



autore dell' articolo : Cianca Fabrizio - Ma.Ve.Co-Consulting

(Consulente, Progettista e Docente di Programmi Formativi Area Marketing, Vendita e Comunicazione. Socio AIF Associazione Italiana Formatori. Membro della Segreteria della Presidenza della Università Popolare "Sabina Eretum" e Consigliere per il settore Marketing.)

metodologie didattiche, strumenti di apprendimento e esercitazioni che possono essere incluse nella progettazione di un Programma Formativo.

Un programma formativo dovrebbe comprendere una buona parte degli strumenti formativi tipici utilizzati per facilitare l'apprendimento delle lezioni e dovrebbe stimolare le diverse "intelligenze" e "Abilità Cognitive" dei discenti presenti in aula.

Oltre alle Slides per la tenere traccia della lezione e come riassuntivo di concetti e parole chiave, il Programma Formativo dovrebbe contenere varie tipologie di esercitazioni da far svolgere in modo individuali e di gruppo, questionari individuali e di gruppo, Case History, esercitazioni decisionali tramite matrici e grafici, discussioni in plenaria, verifiche, momenti di confronto, simulazioni, Role playing, ect.

L'attenzione nella fase di progettazione dovrebbe essere posta proprio alla elaborazione attività dove il partecipante ha un ruolo attivo, interattivo e collaborativi. Il compito proprio degli strumenti della formazione (esercitazioni, questionari, studio di casi, simulazioni, discussioni, ect) è quella di stimolare le diverse abilità cognitive o "intelligenze multiple" presenti in aula:

- verbale (argomentazioni dei contenuti, esercizi scritti, ..)
- visiva (grafici, slides, liste.....)
- logica (metodologie, fasi e loro correlazione, ..)
- tattile (simulazioni, prodotti portati in aula,..)
- riflessiva (analisi dei "Casi", esercitazioni...)
- relazionale (esercitazioni di gruppo)
- creativa (brainstorming, creazione di alternative, ..)
- uditiva (ascolto delle argomentazioni e dei casi, discussioni,..)
- emotiva (simulazioni di trattative, ..)

importante è inoltre adottare metodologie di apprendimento di tipo collaborativi, come l'analisi di Casi aziendali in gruppi di partecipanti, dibattiti e discussioni, l'analisi in gruppo delle strategie per affrontare situazioni particolari dell'impresa, ect.

Utilizzare metodologie di apprendimento di tipo "learning by doing" tramite la creazione di esercitazioni focalizzate sulla elaborazione da parte dei partecipanti di strategie, alternative, ricerca della soluzione di problemi o casi, ect

Alla fine di ogni Modulo oltre a fornire un glossario dei termini più importanti degli argomenti trattati in aula, possono essere richiesti ai partecipanti una lista di "parole chiave" allo scopo di cogliere le percezioni dell'aula, per avere argomenti per un'eventuale "Follow-up", e per facilitare la memorizzazione di concetti chiave.

I questionari, nelle loro diverse tipologie, permettono al partecipante di memorizzare e riflettere sulle argomentazioni trattate. Si possono selezionare e elaborare questionari individuali e di gruppo, scegliendo varie tipologie di questionari più rispondenti all'argomento oggetto del corso:

- a risposta singola Vero/Falso
- a risposta singola
- a risposta multipla di tipo facile (viene specificato il numero di risposte esatte)
- a risposta multipla di tipo medio (non viene specificato il numero di risposte esatte)
- inserimento di tipo semplice e difficile
- a risposta aperta
- corrispondenza (abbinamento tra termini e definizioni)
- a griglia

La soluzione dei questionari possono essere verificati in Autovalutazione in plenaria o dal docente se devono essere valutativi del partecipante.

Riguardo alla analisi di "Case Histories", si possono scegliere casi di note aziende in relazione all'argomento trattato. I casi di queste aziende sono oggetto di discussioni, dibattiti e riflessioni. I partecipanti sono stimolati a ricercare strategie alternative a quelle implementate dalla organizzazione descritta nel "Caso".

Le argomentazioni oggetto delle lezioni devono essere supportate oltre che da slides, da tabelle, matrici, grafici, sintesi di vantaggi e svantaggi, riepiloghi di metodologie,ect.

I partecipanti durante le lezioni dovrebbero essere stimolati anche a fare confronti tra le loro esperienze e l'oggetto dell'argomento o del caso aziendale trattato.

Un ultimo strumento efficace da inserire in un Programma Formativo è il "Project work" (dall'inglese: lavoro di progetto) che rappresenta una sperimentazione attiva dei contenuti appresi durante un percorso formativo; si rifà ad un modello di tipo "learning by doing" ed è costituito dalla realizzazione, dopo un periodo di apprendimento, di un progetto relativo a contesti reali. Può essere individuale o di gruppo, ed i risultati sono oggetto di analisi e discussione in un momento didattico-applicativo.

Il fine di questo strumento è di stimolare i partecipanti a "cimentarsi" sui contenuti trattati all'interno di un piano d'azione, nonché la loro contestualizzazione alle specifiche realtà organizzative di riferimento in cui i partecipanti si trovano, o si troveranno ad operare.