



## **IO4 – Modello di Coaching**

**In che modo la pratica di coaching facilita  
l'adozione di Diversity & Inclusion**



## PARTNERS

DLF - Det Lærende Fængsel

APROXIMAR – Cooperativa de Solidariedade Social

FACE – Fondation Agir Contre L'exclusion

Associação IBIS – Iniciativa Beira Inovação Social

CPIP – Center for Promoting Lifelong Learning

EASI – European Association for Social Innovation

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini

## AUTORI

Kate Maria Vinther, Jan W. Andreassen, Robert Vollstedt – DLF

## DATA DI PUBBLICAZIONE

Giugno 2020

## RINGRAZIAMENTI

DLF ringrazia il nostro partner SENSENET per i contributi e tutti e tutte coloro che hanno partecipato alla formazione collettiva del personale, all'alto livello di interazione mantenuto e all'importantissimo feedback che hanno fornito.





# Indice

# Indice

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>5</b>
Obiettivi.....	7
<b>IL METODO DI COACHING AUTO-RIFLESSIVO - "PROTREPTICS" .....</b>	<b>8</b>
I principi della conversazione.....	11
La tematica della diversity in una conversazione .....	11
Esercizi per la pratica di Protreptics .....	12
<b>FORMAZIONE PER I FORMATORI .....</b>	<b>13</b>
Le domande seguenti sono il punto centrale.....	14
Perché la formazione per formatori per imprenditori e organizzazioni dell'Economia Sociale? .....	15
Il programma di formazione si basa sullo stile di formazione personale .....	16
Esempio di Formazione per formatori.....	16
Risultati dell'apprendimento.....	17
Per cominciare.....	18
I 4 punti fondamentali per elaborare un programma funzionale di Formazione per formatori.....	19
Follow-up e feedback .....	20
<b>METODI .....</b>	<b>21</b>



# Introduzione

# Il progetto SENSENET

**Il progetto SENSENET (Social Enterprises Sustainability Network) è rivolto al potenziamento delle competenze di manager e responsabili di risorse umane (HR) delle imprese sociali e organizzazioni dell'Economia Sociale nella gestione della diversity e la sua performance. Questo progetto iniziato a Settembre 2017 e concluso in Agosto 2020 coinvolge 5 paesi (Danimarca, Francia, Italia, Portogallo e Romania) e 7 organizzazioni.**

La realizzazione di questo progetto prende il via da un'osservazione: le imprese e organizzazioni sociali che ambiscono all'inclusione sociale non hanno gli strumenti e le competenze necessarie nelle politiche di assunzione per attrarre e trattenere la diversity. L'obiettivo del Consorzio è rispondere a questo tema sostenendo le imprese e le organizzazioni nell'economia sociale nel gestire la diversity attraverso lo sviluppo e la sperimentazione di strumenti adatti e formazioni.

Le imprese e le organizzazioni dell'economia sociale richiedono di sviluppare anche il ruolo di coach o mentor. Un coach o un mentor nel team, col personale e i volontari, è un investimento per il miglioramento della diversity e nella gestione della sua performance. Ed è ancora più importante condividere questa prospettiva con tutti gli altri nell'organizzazione o nell'impresa sociale. Questo modello di Coaching risponde alla domanda: cosa sono sostanzialmente il coaching e il mentoring? E qual è la differenza tra i due concetti? Questo modello fornisce un metodo di riflessione, risposte pratiche e link a ulteriori informazioni per essere d'aiuto a chi lo mette in pratica. Presenta anche esempi di come imprese e/o organizzazioni sociali possono realizzare il proprio progetto di "formazione per formatori" rendendolo confacente ai loro obiettivi e gruppi di riferimento. Dato che sia le piccole e medie imprese non a scopo di lucro e che le imprese sociali spesso si trovano spesso ad affrontare difficoltà economiche, il modello di coaching è

costruito tenendo presente questo problema così che tutte le informazioni e i suggerimenti sono riconducibili ad altre informazioni e a link a programmi white label, gratuiti da scaricare di "formazione per formatori".

Lavorando con imprese e organizzazioni dell'Economia Sociale, il Consorzio SENSENET è consapevole del fatto che nel dedicarsi allo sviluppo di pratiche di D&I in un'organizzazione, uno dei principali ostacoli è la sensibilizzazione riguardo all'importanza del tema e la possibilità di stimolare la volontà di cambiamento. Solamente allora il cambiamento può essere realizzato tramite la formazione. Per la formazione sono necessari due diverse tipologie di competenze e conoscenze. Primo, i formatori devono conoscere il tema che stanno insegnando (competenze relative al contenuto) e in secondo luogo, un formatore deve sapere qual è il modo migliore per trasmettere questa conoscenza ai partecipanti (competenza nel dare istruzioni). SENSENET si impegna a fornire materiali per ognuno di questi passaggi. Mentre i moduli IO1 e IO2 forniscono i dati per la sensibilizzazione riguardo a D&I, IO3 fornisce le conoscenze relative ai contenuti da insegnare e sviluppa alcune tematiche di D&I. Il modello di coaching IO4 può essere usato in entrambi i passaggi, sia per stimolare la volontà di cambiamento sia per trasmettere le informazioni della formazione ai partecipanti.

## Obiettivi

Il modulo di Coaching IO4 è diviso in due fasi. Nella prima viene delineato il metodo di coaching "Protrepitics" integrato nel contesto di Diversity & Inclusion. Questo metodo di coaching punta a sviluppare le capacità di comunicazione ed è quindi di forte ausilio nel processo di sensibilizzazione riguardo le tematiche di D&I e per la formazione di altre persone. La seconda parte di questo modulo è una guida sul metodo di elaborazione di un proprio programma di "Formazione per Formatori" per far sì che anche altre persone possano utilizzare l'esperienza di IO3 per promuovere *Diversity e Inclusion*.

### **L'obbiettivo del modulo di Coaching IO4 è fornire informazioni ai fini di:**

- Migliorare la comunicazione e le capacità di coaching;
- Il metodo di coaching "Protrepitics" è un metodo eccellente per sviluppare le tue capacità comunicative e di interazione con gli altri.<sup>1</sup>
- Comprendere la differenza tra un coach e un mentor<sup>2</sup>
- Acquisire conoscenze sulle competenze necessarie per essere un coach o un mentor efficace<sup>3</sup>
- Sviluppare la conoscenza di come un mentor può essere di stimolo ad altre persone: nello specifico, questo obbiettivo è importante da inserire nei vari passi del progetto di "Formazione per formatori" delle imprese e organizzazioni nell'Economia Sociale in forma adattata ai loro obbiettivi e gruppi di riferimento.
- Vedere pagina 8 e seguenti nella sezione del programma "Formazione dei formatori".<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Un buon riassunto sulle capacità comunicative si trova a questo link: <https://www.youtube.com/watch?v=xr1q-uBtIH4>, [https://www.youtube.com/watch?v=P\\_rsXLguafk](https://www.youtube.com/watch?v=P_rsXLguafk)

<sup>2</sup> Una buona spiegazione si trova a questo link: <https://www.youtube.com/watch?v=UR8dZqn8rZc>

<sup>3</sup> Alcuni video sulle capacità fondamentali:  
<https://www.youtube.com/watch?v=ngTPeNdiWAE>  
[https://www.youtube.com/watch?v=Ss\\_PO5knp0OQ](https://www.youtube.com/watch?v=Ss_PO5knp0OQ)  
<https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg>

<sup>4</sup> Si possono trovare maggiori informazioni a riguardo a questo link:  
[https://books.google.dk/books?id=xN1Ep5s5h\\_YC&printsec=frontcover&hl=da](https://books.google.dk/books?id=xN1Ep5s5h_YC&printsec=frontcover&hl=da)



# Il metodo di coaching auto-riflessivo “Protreptics”





## Il metodo di coaching auto-riflessivo “Protreptics”

**Protreptics** è un metodo in cui chi ascolta e chi parla agiscono in cooperazione e accettano reciprocamente di essere compresi in un modo specifico. Questo metodo rafforza la capacità di dibattere, discutere e presentare in maniera convincente. Protreptics è uno strumento di coaching filosofico di grande aiuto per acquisire maggiore chiarezza sui propri valori e quelli della propria comunità. L'educazione di Protreptics ti supporta, in quanto leader o anche a prescindere dal tuo ruolo, ad essere consapevole dei tuoi valori per essere capace di sostenere un dialogo solido e autentico.

Stimola lo sviluppo di nuovi pensieri su valori, tematiche e concetti e assicura che il dialogo lasci sufficiente spazio alle altre persone e ai loro bisogni individuali. L'utilizzo di Protreptics sposta il focus dall'obiettivo da raggiungere ai bisogni e ai valori delle persone coinvolte nella conversazione.

Avviare una **conversazione di Protreptics** con la gestione dell'organizzazione, il consiglio di amministrazione, il personale e tutti gli interessati può essere di grande aiuto per sviluppare un quadro più chiaro e un piano di azione per rispondere alle domande:

- Come si fa un quadro della mentalità dell'organizzazione e si valorizza la D&I?
- Come si fa in modo che il consiglio e i dirigenti si impegnino in un piano e un programma d'azione per migliorare la performance di D&I?
- Come si può migliorare comprensione, empatia e consapevolezza dell'organizzazione riguardo le attività di D&I?
- Come si stimola il cambiamento rivolto all'integrazione di attività di D&I nelle organizzazioni?
- Come si conoscono i pregiudizi presenti nella gestione e come si evitano?
- Come si sviluppa una cultura di D&I tra gli interessati nell'organizzazione?

**Protreptics è diretta a tradurre il focus delle organizzazioni, il loro DNA, in valori e a far sì che la conversazione fluisca intorno a valori in cui tutti possano identificarsi.**

Questi valori possono quindi essere collegati a tematiche di D&I ai fini della promozione e trasmettere le informazioni importanti a riguardo.

OBIETTIVO DELL'ORGANIZZAZIONE/DNA	VALORI SOTTOSTANTI	NUOVO FOCUS
Focus sul lavoro orientato alla soddisfazione del target group	Valori di Qualità, Integrità e Fiducia	<b>DIVERSITY &amp; INCLUSION</b>
Focus sull'accogliere nuove attività e strumenti	Valori di Apertura, Curiosità	
Presenza di buone società e supporto reciproco	Valori di onestà, Feedback e opinione e benessere	

È consigliato iniziare a lavorare con il metodo del Modulo di Coaching IO4 poiché accresce la capacità di riflessione sui concetti su cui si sta lavorando, può essere integrato anche in altri aspetti del modulo e in generale nel programma SENSENET. Questo metodo può essere usato come un metodo walk and talk per piccoli gruppi e anche individualmente.

**Prendere confidenza con i tre passaggi:**



## I principi della conversazione

- Mettersi nei panni dell'altro/altra.
- Essere presenti per l'altro/altra e mettere se stessi in secondo piano.
- Non farsi trasportare dalla situazione.
- Essere consapevole dell'altro/altra, essere aperti ma anche critici delle proprie prospettive e problematiche.
- Agire in cooperazione e accettazione reciproca.
- Stimolare il desiderio di cambiare.
- Creare uno spazio sicuro.
- Essere consapevoli dei proprio pregiudizi e del loro impatto sulla conversazione.
- Trovare il momento giusto per fermare la cvnversazione.

## Energia per alimentare la conversazione

Essere consapevoli di come la propria **energia** influisce sulla conversazione:



**Energia mentale:**  
Comportamento emotivo e mentale



**Energia Fisica:**  
Alimentazione, sonno,  
recupero e formazione



**Energia Professionale:**  
Contesto, talenti e competenze

## La tematica della diversity in una conversazione

- Cosa succede quando si ha esperienza della diversity?
- Come si percepisce la diversity?
- Dove è situata la diversity?

- Che stati d'animo sono associati alla diversity?
- In che modo la diversity è un'alleata?
- Come si fa a sapere se la diversity è stata qui?
- Che ruolo ha la diversity nella tua vita?
- La diversity è presente in questo momento?
- Come facciamo a fare spazio per la diversity nelle nostre vite?
- Che metafora useresti per parlare di diversity?

### Esercizi per la pratica di Protreptics

1

Rifletti su ognuno dei principi della conversazione e sul perché sono vantaggiosi. Come l'hai usato in passato? A cosa può portare?

2

Pensa al modo in cui puoi mantenere un alto livello di Energia Mentale in una conversazione. Rifletti sul perché l'Energia Fisica è importante ai fini di una buona conversazione e trova esempi di situazioni in cui hai visto gli effetti positivi o negativi dell'Energia Professionale.

3

Esercitati in una conversazione usando le domande sulla diversity e prova a riflettere in che modo una simile conversazione può stimolare il cambiamento. Sostituisci "Diversity" con altri valori significativi per il tema.

Il consorzio SENSENET ha tenuto workshop su come praticare il metodo di coaching Protreptics. Questi [workshop](#) sono reperibili online per ottenere una maggiore comprensione del funzionamento del metodo



# Formazione per i Formatori



## Formazione per i formatori

A seguito di un programma **Formazione per formatori**, i formatori dovrebbero essere in grado, al rientro sul posto di lavoro, di formare i loro colleghi per far sì che il loro team possa procedere nel modo desiderato senza dover ricorrere a formatori esterni per intraprendere questo passaggio. Questi formatori possono poi essere i mentor di altri candidati, anche in altre posizioni più in basso nella catena di comando, a intraprendere la stessa formazione. Un aspetto chiave per poter replicare la formazione SENSENET è la selezione del formatore più adatto per mettere in pratica i contenuti e le attività della formazione. La formazione per i formatori è un concetto basato su vari principi che rendono possibile l'ideazione di un programma personalizzato diretto ad uno specifico target group. La scelta dei partecipanti adatti a diventare formatori può essere supportata dal programma di apprendimento IO3 per manager e responsabili delle HR nel manuale di **D&I, capitolo 3, "Formatori"** dove si definiscono le caratteristiche di un buon formatore.

Ogni formatore ha bisogno di due diverse tipologie di competenze e conoscenze. In primo luogo, devono conoscere bene il tema che stanno insegnando (competenze relative al contenuto). Secondo devono sapere come trasmettere queste informazioni ai chi sta imparando (competenze relative al dare istruzioni). Il Programma di Apprendimento IO3 per Manager e responsabili delle HR delle imprese sociali nel manuale di D&I definisce le necessarie competenze relative al contenuto mentre questo modulo di coaching descrive le competenze relative al dare istruzioni.

### Le domande seguenti sono il punto centrale

- Come conduci la formazione del gruppo?
- Qual'è la percezione di te in quanto formatore? Hai bisogno di un coach professionale esterno o hai un'educazione da coach?
- Hai conoscenze pratiche sui comportamenti mentali o psicologici?
- Come reagiscono le persone nei tuoi confronti?
- Autogestione, cosa significa? Quali sono i limiti dell'autogestione?
- Che competenze dovresti necessariamente avere in quanto formatore? Quali metodi di formazione sono adatti a te?



## **Di cosa parliamo sostanzialmente quando parliamo di coaching e mentoring?**

Spesso si pensa al coaching e al mentoring come se fossero la stessa cosa. E mentre sono effettivamente simili, non sono esattamente la stessa cosa! Un coach stimola l'apprendimento di nuove competenze. Un mentor spinge verso un obiettivo più elevato per la persona con cui lavora, dando prospettive riguardo cose non necessariamente legate al lavoro che deve essere eseguito, portando i dipendenti e i volontari negli incontri, appuntamenti, e creando reti e supporto a livello personale. Ci sono anche dei benefici nell'essere un coach o un mentor sul posto di lavoro in quanto ti permette di instaurare una relazione migliore con dipendenti e volontari e rende più probabile il fatto che questi investano nella visione dell'organizzazione e impresa sociale per lavorare con più impegno per avere successo. Il coaching aiuta a mitigare i problemi all'insorgere piuttosto che in fase già avanzata. Il mentoring nutre la fedeltà dei dipendenti e alimenta la possibilità che siano poi più disposti a fare uno sforzo in più perché riescono a vedere delle opportunità e la possibilità di un maggiore successo nel futuro.

Si consiglia di accordarsi con un coach professionista che non viene da organizzazioni o imprese sociali, magari pro-bono o tramite un accordo inserito nella responsabilità sociale d'impresa.



## **Perché la formazione per formatori per imprese e organizzazioni dell'Economia Sociale?**

Nel nostro mondo in costante cambiamento, una delle maggiori difficoltà incontrate dalle organizzazioni e imprese dell'Economia Sociale, è riuscire ad essere sempre all'avanguardia e reagire adeguatamente alle nuove sfide. Per rimanere competitive, la forza lavoro deve essere sempre aggiornata e a conoscenza delle ultime tendenze e non è insolito che i dipendenti frequentino dei corsi di formazione sul posto di lavoro.

La formazione per formatori è un programma utilizzato spesso sul posto di lavoro. I formatori sono dei coach professionisti che sono stati a loro volta formati da coach professionisti. Il programma di formazione è concepito per mentor (agli inizi), formatori, insegnanti ed educatori per massimizzare e professionalizzare i metodi che già utilizzano. Un gruppo abile e competente di mentor all'interno dell'impresa o dell'organizzazione sarà di grande beneficio per ogni futuro cambiamento e trasformazione che l'impresa intraprenderà. La cosa migliore della Formazione per formatori è che può essere facilmente riadattata ai bisogni del tuo team e organizzazione/impresa sociale.



### **Il programma di formazione si basa sullo stile di formazione personale**

Insieme a un coach esperto, scegli un programma approvato di Formazione per formatori, dalla fase di preparazione a quella di valutazione. Analizza le caratteristiche del tuo target group e il momento e il livello di soddisfazione raggiunto dai partecipanti.

È importante anche che tu abbia esperienza degli effetti dei diversi modi di trasmettere la conoscenza. Puoi fare questa esperienza applicando vari metodi. In altre parole, impari a preparare un programma di formazione in modo efficace. Infine, dopo la formazione i risultati vengono valutati e hai modo di riflettere sulle nuove prospettive e competenze acquisite.



### **Esempio di Formazione per formatori**

Quando un formatore viene assunto per formare, ad esempio, il tuo team, ha bisogno di alcune competenze. Un problema che può sorgere è che il formatore padroneggia il tema e ha la competenza adeguata ma non è stato formato in maniera adeguata per insegnare la teoria. Un esempio: la scuola assume degli insegnanti che, dopo essere stati esposti a molte esperienze di insegnamento differenti, hanno iniziato a conoscere il metodo di apprendimento delle persone semplicemente osservando gli altri insegnanti. Tuttavia, solitamente, queste competenze vengono trasmesse nello stile classico della lezione tradizionale che non è per niente interattivo né tanto meno efficace, considerando l'esistenza di una grande varietà di stili di apprendimento.





## Risultati dell'apprendimento

L'elenco seguente fornisce un quadro dei temi su cui riflettere prima di creare il proprio programma di Formazione per formatori.

- Introdurre la terminologia base riguardo ai metodi e programmi di coaching e mentoring
- Familiarizzare con i ruoli di formatore/mentor
- Sensibilizzare riguardo la necessità di mentoring nell'organizzazione
- Sviluppare strumenti e tecniche per un approccio innovativo alla risoluzione dei problemi
- Potenziare il linguaggio e le competenze comunicative
- Praticare attività volte a rafforzare la motivazione di team, dipendenti e volontari
- Accrescere la consapevolezza dell'aspetto interculturale
- Approfondire le conoscenze delle buone pratiche.



## Durante lo sviluppo e la gestione di una sessione di coaching, ricordarsi di:

- Mettersi nei panni dell'altro/altra
- Agire in collaborazione e in accettazione reciproca
- Stimolare il desiderio di cambiare
- Creare uno spazio sicuro
- Essere consapevole dei propri pregiudizi e del loro impatto sulla conversazione
- I formatori saranno più preparati nell'avere conversazioni interattive con il gruppo. Questo permette ai formatori di formare altre persone e occuparsi dei propri partecipanti facendo sì che ognuno rifletta ed elabori concetti in maniera più approfondita.
- I formatori avranno una maggiore consapevolezza del modo migliore di attrarre persone facendo riferimento a diversi modi di apprendimento per far sì che queste siano realmente in grado di "trattenere" il contenuto. Questo è importante, non solo per trasmettere veramente un programma di apprendimento ma anche nel momento in cui i partecipanti sono parte del processo di sviluppo del contenuto.



## Per cominciare

Ci sono tre livelli in un corso verificato di Formazione per formatori.

**Il Livello 1** riguarda la creazione di un team forte e lo sviluppo di auto-osservazione e disciplina.

**Il livello 2** riguarda la conoscenza dell'argomento che si sta insegnando e il **livello 3** riguarda il modo in cui si può trasmettere questa informazione ai formatori o ai partecipanti.



## Un valido programma di Formazione per formatori punta a:

- Formare tutti i dipendenti con la capacità di riflessione (consapevolezza)
- Formare tutti i dipendenti sulla forza del lavoro di gruppo (competenze)
- Rendere consapevoli i dipendenti del bisogno di cambiamento (consapevolezza)
- Rendere le persone coerenti nel fare ciò che si dice (auto consapevolezza)
- Rimuovere le barriere artificiali (competenze)
- Fornire formazione pratica (competenze)
- Misurare i risultati (motivazione)
- Riuscire ad ascoltare con empatia
- E formare in partecipanti nel target group perché diventino loro stessi i facilitatori del gruppo.



## I 4 punti fondamentali per elaborare un programma funzionale di Formazione per formatori

### 1. Tenere in considerazione la psicologia dell'educazione

- Un programma efficace prende in considerazione la psicologia dell'educazione e il modo in cui può essere utilizzata dal formatore nel delineare e realizzare le possibilità di apprendimento.
- Una buona comprensione della psicologia dell'educazione permetterà al formatore di guidare i partecipanti in maniera più efficace durante il percorso formativo, per essere in grado di reagire a delle situazioni specifiche quando iniziano ad emergere.

### 2. Sviluppare obiettivi e un procedimento di valutazione

- I formatori e i partecipanti devono essere in grado di definire gli obiettivi basandosi sul comportamento e su una valutazione realistica della misurazione dei risultati del corso. In tal caso, entrambi lavorano su una serie di obiettivi basati sul comportamento durante il corso. Alla fine del corso sarà evidente quali di questi obiettivi sono stati raggiunti e quali no.

### 3. Assicursi che il contenuto delle lezioni sia finalizzato agli obiettivi

- Il contenuto delle lezioni deve essere relativo agli obiettivi.

### 4. Assicursi che sia interattivo.

- Assicursi che le lezioni siano interattive: coinvolgere i partecipanti in un dialogo, lavorare con i diversi sensi. Il metodo Protrepics ha mostrato come questo aspetto sia uno dei suoi punti di forza.



## Follow-up e feedback

Nella fase di follow-up e feedback i partecipanti dovrebbero ricevere copie concrete e virtuali di tutti i materiali delle lezioni così che poi possano presentare l'esperienza ai loro colleghi, nelle proprio organizzazioni e trasmettere determinate prospettive apprese durante la formazione. Si dovrebbe inoltre stabilire una mailing-list di partecipanti per lasciare aperto uno spazio per lo scambio di idee ed esperienze. Inoltre, dovrebbero essere forniti materiali di auto-valutazione.

Alla fine del programma Formazione per formatori ai partecipanti dovrebbe essere somministrato un questionario per ottenere un feedback dettagliato riguardo all'efficacia della formazione.

Link ai white labels della Formazione per Formatori:

[www.sessionslab.com](http://www.sessionslab.com)  
[www.eleapsoftware.com](http://www.eleapsoftware.com)

Di seguito è illustrato un esempio di un piano strutturato di obiettivi che può essere d'ispirazione nella creazione di un programma Formazione per formatori. È stato elaborato dal professore e coach *Reinhard Stetter* dell'università di Copenhagen, dipartimento dello sport, dell'individuo e della società:

<b>1.</b>	Introduzione. Cos'è il coaching? E in che modo è diverso dal mentoring?
<b>2.</b>	Coaching narrativo e sviluppo del gruppo
<b>3.</b>	Sviluppo, gestione e coaching del gruppo
<b>4.</b>	Sessioni di coaching, riflessione e scrittura di un diario di bordo
<b>5.</b>	Comprensione approfondita dell'approccio del coaching. Metodi e approcci al coaching e il loro utilizzo dimostrativo o pratico, pratica personale e supervisione
<b>6.</b>	Tra evidenza e conoscenza – possibilità di lavoro con supervisione video in piccoli gruppi
<b>7.</b>	Coaching in contesti differenti, esempio Diversity & Inclusion
<b>8.</b>	Presentazione del proprio progetto di coaching

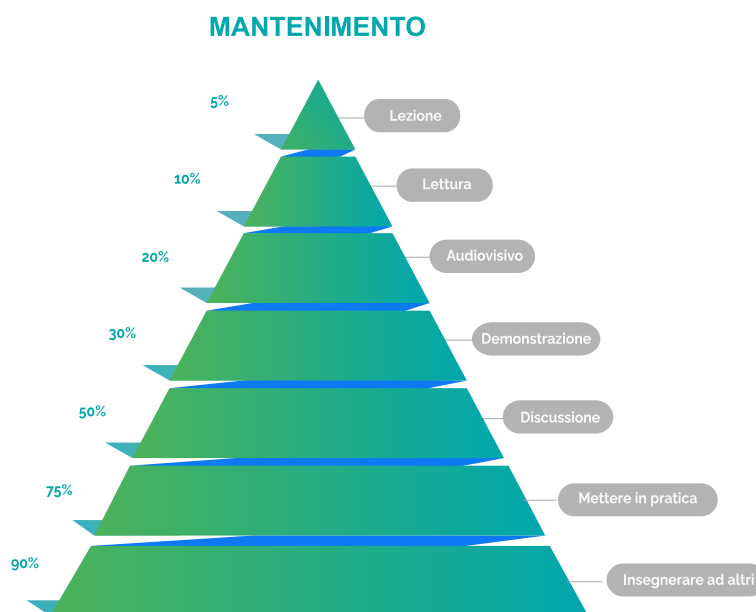


# Metodi



## Metodi

Nel decidere quali metodi applicare, la figura del triangolo è uno strumento efficace per dare struttura ai processi di apprendimento. L'esempio sottostante degli approcci metodologici può essere inteso come una scatola di Lego poiché i metodi proposti possono essere selezionati e assemblati a piacimento. Tuttavia si raccomanda di rimanere focalizzati su una struttura logica.



1. **Sessioni per rompere il ghiaccio;** altamente consigliato per spostare le sessioni fuori dall'ufficio. Trovare un parco, una foresta o un altro luogo immerso nella natura. Darà l'energia e lo spazio per un'eventuale apertura e maggiore fiducia;<sup>5</sup>
2. **Metodi di coaching auto-riflessivi:** vedere pagina 8 per il metodo di coaching "Protreptics".
3. **Discussioni di gruppo;** il metodo di De Bono "I sei cappelli per pensare" è estremamente costruttivo nel direzionare in maniera efficiente la possibilità di apertura. De Bono individua sei diverse direzioni distinte che il cervello può trovarsi a dover intraprendere. In ognuna di queste direzioni, il cervello individuerà e renderà visibili alcuni aspetti delle tematiche prese in considerazione (ad esempio l'istinto, il giudizio pessimista, i fatti neutrali).

<sup>5</sup> Maggiori informazioni possono essere trovate a questo link: <https://snacknation.com/blog/boost-productivity-meetings-icebreakers-games/>

Nessuna di queste direzioni è un modo di pensare completamente naturale, tuttavia mette in evidenza il modo in cui alcuni di noi anticipano i risultati del nostro pensiero;<sup>6</sup>

4. **Sessioni di team-building;** altamente consigliato per spostare le sessioni fuori dall'ufficio. Trovare un parco, una foresta o un altro luogo immerso nella natura. Darà energia e spazio per un'eventuale apertura e maggiore fiducia;<sup>7</sup>
5. **Discussioni di gruppo;**
6. **Attività di risoluzione dei problemi;**
7. **Progetti – attività risolutive;**
8. **Mettere in discussione;**
9. **Sessione per stabilire gli obiettivi;** al fine di stabilire gli obiettivi è consigliato l'uso della matrice S.W.O.T. o l'analisi SMART. Entrambi questi modelli sono utili per l'analisi di gruppo e individuale.



10. **Sessioni decisionali;** in questo caso sia la matrice S.W.O.T che l'analisi SMART sono ottimi strumenti.
11. **Strategie basate sull'azione;** per i modelli di mappe mentali 11, 12 e 13, fare riferimento a un brainstorming o a un diagramma a ragno. Una mappa mentale è uno strumento per visualizzare il pensiero utilizzato per raccogliere informazioni e idee.<sup>8</sup>
12. **Brainstorming;**
13. **Pianificazione e strutturazione;** pagina 12 consiglia un piano strutturato e semplice di esempi per raggiungere i propri obiettivi.

<sup>6</sup> Maggiori informazioni possono essere trovate a questo link: [http://www.debonogroup.com/six\\_thinking\\_hats.php](http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php) & <https://www.youtube.com/watch?v=oHiwz7r4wY>

<sup>7</sup> Maggiori informazioni possono essere trovate a questo link: <https://www.sessionlab.com/methods/9-dimensions-team-building-activity>

<sup>8</sup> Uno strumento di esempio può essere trovato qui: <https://www.avqa.com/mind-mapping/>



# SENSENET

[www.sensenet-project.org](http://www.sensenet-project.org)

