
Il ruolo degli educatori	Organizza l'ambiente per suscitare la risposta desiderata	Strutture contenuto dell'attività di apprendimento	Facilita lo sviluppo di tutta la persona	Lavora per stabilire comunità di pratica in cui possono verificarsi conversazione e partecipazione.
Manifestazioni nell'apprendimento degli adulti	Obiettivi comportamentali	Sviluppo cognitivo	Andragogia Apprendimento autodiretto	socializzazione Partecipazione sociale

<p>Educazione basata sulle competenze</p> <p>Sviluppo delle competenze e formazione</p>	<p>Intelligenza, apprendimento e memoria in funzione dell'età</p> <p>Imparare ad imparare</p>		<p>Associazionismo</p> <p>Conversazione</p>
---	---	--	---

Sessioni pratiche

Titolo dell'attività

1. Che cosa sta imparando?

partecipanti

10-12 Giovani

Risultati di apprendimento

I giovani capiranno come:

- imparare cose nuove
- come dare un senso alle nuove idee

Descrizione / Metodologia

I giovani pensano a qualcosa che hanno imparato con successo a fare di recente e alle diverse fasi coinvolte nel processo.

Per esempio:

Imparare a guidare uno scooter, imparare a risolvere qualche problema IT difficile, imparare una nuova poesia, imparare nuove parole in una lingua nuova di zecca, ecc.

Mettono per iscritto le loro idee e discutono le diverse fasi con un collega.

L'elenco dei giovani potrebbe essere simile a questo:

- leggi le istruzioni per iniziare
- dimostrazione da collega o amico
- controllo di avere tutto il necessario per completare l'attività
- tieni le istruzioni a portata di mano
- pratica fino a quando non sei soddisfatto del risultato
- ottenere un feedback su quanto successo hai avuto, ad esempio la famiglia si è divertita
- le capacità di guida dello scooter erano buone, parlava nella nuova lingua, il professore era soddisfatto dei progressi fatti

Successivamente devono pensare a cosa li ha aiutati a completare con successo l'attività:

- Hai avuto istruzioni chiare a cui fare riferimento?
- Hai avuto esperienze simili che hanno facilitato questo apprendimento?
- Il feedback degli altri è stato utile?
- Hai chiesto consiglio ad amici o colleghi?
- Hai praticato?

Tempi suggeriti

60 minuti

Materiali e risorse necessarie

Carta e penna

Linee guida per la valutazione

Se i giovani hanno risposto sì a una delle domande precedenti, allora hanno una certa comprensione di cosa sia l'apprendimento e di come essere uno studente efficace.

Titolo dell'attività

2. Apprendimento, memorizzazione e comprensione

partecipanti

10-12 Giovani

Risultati di apprendimento

Questa attività aiuterà i giovani a capire:

- come funziona la memoria
- la differenza tra memorizzare e apprendere

Descrizione / Metodologia

Leggi l'elenco delle attività di seguito. In essi l'apprendimento, avete bisogno di Memorizzare , Capire o Do loro?

Spuntare MU o D. nell'apposito spazio:

1. Impara le tabelline.
2. Scrivi una storia.
3. Pianifica una lettera.
4. Impara ad andare in bicicletta.
5. Cuocere una torta.
6. Spiegare i vantaggi dell'Euro Dollaro.
7. Pianifica un programma di cucito per un giardino.
8. Spiega perché alcuni giovani sono senz'altro.
9. Produrre un database su un computer.
10. Compila un modulo di domanda.

Se puoi, discuti le tue risposte con un partner. Dovresti scoprire di avere più attività che richiedono comprensione che memorizzare o fare.

Tempi suggeriti

30 minuti

Materiali e risorse necessarie

Carta e penna

Linee guida per la valutazione

Domande di valutazione

Ripensa ad alcuni lavori che hai completato di recente. La tua mente non può registrare ogni dettaglio, quindi come hai cercato di impararlo? Che cosa hai fatto?

Quanto è stato efficace?

Quali diversi metodi vorresti provare?

Titolo dell'attività

3. Le mie attività scolastiche

partecipanti

10-12 giovani

Risultati di apprendimento

Lo scopo di questa attività è quello di:

- chiarisci le tue idee sull'apprendimento e lo studio
- chiarire i ruoli di tutor e discente
- diventa consapevole di eventuali ostacoli che potresti avere all'apprendimento
- motivarti a sviluppare nuovi metodi di studio

Descrizione / Metodologia

Pensa alla parola "SCUOLA"

Cosa ti fa venire in mente?

Cosa vedi?

Cosa senti?

Cosa ti senti?

Prendi carta e pennarelli colorati e disegna alcune delle tue attività ed esperienze scolastiche

(Impiega circa 10 minuti per farlo).

Quando hai finito di disegnare, discuti le seguenti domande con il tuo gruppo:

Se stai studiando qualcosa di nuovo, cosa ti aspetti dal tutor?

Di cosa ti aspetti di essere responsabile?

Cosa hai imparato a scuola che è utile al di fuori della scuola?

Prendi un grande foglio di carta e scrivi al centro le parole "posso fare". Ora scrivi le cose che ti senti in grado di fare. Inizia con le abilità di base come leggere, fare calcoli, usare il computer, andare in bicicletta, parlare in una lingua straniera, ecc. Includi le cose che fai perché devi e le cose che ti piace fare. Continua ad aggiungere cose man mano che ti vengono in mente e la tua mente si apre al compito.

Impiega circa 10 minuti per completare questa operazione.

Ora, a turno, nel gruppo presenta ciò che hai scritto e discuti le varie abilità che ogni persona ha.

Tempi suggeriti

40 minuti

Materiali e risorse necessarie

Grandi fogli di carta da disegno

Penne colorate

Linee guida per la valutazione

Domande di valutazione

Come ti sei sentito a fare questa attività?

Cosa hai imparato su te stesso?

Titolo dell'attività

4. Voglio imparare

partecipanti

10-12 Giovani

Risultati di apprendimento

In questa sezione i giovani:

- considerare i propri obiettivi personali e metterli in ordine di importanza
- utilizzare un gruppo di studio per pianificare il lavoro e gli obiettivi comuni

Descrizione / Metodologia

A tutti i membri del gruppo vengono forniti cinque piccoli fogli di carta colorata e su ogni foglio devono scrivere un compito di apprendimento. I compiti di apprendimento non devono essere collegati allo studio o a qualsiasi contenuto particolare del corso, ma possono essere qualsiasi cosa tu voglia imparare (ad esempio guidare un'auto, nuotare, cucinare, una nuova lingua, andare d'accordo con i colleghi a scuola, ecc.). Usa parole chiave o frasi brevi.

Una volta che hai scritto i tuoi compiti di apprendimento, disponili in ordine di importanza.

Attività

Scrivi "Voglio imparare" al centro di un grande pezzo di carta. Potresti fare un cerchio giallo nel mezzo, proprio come il sole. Il gruppo quindi realizza i raggi del sole attaccando i propri pezzi di carta, con gli obiettivi di apprendimento più importanti più vicini al centro. Fallo a turno per dire al resto del gruppo quello che hai scritto

Guarda insieme il sole:

1. Che tipo di compiti di apprendimento ci sono?

- abilità
- conoscenza
- crescita personale

2. Quali compiti potrebbero essere svolti nel gruppo con cui stai lavorando in questo momento?

3. Ci sono obiettivi comuni? Questi potrebbero fornire un punto di partenza per la pianificazione del lavoro di gruppo.

4. Annotare eventuali commenti. Se ci sono decisioni da prendere, queste possono essere utilizzate nella fase successiva delle attività del gruppo.

5. Se hai incluso obiettivi personali, che non possono essere raggiunti all'interno delle attività di gruppo, pensa a come puoi raggiungerli.

Tempi suggeriti

60 minuti

Materiali e risorse necessarie

Carta e pennarelli colorati

Linee guida per la valutazione

Domande di valutazione

- Di quali parti sei rimasto più soddisfatto?
- Che problemi hai avuto?
- Cosa hai imparato da questa esperienza che puoi riutilizzare?

Unità 2. La biografia dei giovani

Fondamento logico:

Nella seconda unità i giovani vengono introdotti al concetto di apprendimento biografico. L'apprendimento biografico consente di dare un quadro ai processi di apprendimento per apprendere. Aiuta a sviluppare un atteggiamento positivo verso l'apprendimento e verso lo sviluppo delle competenze.

Obiettivi:

In questa unità gli animatori giovanili aiuteranno i giovani a:

- riconoscere e riflettere sulle strategie interiori usate in passato

- organizzare esperienze
- sviluppare nuove strategie di cui i giovani sono consapevoli

Background teorico

Per lo sviluppo Imparare ad imparare è una competenza trasversale, adottiamo l'approccio dell'apprendimento biografico. L'apprendimento biografico consente di sviluppare abilità e un atteggiamento positivo nei confronti dell'apprendimento.

L'obiettivo principale dell'apprendimento biografico è facilitare un'abilità chiamata "biograficità". La biografia è la capacità degli studenti di utilizzare "conoscenze intuitive sulle opportunità di vita che non abbiamo messo in pratica (Hallqvist et al., 2012, p. 72), chiamate anche "vite non vissute" (Alheit, 1994, p. 289)

Per facilitare la biografia in termini di processi di apprendimento biografico, il formatore chiede agli studenti di concentrarsi sia sulle strutture sociali in cui vivono - scuola, amici, famiglia - sia sulla propria soggettività. L'obiettivo è riconoscere le interconnessioni tra la struttura sociale e la soggettività dell'individuo e come gli studenti hanno gestito le lotte tra entrambi in passato. Secondo Hallqvist et al. l'obiettivo dell'apprendimento biografico è "riconoscere il senso delle persone di poter controllare la propria vita interagendo con le condizioni biografiche e strutturali" (2012, p. 71). Riconoscendo e riflettendo su queste strategie interiori utilizzate in passato, gli studenti hanno l'opportunità di sviluppare nuove strategie di cui sono a conoscenza. Si tratta di organizzare in modo riflessivo le proprie esperienze per affrontare le sfide future.

A causa di questa prospettiva, l'apprendimento biografico è considerato utile per gestire le transizioni nel corso della vita come la transizione dalla scuola all'ambiente di lavoro. In caso di perdita del lavoro, l'apprendimento biografico consisterebbe, ad esempio, nel garantire la propria competenza professionale o l'occupabilità includendo problemi di identità e processi decisionali che influiscono sulla propria biografia.

Secondo Alheit e Dausien i processi di apprendimento biografico possono essere caratterizzati da tre aspetti principali:

- Gli individui impegnati nell'apprendimento biografico fanno uso del loro "stock di conoscenze biografiche", che può essere descritto come una totalità di esperienze memorizzate dall'individuo. Questa totalità è vista come una struttura subordinata di azione e conoscenza all'interno dell'individuo. Questa struttura può essere attivata in situazioni in cui le persone affrontano sfide alle quali non hanno una risposta immediata. Quando si affrontano queste sfide, le persone devono fare appello alla

riflessività e alla scelta, le attività centrali dell'apprendimento biografico. Alheit e Dausien descrivono le esperienze che gli studenti fanno quando affrontano le sfide come "momenti di autoeducazione". All'interno di questi momenti la struttura biografica degli studenti si apre per essere modificata attraverso sforzi riflessivi. Questo è quando avviene l'apprendimento biografico. Alheit chiarisce che quei processi di apprendimento non riguardano solo l'incorporazione di nuove conoscenze in un corpus di conoscenze esistente. Invece l'apprendimento biografico mira anche a trasformare l'intero corpus di conoscenze. A causa di questa prospettiva, la biografia degli studenti viene utilizzata e modificata all'interno del processo di apprendimento.

- L'elemento centrale dell'apprendimento biografico è che si svolge all'interno dell'interazione e della comunicazione con altri studenti che mettono in relazione anche le loro esperienze difficili con la loro biografia.
- Una parte vitale dell'apprendimento biografico sono le esperienze inaspettate e gli eventi fortuiti. Per questo motivo l'apprendimento biografico può essere descritto come intenzionale ma non teleologico.

Approcci pedagogici

La seguente descrizione del metodo biografico è tratta da Susanne Braun (1996, p. 109-122).

Secondo Braun (1996, p. 109-122) distinguiamo tra tre diversi livelli di approccio all'apprendimento biografico:

Comprensione delle proprie esperienze

Comprendere le proprie esperienze include il ricordare, che include anche le emozioni represses. Accanto ai processi cognitivi, vengono avviati processi emotivi e fisici. È così che viene facilitata la ricostruzione della propria storia di vita.

Comprensione analitica

Si suppone che la comprensione analitica acceda a strutture profonde delle esperienze soggettive e di conseguenza faciliti l'autoriflessione. In connessione con le interpretazioni teoriche e scientifiche, dovrebbero essere avviati processi comuni di riflessione delle singole esperienze all'interno di contesti diversi.

Sviluppo di opportunità di cambiamento e prospettive di azione.

La comprensione delle proprie esperienze e della propria storia di vita aiuta a delineare nuove opportunità e possibilità per plasmare attivamente la propria vita.

Sessioni pratiche:

Titolo dell'attività

1. Warming up - Biografia su un grande sacchetto di carta

partecipanti

10-12 giovani

Risultati di apprendimento

In questo esercizio i singoli membri del gruppo dovrebbero conoscersi. Sulla base di un lavoro creativo sulle proprie esperienze biografiche dovrebbero decidere quali di queste esperienze condividere con il gruppo e quali esperienze preferiscono tenere per sé.

Descrizione / Metodologia

Per realizzare questo progetto, ogni studente riceve un grande sacchetto di carta non stampato, vari giornali e riviste, pennarelli, forbici e colla. I giovani dovrebbero mettere davanti a loro i sacchetti di carta e il tutor dà loro il compito di riflettere le loro esperienze conosciute da tutti i membri del gruppo all'esterno del sacchetto di carta. All'interno del sacchetto di carta dovrebbero presentare le loro esperienze che non vogliono condividere con gli altri.

I giovani dovrebbero iniziare con il design del lato esterno e poi passare all'interno. Il design è realizzato con i materiali citati. Dopo che questo passaggio creativo è stato completato, gli studenti dovrebbero chiudere la borsa in silenzio

Quindi tutti i sacchetti di carta riceveranno etichette con il nome e verranno posizionati nella stanza. I giovani dovrebbero avere accesso a tutti i sacchetti di carta e dovrebbero avere l'opportunità di dare un'occhiata a tutti i sacchetti. Per questa procedura i giovani hanno 40 minuti di tempo. Dopo aver dato un'occhiata a tutti i singoli sacchetti di carta, i giovani dovrebbero commentare questo. Questo viene fatto sulla base di un questionario, che è stato preparato dall'insegnante. Il questionario include domande come:

- Cosa è rimasto nella mia memoria?
- In quale borsa vorrei guardare dentro?
- Cos'è simile alla mia borsa?
- Cosa vorrei chiedere o cosa vorrei sapere di più in dettaglio?

Successivamente ogni ragazzo ha l'opportunità di spiegare il suo sacchetto di carta personalizzato. Qui i giovani non sono costretti a condividere le loro esperienze personali, che sono mappate all'interno del sacchetto di carta, poiché queste sono spesso associate a paure o insicurezze. Se vogliono, possono comunque parlare degli interni. Per facilitare gli studenti a spiegare i loro sacchetti di carta, gli studenti ricevono le seguenti domande:

Cosa è particolarmente importante/non importante per me?

Cosa può crescere e diventare più grande, che dovrebbe essere più piccolo e non così importante?

Cosa ho già ottenuto?

Quali sono i miei desideri per il futuro?

Perché non mi piace parlare di certe cose?

Su quali temi vorrei lavorare?

Tempi suggeriti

- 45-60 minuti per la progettazione del sacchetto di carta
- 40 Minuti per dare un'occhiata a tutti i sacchetti di carta e per chiedere il questionario
- 20 minuti per ogni sacchetto di carta: presentazione secondo domande

Materiali e risorse necessarie

- grandi sacchetti di carta non stampati,
- vari giornali e riviste,
- pennarelli e penne
- forbici e colla

Linee guida per la valutazione

Questa è la prima attività dell'unità didattica biografica. In questo esercizio i singoli membri del gruppo dovrebbero conoscersi. Si accederà dopo aver spiegato in cosa consiste l'apprendimento biografico.

Fogli di lavoro

Due questionari su carta o su lavagna a fogli mobili (domande vedi sopra)

Titolo dell'attività

2. Immagine di sé Rafforzare l'autostima

partecipanti

4 - 20 giovani

Risultati di apprendimento

In questo esercizio i giovani hanno il compito di autovalutarsi. La valutazione si applica sia agli aspetti negativi che a quelli positivi. In una fase successiva questa autovalutazione deve essere confrontata con la valutazione di altri membri del gruppo di apprendimento.

Descrizione / Metodologia

I giovani hanno bisogno di carta e penna. Un foglio A4 è diviso in due metà al centro da una spessa linea orizzontale. Su una metà del foglio i giovani dovrebbero scrivere "Cosa mi piace di me" e sull'altra metà "Cosa non mi piace di me". Dopodiché, i giovani hanno poco tempo per pensare a queste frasi/compiti e per scrivere i loro pensieri in elenchi puntati.

Nella fase successiva viene utilizzato lo stesso modo per progettare una nuova carta. Ora il compito sarà quello di rispondere "Perché piaccio agli altri" e "Perché non piaccio agli altri". Il compito dei giovani è ora quello di mettersi nei panni di persone importanti per loro. Dovrebbero considerare ciò che queste persone apprezzano di più di loro e ciò che non sarebbe prezioso dal loro punto di vista. Queste considerazioni dovrebbero essere annotate anche sul foglio pre-preparato con due metà.

Successivamente l'immagine di sé deve essere confrontata con i risultati immaginati della valutazione esterna. Se i risultati dell'autovalutazione e della valutazione esterna sono diversi, gli studenti dovrebbero porsi le seguenti domande:

- Come mi sento con questa valutazione?
- È accettabile per me?
- Cosa mi rende difficile capire questa valutazione?

Inoltre gli studenti hanno il compito di dare risposte alle seguenti domande:

- Come arrivo a questa valutazione?
- Da dove proviene?
- Da chi ho preso qualcosa?
- Quali frasi o detti ricordo della mia famiglia di origine, riguardo al mio valore, alle mie capacità?

Successivamente la valutazione dovrebbe avvenire in piccoli gruppi (2-4 persone). Ad ogni giovane è chiesto di presentare la propria immagine di sé e di immaginare una valutazione esterna. Gli ascoltatori hanno il compito di prestare attenzione ai seguenti aspetti:

- In quale area si trovano principalmente le qualità e i difetti menzionati (corpo, carattere, intelletto)?

Quali aree non sono menzionate?

Come ti vedi?

Come ti vedo?

Tempi suggeriti

- circa 45 min per fare l'autovalutazione
- circa 20 min per la valutazione (ciascun allievo)

Materiali e risorse necessarie

- Carta A4
- Flip chart
- Penne

Linee guida per la valutazione

Questa attività è accessibile dopo l'attività di riscaldamento (vedi attività 1).

Fogli di lavoro

Vedi i materiali necessari

Titolo dell'attività

3. Coaching reciproco per obiettivi di apprendimento e valutazione

partecipanti

Attività da svolgere in coppia (2-4-6-8 e così via...)

Risultati di apprendimento

L'attività è un mutuo coaching condiviso, e significa che come gioco di ruolo ci sarà nella coppia una prima relazione coach-coachee e in un secondo momento la relazione opposta (e questa può variare a seconda delle esigenze del target group). Rafforza la consapevolezza degli obiettivi di apprendimento della persona e il processo su come raggiungerli.

Descrizione / Metodologia

L'attività deve essere implementata in fasi:

- divisione in coppie (si può fare anche dopo)
- spiegazione dell'attività stessa e presentazione dei principi-chiave (coaching, consapevolezza, apprendimento, obiettivi...)
- presentazione degli strumenti da utilizzare (strumento 80-20, approccio SMART, ruota degli obiettivi di apprendimento, e così via...)
- implementazione del primo round di coaching
- feedback (valutazione personale, feedback reciproco, de-briefing comune e generale)
- secondo ciclo di coaching (facoltativo e che può essere svolto anche successivamente)
- ultimo feedback (vedi sopra).

L'approccio di questa attività si basa sul coaching. Ma cosa si intende per coaching qui non è sempre d'accordo. Quando viene utilizzato il termine coaching, può riferirsi a molte cose diverse, come mentoring, consulenza, guida o aiuto. Il coaching a cui ci riferiamo in questo articolo, tuttavia, è un coaching non direttivo, come articolato da Whitmore (2009). Whitmore afferma che l'essenza del coaching è sbloccare il potenziale delle persone per massimizzare le proprie prestazioni. Un allenatore crede che le persone siano capaci di molto di più di quello che mostrano e le vede in termini del loro potenziale, non dei loro fallimenti passati. Per utilizzare con successo il coaching, il coach deve adottare una visione ottimistica della capacità dormiente del coachee. Il primo elemento chiave del coaching è la consapevolezza. Quella consapevolezza porta all'abilità è stata scoperta negli anni Sessanta quando questa forma di coaching veniva sviluppata per lo sport (Whitmore 2009, 10). La consapevolezza è potenziante, perché si è in grado di partecipare a ciò di cui si è consapevoli. La responsabilità è il secondo concetto chiave del coaching. Dire a qualcuno di essere responsabile non fa sentire qualcuno responsabile. Ciò comporta la scelta. Quando l'allievo sceglie veramente e si assume la responsabilità dei suoi obiettivi, l'impegno nei loro confronti aumenta e così anche la performance. In terzo luogo, costruire la fiducia in se stessi è uno degli obiettivi principali del coaching. Sperimentare il successo è il modo più efficace per costruire questa fiducia in se stessi. Il coachee deve sapere che il successo è dovuto ai propri sforzi. (Whitmore 2009, 18) Ecco perché nel coaching non direttivo, l'individuo o il gruppo è l'esperto e stabiliscono l'agenda.

Tempi suggeriti

In base al numero di partecipanti:

- da 5 a 15 minuti per la divisione in coppie
- circa 15 minuti per la spiegazione dell'attività stessa e la presentazione dei principi-chiave;
- circa 15 minuti per la presentazione degli strumenti da utilizzare;
- circa 20 minuti per lo svolgimento del primo turno di coaching;
- circa 10 minuti per un feedback di primo turno;
- circa 20 minuti per il secondo turno di coaching;
- circa 20 minuti per l'ultimo feedback/valutazione.

Materiali e risorse necessarie

Non è necessario uno specifico.

Linee guida per la valutazione

Come già accennato in precedenza, la valutazione può essere implementata in vari modi, a seconda delle esigenze del gruppo target. Si può fare con domande come il feeling e l'efficienza della relazione coppia-allenatore, sul tipo di fiducia provata e sull'efficienza dell'attività di coaching stessa. E così via.

Fogli di lavoro

Possono essere utili per essere preparati, condivisi, forniti ai partecipanti dei volantini che illustrano principi, metodologie e strumenti da utilizzare durante il tempo stesso di coaching.

Titolo dell'attività

4. Diario di apprendimento

partecipanti

Strumento individuale eventualmente implementato anche in gruppo/i

Risultati di apprendimento

Si chiama diario proprio perché deve dare una visione soggettiva e autobiografica dell'apprendimento, cioè di ciò che i partecipanti hanno capito, sentito, vissuto lungo il percorso e non è una semplice raccolta di appunti.

Descrizione / Metodologia

I partecipanti possono essere guidati attraverso la compilazione ponendo alcune domande chiave, come:

- cosa ho imparato?
- cosa ho imparato di nuovo? qualcosa ha cambiato il mio modo di pensare e perché?
- Cosa? Non capisco?
- cosa ha fatto il gruppo?
- cosa ho fatto?

Questo strumento è una delle componenti della valutazione (oggettiva, soggettiva e intersoggettiva) ma permette anche di apprezzare i significati personali attribuiti dai partecipanti alla loro esperienza di apprendimento, compresa la percezione della propria appropriatezza nell'affrontarla. Le suddette domande possono essere impostate in base al profilo specifico e alle esigenze dei partecipanti e possono variare.

Lo strumento può essere considerato da utilizzare, in base alle esigenze dei partecipanti e dei formatori:

- durante le attività;
- dopo ogni sessione;
- alla fine di ogni giornata di attività;
- solo alla fine del progetto stesso;
- dopo la chiusura della fine delle attività formative.

Tempi suggeriti

In base al numero di partecipanti e alle esigenze del gruppo target.

Il tempo desiderato è di 3-5 minuti per rispondere a ciascuna domanda.

Materiali e risorse necessarie

È possibile usufruire del supporto digitale per esso.

(Solo come esempio)

- ONENOTE PADLET O LINOIT per la creazione di una bacheca virtuale per agende e
- BLOG DI EVERNOTE.

Linee guida per la valutazione

Questa attività dovrebbe essere essa stessa uno strumento di valutazione.

Fogli di lavoro

Secondo i partecipanti, può essere fornito un modulo da completare con le domande.

L'attività può essere presentata come una lettera da scrivere in futuro al sé di tutti in futuro, per consentire un modo più semplice per rispondere alla domanda.

Unità 3. Strategie di apprendimento

Fondamento logico

Le strategie di apprendimento si riferiscono ai metodi che i giovani usano per apprendere, consapevolmente o inconsciamente. Gli stili di apprendimento si riferiscono al modo preferito in cui una persona elabora le informazioni.

Le strategie di apprendimento dipenderanno molto dagli stili di apprendimento utilizzati dai diversi studenti per elaborare le informazioni.

Lo studente dovrebbe sapere qual è il suo modo preferito in modo da poterlo razionalizzare, renderlo più efficiente e più permanente in modo da ottenere risultati sostenibili nell'apprendimento.

Questi stili di apprendimento sono noti come stili cognitivi e la metacognizione è il monitoraggio e la regolazione del processo cognitivo da parte dello studente stesso.

Imparare ad imparare illustrerà questo approccio pedagogico incentrato sullo studente, in cui l'insegnante fornisce la guida, l'ambiente e l'opportunità per lo studente di acquisire conoscenze su come organizzare l'apprendimento e diventare un gestore efficace delle sue capacità e opportunità di apprendimento.

Pertanto, è necessario che lo studente scopra i propri processi di apprendimento e ci sono modi semplici e facili per prendere coscienza delle proprie strategie.

obiettivi

In questa unità formatori/animatori giovanili aiuteranno i giovani a:

- Scopri gli stili di apprendimento: il modo di elaborare diverse categorie di informazioni
- Usa il modo preferito e regolalo.

Background teorico

Esistono numerosi riferimenti storici alla metacognizione e al suo approccio "imparare ad apprendere" .

Nasce dalle opere di psicologi come Lev Vygotski, che nella prima parte del Novecento conosceva lui stesso le opere di Piaget, e beneficia della rivoluzione cibernetica e dell'emergere delle scienze cognitive nella seconda parte del Novecento. Questa rivoluzione pone lo studente al centro dell'ambiente di apprendimento: si dimostrerà che ha interazioni con il suo ambiente che sono i fattori che sviluppano la sua intelligenza. Cambierà il modo in cui è previsto l'insegnamento.

metacognizione

John Flavell, Stanford University, 1976 "In qualsiasi tipo di transazione cognitiva con l'ambiente umano o non umano, può svolgersi una varietà di attività di elaborazione delle informazioni. La metacognizione si riferisce, tra l'altro, al monitoraggio attivo e alla conseguente regolazione e orchestrazione di questi processi in relazione agli oggetti o dati cognitivi su cui si appoggiano, solitamente al servizio di qualche obiettivo o obiettivo concreto".

John Flavell ha basato la sua ricerca sulle opere di Jean Piaget.

La metacognizione rappresenta il sistema di "controllo esecutivo" che molti teorici cognitivi come George Armitage Miller, Jerome Bruner, Newell e Simon hanno incluso nelle loro teorie e i processi coinvolti nella metacognizione sono centrali per la pianificazione, la risoluzione dei problemi, la valutazione e alcuni aspetti del linguaggio apprendimento.

Imparare ad imparare sarà utilizzato come mezzo per operare la metacognizione in modo pratico, e portare il discente a monitorare attivamente e concretamente le proprie attività di apprendimento. Richiede l'abilità del formatore di valutare le capacità cognitive dell'allievo, di proporre un'attività mentale ben calibrata in modo da consentire all'allievo di cogliere le conoscenze coinvolte e apprendere. Come ha detto Vygotski, i compiti che sono impostati per lo studente devono essere presentati al giusto livello. È tanto inutile proporre compiti che sono al di fuori della Zona di Sviluppo Prossimale della persona, quanto è troppo facile per la persona essere motivata.

In questo approccio, il formatore è una guida.

Approcci pedagogici/formativi

Il formatore procederà in modo da rivolgersi individualmente a ogni giovane, anche se l'ambiente è collettivo. (Tour de table). Proporranno un'attività di apprendimento ben strutturata come menzionato nella sezione precedente per consentire agli studenti di eseguirla. L'importanza del livello di difficoltà del compito prescelto è fondamentale, in quanto imparare ad apprendere richiederà che lo studente sia in grado di ripercorrere il modo in cui ha proceduto a svolgerlo. Quindi l'attività deve essere avvenuta.

Il formatore annuncia quale sarà il processo, il suo nome, i suoi obiettivi, quanto tempo per eseguirlo e indica esattamente cosa ci si aspetta dai giovani partecipanti con istruzioni chiare e dettagliate.

Il formatore rimarrà il più neutrale possibile nella guida in modo da non influenzare la resa dei processi mentali da parte dello studente durante l'esecuzione del compito.

Il formatore può utilizzare un elenco di domande per aiutare lo studente a ripercorrere il modo in cui ha elaborato il compito, ma dovrebbe essere consapevole che stanno aiutando lo studente a guardare indietro al processo, non a valutarlo.

L'approccio dell'imparare ad apprendere di solito porta i giovani a scoprire che sanno più di quanto pensassero sulle loro competenze di apprendimento. Il formatore dovrebbe farglielo capire senza commentarlo. Il formatore è responsabile del successo dei giovani partecipanti e di renderli consapevoli di aver avuto successo. La fiducia in se stessi dovrebbe basarsi sul successo ripetuto e non sulle congratulazioni.

I formatori dovrebbero utilizzare vari tipi di materiali (scritti, disegnati, parlati.) in modo da non favorire uno stile di apprendimento particolare.

Qualunque sia il materiale utilizzato per l'attività, sia esso orale, grafico, scritto, alcuni corsisti utilizzeranno preferibilmente le immagini per memorizzare nuovi dati, mentre altri utilizzeranno le parole anche per elaborare le immagini. Ogni studente può scoprire il proprio modo preferito, scoprendo allo stesso tempo che questo non è l'unico e l'unico modo per elaborare le informazioni.

È importante però prendere coscienza delle proprie strategie di apprendimento, per migliorarle, magari prendendo a prestito dalle strategie degli altri o ricorrendo ad esse deliberatamente quando si ha difficoltà a concentrarsi.

È fondamentale che il formatore si astenga dal favorire le procedure più rapide. È noto che gli studenti che possono facilmente elaborare i dati visivamente lo fanno molto più velocemente di quelli che devono passare attraverso l'elaborazione verbale. Tuttavia, ciò non significa che il primo funzioni meglio del secondo. Pertanto, il formatore deve attendere che coloro che impiegano più tempo abbiano completato l'attività per richiamare l'attività.

Alcuni studenti preferiranno spostarsi in modo da potersi avvicinare al poster quando eseguono i dati grafici e dargli un'occhiata più da vicino.

Oppure fateli venire a disegnare alla lavagna ciò che già ricordavano su un foglio di carta.

Sessioni pratiche

Titolo dell'attività

1. Ascoltare un messaggio orale come una poesia breve e facile

partecipanti

da 5 a 12 giovani

Risultati di apprendimento

Impara a guardare indietro ai processi utilizzati

Scopri i propri processi di apprendimento per un messaggio orale

Confrontalo con i processi degli altri studenti

Descrizione / Metodologia

Dammi istruzioni precise: ti leggerò una breve poesia una volta, e solo una volta, e quando avrò finito, ti chiederò di ricordarne il più possibile per iscritto. Non pensare all'ortografia come pertinente.

Questo non sarà cronometrato. Dimmi quando pensi di aver finito.

La lettura avviene.

Quindi, chiedi agli studenti di scrivere tutto ciò che ricordano dalla poesia.

Quando hanno finito, il formatore chiede loro di dire al gruppo in modo tour de table, uno per uno, cosa potrebbero ricordare. L'intera sequenza sarà eseguita per tour de table.

Quindi chiedi loro di tornare al momento in cui la lettura si è interrotta e ne hanno cercato le tracce nella loro memoria.

Poi si chiedono come tutto sia tornato alla loro coscienza.

Le immagini hanno attirato la tua attenzione? Immagini che illustravano la poesia. In tal caso, comunica al gruppo che tipo di immagini hai prodotto.

Hai sentito suoni, rumori che accompagnavano la poesia? Se è così

Hai sentito delle voci? Il vostro? I lettori? Di qualcun altro.

Chiedi ai partecipanti cosa hanno scoperto durante questa attività; su se stessi, sul modo degli altri di raccogliere informazioni.

Chiedi loro se il tuo ritmo di lettura è stato troppo lento, troppo veloce. Se ne fossero ostacolati. Fagli esprimere questo in modo che ne diventino consapevoli.

Tempi suggeriti

A seconda del numero dei partecipanti un tour de table per ricordare e relazionarsi richiederà più tempo se il gruppo è numeroso.

90 minuti per un gruppo di circa 5-8

180 minuti per un gruppo da 10 a 12

Materiali e risorse necessarie

Una breve poesia o un messaggio con parole non troppo difficili da capire, poiché il significato non è l'obiettivo principale. Non troppo lungo per i partecipanti che non sono abituati a leggere testi lunghi, ma abbastanza a lungo per essere una sfida stimolante.

Chiedi loro di ricordarlo nel modo in cui è possibile: può essere riferito oralmente se la scrittura non è un'opzione.

Può essere presente un questionario da utilizzare oralmente dal formatore Fornire esempio.

Si può usare un modello per annotare le risposte degli studenti alle domande. Fornisci un esempio.

Linee guida per la valutazione

La valutazione viene effettuata dai partecipanti poiché uno degli obiettivi dell'imparare ad apprendere è l'autovalutazione.

Nel tour de table, prima della fine della sessione: rievocare l'intera attività: chiedere ai partecipanti di ricordare e riferire ogni fase dell'attività dall'inizio (istruzioni) e il testo della poesia letta.

I partecipanti si rendono conto di quanto hanno fatto, di come ricordano ciascuno una parte diversa della sequenza, hanno messo in parole le scoperte della sequenza (come hanno proceduto ciascuno, quanto era diverso dagli altri, anche se tutti hanno ascoltato il stesso messaggio contemporaneamente).

Questo esercizio di memoria è

- un primo passo verso la memorizzazione,
- consente ai giovani di ricordare e riferire oralmente i dettagli dell'esercizio
- un primo modo per misurare ciò che abbiamo realizzato

Titolo dell'attività

2. Elaborazione di informazioni grafiche

partecipanti

da 5 a 12 giovani

Risultati di apprendimento

Impara a guardare indietro ai processi utilizzati

Scopri i propri processi di apprendimento per le informazioni grafiche

Confrontalo con i processi degli altri studenti

Confrontalo con i processi utilizzati nell'Attività 1

Descrizione / Metodologia

Dare istruzioni precise :

Ti lascerò guardare un poster/dipinto/carta geografica, e per tutto il tempo che vorrai, controlla chiudendo gli occhi di tanto in tanto quanto hai già in testa; quando pensi di essere pronto, rimuoverò il materiale dal muro, ti chiederò di ricordarlo il più possibile disegnando e scrivendo se ci sono parole sul materiale. Non considerare rilevante la qualità del disegno o l'ortografia.

Questo non sarà cronometrato. Dimmi quando pensi di aver finito.

Incolla il materiale su una parete o su una lavagna. Quindi rimuoverlo quando ognuno di loro è pronto.

Quindi, chiedi ai partecipanti di disegnare e scrivere ciò che ricordano dal poster.

Quando hanno finito, il formatore fa il giro del tavolo per chiedere loro come hanno proceduto a mettere questo poster nella loro testa. L'intera sequenza sarà eseguita per tour de table.

Ti sei organizzato consapevolmente per salvare tutti i dati?

Ti sei parlato, hai descritto le immagini, hai descritto il modo in cui il poster è stato distribuito nello spazio?

O hai avuto l'impressione che i tuoi occhi abbiano fotografato il poster?

Cosa ti è tornato in mente per primo quando hai iniziato a cercare le tracce del manifesto nella tua memoria? Suoni... immagini...

Chiedi ai partecipanti cosa hanno scoperto durante questa attività; su se stessi, sul modo degli altri di recepire le informazioni grafiche.

Hanno trovato questo tipo di materiale più difficile del messaggio orale o meno difficile?

Assicurati che confrontino i risultati dell'attività 1 e quelli dell'attività 2.

Pensano di aver fatto meglio sul materiale orale o sul materiale grafico?

Fagli confrontare i processi che hanno usato su entrambe le sequenze. Erano simili o diversi?

Quale ha dato un risultato migliore?

Le istruzioni erano sufficientemente chiare per svolgere il compito?

Quale conclusione si può trarre? Alcuni giovani hanno una capacità visiva di elaborare informazioni grafiche, altri avranno bisogno di passare attraverso le parole, di descrivere, commentare e avranno bisogno di renderle consapevoli per poterle scoprire e riutilizzare deliberatamente il processo.

Confronta con le strategie degli altri: quali sono le più veloci, quali richiedono più tempo? E i risultati: quanto è fedele al modello, quanto manca?

Tempi suggeriti

A seconda del numero di giovani, un tour de table per ricordare e relazionarsi richiederà più tempo se il gruppo è numeroso.

90 minuti per un gruppo di circa 5-8

180 minuti per un gruppo da 10 a 12

Materiali e risorse necessarie

Un poster/dipinto/mappa geografica, diagramma del corpo umano.... adatto al gruppo di studenti.

Non ci sono parole troppo difficili da capire, poiché è la strategia da memorizzare che interessa.

Fornisci un esempio in ogni lingua.

Si può usare un modello per annotare le risposte degli studenti alle domande. Fornisci un esempio.

Linee guida per la valutazione

La valutazione è intrapresa dai partecipanti poiché uno degli obiettivi dell'apprendimento è quello di sviluppare capacità di autovalutazione.

Nel tour de table, prima della fine della sessione: rievocazione dell'intera attività: chiedere ai partecipanti di ricordare e raccontare ogni fase dell'attività dall'inizio (istruzioni) e di nuovo sul poster disegnato.

I partecipanti si rendono conto di quanto hanno fatto, di come ricordano ciascuno una parte diversa dell'attività, hanno messo in parole le scoperte dell'attività (come hanno proceduto ciascuno, quanto era diverso dagli altri, anche se tutti hanno guardato stessa immagine contemporaneamente).

Questo esercizio di memoria è

- un primo passo verso la memorizzazione,
- consente ai giovani di ricordare e riferire oralmente i dettagli dell'esercizio
- un primo modo per misurare ciò che è stato realizzato.

Titolo dell'attività

3. Testare e convalidare le nostre strategie di apprendimento

partecipanti

da 5 a 12 giovani

Risultati di apprendimento

Valutare se lo studente può usare queste abilità

Comprendere le proprie strategie operative: descriverle, passo dopo passo

Per poterli riprodurre in nuove situazioni problematiche

Diventa uno studente attivo avviando deliberatamente l'elaborazione delle informazioni in un modo scelto

Prendere coscienza dell'importanza delle istruzioni come punto di partenza per il trattamento delle informazioni

Descrizione / Metodologia

Sequenza di verifica :

Prima parte:

Pronuncerò una parola e tu mi dirai quello che ti salta subito alla coscienza inizia con parole molto concrete come: casa, cavallo, tavola, uomo, chiesa e lentamente passa a parole astratte come: religione, difficoltà, stranezza, forte, remoto.

Chiedi agli studenti di controllare e dire prima che cosa gli viene in mente è un'immagine del significato, o l'immagine di una parola scritta, o sentono un suono associato, o sentono la propria voce che ripete la parola.

Un'altra serie di parole sulla stessa progressione dal concreto all'astratto: elaborano deliberatamente come facevano spontaneamente in precedenza

Vedi se funziona e come funziona.

Seconda parte:

Scrivi una parola alla lavagna, preferibilmente una che non conoscerebbero. Non possono scrivere mentre viene mostrata la parola.

Provano tutte le strategie che hanno usato mentre guardavano il poster. Descrivi la parola, guardala e immagina di sottolineare la parte difficile, o contare le lettere, o colorare l'ortografia difficile....

Quindi rimuovi la parola. Lo scrivono.

Guardano il risultato, commentano e dicono ad alta voce come hanno proceduto per prenderne coscienza come procedura.

Parte terza :

Ti darò una parola e tu cercherai di creare un'immagine del significato nella tua testa e sotto l'immagine vedrai la parola come l'ho scritta per te.

Questo è un modo per garantire l'apprendimento di una nuova parola che include significato e ortografia allo stesso tempo.

Il formatore esegue un'intera sequenza di cinque parole, una alla volta (sette elementi diversi sono un numero massimo da memorizzare nella stessa attività).

Alla fine dei 180 minuti, ricorda ciascuna delle parole incluse nelle parti 2 e 3, in qualsiasi ordine. Questo può essere fatto oralmente in modo collettivo, o per iscritto, discutendo in gruppo sulla correttezza dell'ortografia e del significato.

Tempi suggeriti

A seconda del numero di studenti, un tour de table per ricordare e relazionarsi richiederà più tempo se il gruppo è numeroso.

90 minuti per un gruppo di circa 5-8

180 minuti per un gruppo da 10 a 12

Materiali e risorse necessarie

Prepara una lista di parole dal concreto all'astratto.... Anche in questo caso adatto per il gruppo di studenti.

Alcuni preferibilmente sconosciuti ai giovani partecipanti, per la Parte 2.

Per la parte 3, parole facili da capire, anche se difficili da scrivere.

Fornisci un esempio in ogni lingua.

Si può usare un modello per annotare le risposte degli studenti alle domande.

Fornisci un esempio.

Linee guida per la valutazione

La valutazione è fatta dai giovani poiché uno degli obiettivi dell'imparare ad apprendere è l'autovalutazione.

Nel tour de table, prima della fine della sessione: rievocazione dell'intera attività: chiedere ai partecipanti di ricordare e raccontare ogni fase dell'attività dall'inizio (istruzioni) e naturalmente le parole apprese.

I partecipanti si rendono conto di quanto hanno fatto, di come ricordano ciascuno una parte diversa dell'attività; discutono le scoperte dell'attività (come ciascuno ha proceduto, quanto fosse diverso dagli altri, sebbene tutti guardassero le stesse parole allo stesso tempo).

Questa attività di ricordo è

- **un primo passo verso la memorizzazione,**
- **consente agli studenti di ricordare e riferire oralmente i dettagli dell'esercizio**
- **un primo modo per misurare ciò che è stato realizzato.**

Titolo dell'attività

4. Stile di apprendimento uditivo

partecipanti

Età: dai 12 ai 35 anni.

Risultati di apprendimento

Rendere i partecipanti consapevoli dell'efficienza con cui possono apprendere attraverso l'ascolto

Descrizione / Metodologia

Il formatore deve leggere la storia.

I partecipanti devono ascoltare senza prendere appunti.

Al termine della lettura, i partecipanti devono annotare alcuni punti elenco.

Dopo, hanno 10 minuti per scrivere la storia il più vicino possibile all'originale, con maggiori dettagli.

Per verificare quante informazioni portano i partecipanti, rileggi la storia

Valutazione

Tempi suggeriti

- **5 minuti per la lettura**
- **2 min per i punti elenco**
- **10 min per riscrivere la storia**
- **5 minuti per rileggerlo**
- **15 min per la valutazione**

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

La storia della Coca Cola (scheda di lavoro)

Linee guida per la valutazione

- **Com'è stata per te l'attività?**
- **Quanto pensi di ricordare della storia?**
- **Pensi che ci sia un modo migliore per ricordare questa storia?**
- **Pensi di ricordare di più le idee generali o i dettagli?**
- **Una fluttuazione nella voce del lettore ti aiuta a ricordare più punti della storia?**

Suggerimenti

- **Prendi in considerazione il livello e l'interesse dei partecipanti e pensa se l'articolo è adatto a loro. Se si tratta di un concorso nazionale, traduci l'articolo nella loro lingua madre.**
- **Leggi la storia in modalità piatta.**
 - **Se vuoi semplificare: leggi l'articolo prima e metti espressione e regola il tono della voce, trova il contatto visivo durante la lettura.**
 - **Se vuoi renderlo più difficile: metti espressione e aggiusta il tono su una parola non importante.**
- **Distribuire il materiale prima della lettura, per non distrarre i partecipanti dopo**

Fogli di lavoro

La storia della Coca-Cola

Qual è l'oggetto più riconoscibile al mondo? Potrebbe essere un pallone da calcio? O un Big Mac? No, la risposta è una bottiglia di Coca-Cola. La famosa bottiglia di Coca-Cola ha più di 100 anni! I palloni da calcio e i big mac fanno sicuramente parte della vita di molte persone; ma la Coca-Cola è ormai una parte permanente della cultura mondiale. La gente conosce e beve Coca-Cola in tutto il mondo. Si dice che la bottiglia di Coca-Cola sia l'oggetto più riconosciuto al mondo. Centinaia di milioni di persone possono riconoscere una bottiglia di Coca Cola dalla sua forma , anche se non la vedono! E il famoso logo della Coca-Cola è il logo più famoso al mondo. A differenza di qualsiasi altro famoso logo commerciale, non è cambiato in 100 anni! Ma la storia della Coca-Cola è ancora più antica. Fu nel 1886 che John Pemberton, un farmacista di Atlanta, in Georgia, inventò un nuovo tipo di sciroppo , utilizzando foglie di coca, zucchero e noci di cola , oltre a pochi altri ingredienti segreti ! Pemberton lo vendette come medicinale; e con la sua coca (la fonte della cocaina), deve aver fatto stare bene le persone! Tuttavia, la medicina di Pemberton non ebbe molto successo, così vendette la sua formula segreta a un altro farmacista, Asa Candler. Candler era interessato, perché aveva un'altra idea; pensava che la "medicina" di Pemberton sarebbe stata molto meglio se mescolata con la soda . Candler è stato quindi l'uomo che ha davvero inventato la bevanda Coca-Cola. All'inizio lo vendette nella sua farmacia; poi iniziò a vendere lo sciroppo ad altre farmacie, che lo usavano con le loro bibite gassate. Candler ha anche pubblicizzato la sua nuova bevanda, e presto la gente sarebbe andata in farmacia solo per prendere un drink di Coca-cola. In poco tempo, altre persone si interessarono al prodotto, tra cui un paio di uomini d'affari che volevano venderlo in bottiglia. Candler ha venduto loro una licenza per imbottigliare la bevanda e molto rapidamente gli uomini sono diventati milionari. La famosa bottiglia, dalla forma molto particolare , è stata disegnata nel 1916. Durante la prima guerra mondiale, i soldati americani in Europa iniziarono a chiedere Coca-Cola, così l'azienda Coca-Cola iniziò ad esportare in Europa. Era così popolare tra i soldati, che hanno dovuto iniziare a imbottigliare la bevanda in Europa. Oggi la Coca-Cola è

prodotta in paesi di tutto il mondo, tra cui Russia e Cina; è la bevanda più popolare al mondo. Per quanto riguarda la famosa formula, è probabilmente il segreto più prezioso del mondo! Gli ingredienti esatti per fare la Coca-Cola sono noti solo a una manciata di persone. E per quanto riguarda la "coca" che c'era nella bevanda originale, quella fu eliminata nel 1903. Era una droga, e troppo pericolosa. La Coca-Cola di oggi contiene caffeina, ma non cocaina!

Sviluppato da

- Alessandro Nicotera

- **Katerina Stoumpou**
- **Vasiliki Dede**
- **Simão Pinho**
- **Teofania Anastasopoulou**
- **Victor Manciù**
- **Paulina Foksa**

Titolo dell'attività

Stile di apprendimento visivo

partecipanti

Età: da 10 a 99

Risultati di apprendimento

Rendere i partecipanti consapevoli dell'efficienza con cui possono apprendere attraverso la visualizzazione delle cose

Descrizione / Metodologia

0 ° parte:

Chiedi se i partecipanti sanno qual è lo stile di apprendimento visivo. Chiedi a chi pensa che sia il miglior stile di apprendimento per lui.

1 ° parte:

Il formatore deve mostrare alcune foto dei dettagli scattate nell'ambiente comune dei partecipanti (ad esempio, corridoio della scuola se i partecipanti sono alunni).

I partecipanti devono indovinare dove sono state scattate le foto, nel modo più preciso possibile. Dopo ogni foto trainer confermallo o specifica il luogo.

Alla fine dello spettacolo spegni il proiettore.

2 ° parte:

Chiedi ai partecipanti di ricordare quante foto c'erano e dedica un po' di tempo per ricordare quale è stata mostrata su quale immagine. Puoi dire che potrebbero sentirsi liberi di usare carta e penna se lo desiderano.

Dagli un po' di tempo per ricordare.

Dopo la pausa, esamina ogni immagine e poni al gruppo le seguenti domande:

☒ Come ricordi questa foto?

☒ Dove è stata scattata?

☒ **Come si ricorda l'ordine?**

Termina con la sessione di valutazione.

Tempi suggeriti

☒ **Preparazione prima dell'attività: 15 minuti**

☒ **0 ° parte: 5 min**

☒ **1 ° parte: 15 min**

☒ **2 ° parte: 10 min**

☒ **Valutazione: 15 min**

In totale: 1 ora

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

Foto dei dettagli scattate nell'ambiente comune dei partecipanti (ad esempio corridoio della scuola se i partecipanti sono alunni)

Schermo/proiettore/TV + laptop o stampa le foto

Linee guida per la valutazione

- ❑ Com'è stata per te l'attività? È difficile? Scala 1-10**

- ❑ Come sono le tue note? Sono parole? Frasi brevi? Storia più lunga? Qualche disegno? Quale lingua hai usato per annotare? il modo più comune è usare frasi brevi**

- ❑ Cosa ti ha aiutato a ricordare ogni immagine? Colori, contrasti, forme, qualcosa di ricorrente, familiare che vedi ogni volta**

☒ Ti sei sentito confermato di avere uno stile di apprendimento visivo? (domanda per le persone che hanno accettato durante 0 ° fase) Qualcuno ha cambiato propriamente?

Suggerimenti

☒ Non dire nulla della seconda parte prima dell'attività.

☒ Devi ricordare l'ordine di visualizzazione delle foto e farlo nello stesso ordine su due parti.

☒ Limita il numero di foto che mostri, fino a 6-7.

☒ Non mostrare meno di 4 foto.

☒ Non dire ai partecipanti quante foto ci sono, non contarle ecc.

☒ I partecipanti non dovrebbero sedersi troppo vicini l'uno all'altro per evitare di barare.

❓ **I partecipanti non possono scattare le foto – devono essere scattate dal leader e tenute in segreto.**

❓ **Non disturbare durante la pausa della seconda parte dell'attività. Puoi solo dire quanto tempo è rimasto.**

❓ **Non dire nulla sugli appunti che vengono presi durante la seconda parte dell'attività. Non suggerire nulla, è importante.**

Fogli di lavoro

I fogli di lavoro devono essere realizzati poco prima dell'attività e si basano sempre sul luogo comune dei partecipanti.

Sviluppato da

❓ **Mateusz Cedro**

☐ **Alice Amaro**

☐ **Goncalo Assuncao**

☐ **Andreea Ioana**

☐ **Alexandru Ionut**

☐ **Emmanouela Vagianou**

☐ **Viktoria Vynarchuk**

☐ **Bernard Wiącek**

Titolo dell'attività

6. Colloquio di apprendimento

partecipanti

Età: da 12 a 30

Risultati di apprendimento

Rendere i partecipanti consapevoli dell'efficienza con cui possono apprendere condividendo esperienze e rispondendo a domande specifiche

Descrizione / Metodologia

I partecipanti vengono introdotti agli obiettivi dell'esercizio e tutti ricevono una copia del l' intervista guida. Si è reso evidente che non tutte le domande nella guida devono essere utilizzati. Le domande sono lì per aiutare l'intervistatore e per dare idee per le domande, se necessario. Dovrebbero essere visti come un'ispirazione. Anche altre domande possono essere aggiunte dall'intervistatore. L'obiettivo principale del colloquio è aiutare l'intervistato a riflettere sul proprio apprendimento. Il gruppo è diviso in trio. Ci sono tre diversi ruoli: l'intervistatore, l'intervistato e il giornalista. Durante i ruoli di esercizio saranno cambiati e ognuno sarà soddisfare tutti i ruoli. Il giornalista scrive verso il basso i risultati del colloquio in modo tale che è comprensibile per gli altri a leggere l'intervista in seguito. Un colloquio dura almeno 20 minuti.

I rapporti di le interviste sono resi disponibili per l' intero gruppo. (lavagne a parete, diario ecc.) Debriefing/Valutazione al termine delle tre interviste avviene un breve debriefing nel trio:

- **Come hai vissuto i diversi ruoli?**

- **cosa è stato sorprendente?**

Nel grande gruppo si potrebbero porre le seguenti domande:

- **Come è stato essere intervistato?**

- **Com'è stato intervistare?**

- **Come è stato segnalare?**

- **cosa hai scoperto sul tuo apprendimento?**

- **Che cosa hai scoperto sull'apprendimento degli altri?**

- **quali erano le differenze o le somiglianze sorprendenti?**

- **Si si ottiene idee per il vostro futuro di apprendimento? Altri modi, metodi ecc.?**

- **In che modo l'esercizio ti ha aiutato?**

Suggerimenti:

E è importante per sottolineare che l' intervista è non è un po ' chiacchierata circa l'apprendimento - è veramente un colloquio e l'intervistatore dovrebbe concentrarsi su come ottenere l'intervistato a parlare.

Tempi suggeriti

🕒 60 minuti per il lavoro di gruppo

🕒 30 minuti per il debriefing

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

Guida all'intervista

Flip chart

Linee guida per la valutazione

- **Com'è stata per te l'attività?**
- **Come hai vissuto ciascuno dei ruoli? In quale ruolo ti sei sentito più a tuo agio?**
- **Dove ci sono domande a cui non ti piaceva rispondere?**
- **Cosa hai scoperto di te attraverso questo esercizio?**

Suggerimenti

Il colloquio di apprendimento porta spesso a colloqui molto personali. Parlare del tuo apprendimento è molto parlare di te stesso. In alcuni gruppi potrebbe essere utile informare i partecipanti di ciò prima di iniziare le interviste. Questa consapevolezza può aiutarli a fare scelte consapevoli durante il colloquio. Allo stesso tempo questo elemento personale è anche uno dei punti di forza del metodo; quindi il messaggio non dovrebbe essere: non diventare personale! I resoconti delle interviste possono essere documenti molto preziosi. Renderli disponibili aiuta a mantenere viva la discussione e consente ai partecipanti di rivolgersi a persone che non erano nel loro trio per ulteriori colloqui. Più avanti nel processo le interviste possono essere riprese per vedere come sono cambiate le prospettive. Come quarto ruolo si può aggiungere l'osservatore. Lui / lei può dare un feedback adeguato soprattutto per l'intervistatore circa lo stile e la qualità del l' interrogatorio. Questo aggiunge una dimensione extra all'esercizio che potrebbe essere utile per alcuni gruppi.

Titolo dell'attività

7. Finestra JoHari

partecipanti

Dalle 2 in su

Risultati di apprendimento

I giovani capiranno:

- i loro punti di forza e di debolezza

- Modello JoHari

Descrizione / Metodologia

FASE 1.

All'inizio il facilitatore introduce il modello JoHari Window.

“Johari Window Model, sviluppato dagli psicologi Joseph Luften e Harry Ingham nel 1955.

(Descrizione del modello basato su www.communicationtheory.org/)

Il modello si basa su due idee: l'autocoscienza e la percezione degli altri come ci vedono. Ogni persona è rappresentata dal modello Johari attraverso quattro di un grafico - finestra. Ciascuna delle quattro finestre indica informazioni personali, sentimenti, motivazione e se tali informazioni sono note o sconosciute a se stessi o agli altri in quattro punti di vista. 3. Learning strategies

Unità 3. Strategie di apprendimento

Fondamento logico

Le strategie di apprendimento si riferiscono ai metodi che i giovani usano per apprendere, consapevolmente o inconsciamente. Gli stili di apprendimento si riferiscono al modo preferito in cui una persona elabora le informazioni.

Le strategie di apprendimento dipenderanno molto dagli stili di apprendimento utilizzati dai diversi studenti per elaborare le informazioni.

Lo studente dovrebbe sapere qual è il suo modo preferito in modo da poterlo razionalizzare, renderlo più efficiente e più permanente in modo da ottenere risultati sostenibili nell'apprendimento.

Questi stili di apprendimento sono noti come stili cognitivi e la metacognizione è il monitoraggio e la regolazione del processo cognitivo da parte dello studente stesso.

Imparare ad imparare illustrerà questo approccio pedagogico incentrato sullo studente, in cui l'insegnante fornisce la guida, l'ambiente e l'opportunità per lo studente di acquisire conoscenze su come organizzare l'apprendimento e diventare un gestore efficace delle sue capacità e opportunità di apprendimento.

Pertanto, è necessario che lo studente scopra i propri processi di apprendimento e ci sono modi semplici e facili per prendere coscienza delle proprie strategie.

obiettivi

In questa unità formatori/animatori giovanili aiuteranno i giovani a:

- Scopri gli stili di apprendimento: il modo di elaborare diverse categorie di informazioni
- Usa il modo preferito e regolalo.

Background teorico

Esistono numerosi riferimenti storici alla metacognizione e al suo approccio "imparare ad apprendere" .

Nasce dalle opere di psicologi come Lev Vygotski, che nella prima parte del Novecento conosceva lui stesso le opere di Piaget, e beneficia della rivoluzione cibernetica e dell'emergere delle scienze cognitive nella seconda parte del Novecento. Questa rivoluzione pone lo studente al centro dell'ambiente di apprendimento: si dimostrerà che ha interazioni con il suo ambiente che sono i fattori che sviluppano la sua intelligenza. Cambierà il modo in cui è previsto l'insegnamento.

metacognizione

John Flavell, Stanford University, 1976 "In qualsiasi tipo di transazione cognitiva con l'ambiente umano o non umano, può svolgersi una varietà di attività di elaborazione delle informazioni. La metacognizione si riferisce, tra l'altro, al monitoraggio attivo e alla conseguente regolazione e orchestrazione di questi processi in relazione agli oggetti o dati cognitivi su cui si appoggiano, solitamente al servizio di qualche obiettivo o obiettivo concreto".

John Flavell ha basato la sua ricerca sulle opere di Jean Piaget.

La metacognizione rappresenta il sistema di "controllo esecutivo" che molti teorici cognitivi come George Armitage Miller, Jerome Bruner, Newell e Simon hanno incluso nelle loro teorie e i processi coinvolti nella metacognizione sono centrali per la pianificazione, la risoluzione dei problemi, la valutazione e alcuni aspetti del linguaggio apprendimento.

Imparare ad imparare sarà utilizzato come mezzo per operare la metacognizione in modo pratico, e portare il discente a monitorare attivamente e concretamente le proprie attività di apprendimento. Richiede l'abilità del formatore di valutare le capacità cognitive dell'allievo, di proporre un'attività mentale ben calibrata in modo da consentire all'allievo di cogliere le conoscenze coinvolte e apprendere. Come ha detto Vygotski, i compiti che sono impostati

per lo studente devono essere presentati al giusto livello. È tanto inutile proporre compiti che sono al di fuori della Zona di Sviluppo Prossimale della persona, quanto è troppo facile per la persona essere motivata.

In questo approccio, il formatore è una guida.

Approcci pedagogici/formativi

Il formatore procederà in modo da rivolgersi individualmente a ogni giovane, anche se l'ambiente è collettivo. (Tour de table). Proporranno un'attività di apprendimento ben strutturata come menzionato nella sezione precedente per consentire agli studenti di eseguirla. L'importanza del livello di difficoltà del compito prescelto è fondamentale, in quanto imparare ad apprendere richiederà che lo studente sia in grado di ripercorrere il modo in cui ha proceduto a svolgerlo. Quindi l'attività deve essere avvenuta.

Il formatore annuncia quale sarà il processo, il suo nome, i suoi obiettivi, quanto tempo per eseguirlo e indica esattamente cosa ci si aspetta dai giovani partecipanti con istruzioni chiare e dettagliate.

Il formatore rimarrà il più neutrale possibile nella guida in modo da non influenzare la resa dei processi mentali da parte dello studente durante l'esecuzione del compito.

Il formatore può utilizzare un elenco di domande per aiutare lo studente a ripercorrere il modo in cui ha elaborato il compito, ma dovrebbe essere consapevole che stanno aiutando lo studente a guardare indietro al processo, non a valutarlo.

L'approccio dell'imparare ad apprendere di solito porta i giovani a scoprire che sanno più di quanto pensassero sulle loro competenze di apprendimento. Il formatore dovrebbe farglielo capire senza commentarlo. Il formatore è responsabile del successo dei giovani partecipanti e di renderli consapevoli di aver avuto successo. La fiducia in se stessi dovrebbe basarsi sul successo ripetuto e non sulle congratulazioni.

I formatori dovrebbero utilizzare vari tipi di materiali (scritti, disegnati, parlati.) in modo da non favorire uno stile di apprendimento particolare.

Qualunque sia il materiale utilizzato per l'attività, sia esso orale, grafico, scritto, alcuni corsisti utilizzeranno preferibilmente le immagini per memorizzare nuovi dati, mentre altri utilizzeranno le parole anche per elaborare le immagini. Ogni studente può scoprire il proprio modo preferito, scoprendo allo stesso tempo che questo non è l'unico e l'unico modo per elaborare le informazioni.

È importante però prendere coscienza delle proprie strategie di apprendimento, per migliorarle, magari prendendo a prestito dalle strategie degli altri o ricorrendo ad esse deliberatamente quando si ha difficoltà a concentrarsi.

È fondamentale che il formatore si astenga dal favorire le procedure più rapide. È noto che gli studenti che possono facilmente elaborare i dati visivamente lo fanno molto più velocemente di quelli che devono passare attraverso l'elaborazione verbale. Tuttavia, ciò non significa che il primo funzioni meglio del secondo. Pertanto, il formatore deve attendere che coloro che impiegano più tempo abbiano completato l'attività per richiamare l'attività.

Alcuni studenti preferiranno spostarsi in modo da potersi avvicinare al poster quando eseguono i dati grafici e dargli un'occhiata più da vicino.

Oppure fateli venire a disegnare alla lavagna ciò che già ricordavano su un foglio di carta.

Sessioni pratiche

Titolo dell'attività

1. Ascoltare un messaggio orale come una poesia breve e facile

partecipanti

da 5 a 12 giovani

Risultati di apprendimento

Impara a guardare indietro ai processi utilizzati

Scopri i propri processi di apprendimento per un messaggio orale

Confrontalo con i processi degli altri studenti

Descrizione / Metodologia

Dammi istruzioni precise: ti leggerò una breve poesia una volta, e solo una volta, e quando avrò finito, ti chiederò di ricordarne il più possibile per iscritto. Non pensare all'ortografia come pertinente.

Questo non sarà cronometrato. Dimmi quando pensi di aver finito.

La lettura avviene.

Quindi, chiedi agli studenti di scrivere tutto ciò che ricordano dalla poesia.

Quando hanno finito, il formatore chiede loro di dire al gruppo in modo tour de table, uno per uno, cosa potrebbero ricordare. L'intera sequenza sarà eseguita per tour de table.

Quindi chiedi loro di tornare al momento in cui la lettura si è interrotta e ne hanno cercato le tracce nella loro memoria.

Poi si chiedono come tutto sia tornato alla loro coscienza.

Le immagini hanno attirato la tua attenzione? Immagini che illustravano la poesia. In tal caso, comunica al gruppo che tipo di immagini hai prodotto.

Hai sentito suoni, rumori che accompagnavano la poesia? Se è così

Hai sentito delle voci? Il vostro? I lettori? Di qualcun altro.

Chiedi ai partecipanti cosa hanno scoperto durante questa attività; su se stessi, sul modo degli altri di raccogliere informazioni.

Chiedi loro se il tuo ritmo di lettura è stato troppo lento, troppo veloce. Se ne fossero ostacolati. Fagli esprimere questo in modo che ne diventino consapevoli.

Tempi suggeriti

A seconda del numero dei partecipanti un tour de table per ricordare e relazionarsi richiederà più tempo se il gruppo è numeroso.

90 minuti per un gruppo di circa 5-8

180 minuti per un gruppo da 10 a 12

Materiali e risorse necessarie

Una breve poesia o un messaggio con parole non troppo difficili da capire, poiché il significato non è l'obiettivo principale. Non troppo lungo per i partecipanti che non sono abituati a leggere testi lunghi, ma abbastanza a lungo per essere una sfida stimolante.

Chiedi loro di ricordarlo nel modo in cui è possibile: può essere riferito oralmente se la scrittura non è un'opzione.

Può essere presente un questionario da utilizzare oralmente dal formatore Fornire esempio.

Si può usare un modello per annotare le risposte degli studenti alle domande. Fornisci un esempio.

Linee guida per la valutazione

La valutazione viene effettuata dai partecipanti poiché uno degli obiettivi dell'imparare ad apprendere è l'autovalutazione.

Nel tour de table, prima della fine della sessione: rievocare l'intera attività: chiedere ai partecipanti di ricordare e riferire ogni fase dell'attività dall'inizio (istruzioni) e il testo della poesia letta.

I partecipanti si rendono conto di quanto hanno fatto, di come ricordano ciascuno una parte diversa della sequenza, hanno messo in parole le scoperte della sequenza (come hanno proceduto ciascuno, quanto era diverso dagli altri, anche se tutti hanno ascoltato il stesso messaggio contemporaneamente).

Questo esercizio di memoria è

- un primo passo verso la memorizzazione,
- consente ai giovani di ricordare e riferire oralmente i dettagli dell'esercizio
- un primo modo per misurare ciò che abbiamo realizzato

Titolo dell'attività

2. Elaborazione di informazioni grafiche

partecipanti

da 5 a 12 giovani

Risultati di apprendimento

Impara a guardare indietro ai processi utilizzati

Scopri i propri processi di apprendimento per le informazioni grafiche

Confrontalo con i processi degli altri studenti

Confrontalo con i processi utilizzati nell'Attività 1

Descrizione / Metodologia

Dare istruzioni precise :

Ti lascerò guardare un poster/dipinto/carta geografica, e per tutto il tempo che vorrai, controlla chiudendo gli occhi di tanto in tanto quanto hai già in testa; quando pensi di essere pronto, rimuoverò il materiale dal muro, ti chiederò di ricordarlo il più possibile disegnando e scrivendo se ci sono parole sul materiale. Non considerare rilevante la qualità del disegno o l'ortografia.

Questo non sarà cronometrato. Dimmi quando pensi di aver finito.

Incolla il materiale su una parete o su una lavagna. Quindi rimuoverlo quando ognuno di loro è pronto.

Quindi, chiedi ai partecipanti di disegnare e scrivere ciò che ricordano dal poster.

Quando hanno finito, il formatore fa il giro del tavolo per chiedere loro come hanno proceduto a mettere questo poster nella loro testa. L'intera sequenza sarà eseguita per tour de table.

Ti sei organizzato consapevolmente per salvare tutti i dati?

Ti sei parlato, hai descritto le immagini, hai descritto il modo in cui il poster è stato distribuito nello spazio?

O hai avuto l'impressione che i tuoi occhi abbiano fotografato il poster?

Cosa ti è tornato in mente per primo quando hai iniziato a cercare le tracce del manifesto nella tua memoria? Suoni... immagini...

Chiedi ai partecipanti cosa hanno scoperto durante questa attività; su se stessi, sul modo degli altri di recepire le informazioni grafiche.

Hanno trovato questo tipo di materiale più difficile del messaggio orale o meno difficile?

Assicurati che confrontino i risultati dell'attività 1 e quelli dell'attività 2.

Pensano di aver fatto meglio sul materiale orale o sul materiale grafico?

Fagli confrontare i processi che hanno usato su entrambe le sequenze. Erano simili o diversi?

Quale ha dato un risultato migliore?

Le istruzioni erano sufficientemente chiare per svolgere il compito?

Quale conclusione si può trarre? Alcuni giovani hanno una capacità visiva di elaborare informazioni grafiche, altri avranno bisogno di passare attraverso le parole, di descrivere, commentare e avranno bisogno di renderle consapevoli per poterle scoprire e riutilizzare deliberatamente il processo.

Confronta con le strategie degli altri: quali sono le più veloci, quali richiedono più tempo?

E i risultati: quanto è fedele al modello, quanto manca?

Tempi suggeriti

A seconda del numero di giovani, un tour de table per ricordare e relazionarsi richiederà più tempo se il gruppo è numeroso.

90 minuti per un gruppo di circa 5-8

180 minuti per un gruppo da 10 a 12

Materiali e risorse necessarie

Un poster/dipinto/mappa geografica, diagramma del corpo umano.... adatto al gruppo di studenti.

Non ci sono parole troppo difficili da capire, poiché è la strategia da memorizzare che interessa.

Fornisci un esempio in ogni lingua.

Si può usare un modello per annotare le risposte degli studenti alle domande. Fornisci un esempio.

Linee guida per la valutazione

La valutazione è intrapresa dai partecipanti poiché uno degli obiettivi dell'apprendimento è quello di sviluppare capacità di autovalutazione.

Nel tour de table, prima della fine della sessione: rievocazione dell'intera attività: chiedere ai partecipanti di ricordare e raccontare ogni fase dell'attività dall'inizio (istruzioni) e di nuovo sul poster disegnato.

I partecipanti si rendono conto di quanto hanno fatto, di come ricordano ciascuno una parte diversa dell'attività, hanno messo in parole le scoperte dell'attività (come hanno proceduto ciascuno, quanto era diverso dagli altri, anche se tutti hanno guardato stessa immagine contemporaneamente).

Questo esercizio di memoria è

- un primo passo verso la memorizzazione,
- consente ai giovani di ricordare e riferire oralmente i dettagli dell'esercizio
- un primo modo per misurare ciò che è stato realizzato.

Titolo dell'attività

3. Testare e convalidare le nostre strategie di apprendimento

partecipanti

da 5 a 12 giovani

Risultati di apprendimento

Valutare se lo studente può usare queste abilità

Comprendere le proprie strategie operative: descriverle, passo dopo passo

Per poterli riprodurre in nuove situazioni problematiche

Diventa uno studente attivo avviando deliberatamente l'elaborazione delle informazioni in un modo scelto

Prendere coscienza dell'importanza delle istruzioni come punto di partenza per il trattamento delle informazioni

Descrizione / Metodologia

Sequenza di verifica :

Prima parte:

Pronuncerò una parola e tu mi dirai quello che ti salta subito alla coscienza inizia con parole molto concrete come: casa, cavallo, tavola, uomo, chiesa e lentamente passa a parole astratte come: religione, difficoltà, stranezza, forte, remoto.

Chiedi agli studenti di controllare e dire prima che cosa gli viene in mente è un'immagine del significato, o l'immagine di una parola scritta, o sentono un suono associato, o sentono la propria voce che ripete la parola.

Un'altra serie di parole sulla stessa progressione dal concreto all'astratto: elaborano deliberatamente come facevano spontaneamente in precedenza

Vedi se funziona e come funziona.

Seconda parte:

Scrivi una parola alla lavagna, preferibilmente una che non conoscerebbero. Non possono scrivere mentre viene mostrata la parola.

Provano tutte le strategie che hanno usato mentre guardavano il poster. Descrivi la parola, guardala e immagina di sottolineare la parte difficile, o contare le lettere, o colorare l'ortografia difficile....

Quindi rimuovi la parola. Lo scrivono.

Guardano il risultato, commentano e dicono ad alta voce come hanno proceduto per prenderne coscienza come procedura.

Parte terza :

Ti darò una parola e tu cercherai di creare un'immagine del significato nella tua testa e sotto l'immagine vedrai la parola come l'ho scritta per te.

Questo è un modo per garantire l'apprendimento di una nuova parola che include significato e ortografia allo stesso tempo.

Il formatore esegue un'intera sequenza di cinque parole, una alla volta (sette elementi diversi sono un numero massimo da memorizzare nella stessa attività).

Alla fine dei 180 minuti, ricorda ciascuna delle parole incluse nelle parti 2 e 3, in qualsiasi ordine. Questo può essere fatto oralmente in modo collettivo, o per iscritto, discutendo in gruppo sulla correttezza dell'ortografia e del significato.

Tempi suggeriti

A seconda del numero di studenti, un tour de table per ricordare e relazionarsi richiederà più tempo se il gruppo è numeroso.

90 minuti per un gruppo di circa 5-8

180 minuti per un gruppo da 10 a 12

Materiali e risorse necessarie

Prepara una lista di parole dal concreto all'astratto.... Anche in questo caso adatto per il gruppo di studenti.

Alcuni preferibilmente sconosciuti ai giovani partecipanti, per la Parte 2.

Per la parte 3, parole facili da capire, anche se difficili da scrivere.

Fornisci un esempio in ogni lingua.

Si può usare un modello per annotare le risposte degli studenti alle domande. Fornisci un esempio.

Linee guida per la valutazione

La valutazione è fatta dai giovani poiché uno degli obiettivi dell'imparare ad apprendere è l'autovalutazione.

Nel tour de table, prima della fine della sessione: rievocazione dell'intera attività: chiedere ai partecipanti di ricordare e raccontare ogni fase dell'attività dall'inizio (istruzioni) e naturalmente le parole apprese.

I partecipanti si rendono conto di quanto hanno fatto, di come ricordano ciascuno una parte diversa dell'attività; discutono le scoperte dell'attività (come ciascuno ha proceduto, quanto fosse diverso dagli altri, sebbene tutti guardassero le stesse parole allo stesso tempo).

Questa attività di ricordo è

- un primo passo verso la memorizzazione,
- consente agli studenti di ricordare e riferire oralmente i dettagli dell'esercizio
- un primo modo per misurare ciò che è stato realizzato.

Titolo dell'attività

4. Stile di apprendimento uditivo

partecipanti

Età: dai 12 ai 35 anni.

Risultati di apprendimento

Rendere i partecipanti consapevoli dell'efficienza con cui possono apprendere attraverso l'ascolto

Descrizione / Metodologia

Il formatore deve leggere la storia.

I partecipanti devono ascoltare senza prendere appunti.

Al termine della lettura, i partecipanti devono annotare alcuni punti elenco.

Dopo, hanno 10 minuti per scrivere la storia il più vicino possibile all'originale, con maggiori dettagli.

Per verificare quante informazioni portano i partecipanti, rileggi la storia

Valutazione

Tempi suggeriti

- 5 minuti per la lettura
- 2 min per i punti elenco
- 10 min per riscrivere la storia
- 5 minuti per rileggerlo
- 15 min per la valutazione

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

La storia della Coca Cola (scheda di lavoro)

Linee guida per la valutazione

- Com'è stata per te l'attività?
- Quanto pensi di ricordare della storia?
- Pensi che ci sia un modo migliore per ricordare questa storia?
- Pensi di ricordare di più le idee generali o i dettagli?
- Una fluttuazione nella voce del lettore ti aiuta a ricordare più punti della storia?

Suggerimenti

- Prendi in considerazione il livello e l'interesse dei partecipanti e pensa se l'articolo è adatto a loro. Se si tratta di un concorso nazionale, traduci l'articolo nella loro lingua madre.
- Leggi la storia in modalità piatta.
 - Se vuoi semplificare: leggi l'articolo prima e metti espressione e regola il tono della voce, trova il contatto visivo durante la lettura.
 - Se vuoi renderlo più difficile: metti espressione e aggiusta il tono su una parola non importante.
- Distribuire il materiale prima della lettura, per non distrarre i partecipanti dopo

Fogli di lavoro

La storia della Coca-Cola

Qual è l'oggetto più riconoscibile al mondo? Potrebbe essere un pallone da calcio? O un Big Mac? No, la risposta è una bottiglia di Coca-Cola. La famosa bottiglia di Coca-Cola ha più di 100 anni! I palloni da calcio e i big mac fanno sicuramente parte della vita di molte persone; ma la Coca-Cola è ormai una parte permanente della cultura mondiale. La gente conosce e beve Coca-Cola in tutto il mondo. Si dice che la bottiglia di Coca-Cola sia l'oggetto più riconosciuto al mondo. Centinaia di milioni di persone possono riconoscere una bottiglia di Coca Cola dalla sua **forma** , anche se non la vedono! E il famoso **logo della** Coca-Cola è il logo più famoso al mondo. **A differenza di** qualsiasi altro famoso logo commerciale, non è cambiato in 100 anni! Ma la storia della Coca-Cola è ancora più antica. Fu nel 1886 che John Pemberton, un **farmacista** di Atlanta, in Georgia, inventò un nuovo tipo di **sciroppo** , utilizzando foglie di coca, zucchero e **noci di** cola , oltre a pochi altri **ingredienti** segreti ! Pemberton lo vendette come medicinale; e con la sua coca (la **fonte** della cocaina), deve aver fatto stare bene le persone! Tuttavia, la medicina di Pemberton non ebbe molto successo, così vendette la sua **formula** segreta a un altro farmacista, Asa Candler. Candler era interessato, perché aveva un'altra idea; pensava che la "medicina" di Pemberton sarebbe stata molto meglio se mescolata con la **soda** . Candler è stato quindi l'uomo che ha davvero inventato la bevanda Coca-Cola. All'inizio lo vendette nella sua farmacia; poi iniziò a vendere lo sciroppo ad altre farmacie, che lo usavano con le loro bibite gassate. Candler ha anche **pubblicizzato la** sua nuova bevanda, e presto la gente sarebbe andata in farmacia solo per prendere un drink di Coca-cola. In poco tempo, altre persone si interessarono al prodotto, tra cui un paio di uomini d'affari che volevano venderlo in bottiglia. Candler ha venduto loro una **licenza** per imbottigliare la bevanda e molto rapidamente gli uomini sono diventati milionari. La famosa bottiglia, dalla forma molto **particolare** , è stata disegnata nel 1916. Durante la prima guerra mondiale, i soldati americani in Europa iniziarono a chiedere Coca-Cola,

così l'azienda Coca-Cola iniziò ad esportare in Europa. Era così popolare tra i soldati, che hanno dovuto iniziare a imbottigliare la bevanda in Europa. Oggi la Coca-Cola è prodotta in paesi di tutto il mondo, tra cui Russia e Cina; è la bevanda più popolare al mondo. Per quanto riguarda la famosa formula, è probabilmente il segreto più prezioso del mondo! Gli ingredienti esatti per fare la Coca-Cola sono noti solo a **una manciata di** persone. E **per quanto riguarda** la "coca" che c'era nella bevanda originale, quella fu **eliminata** nel 1903. Era una droga, e troppo pericolosa. La Coca-Cola di oggi contiene caffeina, ma non cocaina!

Sviluppato da

- Alessandro Nicotera
- Katerina Stoumpou
- Vasiliki Dede
- Simão Pinho
- Teofania Anastasopoulou
- Victor Manciu
- Paulina Foksa

Titolo dell'attività

5. Stile di apprendimento visivo

partecipanti

Età: da 10 a
99

Risultati di apprendimento

Rendere i partecipanti consapevoli dell'efficienza con cui possono apprendere attraverso la visualizzazione delle cose

Descrizione / Metodologia

0 ° parte:

Chiedi se i partecipanti sanno qual è lo stile di apprendimento visivo. Chiedi a chi pensa che sia il miglior stile di apprendimento per lui.

1 ° parte:

Il formatore deve mostrare alcune foto dei dettagli scattate nell'ambiente comune dei partecipanti (ad esempio, corridoio della scuola se i partecipanti sono alunni).

I partecipanti devono indovinare dove sono state scattate le foto, nel modo più preciso possibile. Dopo ogni foto trainer confermallo o specifica il luogo.

Alla fine dello spettacolo spegni il proiettore.

2 ° parte:

Chiedi ai partecipanti di ricordare quante foto c'erano e dedica un po' di tempo per ricordare quale è stata mostrata su quale immagine. Puoi dire che potrebbero sentirsi liberi di usare carta e penna se lo desiderano.

Dagli un po' di tempo per ricordare.

Dopo la pausa, esamina ogni immagine e poni al gruppo le seguenti domande:

- Come ricordi questa foto?
- Dove è stata scattata?

- Come si ricorda l'ordine?

Termina con la sessione di valutazione.

Tempi suggeriti

- Preparazione prima dell'attività: 15 minuti
- 0 ° parte: 5 min
- 1 ° parte: 15 min
- 2 ° parte: 10 min
- Valutazione: 15 min

In totale: 1 ora

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

Foto dei dettagli scattate nell'ambiente comune dei partecipanti (ad esempio corridoio della scuola se i partecipanti sono alunni)

Schermo/proiettore/TV + laptop o stampa le foto

Linee guida per la valutazione

- Com'è stata per te l'attività? È difficile? *Scala 1-10*
- Come sono le tue note? Sono parole? Frasi brevi? Storia più lunga? Qualche disegno? Quale lingua hai usato per annotare? *il modo più comune è usare frasi brevi*
- Cosa ti ha aiutato a ricordare ogni immagine? *Colori, contrasti, forme, qualcosa di ricorrente, familiare che vedi ogni volta*
- Ti sei sentito confermato di avere uno stile di apprendimento visivo? (domanda per le persone che hanno accettato durante 0 ° fase) Qualcuno ha cambiato propria mente?

Suggerimenti

- Non dire nulla della ^{seconda} parte prima dell'attività.
- Devi ricordare l'ordine di visualizzazione delle foto e farlo nello stesso ordine su due parti.
- Limita il numero di foto che mostri, fino a 6-7.
- Non mostrare meno di 4 foto.
- Non dire ai partecipanti quante foto ci sono, non contarle ecc.
- I partecipanti non dovrebbero sedersi troppo vicini l'uno all'altro per evitare di barare.
- I partecipanti non possono scattare le foto – devono essere scattate dal leader e tenute in segreto.
- Non disturbare durante la pausa della ^{seconda} parte dell'attività. Puoi solo dire quanto tempo è rimasto.
- Non dire nulla sugli appunti che vengono presi durante la ^{seconda} parte dell'attività. Non suggerire nulla, è importante.

Fogli di lavoro

I fogli di lavoro devono essere realizzati poco prima dell'attività e si basano sempre sul luogo comune dei partecipanti.

Sviluppato da

- Mateusz Cedro
- Alice Amaro
- Goncalo Assuncao
- Andreea Ioana
- Alexandru Ionut
- Emmanouela
Vagianou
- Viktoria Vynarchuk
- Bernard Wiącek

Titolo dell'attività

6. Colloquio di apprendimento

partecipanti

Età: da 12 a 30

Risultati di apprendimento

Rendere i partecipanti consapevoli dell'efficienza con cui possono apprendere condividendo esperienze e rispondendo a domande specifiche

Descrizione / Metodologia

I partecipanti vengono introdotti agli obiettivi dell'esercizio e tutti ricevono una copia del l' intervista guida. Si è reso evidente che non tutte le domande nella guida devono essere utilizzati. Le domande sono lì per aiutare l'intervistatore e per dare idee per le domande, se necessario. Dovrebbero essere visti come un'ispirazione. Anche altre domande possono essere aggiunte dall'intervistatore. L'obiettivo principale del colloquio è aiutare l'intervistato a riflettere sul proprio apprendimento. Il gruppo è diviso in trio. Ci sono tre diversi ruoli: l'intervistatore, l'intervistato e il giornalista. Durante i ruoli di esercizio saranno cambiati e ognuno sarà soddisfare tutti i ruoli. Il giornalista scrive verso il basso i risultati del colloquio in modo tale che è comprensibile per gli altri a leggere l'intervista in seguito. Un colloquio dura almeno 20 minuti.

I rapporti di le interviste sono resi disponibili per l' intero gruppo. (lavagne a parete, diario ecc.) Debriefing/Valutazione al termine delle tre interviste avviene un breve debriefing nel trio:

- Come hai vissuto i diversi ruoli?
- cosa è stato sorprendente?

Nel grande gruppo si potrebbero porre le seguenti domande:

- Come è stato essere intervistato?
- Com'è stato intervistare?
- Come è stato segnalare?
- cosa hai scoperto sul tuo apprendimento?
- Che cosa hai scoperto sull'apprendimento degli altri?
- quali erano le differenze o le somiglianze sorprendenti?
- Si si ottiene idee per il vostro futuro di apprendimento? Altri modi, metodi ecc.?

- In che modo l'esercizio ti ha aiutato?

Suggerimenti:

E è importante sottolineare che l'intervista non è un po' chiacchierata circa l'apprendimento - è veramente un colloquio e l'intervistatore dovrebbe concentrarsi su come ottenere l'intervistato a parlare.

Tempi suggeriti

- 60 minuti per il lavoro di gruppo
- 30 minuti per il debriefing

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

Guida all'intervista

Flip chart

Linee guida per la valutazione

- Com'è stata per te l'attività?
- Come hai vissuto ciascuno dei ruoli? In quale ruolo ti sei sentito più a tuo agio?
- Dove ci sono domande a cui non ti piaceva rispondere?
- Cosa hai scoperto di te attraverso questo esercizio?

Suggerimenti

Il colloquio di apprendimento porta spesso a colloqui molto personali. Parlare del tuo apprendimento è molto parlare di te stesso. In alcuni gruppi potrebbe essere utile informare i partecipanti di ciò prima di iniziare le interviste. Questa consapevolezza può aiutarli a fare scelte consapevoli durante il colloquio. Allo stesso tempo questo elemento personale è anche uno dei punti di forza del metodo; quindi il messaggio non dovrebbe essere: non diventare personale! I resoconti delle interviste possono essere documenti molto preziosi. Renderli disponibili aiuta a mantenere viva la discussione e consente ai partecipanti di rivolgersi a persone che non erano nel loro trio per ulteriori colloqui. Più avanti nel processo le interviste possono essere riprese per vedere come sono cambiate le prospettive. Come quarto ruolo si può aggiungere l'osservatore. Lui / lei può dare un feedback adeguato soprattutto per l' intervistatore circa lo stile e la qualità del l' interrogatorio. Questo aggiunge una dimensione extra all'esercizio che potrebbe essere utile per alcuni gruppi.

Titolo dell'attività

7. Finestra JoHari

partecipanti

Dalle 2 in su

Risultati di apprendimento

I giovani capiranno:
- i loro punti di forza e di debolezza
- Modello JoHari

Descrizione / Metodologia

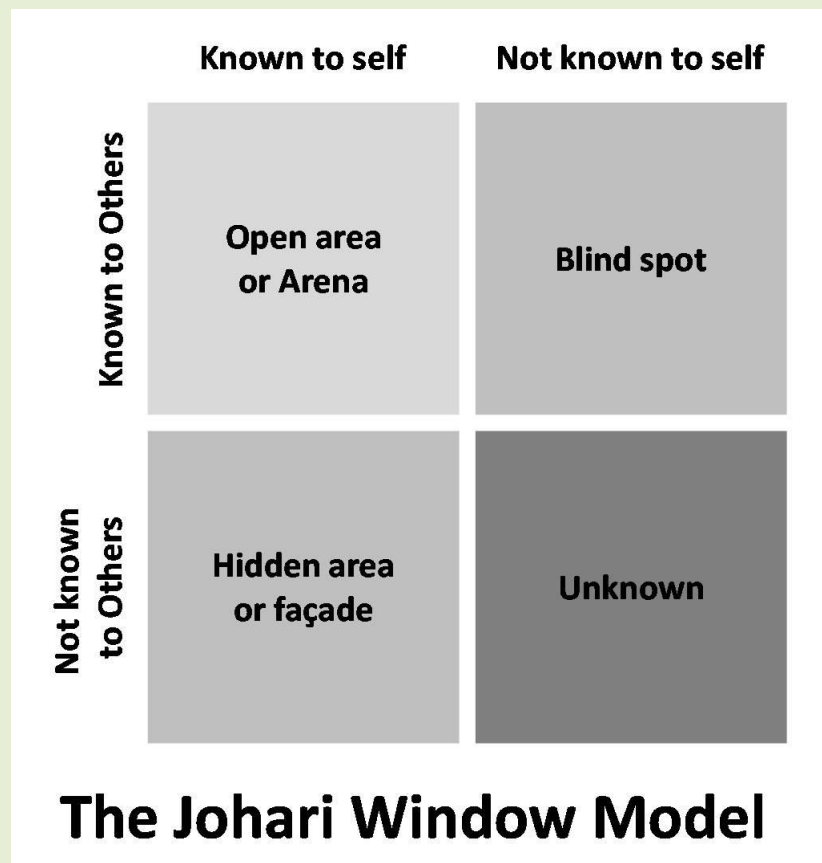
FASE 1.

All'inizio il facilitatore introduce il modello JoHari Window.

"Johari Window Model, sviluppato dagli psicologi Joseph Luften e Harry Ingham nel 1955.

(Descrizione del modello basato su www.communicationtheory.org/)

Il modello si basa su due idee: l'autocoscienza e la percezione degli altri come ci vedono. Ogni persona è rappresentata dal modello Johari attraverso quattro di un grafico – finestra. Ciascuna delle quattro finestre indica informazioni personali, sentimenti, motivazione e se tali informazioni sono note o sconosciute a se stessi o agli altri in quattro punti di vista.



1. Area aperta/autonoma o arena – Qui le informazioni sulla persona, i suoi atteggiamenti, comportamenti, emozioni, sentimenti, abilità e punti di vista saranno conosciute dalla persona così come dagli altri. Questa è principalmente l'area in cui avvengono tutte le comunicazioni e più grande diventa l'arena, più efficace e dinamica sarà la relazione.

2. Punto cieco – Informazioni su di te che gli altri conoscono in un gruppo ma tu non sarai a conoscenza. Altri potrebbero interpretarti diversamente da come ti aspetti. Il punto cieco è ridotto per una comunicazione efficiente attraverso la ricerca di feedback dagli altri.

3. Area nascosta o facciata – Informazioni che ti sono note ma che saranno tenute sconosciute ad altri. Può trattarsi di qualsiasi informazione personale che ti senti riluttante a rivelare. Questo include sentimenti, esperienze passate, paure, segreti ecc.

4. Area sconosciuta – Le informazioni che sono sconosciute a voi stessi e ad altri. Questo include le informazioni, i sentimenti, le capacità, i talenti ecc.

FASE 2. (20 minuti)

Ogni partecipante riceve un modello di finestra JoHari e cerca di riempire due finestre "Conosciuto da se stesso".

FASE 3. (20 minuti)

Ai partecipanti viene chiesto di "intervistare" altri cercando di trovare qualcosa di non noto a se stessi ma noto agli altri (può essere un'informazione su un comportamento, una caratteristica o un'abilità). Se lo trovano, lo scrivono nella finestra "Punto cieco".

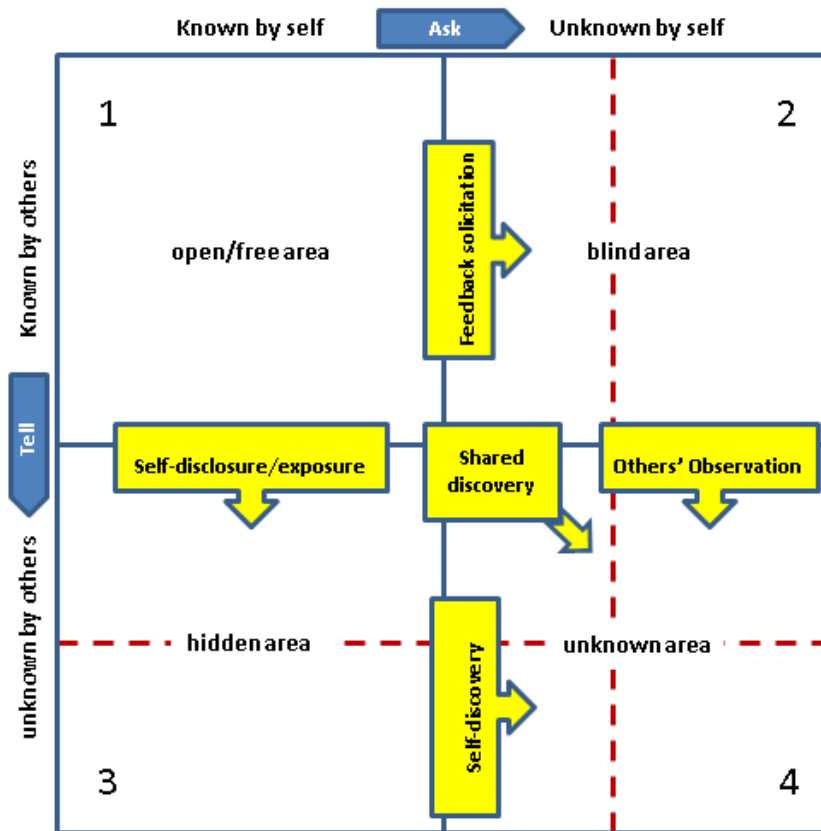
FASE 4. (15 minuti)

Il facilitatore discute con tutto il gruppo:

1. Come possiamo scoprire cosa c'è nella finestra "Punto cieco"? Come possiamo renderlo il più piccolo possibile?
2. Come possiamo scoprire cosa c'è nella finestra "Sconosciuto"? Come possiamo renderlo il più piccolo possibile?
3. Quale finestra dovrebbe contenere più informazioni? Cosa è più importante per i partecipanti Area aperta più grande o Nascosta? (le risposte varieranno dal tipo di personalità e dai valori dei partecipanti)
4. Come possiamo usare il modello JoHari per costruire l'autoconsapevolezza?

Alcune risposte a queste domande possono essere trovate su un grafico mostrato di seguito (fonte: www.selfawareness.org.uk). I facilitatori sottolineano che l'azione chiave per la crescita della consapevolezza di sé è la comunicazione: chiedere feedback per realizzare il contenuto del punto cieco (blindarea) e raccontare di noi stessi per condividere l'area nascosta e lasciare meno spazio alle persone per speculare.

Johari Window model



Tempi suggeriti

1 – 2 ore.

Materiali e risorse necessarie

Flip chart
Modello vuoto della finestra di JoHari.

Linee guida per la valutazione

JoHari Window è un potente strumento per formatori ed educatori, si consiglia ai formatori di leggere di più sullo strumento (vari materiali disponibili in Internet) .

Titolo dell'attività

8. Imparare senza insegnare

partecipanti

9 - 30 giovani

Risultati di apprendimento

Una tecnica davvero unica per sviluppare la conoscenza e la comprensione delle persone senza “insegnare”. Le persone lavorano in piccoli gruppi per sviluppare le proprie competenze su un aspetto di un argomento (ad es. “imparare a imparare”). Il gruppo quindi si riunisce e condivide le proprie conoscenze.

Descrizione / Metodologia

Prepara una dichiarazione o una scheda di domande per ogni gruppo su un problema su cui desideri lavorare (ad es. "cosa significa imparare ad imparare?"). Ogni gruppo deve lavorare su un aspetto diverso dello stesso problema.

Fai in modo che i partecipanti formino tre piccoli gruppi; un gruppo è il gruppo "A", il secondo è il gruppo "B" e il terzo gruppo "C". Assegna a ciascun gruppo un periodo di tempo concordato in cui discutere la domanda o il problema. Quindi raggruppa nuovamente in modo che ciascuno dei nuovi gruppi contenga un membro di ciascuno dei gruppi originali; in altre parole i nuovi gruppi si costituiscono come ABC, ABC e ABC. Assegna ai gruppi ABC il compito di risolvere un problema o di raggiungere un consenso che richieda l'input di ciascun membro.

Tempi suggeriti

In base al numero di partecipanti:

- da 5 a 15 minuti per la spiegazione;
- da 3 a 5 minuti per la divisione in gironi;
- circa 15 minuti per ogni turno di domande;
- circa 20 minuti per l'ultimo (consenso?) round;
- circa 20 min per la valutazione (ciascun allievo).

Materiali e risorse necessarie

- nessun materiale specifico necessario.

Linee guida per la valutazione

Questa attività può essere utilizzata anche come strumento di discussione

Fogli di lavoro

Nessuno

Titolo dell'attività

9. Piano di apprendimento

partecipanti

Età: da 12 a 30

Risultati di apprendimento

Far sviluppare ai partecipanti le competenze necessarie per pianificare le loro attività di apprendimento e il processo di apprendimento

Descrizione / Metodologia

Cosa voglio imparare? (e forse perché?)	Come?	Con chi?	Quando?	Appunti

I seguenti passaggi ti aiuteranno a sviluppare un piano di apprendimento con uno studente:

1. Valutazione dei bisogni di apprendimento

Ciò può includere l'analisi di:

- I valori dei giovani
- abilità
- punti di forza e di debolezza
- stile di apprendimento preferito

2. Identificazione degli obiettivi di apprendimento

È importante identificare gli obiettivi di apprendimento sia dal punto di vista del giovane che da quello dell'organizzazione. Una volta stabiliti, gli obiettivi di apprendimento possono essere rivisti rispetto ai risultati di apprendimento del modulo/i in questa risorsa. Questo aiuterà la selezione dei moduli appropriati.

3. Identificare risorse, supporti e strategie di apprendimento. Valutare la disponibilità delle seguenti risorse e la fiducia dello studente nell'accedervi.

- Persone, risorse, tecnologia (es. telefoni, Internet/e-mail, videoconferenze)

4. **Specificare cosa costituisce prova dell'apprendimento In che**

modo tu e il partecipante saprete che l'apprendimento è avvenuto? La valutazione dell'apprendimento potrebbe includere un diario di apprendimento

5. **Specificare le date target**

Specificare le date per le revisioni dei progressi e per il completamento del modulo/attività. Concorda su come ciò avverrà.

Le date target per il contatto con i facilitatori dovrebbero specificare:

- Domande o dubbi informali
- Date di revisione dei progressi (quando verrà avviato un contatto formale per verificare i progressi e come verrà fatto? Ad esempio, per telefono, incontro faccia a faccia, ecc.)
- Date di scadenza degli eventi di valutazione (Quando scadono gli eventi di valutazione e come verranno inviati? (Ad esempio, per posta, e-mail, ecc.)
- Feedback. Quando sarà disponibile il feedback sulle prestazioni della valutazione e come verrà consegnato?

Tempi suggeriti

- 6 sessioni di 2 ore

Materiali e risorse necessarie

Penne e fogli

Risorse tecnologiche

accesso ad Internet

Linee guida per la valutazione

- Sei soddisfatto del piano di apprendimento che hai sviluppato?
- Il processo di sviluppo del piano è stato difficile? Quali sono state le sfide che hai dovuto affrontare?
- Come metterete in pratica il piano che avete ideato?

Unità 4. Concentrarsi sulle sfide (UoS)

Fondamento logico

In questa unità l'obiettivo è consentire ai giovani di iniziare a sviluppare competenze che consentano loro di affrontare le sfide che devono affrontare quando si spostano su ulteriori opportunità di apprendimento o nel mondo del lavoro.

obiettivi

Gli obiettivi di apprendimento di questa unità sono introdurre i giovani studenti alle capacità di problem solving. Inoltre, l'unità consentirà anche ai giovani di esplorare le nozioni di riflessione critica e analisi critica.

Background teorico

Per molti giovani la loro precedente esperienza di apprendimento potrebbe essere stata negativa. Queste esperienze precedenti avranno un impatto su come lo studente vede l'apprendimento e su come vede se stesso come studente. Ciò può far sì che considerino l'apprendimento come troppe sfide e barriere. Al fine di incoraggiare e consentire allo studente di impegnarsi nuovamente nell'apprendimento, ha bisogno di supporto, incoraggiamento e strategie per identificare, affrontare e superare queste sfide.

Una delle strategie da utilizzare è la riflessione critica. La riflessione critica è un approccio alla risoluzione dei problemi in cui il discente, avendo identificato un problema, può analizzarlo per identificarne i fattori chiave; lo studente cerca quindi di determinare una o più soluzioni per consentirgli di affrontare e superare queste sfide. Utilizzando esercizi di problem solving, gli studenti possono sviluppare abilità trasferibili di problem solving che possono poi utilizzare per affrontare le sfide e le barriere che devono affrontare, che possono avere un impatto negativo sul loro ritorno all'apprendimento.

Approcci formativi

Il formatore che sta offrendo questa sessione dovrebbe utilizzare il materiale fornito per consentire ai giovani di esplorare e sviluppare le proprie capacità di problem solving. L'approccio formativo in questa unità è incentrato sul tirocinante in cui il formatore dovrebbe facilitare e guidare il processo di apprendimento. Utilizzando esercizi di lavoro individuali e di gruppo e ricorrendo alla valutazione tra pari e ai metodi di valutazione, i giovani sono incoraggiati ad assumere un maggiore controllo del proprio apprendimento. Questo approccio introduce anche gli studenti alla nozione di analisi critica e riflessione critica ed entrambi fanno parte degli esercizi di problem solving e peer review impiegati in questa unità.

Nell'unità il formatore dovrebbe, in primo luogo, introdurre esercizi di concentrazione che incoraggeranno gli studenti a concentrarsi maggiormente sugli esercizi di risoluzione dei problemi. Il formatore può quindi introdurre i giovani al concetto di analisi critica attraverso gli esercizi di problem solving. Gli studenti utilizzano quindi attività di valutazione tra pari che aiutano a valutare le loro soluzioni all'esercizio di risoluzione dei problemi e quindi utilizzano tecniche di riflessione critica per rivedere le loro soluzioni di risoluzione dei problemi dopo questa valutazione tra pari.

Gli studenti concluderanno facendo uso di tecniche di autovalutazione per valutare e rivedere le loro prestazioni in questa unità.

Sessioni pratiche

Le sessioni pratiche sono focalizzate sul permettere ai giovani di completare i compiti usando una serie di abilità. Il formatore dovrebbe evidenziare ai partecipanti le competenze utilizzate e aggiornate durante l'esecuzione di questi compiti e l'elenco delle competenze utilizzate dallo studente in questa unità è evidenziato di seguito.

Titolo dell'attività

1. Sviluppare la tua concentrazione

partecipanti

10-12 giovani

Risultati di apprendimento

Alla fine di questo compito i giovani avranno:

Capacità di concentrazione iniziali sviluppate

Descrizione / Metodologia

Questo compito è sia un individuo che un compito con i coetanei. Gli studenti sono incoraggiati a cercare di intraprendere e poi sviluppare esercizi per sviluppare la loro concentrazione. Il formatore dovrebbe cronometrare questo compito in modo che si adatti al livello di attività degli studenti in questo compito.

Tempi suggeriti

30 minuti

Materiali e risorse necessarie

Migliorare la concentrazione per la risoluzione dei problemi

Una delle difficoltà con la risoluzione dei problemi è non concedere abbastanza tempo per concentrarsi su un problema e trovare una soluzione. Il quiz sulla concentrazione che hai completato nell'attività uno potrebbe aver evidenziato che ci sono alcuni aspetti delle tue abilità di concentrazione che desideri migliorare e questa scheda attività cercherà di consentirti di sviluppare queste abilità.

Compito:

Conta alla rovescia da 100 a 1. Concentrati solo sui numeri e prova a immaginarli nella tua testa. Non pensare ad altro. Se trovi che la tua mente va alla deriva, fermati e inizia a contare all'indietro da 100. Prova questo esercizio per cinque minuti e guarda quale numero raggiungi ogni volta. Più ti concentri sul compito, più facile dovrebbe diventare raggiungere l'ultimo numero.

Dopo aver completato questa parte dell'attività, vai su Internet e utilizza la ricerca su Google per altri esercizi di concentrazione che ritieni possano aiutarti a migliorare le tue capacità di concentrazione.

Se non hai accesso a Internet, prova a lavorare con un partner per progettare un altro esercizio di concentrazione simile a quello che hai già completato. Non deve essere un esercizio complicato, ma dovrebbe consentirti di valutare il tuo successo ogni volta che lo intraprendi.

Linee guida per la valutazione

Questa unità fa uso di un esercizio di autovalutazione dello studente per consentire ai giovani di valutare i loro progressi nell'unità. Rivedendo le loro abilità sia all'inizio che alla fine dell'unità, gli studenti saranno in grado di valutare le loro prestazioni e valutare numericamente lo sviluppo delle loro abilità nell'unità.

Titolo dell'attività

2. Risoluzione dei problemi e percezione

partecipanti

10-12 giovani

Risultati di apprendimento

Alla fine di questi compiti i giovani avranno:-

- 🔍 Risoluzione dei problemi esplorata**
- 🔍 Intraprese attività di problem solving**
- 🔍 Sviluppate capacità iniziali di problem solving**

Descrizione/metodologia

Le attività in questa sezione contengono attività sia individuali che di gruppo che consentono agli studenti di sviluppare tecniche di risoluzione dei problemi. Questi compiti incoraggiano la lettura attenta, sfidano le percezioni e lavorano con gli altri.

Tempi suggeriti

60 minuti

Materiali e risorse necessarie

Compito:

Attività di inventario delle competenze

Quanto sei bravo a risolvere i problemi? Rispondi alle seguenti domande sulle tue capacità di problem solving e valutale utilizzando la guida qui sotto:-

q Riesco a identificare i problemi quando rappresentano una sfida

q So analizzare i problemi

q Riesco a capire come risolvere un problema

q Posso concentrarmi sull'attività di problem solving

q Sono motivato a risolvere un problema

q Posso essere creativo e innovativo nel risolvere il problema

q Posso utilizzare diverse risorse per consentirmi di risolvere il problema

q Posso essere efficace nel risolvere i problemi s

q Posso risolvere i problemi

Guida

1. Non penso di essere molto bravo in questo

2. Penso che avrei potuto fare di meglio

3. Posso farlo in modo soddisfacente.

4. Posso farlo abbastanza bene.

5. Posso farlo molto bene.

Punteggio totale:-

Attività di percezione - Un uomo in ascensore

Un uomo vive in un condominio e la sua casa è al 22 ° piano. Ogni mattina va al lavoro e quando entra nell'ascensore per scendere preme il pulsante per il piano terra. Tuttavia, quando torna a casa dal lavoro, entra in ascensore per salire al suo appartamento. Se è solo nell'ascensore, preme il pulsante per il 12 ° piano e da lì va al 18 ° piano. Tuttavia, se è in ascensore con altre persone, va al 18 ° piano. Perché a volte sale solo al 12 ° piano quando torna dal lavoro?

Risposta:

Il principale è molto piccolo e non può raggiungere il pulsante per il 18 ° piano quando è solo nell'ascensore. Tuttavia, quando altre persone sono in ascensore con lui, possono premere il pulsante per il 18 ° piano.

Questo compito è progettato per mostrare che a volte la soluzione al problema è abbastanza semplice, ma possiamo complicare eccessivamente le cose non cercando soluzioni facili in primo luogo.

Attività di percezione - Incidente d'auto

Un ragazzo e suo padre sono coinvolti in un incidente stradale. L'uomo e il figlio sono entrambi privi di conoscenza e trasportati immediatamente in ospedale dove si scopre che il ragazzo necessita di un intervento chirurgico d'urgenza e viene portato direttamente in sala operatoria. Tuttavia, mentre viene portato

per la sua operazione, il chirurgo afferma che non possono eseguire l'operazione poiché il ragazzo è il figlio del chirurgo. Chi è il chirurgo?

Risposta:

Il chirurgo è la madre del ragazzo, ma poiché le donne sono in minoranza molti dei lavori professionali di alto livello siamo inclini a percepire il chirurgo come un uomo.

L'obiettivo di questo compito è quello di consentire agli studenti di mettere in discussione i propri presupposti quando si affrontano i problemi.

Attività di percezione - Conta le F.

Il formatore dovrebbe scrivere questa frase su una lavagna a fogli mobili o su una smartboard e poi lasciare che il gruppo la guardi per 15 secondi. Quindi dovresti chiedere a tutti di dire quante F hanno contato nella frase.

I FILE FINITI SONO IL RISULTATO DI ANNI DI STUDIO SCIENTIFICO COMBINATO CON L'ESPERIENZA DI ANNI.

Risposta:

Ci sono sei F nella frase e ma spesso le persone ne contano solo quattro. Questo perché siamo inclini a ignorare quelle parole come "di" perché la parola non inizia con una F.

L'obiettivo qui è incoraggiare gli studenti a prestare attenzione a tutte le parti di un compito e, ancora una volta, non solo presumere di aver coperto tutti gli aspetti.

Linee guida per la valutazione

Questa unità fa uso di un esercizio di autovalutazione dello studente per consentire allo studente di valutare i propri progressi nell'unità. Rivedendo le loro abilità sia all'inizio che alla fine dell'unità, gli studenti saranno in grado di valutare le loro prestazioni e valutare numericamente lo sviluppo delle loro abilità nell'unità.

Titolo dell'attività

3. Compito di analisi critica

partecipanti

10-12 giovani

Risultati di apprendimento

Alla fine di questo compito gli studenti avranno:

Tecniche di miglioramento della concentrazione sviluppate

Descrizione / Metodologia

Questo compito introduce i giovani all'analisi critica

Tempi suggeriti

30 minuti

Materiali e risorse necessarie

Compito di analisi critica

L'analisi critica è una tecnica con la quale possiamo guardare un problema e, attraverso un attento esame di ogni parte del problema, trovare una soluzione. Quando esaminiamo qualsiasi problema, dobbiamo porci domande che ci consentano di verificare attentamente la nostra comprensione del problema e valutare ogni fase della nostra soluzione al problema per garantire che la soluzione che stiamo presentando sia praticabile, realizzabile, presenti alla migliore soluzione al problema e risolve il problema che stiamo affrontando. Questo processo di pensiero critico implica il porre domande a noi stessi mentre attraversiamo il processo di risoluzione dei problemi.

Quando ci troviamo di fronte a un problema per la prima volta dovremmo chiederci cosa sappiamo di questo problema e cosa non sappiamo? Abbiamo tutti i fatti e le informazioni su questo problema per consentirci di risolverlo? Abbiamo bisogno di ulteriori informazioni e, in caso affermativo, dove reperire le informazioni? Questo problema può essere risolto senza ulteriori informazioni? Se le informazioni su questo problema sono limitate, potrebbe essere necessario trovare più soluzioni fino a quando non saremo in grado di raccogliere ulteriori informazioni che forniscano ulteriore chiarezza sul problema stesso.

Attività di gruppo

(Dividi gli studenti in piccoli gruppi per questo compito.)

Hai un familiare che è andato in una città a 400 chilometri da casa sua per un colloquio di lavoro. Tuttavia, il membro della famiglia ha dimenticato qualcosa

di cui ha bisogno per questa intervista, che si svolgerà nelle prossime 24 ore, e tu devi portargliela.

Qual è la tua soluzione a questo problema?

NB. Non ti è permesso discutere questo compito con nessuno al di fuori del tuo gruppo. Inoltre, non è consentito porre alcuna domanda al Trainer

Linee guida per la valutazione

Questa unità fa uso di un esercizio di autovalutazione dello studente per consentire allo studente di valutare i propri progressi nell'unità. Rivedendo le loro abilità sia all'inizio che alla fine dell'unità, gli studenti saranno in grado di valutare le loro prestazioni e valutare numericamente lo sviluppo delle loro abilità nell'unità.

Titolo dell'attività

4. Valutazione tra pari e riflessione critica

partecipanti

10-12 giovani

Risultati di apprendimento

Alla fine di questo compito i giovani avranno:

Intrapreso un compito di analisi tra pari

Riflessione critica esplorata

Capacità di lavoro di gruppo ulteriormente sviluppate

Descrizione / Metodologia

Questa prima parte di questa attività è un'attività di revisione tra pari. Introduce i giovani al concetto di peer review. Il secondo compito è un compito di riflessione critica in cui gli studenti riflettono sulla loro soluzione all'attività precedente dato il loro feedback dai loro pari.

Tempi suggeriti

60 minuti

Materiali e risorse necessarie

Analisi dell'impatto di una determinata politica progettata a livello locale, nazionale o europeo sulla loro vita quotidiana. Devono fornire le proprie soluzioni al problema affrontato da tale politica.

Linee guida per la valutazione

Questo compito contiene un esercizio di autovalutazione per i giovani in cui possono valutare la loro progressione con tecniche di problem solving.

Unità 5 Feedback e riflessione

Il feedback è una delle 10 principali influenze sui risultati degli studenti. La ricerca di John Hattie si è concentrata sul feedback per molto tempo.

Nel 2011 John Hattie ha contribuito a una pubblicazione di Sutton, Hornsey e Douglas su *Feedback: la comunicazione di lodi, critiche e consigli* con un articolo su "Feedback in school".

John Hattie fornisce alcuni chiarimenti e spiegazioni interessanti ai suoi precedenti articoli sul feedback nelle scuole:

1. Dare non è ricevere: gli insegnanti possono affermare di dare molto feedback, ma la misura più appropriata è la natura del feedback ricevuto (e spesso è piuttosto piccolo).
2. La cultura dello studente può influenzare gli effetti del feedback: il feedback non è solo dato in modo diverso, ma anche ricevuto in modo diverso.

3. La disconferma è più potente della conferma: quando viene fornito un feedback che disconferma, allora può esserci un cambiamento maggiore, a condizione che venga accettato.
4. Gli errori devono essere accolti con favore: l'esposizione agli errori in un ambiente sicuro può portare a prestazioni più elevate
5. Il potere dei pari: sono necessari interventi che mirino a favorire un corretto feedback tra pari.
6. Feedback dalla valutazione: la valutazione (...) potrebbe e dovrebbe anche fornire un feedback agli insegnanti sui loro metodi.
7. Esistono molte strategie per massimizzare il potere del feedback: Shute (2008) ha fornito nove linee guida per l'utilizzo del feedback per migliorare l'apprendimento:

- focalizzare il feedback sul compito e non sullo studente,
- fornire un feedback elaborato,
- presentare feedback elaborati in unità gestibili,
- sii specifico e chiaro con i messaggi di feedback,
- mantieni il feedback il più semplice possibile ma non più semplice,
- ridurre l'incertezza tra prestazioni e obiettivi,
- dare un feedback imparziale e obiettivo, scritto o via computer,
- promuovere un orientamento all'obiettivo di apprendimento tramite feedback,
- fornire feedback dopo che gli studenti hanno tentato una soluzione.

(cfr. John Hattie in Sutton, Hornsey, & Douglas (2011), Feedback: La comunicazione di lodi, critiche e consigli.)

Sessioni Pratiche

Titolo dell'attività

1. Feedback rapido – Panino

partecipanti

Numero pari di persone

Risultati di apprendimento

I giovani capiranno:

- i loro punti di forza e di debolezza che sono il primo passo per imparare cose nuove

Descrizione / Metodologia

È un esercizio molto semplice che fa parlare e si conosce meglio.

Innanzitutto parla con il gruppo su cosa sia il feedback e quali siano le caratteristiche di un buon feedback. Le informazioni di brainstorming dovrebbero essere scritte su una lavagna a fogli mobili.

La definizione comune di Afterword è creata dal facilitatore.

La seconda domanda posta dal facilitatore è "Qual è la connessione tra un buon feedback e la competenza per imparare ad apprendere". La risposta che stiamo cercando potrebbe essere "senza feedback non possiamo valutare il cambiamento che vorremmo fare è la nostra conoscenza, abilità o comportamento".

In sintesi, il facilitatore presenta un modello di feedback a sandwich che si basa sull'"impacchettare" il messaggio costruttivo in messaggi positivi. Ciò rende la persona che riceve il feedback più aperta alle critiche e più in grado di riconoscere che il cambiamento è necessario. Ad esempio, se uno vuole trasmettere il messaggio "Penso che potresti essere un ascoltatore migliore e più concentrato sulle persone che ti parlano" potrebbe fare un messaggio a sandwich come:

"Mi piace molto ascoltare quello che hai da dire! Penso che potresti essere un ascoltatore migliore e più concentrato sulle persone che ti parlano. Puoi offrire tanto a chi passa del tempo con te!".

Dopo tale introduzione, ai partecipanti viene chiesto di alzarsi in piedi e avvicinarsi a qualsiasi persona desiderino. In coppia hanno due minuti per scambiarsi un rapido feedback (un minuto a persona). Dopo quel tempo i partecipanti cambiano coppia. L'esercizio può essere ripetuto finché tutti non hanno parlato con tutti gli altri partecipanti.

Nella terza parte dell'esercizio i partecipanti hanno 20 minuti di riflessione e compilano un semplice questionario rispondendo alle domande:

1. Cosa ho imparato su me stesso?
2. Quali sono i miei punti di forza secondo gli altri?
3. Quali sono le mie debolezze secondo gli altri?
4. Come posso affrontare tali debolezze?

Nella parte finale dell'esercizio i partecipanti formano gruppi di 4 e parlano delle loro risposte.

Tempi suggeriti

1 – 1,5 ore.

Materiali e risorse necessarie

Flip chart
Dispensa

Linee guida per la valutazione

L'esercizio è principalmente di riflessione, quindi il formatore dovrebbe prendersi del tempo e dare spazio ai partecipanti.

Titolo dell'attività

2. Quattro livelli di competenze Esercizio di riflessione

partecipanti

Da 2 fino a numero illimitato

Risultati di apprendimento

I giovani capiranno come:

- i loro punti di forza e di debolezza
- analizzare le proprie competenze
- si acquisiscono competenze e si conosce il modello “4 livelli di competenze”

Descrizione / Metodologia

Il formatore inizia con l'introduzione del modello "4 fasi delle competenze". Il formatore può preparare fogli colorati con ogni fase di competenza e attaccarli al muro spiegando il modello passo dopo passo.

"Ottenere nuove abilità e competenze richiede tempo.

Incompetenza inconscia

Nella prima fase non capiamo o sappiamo fare qualcosa e non riconosciamo necessariamente il deficit. A volte può essere qualcosa che non abbiamo mai fatto prima o non sappiamo che esiste una cosa del genere, ecco perché non ci preoccupiamo della nostra incompetenza. Tuttavia quella fase può significare anche svolgere un'attività che abbiamo fatto prima e (pensiamo) di saperla già fare. Per esempio iniziamo a suonare la batteria e pensiamo di potercela fare perché non abbiamo mai preso una lezione o confrontato le nostre capacità con qualcuno che sa farlo davvero. È il momento in cui vediamo una persona che fa qualcosa in TV e pensiamo "Sembra davvero semplice, sono sicuro che potrei farlo!"

Incompetenza consapevole

Passare al secondo livello di acquisizione delle competenze è il momento in cui riconosciamo che non sappiamo fare qualcosa e cerchiamo di impararla. È qui che vediamo l'intera portata della nostra carenza di abilità. Questa è la fase è il punto di apprendimento più importante, qui impariamo davvero l'abilità per arrivare al livello successivo. È il momento in cui andiamo a un concerto di batteria di classe e improvvisamente sembra che non possiamo davvero suonare.

Competenza consapevole

Ora capiamo o sappiamo come fare qualcosa, ma eseguire l'abilità o la conoscenza richiede concentrazione e devozione. Facciamo la cosa consapevolmente e con cura. Abbiamo imparato a suonare la batteria adesso, ma dobbiamo ancora pensare a come suonarla quando la facciamo.

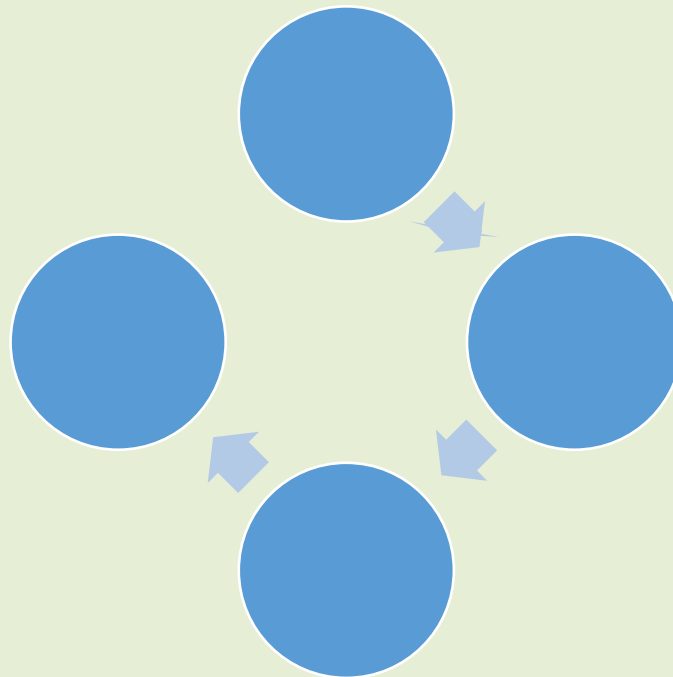
Competenza inconscia

In questa fase sappiamo come fare le cose senza nemmeno pensarci. Abbiamo completamente interiorizzato questa abilità. Questo è il momento in cui incontriamo il nostro collega che inizia a suonare la batteria e dice "dai, è così semplice!".

(Il modello è stato descritto per la prima volta dal formatore manageriale Martin M. Broadwell come "i quattro livelli di insegnamento" nel febbraio 1969.)

Dopo aver descritto il modello, ciascuno dei partecipanti riceve la propria dispensa con il modello stampato e i compiti assegnati.

1. Pensa a una storia di acquisizione di un'abilità e suddividila in più fasi. Disegna e immagina te stesso in ogni fase.
2. Siediti in piccoli gruppi di 4 persone e racconta la tua storia di acquisizione di un'abilità.
3. Preparare in piccoli gruppi le "4 regole d'oro" per acquisire nuove competenze: ogni regola dovrebbe incoraggiare o aiutare una persona a raggiungere la fase successiva dell'apprendimento.
4. Ogni gruppo deve presentare le proprie "Regole d'oro" davanti al gruppo. I formatori sulla lavagna a fogli mobili creano un insieme di regole comuni.



Tempi suggeriti

Presentazione – 10 minuti

Fase 1 – 20 minuti

Fase 2 – 20 minuti

Fase 3 – 10 minuti

Fase 4 – 20 minuti

Materiali e risorse necessarie

1. Flip chart
2. Carta colorata
3. Dispensa con "4 fasi di apprendimento"

Linee guida per la valutazione

L'esercizio è principalmente di riflessione, quindi il formatore dovrebbe prendersi del tempo e dare spazio ai partecipanti.

Conclusions

One of the basic skills for success in the knowledge society is the ability to learn. With increasingly rapid changes in the workplace, due to changing technology and as a result of changing societal needs in the context of globalization, today's young people must learn to learn in order to maintain their full and continuous participation in civil society, thus eliminating the risk of social exclusion.

In this context, learning to learn is a quintessential tool for lifelong learning and, therefore, everyone who addresses their education needs to be able to provide both education and training, shaping their learning environment for this development skills for all young people.

However, the approach must be completely inclusive, addressing people with fewer opportunities (those with special needs and those who dropped out of school), a lifelong approach (including students and young adults) and through different learning environments (formal, non-formal and informal).

The changing nature of society and work means more and more, professionalization and adaptation of those professional skills that are no longer sufficient in the workplace due to the complexity of the organization of work, increasing the types of tasks that employees are called upon to perform. , the introduction of flexible working models and team working methods, which means that the range of skills used in the workplace is constantly expanding.

Similarly, society as a whole is less uniform than in the past, so young

Riferimenti

- ❖ Bryony Hoskins e Ulf Fredriksson, Imparare a imparare: cos'è e può essere misurato?, 2008
- ❖ Raccomandazione del Consiglio sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente
- ❖ https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en
- ❖ Espada, Maria, Sviluppo della competenza imparare ad apprendere nel contesto universitario: aula capovolta o metodo tradizionale?- 2020

- ❖ European Youth Forum, Policy Paper on Global Education: a global vision on education - an education for global citizen
- ❖ <https://www.youthforum.org/policy-paper-global-education-global-vision-education-education-global-citizenship>
- ❖ Portale Europeo per i Giovani-Apprendimento
- ❖ https://europa.eu/youth/learning_en
- ❖ Eurydice (2002) Competenze chiave: un concetto in via di sviluppo nell'istruzione obbligatoria generale. Bruxelles: Eurydice/Commissione europea.
- ❖ Rychen, S e Tiana, A. (2004) Sviluppare competenze chiave nell'istruzione: alcune lezioni dall'esperienza internazionale e nazionale. Ginevra: UNESCO / Ufficio internazionale dell'educazione
- ❖ Merriam, Sharon B. e Caffarella, Rosemary S. (1991). Apprendimento in età adulta. San Francisco: Jossey-Bass
- ❖ Søren Kristensen, Manuale sulla qualità nella mobilità giovanile, <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook+LM/3a5c103c-0367-4eba-1aca-ee544826f5>



Trasferimento di conoscenze sui
media interattivi Intermediakt,
Grecia



Agenzia di Promozione
Integrata per i Cittadini in
Europa, Italia



Regionalne Centrum
Wolontariatu, Polonia



Experimentaculo Associacao
Cultural, Portogallo



One Step Up – Competenze Progetto Imparare ad Imparare



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

