

imotion

LA CHIAMI ANCORA PAUSA CAFFÉ?

Linee guida per inquadrare i Momenti
Informali nell'apprendimento degli adulti





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

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Questo manuale fa parte del Partenariato Strategico Erasmus+ "iMOtion - Framing Informal Moments in trainings" finanziato dal Programma Erasmus+, progetto numero 2021-1-IT02-KA210-ADU-000034106.

I partner di progetto sono: Kamaleonte Asd Aps (Italy), ALP - Activating Leadership Potential (Austria), 2Kroner (Germany).

La bibliografia dettagliata, i podcast e gli articoli blog sono disponibili sul sito web dei partner:

- www.kamaleonte.org
- www.alp-network.org
- www.2kroner.de

Autori (in ordine alfabetico):

- Mario D'Agostino
- Julia Keil
- Angelica Paci
- Irene Rojnik
- Francesca Salmeri
- Jan Schröder.

Hanno contribuito alla pubblicazione (in ordine alfabetico):

- Alina Bastian
- Marco Valerio Battaglia
- Günther Mitterecker
- Rachel Rentz
- Anne Rise

Graphic design: Riccardo Pilato

Traduzione: Angelica Paci

Immagini:

www.freepik.com, www.getmibo.com

Questa licenza consente ad altri di utilizzare gratuitamente i contenuti, o parti di essi, che possono essere remixati e modificati anche per scopi commerciali, a condizione di citare il creatore e di utilizzare la medesima licenza per tutte le nuove creazioni.

Modalità per citare il testo: D'Agostino M., Keil J., Paci, A., Rojnik I., Salmeri, F., Schröder J. (2023). Do you call them just coffee breaks? Guidelines for framing Informal Moments in adult learning. Kamaleonte Asd Aps, Alp - Activating Leadership Potential, 2Kroner. Copyleft © 2023 the authors.



INDICE

CAPITOLO 0 INTRODUZIONE

- 0.1 Introduzione alle line guida
- 0.2 Le fasi del Progetto iMOtion
- 0.3 A chi sono rivolte queste line guida?
- 0.4 Il modello **START**

CAPITOLO 1 PERCHÉ I MOMENTI INFORMALI SONO IMPORTANTI NELL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI?

- 1.1 Cosa intendiamo per *Momenti Informali*?
- 1.2 A proposito di apprendimento
- 1.3 Avere la possibilità di scegliere
- 1.4 I benefici dei *Momenti Informali* nell'apprendimento degli adulti

CAPITOLO 2 SPAZIO. LA COMPLESSITA' DEGLI SPAZI FORMATIVI

- 2.1 Scenario 1: L'aula – un "classico"
- 2.2 Scenario 2: hub, maker space, hub innovativo
- 2.3 Scenario 3: natura
- 2.4 Scenario 4: online
- 2.5 Per concludere

CAPITOLO 3 TEMPO. IL VALORE DELLE PAUSE LUNGHE

- 3.1 Prima dell'inizio del corso di formazione
- 3.2 La classica pausa
- 3.3 La pausa pranzo
- 3.4 *Momenti Informali* particolari
- 3.5 A corso di formazione concluso

INDICE

CAPITOLO 4 ATTITUDINE – IL FORMATORE E LA SUA MODALITA' PER PROPORRE I MOMENTI INFORMALI

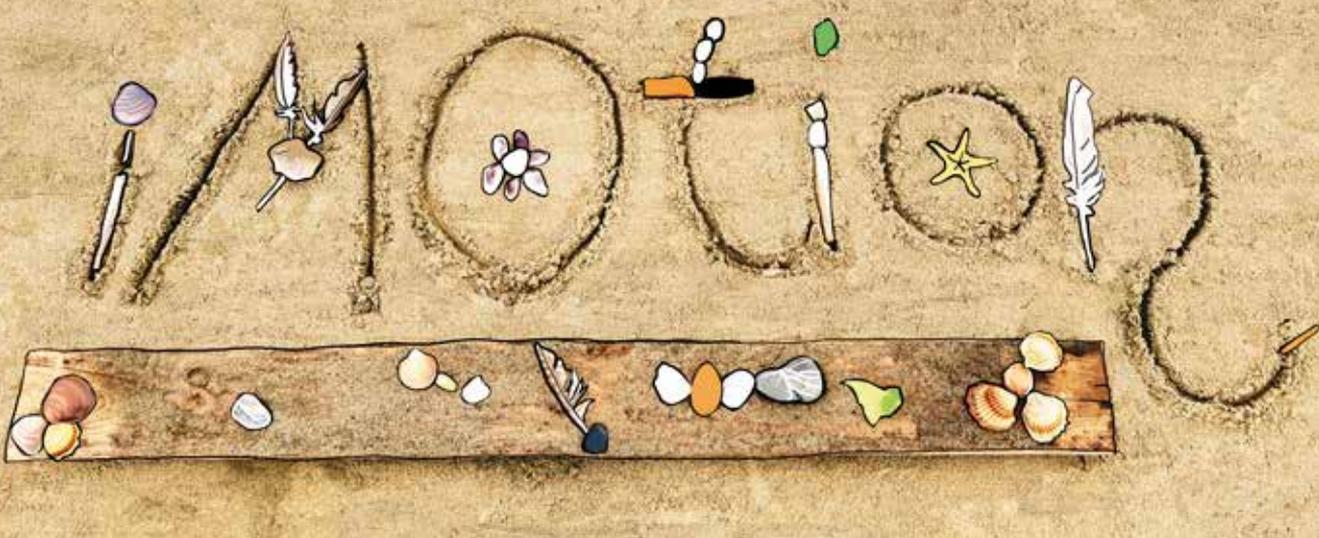
- 4.1 L'attitudine del formatore
- 4.2 Sensibilità e inclusione
- 4.3 La presenza del formatore
- 4.4 Sicurezza emotiva e fisica
- 4.5 Anche il formatore apprende
- 4.6 Opportunità online

CAPITOLO 5 RISORSE. ESSERE CREATIVI

- 5.1 Le risorse supportano il rilassamento, l'apprendimento e la connessione con sé e con gli altri
- 5.2 La nostra mente ha bisogno del cambiamento
 - 5.2.1 Uditivo
 - 5.2.2 Corporeo cinestetico
 - 5.2.3 Visuale
 - 5.2.4 Sociale
- 5.3 Incoraggiare la creatività
- 5.4 Momenti per se stessi
- 5.5 Prima che la sessione formativa inizi
- 5.6 A sessione formativa terminata

CAPITOLO 6 TARGET GROUP. NON ESISTE UNA SOLUZIONE UNICA PER TUTTI

- 6.1 Libertà di scelta – un concetto dei cui limiti occorre essere consapevoli
- 6.2 Mettiti nei panni dei tuoi discenti: esplora i tuoi target group e le loro necessità
- 6.3 Essere consapevoli della discriminazione strutturale in ambito educativo
- 6.4 Corsi online: stabilire i limiti per l'uso quotidiano
- 6.5 Mondi virtuali: frutti ancora acerbi nell'educazione degli adulti



0.1 INTRODUZIONE ALLE LINEE GUIDA

Il progetto iMOtion è iniziato con una chiacchierata informale durante l'emergenza Covid-19. Noi, partner del progetto e tutti formatori nell'ambito adulti, stavamo condividendo quanto fosse impegnativo essere passati dalla formazione in loco a quella online in un tempo così breve e quanto i partecipanti fossero stanchi di lavorare online e desiderassero avere contatti sociali, per poter conversare e avere uno scambio di idee di persona. Il carico cognitivo dei formati online, la ridotta mobilità, i contatti ravvicinati e l'assenza di momenti informali e di svago condiviso durante l'esperienza di apprendimento erano estenuanti sia per noi formatori che per i nostri partecipanti. Abbiamo iniziato a riflettere seriamente su come **le pause nei corsi di formazione** fossero più che semplici momenti in cui sia noi che i partecipanti potevamo bere un caffè o ristorarci.

Questa nuova consapevolezza ci ha spinto a vedere le pause caffè come preziosi *momenti informali*, fondamentali per il networking e per la creazione di legami più profondi con gli altri studenti. È così che abbiamo deciso di esplorare maggiormente il loro potenziale e la loro importanza e di considerarli **parte integrante del processo di apprendimento**.

Dato che l'apprendimento è un processo olistico che coinvolge il pensare, il sentire e il fare e che non può esistere indipendentemente dal contesto sociale, abbiamo pensato che i momenti informali potessero essere gli spazi privilegiati in cui gli individui potessero processare i loro apprendimenti. I momenti informali sono come una palestra sociale in cui gli individui possono sviluppare e mettere in pratica le loro abilità sociali e la loro leadership. I momenti informali consentono infatti di creare un ambiente di apprendimento più aperto, affidabile e creativo, ed è per questo che abbiamo pensato che potessero adattarsi ancora di più alle esigenze dei gruppi a rischio di esclusione sociale come la comunità LGBTQI*, i disoccupati e i migranti.



0.2 LE FASI DEL PROGETTO IMOTION

Il Progetto si è sviluppato in tre fasi principali:

1. Una **fase di ricerca** in cui abbiamo esplorato ciò che era già stato scritto sull'argomento, elaborando una bibliografia descrittiva in cui abbiamo raccolto le risorse a nostro avviso interessanti.
2. Una **fase laboratoriale** in cui ci siamo incontrati a Wiener Neustadt (AT) con esperti e formatori che lavorano con diversi gruppi a rischio di esclusione sociale (quali ad esempio, disoccupati, migranti, donne, LGBTQI*). Abbiamo riflettuto insieme sugli elementi da tenere in considerazione per creare un momento informale significativo e su quale potrebbe essere l'impatto dello stesso sui partecipanti. Abbiamo anche riflettuto su come tenere conto delle esigenze specifiche dei diversi gruppi emarginati, su come il contesto influisca sui momenti informali e su quali siano le differenze tra i momenti informali online e offline. Abbiamo testato pratiche e generato nuove idee che, sfidando i tradizionali modi di fare formazione, contribuiscano a rendere l'educazione degli adulti più inclusiva. In un momento successivo della fase laboratoriale, abbiamo testato le linee guida in ambito locale e nazionale.
3. Una **fase di produzione** in cui sia le conoscenze acquisite che i contributi degli esperti, sia le competenze raggiunte nelle fasi di ricerca e laboratoriale, sono state raccolte e adattate per i formatori che operano in un ambito educativo rivolto agli adulti sia in corsi residenziali che online. Per raggiungere l'obiettivo che ci eravamo prefissati, abbiamo elaborato delle **linee guida** ("Do you call them just coffee breaks? - Framing Informal Moments in adult learning"), **6 "Podcasts iMOTION"**, disponibili su

Spotify, e **12 "articoli blog iMOTION"**, disponibili sui siti web dei partner e sul gruppo Epale dedicato all'argomento (<https://epale.ec.europa.eu/en/communities-of-practice>). Questi prodotti hanno lo scopo di offrire ai formatori, che operano in un ambito educativo rivolto agli adulti, conoscenze più approfondite rispetto al valore dei momenti informali, tali da poterli proporre con più consapevolezza nelle loro offerte formative sia offline che online. L'intero progetto è stato pensato per invitare i formatori a riflettere professionalmente sia sugli aspetti didattici e che sui benefici dei momenti informali all'interno dei contesti di apprendimento.

0.3 A CHI SONO RIVOLTE QUESTE LINEE GUIDA?

Le tre organizzazioni partner si sono concentrate sui benefici dei momenti informali nell'educazione degli adulti, con particolare riferimento alla comunità LGBTQI*, ai disoccupati e ai migranti. Pertanto, queste linee guida sono state pensate in particolare, ma non esclusivamente, per quei **formatori e facilitatori** che lavorano con questi target group. Tuttavia, possono essere un interessante punto di partenza per tutti coloro che **operano nell'educazione degli adulti**.

Le linee guida per inquadrare i momenti informali consistono in suggerimenti, principi e raccomandazioni che i formatori possono prendere in considerazione per creare un ambiente adatto a questi momenti. Queste linee guida chiariscono cosa sono i *momenti informali*, perché sono essenziali, come dovrebbero essere inquadrati e lo spazio e il tempo adeguati per il loro svolgimento. Le linee guida non sono da considerarsi come regole. Piuttosto possono essere considerate come input per inquadrare i *momenti informali*.

Sono state elaborate in base alla nostra esperienza di formatori e a ciò che è emerso nelle fasi "laboratoriale e di sperimentazione" del nostro progetto, durante le quali abbiamo coinvolto altri formatori che potessero testare i momenti informali con i partecipanti dei loro corsi.

I momenti informali sono spazi e tempi deliberatamente destinati all'apprendimento informale, alle dinamiche di gruppo, alla ricreazione e al benessere.

Questi momenti rispondono alle diverse esigenze dei discenti e fanno parte del processo di apprendimento. I momenti informali sono influenzati da fattori quali l'ambiente interno o esterno, la natura del corso, la durata della sessione di formazione, le risorse disponibili e l'attitudine del formatore.

Pertanto, di seguito troverete le motivazioni per le quali i momenti informali sono parte del processo di apprendimento e avrete a disposizione indicazioni su come facilitarne lo sviluppo, spontaneo o guidato, tenendo conto degli spazi, dei tempi, dei metodi di sviluppo, del ruolo del formatore, delle risorse utilizzabili e dei target group a cui sono dedicati. Vi incoraggiamo a inserire i momenti informali nel programma del corso e a definire e creare spazi e tempi adeguati per proporli. Come formatori siamo chiamati a conoscere i bisogni e gli interessi dei nostri partecipanti e a favorire un ambiente che incoraggi la partecipazione e l'impegno. In conclusione, i momenti informali sono una parte essenziale del processo di apprendimento e non devono essere considerati interruzioni o semplici pause. Se adeguatamente inquadrati secondo quanto suggerito nelle linee guida, i momenti informali possono portare a un apprendimento efficace, a dinamiche di gruppo positive e al benessere generale dei partecipanti.

0.4 IL MODELLO START

Durante la stesura di queste linee guida ci siamo resi conto che le lettere iniziali degli elementi che abbiamo preso in considerazione per inquadrare i momenti informali formavano la parola **START**. Questa combinazione casuale ci è piaciuta così tanto che abbiamo deciso di suggerire ai nostri lettori di utilizzare il modello **START** per inquadrare i momenti informali nei loro corsi di formazione. Come formatori, sappiamo che usare un modello può aiutare a comprendere e ricordare informazioni importanti. Quindi, perché non iniziare a valorizzare i momenti informali a beneficio dei vostri partecipanti, aiutandovi con il modello **START** per ricordare gli elementi chiave necessari ad inquadrarli? Nei capitoli che seguono leggerete perché i momenti informali sono importanti e come potete inquadrarli secondo il modello **START**. La **S** sta per spazio e in questo capitolo condivideremo con voi alcuni modi per scegliere e organizzare il luogo. La **T** sta per tempo e qui condivideremo con voi le nostre scoperte su quanto dovrebbero durare i momenti informali. La **A** sta per attitudine e qui condivideremo come il formatore può avere un impatto positivo sui momenti informali e come può diventare un discente tra i discenti. La **R** sta per risorse e in questo capitolo vi suggeriremo quali materiali e approcci creativi potete inserire nella vostra cassetta degli attrezzi. La **T** sta per target group e in questo capitolo vi parleremo dei bisogni dei gruppi che sono stati presi in considerazione in modo specifico nel progetto iMOtion e del perché non ci può essere una soluzione valida per tutti.

Ci auguriamo le linee guida possano essere di ispirazione e che troviate la lettura piacevole. Non esitate a condividere su Epale, nel gruppo dedicato all'argomento (<https://epale.ec.europa.eu/en/private/informal-moments-adult-education-learning-group-dynamic-and-recreation>) la vostra esperienza sui *momenti informali*.



CAPITOLO 1

PERCHÉ I MOMENTI INFORMALI SONO IMPORTANTI NELL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

1.1 COSA INTENDIAMO PER MOMENTI INFORMALI?

Nel IV secolo a.C., il filosofo greco Aristotele, nella sua opera *Politica*, definì l'essere umano come un essere socialmente attivo. Per uno dei più grandi pensatori della storia dell'umanità, la socialità era una caratteristica essenziale e necessaria dell'essere umano. La famiglia, la vita comunitaria e la fondazione delle città nascono dal bisogno dell'uomo di avere un contatto emotivo e dialogico con gli altri esseri umani. Poco prima di lui, Platone, e in generale tutta la cultura greca dall'antichità all'epoca classica, raccontava l'esistenza dei simposi. Derivato dalla parola greca *sympósiōn*, che significa "bere insieme", il simposio non era altro che un'occasione per trascorrere del tempo insieme e condividere spontaneamente, durante un banchetto o una cena, le reciproche competenze e culture. Non era raro che poeti, musicisti, filosofi o politici venissero invitati a queste occasioni, che avevano come obiettivo lo sviluppo culturale e sociale degli individui e il benessere personale e comunitario della polis.

Il riferimento ai due grandi filosofi greci ci aiuta a sottolineare come i momenti informali (IM) fossero una caratteristica importante della vita anche nell'antichità. Nell'ambito di questo progetto, **definiamo i momenti informali** come:

“spazi e tempi adeguati per l'apprendimento informale, le dinamiche di gruppo, la ricreazione e il benessere, al fine di rispondere alle diverse esigenze dei discenti. Ciò implica, durante la fase di pianificazione del corso e anche durante il corso, una scelta consapevole da parte del formatore. I momenti informali fanno parte del processo di apprendimento e non devono essere considerati come un'interruzione del processo stesso, né per il formatore né per i partecipanti. Questi momenti sono influenzati da diverse variabili, come la durata della sessione di formazione, le risorse disponibili, la presenza del formatore e il fatto che si svolgano al chiuso, all'aperto oppure online; o dalla natura formale o non formale del corso”.

Consentire e favorire i *momenti informali* richiede una mentalità aperta da parte di noi formatori, che dobbiamo seguire il flusso e il processo del gruppo. I momenti informali, per loro stessa natura, non sono prevedibili ma seguono il flusso della spontaneità. I discenti possono co-facilitare/iniziare i momenti informali e hanno su di essi un impatto rispetto a contenuto e risultati. Inquadrare i momenti informali vuol dire che i partecipanti hanno la libertà di utilizzare gli spazi, i momenti e le risorse messe a disposizione in base alle proprie esigenze del momento.

L'idea di base della nostra ricerca è che ai momenti informali debba essere riconosciuto un ruolo significativo all'interno dei corsi o dei programmi educativi rivolti agli adulti. Proprio come i simposi per gli antichi greci, **i momenti informali si caratterizzano come spazi privilegiati di apprendimento emotivo, sociale e culturale.** Come parte del processo di apprendimento, l'uso dei momenti informali dipende dalla **libera scelta del partecipante**, che può coincidere o meno con l'intenzione del formatore. I *momenti informali* offrono uno spazio spontaneo e significativo per la crescita e il benessere della persona.

1.2 A PROPOSITO DI APPRENDIMENTO

Negli ultimi trent'anni, il dibattito sulla natura dell'apprendimento si è sviluppato secondo due traiettorie principali: il riconoscimento dell'apprendimento formale considerato come "apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (ad esempio, in un'istituzione educativa o formativa o sul posto di lavoro), specificamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e di tempo o risorse per l'apprendimento)" e il riconoscimento di altre due possibili forme di apprendimento: non formale e informale. L'apprendimento non formale è caratterizzato dalla scelta intenzionale della persona che avviene al di fuori dei

sistemi formali in qualsiasi organizzazione dedicata a scopi educativi e formativi (comprese organizzazioni, associazioni di volontariato, aggregazioni di privati o aziende, ecc.). L'apprendimento informale è definito come quello che, indipendentemente da una scelta intenzionale, ha luogo nelle attività della vita quotidiana e avviene grazie alle interazioni all'interno dei contesti lavorativi, familiari e del tempo libero.

Si confermano due possibili modi di pensare: l'apprendimento istituzionale e l'apprendimento spontaneo che avviene e può avvenire in ambiti diversi. Al di là dei luoghi e dei contesti - formali o informali - in cui si sviluppa l'apprendimento di un individuo, il concetto di obiettivo sottolinea le differenze tra i diversi approcci che definiscono l'apprendimento formale, non formale e informale. Nel caso della definizione del momento informale, questo è legato all'obiettivo in una relazione di possibilità. Ad esempio, il formatore può strutturare dei momenti informali all'interno di una giornata di formazione per facilitare il contatto tra i membri del gruppo. L'obiettivo, in questo caso, sarebbe la facilitazione della conoscenza all'interno del gruppo. Ciò che caratterizza il momento informale è proprio la possibilità di scegliere. I partecipanti possono decidere se partecipare al momento informale come gruppo o se farlo come singoli, poiché in quel momento l'esigenza di uno dei partecipanti potrebbe non coincidere con le esigenze del gruppo o con l'eventuale obiettivo previsto da chi sta erogando la formazione.

1.3 AVERE LA POSSIBILITÀ DI SCEGLIERE

La possibilità di scegliere non rende il momento informale meno impattante. Al contrario, sottolinea la sua peculiarità essenziale: quella di essere uno spazio libero e adattabile a diverse situazioni di apprendimento. Un momento informale può facilmente essere parte di un programma formale o non formale, e ancora di più: può essere inteso come un ponte tra le diverse forme di apprendimento, come un valore aggiunto. Sebbene la letteratura contemporanea riconosca la validità dell'apprendimento informale come processo che avviene naturalmente nell'individuo immerso nei diversi contesti della sua vita quotidiana, non sembra aver ancora evidenziato l'importanza fondamentale di quelli che abbiamo definito come "momenti informali". Condividendo le nostre esperienze di formatori e facilitatori all'interno del consorzio, ci siamo resi conto che nei corsi di formazione le conoscenze, la consapevolezza e il benessere acquisiti dai partecipanti sono stati spesso rafforzati o addirittura riconosciuti durante i momenti informali del programma. Questo accade perché i momenti informali permettono di preparare i partecipanti all'apprendimento cooperativo, al pensiero critico, all'apertura mentale e all'educazione tra pari.

Molte cose possono accadere durante i momenti informali: un dibattito può nascere spontaneamente davanti a una tazza di tè; una riflessione può accendersi durante una passeggiata da soli o con altri partecipanti in una delle aree naturali che circondano la sede del corso; può nascere un legame emotivo con un altro partecipante, un organizzatore o un formatore.

1.4 I BENEFICI DEI MOMENTI INFORMALI NELL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

Durante i momenti informali vengono messi in gioco diversi aspetti: il **benessere** dei partecipanti, la **socializzazione** e la possibilità di soddisfare **esigenze personali e collettive** come, ad esempio, l'esplorazione **dell'ambiente naturale, sociale e culturale** in cui si svolge il corso, o anche semplicemente per riposare la mente e il corpo. I benefici dei momenti informali si ripercuotono sia sui partecipanti che sul formatore, in quanto molto spesso permettono di **entrare in contatto con i partecipanti in modo diverso** da come si farebbe durante un'attività, sia essa non formale che formale. Allo stesso tempo, i momenti informali offrono ai partecipanti l'opportunità di conoscersi meglio, di far emergere le caratteristiche che fino a quel momento non erano stati in grado di condividere, di soddisfare i loro bisogni naturali, fisiologici ma anche mentali ed emotivi e, soprattutto, di **riscoprire o ricreare la loro zona di comfort** in un ambiente non familiare.

Di seguito una lista dei benefici apportati dai *momenti informali*:

- Permettono al formatore di riposare, osservare e conoscere i partecipanti, sia personalmente che professionalmente: per comprendere meglio i loro bisogni, le loro personalità e le loro prospettive, e per offrire loro un supporto personalizzato per il loro apprendimento.
- Permettono ai partecipanti di sentirsi a proprio agio e di esprimersi liberamente, offrendo loro lo spazio per condividere informazioni che potrebbero non essere condivise durante i momenti formali del corso. I momenti informali consentono una comunicazione più personale, che potrebbe essere difficile instaurare durante i programmi o le attività.

- Permettono al gruppo di creare relazioni e di regolare le dinamiche interne. I momenti informali permettono di fare rete e di condividere momenti di svago attraverso attività fisiche o giochi, e favoriscono la formazione del gruppo. Inoltre, durante i momenti informali, possono emergere le caratteristiche, le competenze e le peculiarità degli individui, che possono non essere direttamente collegate all'argomento del corso, facilitando il processo di networking e ampliando le possibilità sociali e professionali sia dei partecipanti che del formatore.
- Permettono di creare e scegliere momenti da dedicare a se stessi. Durante un corso di formazione, lo spazio personale si riduce sostanzialmente a favore della vita comunitaria e questo può portare a una maggiore necessità di spazi dedicati a se stessi.



S

CAPITOLO 2

SPAZIO. LA COMPLESSITÀ DEGLI SPAZI FORMATIVI

L'educazione formale, non formale e informale rivolta agli adulti può avvenire in molti luoghi e sedi diverse. Noi educatori/formatori lo sappiamo bene. Il luogo effettivo - non necessariamente inteso come una stanza vera e propria, ma come il contesto più ampio di uno spazio di apprendimento, ad esempio il luogo in cui si svolge una formazione, in relazione al contenuto dell'apprendimento, ai principi morali e/o etici e alle capacità dei clienti e dei partecipanti, nonché alle preferenze dei formatori - può essere immaginato come una "tipica" sala per seminari, una biblioteca, un laboratorio, un campo naturale o il cyberspazio, per citarne solo alcuni. Tuttavia, a causa della pandemia Covid-19, molti impiegati hanno trasformato i loro salotti (e altre stanze) in luoghi di lavoro improvvisati.

Sebbene questa situazione in quel particolare periodo sia nata da una necessità collettiva, la stessa ha anche trasformato quelle stanze in luoghi di formazione continua. Ecco quindi un motivo per riflettere, a livello professionale, e

valutare quegli spazi nuovi e un po' "atipici"

Se come formatori vogliamo inquadrare i momenti informali e permettere che si realizzino, è di rilevante importanza non sottovalutare lo spazio in cui ha luogo l'apprendimento vero e proprio. Vi incoraggiamo a riflettere su tre aspetti per pensare e forse anche ripensare gli spazi/luoghi in cui si svolgono i corsi di formazione:

- 1. Fate sempre in modo che lo spazio/luogo sia una scelta consapevole e deliberata.**
- 2. Cercate di dire la vostra rispetto alla scelta dello spazio in cui si svolgerà il corso e alle attrezzature da utilizzare, al fine di aumentare le possibilità di proporre momenti informali.**
- 3. Se non siete nella posizione di poter dire la vostra, siate consapevoli delle barriere che lo spazio ha in relazione agli obiettivi di apprendimento attesi e ai momenti informali e portatele all'attenzione anche dei vostri partecipanti.**

In definitiva, noi (come formatori) dobbiamo capire che le considerazioni logistiche e organizzative non sono accidentali o semplicemente collaterali. Sono importanti quanto il programma educativo stesso. E' importante anche come "appare" il luogo in cui si tiene il corso di formazione e anche se la vista è uno dei sensi predominanti - per quelli di noi che la possiedono - anche il suono, l'olfatto, la percezione tattile e forse il gusto contribuiranno alle prime impressioni dei nostri discenti. È importante il luogo dove si trova l'"aula" e come vi si può accedere. È importante se tutti i partecipanti si recano sul posto o se la formazione si svolge in un edificio aziendale. Se i pasti saranno un'attività comune in una mensa, in ristoranti diversi o se non saranno organizzati affatto. Queste dovrebbero essere tutte decisioni prese in modo consapevole. Queste e altre domande non sono di minor importanza rispetto al programma educativo. Esse influenzano in modo significativo la capacità del formatore e del gruppo di creare momenti informali. Non esiste una "soluzione unica" che possa andare bene per tutti e i diversi spazi formativi allestiti da chi si occupa di educazione degli adulti non sono di per sé scelte positive o negative. L'importante è che come formatori siamo consapevoli delle possibilità che uno spazio può offrire al fine di poter promuovere i momenti informali. Non tutti gli esempi forniti dal nostro progetto iMOTION possono essere adattati a ogni luogo. È quindi importante avere una serie di competenze formative tra cui quella del saper di scegliere.

2.1 SCENARIO 1: L'AULA "UN CLASSICO"

Lo spazio formativo è un'aula di medie dimensioni in azienda o di un centro conferenze/albergo. È progettato in modo "funzionale", anche se spesso così funzionali non sono, dato che i paradigmi dell'apprendimento sono cambiati nel tempo. Le pareti sono probabilmente dipinte di bianco o di beige. Non ci può essere

niente di sbagliato nel bianco, giusto? L'arredamento è composto da tavoli e sedie piuttosto massicci. C'è un'attrezzatura tecnologica di base, ad esempio un proiettore e un computer portatile e una lavagna a fogli mobili. I posti a sedere saranno orientati e disposti in modo tale che ogni partecipante possa vedere la lavagna e il formatore.

In un futuro non troppo lontano, un numero crescente di queste aule potrebbe anche essere rapidamente e facilmente attrezzato per corsi di formazioni con formati ibridi (online e offline) con 2-3 telecamere, che mostrano il formatore, la lavagna a fogli mobili e la sala e magari anche un microfono. Il contesto in cui si trova l'aula è importante. Si trova vicino a una stazione ferroviaria o all'aeroporto? Offre un'esperienza culturale o naturale, ad esempio è ubicato in un centro storico o lungo le rive di un fiume? Tuttavia, come molti di voi sapranno per esperienza, spesso le aule formative non sono vicine a un'area di interesse culturale o naturale. Quando i clienti ingaggiano formatori esterni, spesso preferiscono che il corso si tenga presso la sede della propria organizzazione per motivi pratici e logistici.

Questo però rende molto più difficile creare un distacco dal luogo di lavoro e dagli obblighi ad esso collegati. Essendo vicini alla loro scrivania, i discenti tenderanno a occuparsi di attività lavorative durante le pause, invece di dedicarsi ai momenti informali. Inoltre, per ottimizzare le spese di viaggio e il tempo, spesso i corsi di formazione si tengono vicino alle stazioni ferroviarie o addirittura nel centro congressi degli aeroporti - non sempre, ma spesso in aree in cui le esperienze culturali o naturali non sono la priorità assoluta. Detto questo, vi invitiamo - anche per motivi didattici - a discutere con i vostri clienti le caratteristiche del luogo dove si terrà il corso di formazione. La sfida dell'allestimento "classico" è ovvia: non c'è letteralmente nulla da vedere e nulla da ricordare. Vedere qualcosa apre la porta a conversazioni informali o a esplorazioni individuali.

La nostra mente, per ricordare le cose, ama collegare le esperienze a luoghi specifici e la memoria, anche quella sensoriale, è essenziale per l'apprendimento. Spesso gli hotel dove si svolgono le conferenze si differenziano principalmente per il colore e il motivo della moquette, che aiuta i partecipanti a distinguere uno spazio dall'altro. In altre parole, le classiche aule sono luoghi noiosi che non incoraggiano la connessione tra i discenti e non supportano la memoria, che invece è essenziale per un apprendimento efficace. La classica aula, quindi, è un ambiente poco adatto per promuovere i momenti informali.



Una possibilità per noi formatori è quella di aggiungere un po' di colore e vivacità alla classica aula formativa utilizzando le lavagne a fogli mobili. Spesso noi formatori produciamo una gran quantità di poster mentre spieghiamo, ma potremmo anche preparare un set di poster multiuso, colorati e artistici, che possono essere riutilizzati più volte per i più svariati argomenti e scopi. Le immagini dei poster possono raffigurare alberi, montagne, iceberg, nuvole, reti da pesca, piramidi. In particolare i motivi tratti dalla natura, presenti nelle illustrazioni sin dall'antichità, hanno il potenziale di mettere di buon umore e di stimolare le associazioni di idee. Evitate di inserire il testo che verrà aggiunto in un secondo momento grazie all'ausilio di schede di moderazione, post-it o note adesive. Usate i pastelli a cera per creare ombre e spazialità e optate per colori che siano diversi dal solito

nero-blu-verde-rosso dei pennarelli che si adoperano per la lavagna a fogli mobili. La creazione dei poster multifunzione richiede tempo e risorse, ma i partecipanti sicuramente apprezzeranno il fatto che vi siate spinti oltre.



Se avete la fortuna di poter adattare, ristrutturare e rinnovare un'aula formativa nella vostra organizzazione, cercate di pensare a strategie che consentano una maggiore diffusione dei momenti informali. Fate in modo che le sedute possano essere mobili in modo che i partecipanti possano sedersi uno di fronte all'altro (ad esempio creando con i tavoli delle isole di lavoro). I mobili dovrebbero poter essere spostati facilmente, portati o tolti a seconda delle esigenze di una particolare sessione formativa. Poter cambiare la disposizione dei posti a sedere (o di quelli in piedi) durante la formazione è essenziale per consentire ai partecipanti di connettersi tra loro. I gruppi non sono semplici aggregati di persone che apprendono individualmente in modo parallelo, ma sono reti sociali! Per citare alcune alternative: pouf e sedie pieghevoli sono facili da spostare. Un divano o una comoda panca ad angolo possono creare spazi e angoli per momenti informali individuali o di gruppo. Solitamente nei contesti educativi le pareti sono bianche, perché si abbina a tutto e fa sembrare la stanza più spaziosa e luminosa. Tuttavia potete aggiungere del colore posizionando un quadro sulla parete oppure aggiungendo dei cuscini.

2.2 SCENARIO 2: HUB, MARKER SPACE, HUB INNOVATIVO

Nel corso del tempo, gli spazi di apprendimento sono stati adattati e leggermente modificati. Alcuni sono stati ripensati e immaginati dalle fondamenta. Nuovi ambienti, nati all'interno di contesti tecnologici e informatici, si aggiungono ai tradizionali luoghi formativi. Questi spazi, creati per lo più nei centri urbani, si chiamano makerspace e sono spazi di lavoro in scuole, biblioteche, edifici pubblici o privati... qualsiasi struttura destinata a creare, apprendere, esplorare e condividere informazioni e conoscenze. L'edificio vero e proprio offre spazi diversi, luoghi per le riunioni, luoghi per le lezioni e le presentazioni, luoghi per il ritiro e la concentrazione e luoghi per i giochi e le pause.

Alcune stanze sono progettate in base a temi che le rendono uniche. Ad esempio, "l'officina" è effettivamente dotata di alcuni strumenti, o "la barca" segue uno schema marittimo. Alcuni makerspace mettono in collegamento i membri di una comunità locale ristrutturando edifici industriali e dando loro una nuova funzione. Spesso al loro interno c'è un ristorante/catering con un food concept per fornire un'esperienza culinaria unica. I makerspace spesso vengono ristrutturati con materiali eco-sostenibili e al loro interno installati impianti serviti da fonti di energia rinnovabili. Questo obiettivo viene solitamente raggiunto riducendo il consumo complessivo di risorse attraverso l'efficienza d'uso, il riutilizzo, e il riciclo e l'upcycling. L'architettura si apre all'esterno attraverso terrazze, cortili e giardini. Provenendo da un settore in cui soprattutto la creatività e l'innovazione sono decisive, questi luoghi sono aperti a esperienze multisensoriali. Vengono integrate piante vive con o senza effetto sensoriale, ad esempio la lavanda, e fontane o installazioni interne di pareti d'acqua. Vengono installati sistemi audio che possono riprodurre la musica preferita o imitare i suoni della natura. È chiaro che si tratta di un ambiente adatto a creare

momenti informali. Tuttavia, spesso questi luoghi sono costosi e ce ne sono ancora pochi al di fuori dei centri urbani o delle aziende tecnologiche.

2.3 SCENARIO 3: NATURA

Una strategia educativa efficace è stata sempre quella di allontanarsi quanto più possibile dal luogo di lavoro o dall'ambiente abituale, così da fornire alla mente scenari nuovi per stimolare la creatività. Nel passato si intraprendevano dei viaggi per istruirsi e lo stesso accade anche oggi quando ci si allontana completamente dall'aula, considerata il "tempio" dell'educazione. Siamo parte della natura e la natura è il luogo che più degli altri spazi formativi stimola tutti i nostri sensi. Rispetto agli altri spazi che stiamo descrivendo, la natura è il luogo non formale per eccellenza e quindi molto adatto a inquadrare i momenti informali. La natura può insegnarci molto ed è un vero laboratorio.

Le sessioni formative in natura possono includere spazi eco-sostenibili come tende comunitarie e aule nelle yurte. Si può invitare i partecipanti a non usare il cellulare o internet, creando così strutture informali che favoriscono la conoscenza reciproca e la creazione di relazioni. La natura è uno spazio perfetto per le formazioni finalizzate alla cooperazione, al benessere e allo sviluppo personale, alla mindfulness e simili. Ma anche se l'argomento dovesse essere più formale e perché no anche tecnologico e quindi dipendente da alcune attrezzature come scrivanie, computer portatili, prese di corrente, una location all'interno di un bellissimo ambiente naturale supporterà comunque i partecipanti durante le pause. Come ha dimostrato attraverso le sue ricerche Alex Soojung-Kim Pang, autore di bestseller e titolare di un dottorato in storia e sociologia della scienza dell'Università della Pennsylvania, le pause e il riposo sono importanti quanto il lavoro stesso. Tra le altre cose, il visionario della Silicon Valley Soojung-Kim Pang è un promotore della settimana lavorativa di 4 giorni.

2.4 SCENARIO 4: ONLINE

Quando la formazione si è spostata online, le persone hanno avuto reazioni diverse. Alcuni hanno apprezzato la libertà che offre, altri si sono persi per strada. Attualmente la maggior parte delle formazioni si svolge tramite Zoom o videoconferenze. Il lato positivo è che si può partecipare alla formazione praticamente da ovunque. Durante la pandemia molti si sono collegati da casa, ma ad oggi molti amano collegarsi da un bel posto come la spiaggia, da casa della nonna o dalla biblioteca pubblica. Gli ambienti remoti sono particolarmente utili per quei momenti informali in cui i partecipanti hanno voglia di stare per conto proprio. Tuttavia gli spazi online hanno molte più barriere di quelli offline se i partecipanti desiderano avere momenti informali per socializzare. Se i partecipanti si collegano da casa, sono in un ambiente familiare e possono scegliere di sedersi sulla "sedia" preferita – oppure sul letto o sul pavimento. Durante le pause, le persone hanno a disposizione bevande e cibo a cui sono abituate e, sorprendentemente, spegnendo la telecamera, possono lasciare la sessione per una pausa ogni volta che ne sentono il bisogno, senza essere visti. D'altra parte, i partecipanti possono essere esposti a diversi fattori di disturbo, come il rumore, il pensiero dei piatti da lavare o di familiari che richiedono attenzione. In effetti, tutte le cose culturalmente e socialmente considerate "private" in questo caso hanno una influenza maggiore sui partecipanti. Se i partecipanti seguono il corso di formazione da casa, i momenti informali online sono un punto da tenere in considerazione. Mostrare agli altri il luogo da cui ci si è connessi dovrebbe essere una libera scelta dei partecipanti, che volendo possono utilizzare sfondi personalizzati oppure utilizzare un effetto sfuocato. Alcuni partecipanti non hanno problemi a mostrare casa propria, mentre altri preferiscono non usare affatto la telecamera. Una strategia per coinvolgere i partecipanti online è quella di registrare un breve video che

mostri il percorso che avete fatto per arrivare nell'aula formativa. Magari la registrazione può mostrare parchi o piccoli takeaway, dove si pranza o cose quotidiane che fanno parte della propria cultura. Potete accompagnare il video con della musica o con un commento vocale. Il video può essere utilizzato per accogliere i partecipanti che si collegano da remoto e possono essere uno stimolo per gli stessi a realizzarne uno proprio anche durante il corso, mostrando l'ambiente circostante e lo spazio formativo.

Questi video o sfondi personalizzati permettono di condividere qualcosa di sé senza rinunciare alla privacy, così che non vi troviate a dire "sarei felice se mostraste i vostri uffici/luoghi di lavoro". In alternativa come icebreaker potete suggerire ai partecipanti di avere un oggetto della propria casa da presentare. In contesti formativi ibridi, che prevedono di avere sia partecipanti in loco che online, una cosa simpatica da proporre è quella in cui i partecipanti in loco scrivono su un foglio di carta ciò che prevedono sarà preso dall'altro gruppo.

Le lezioni di lingua di frequente sono collegate alla cultura di riferimento, che contempla anche l'aspetto culinario. Nei corsi di lingua a distanza, si possono motivare gli studenti a preparare i piatti legati alla cultura della lingua studiata fornendo loro le ricette e il vocabolario necessari. I risultati possono essere mostrati durante la sessione successiva e consumati in modo conviviale online.



Questa attività può essere proposta anche ai team internazionali per esplorare la cultura gli uni degli altri. In questo caso, si possono scambiare diverse ricette come descritto anche nel nostro articolo iMOtion "Cucinare e mangiare come ponte per costruire il gruppo classe in ambienti digitali".

Un'attività molto semplice da proporre per un momento informale su Zoom è quella di consentire una sessione di breakout durante la formazione, senza assegnare ai partecipanti alcun compito. Durante il progetto, abbiamo chiamato queste sessioni "coffee talk" e ai partecipanti è piaciuto molto. È importante che queste sessioni non sostituiscano la pausa tradizionale, ma che siano parte integrante della formazione. Attualmente, la maggior parte degli strumenti simili a Zoom può essere utilizzata anche da chi ha poche conoscenze digitali. La Pandemia ha accelerato i processi di trasformazione digitale anche tra formatori e discenti di una certa età.

E' probabile che, con la generazione dei nativi digitali, gli spazi di apprendimento virtuali diventeranno molto più avanzati. Se l'ambiente di apprendimento dei vostri sogni assomiglia a una biblioteca con tonnellate di libri, carte da parati color verde bottiglia e bordeaux, decorata con vecchi dipinti e un caminetto scoppiettante - più o meno uno scenario tratto da un romanzo europeo del XIX secolo - ci sono molte probabilità che prima o poi questi luoghi possano essere creati e abitati digitalmente. Nel mondo reale sarà difficile trovare un maniero del XIX secolo con una biblioteca a pochi passi da un giardino zen giapponese del XV secolo, in cui accedere nell'arco dello stesso intervento formativo, per motivi di tempo e di costi. Ma in rete potrete, a vostro piacimento, facilmente e rapidamente collocarvi in diversi ambienti virtuali, passando da una biblioteca a un giardino. La sfida attuale è che le soluzioni tecniche sviluppate per il settore del gioco possano essere adattate per un pubblico adulto e per scopi educativi in generale. Il settore scolastico e alcuni ambienti formativi in ambito lavorativo hanno già fatto qualche passo in avanti in questo senso. Un software

che abbiamo testato durante il Progetto iMOtion è Mibo: uno strumento di incontro online creato appositamente per i socializzatori virtuali e sviluppato nei Paesi Bassi (www.mibo.com). Oggi Mibo offre diversi paesaggi da esplorare: un'isola caraibica, un municipio, un giardino zen. Il vantaggio di Mibo, rispetto ad altri strumenti di incontro online, è che i partecipanti possono muoversi nei contesti virtuali con il proprio avatar e avviare conversazioni autonome. Sono liberi di partecipare o meno alle conversazioni avvicinandosi o allontanandosi da chi sta parlando, come succederebbe in una stanza vera e propria. Lo svantaggio è che Mibo è stato pensato per il settore aziendale, in quanto gli sviluppatori avevano in mente le riunioni dei team di lavoro e non i corsi di formazione. Ma con le future generazioni di nativi digitali, siamo certi che soluzioni simili entreranno a far parte anche dei contesti formativi.



2.5 PER CONCLUDERE

Come formatori, prendetevi del tempo per esplorare i luoghi che utilizzate per la formazione. Anche la più classica delle aule può essere organizzata per offrire esperienze multisensoriali e pause rilassanti se si trova, ad esempio, in un monastero ed è circondata da un giardino. Pensate a tutto ciò che può supportare voi e i partecipanti a essere creativi, a gioire, a muoversi e a distrarvi. I momenti informali aiutano i partecipanti a preservare le energie per risolvere problemi e sfide. Chiedetevi come sarebbe l'ambiente formativo ideale. Probabilmente è molto diverso dai luoghi in cui vi siete imbattuti nel corso della vostra carriera. Per apprendere abbiamo bisogno di stimolare tutti i nostri sensi, di muoverci e di cambiare non solo luogo ma anche prospettiva.

Una parte della magia dei makerspaces e degli hub consiste nella libertà dei programmatori di fare letteralmente quello

che vogliono. È così che i tavoli da ping pong sono entrati negli uffici. Se avete un piccolo gruppo di partecipanti, li potete sorprendere offrendogli un contesto formativo completamente nuovo e prenotando un appartamento, non per alloggiarci (ci sarà l'hotel per questo), ma per usarlo come "aula formativa". Un appartamento del genere è facile da attrezzare con una lavagna a fogli mobili o un proiettore e consente di preparare insieme, durante un momento informale, il pasto. Ma cosa fare se non si è nelle condizioni di cambiare lo spazio? In molte occasioni, non siamo noi formatori a stabilire la location del corso. In questi casi possiamo esprimere quale sarebbe per noi lo spazio formativo più adeguato, ma non necessariamente veniamo ascoltati. Non ci dobbiamo comunque scoraggiare perché è sempre possibile apportare alcuni cambiamenti. Come potete leggere nel capitolo 5 sulle risorse, ci sono molte cose che è possibile portare con sé per avere un impatto positivo sul clima del corso.





T

CAPITOLO 3

IL TEMPO

IL VALORE DELLE PAUSE LUNGHE

Qual è il tempo giusto per una pausa? Cinque, dieci, quindici, trenta o sessanta minuti? Lo avete mai chiesto ai vostri partecipanti? Le risposte che ci hanno dato i partecipanti nella fase di testing sono molto interessanti. Se avete come partecipanti insegnanti che sono abituati a pause di 5-10 minuti, vi chiederanno sempre di fare una pausa di quella durata, perché è quello a cui sono abituati a lavoro. I partecipanti provenienti da altri settori e da quello aziendale in particolare di solito chiedono fino a 20 minuti di pausa.

La pianificazione del programma di un seminario o di un workshop è di solito responsabilità del formatore. È necessario organizzare le pause a seconda del contenuto (sviluppo personale oppure un corso di aggiornamento per l'apprendimento di nuovi contenuti) e della

durata della formazione (4 ore oppure 5 giorni). Di seguito sono riportati alcuni esempi adottati da due diversi formatori che hanno partecipato alla fase laboratoriale del progetto iMOtion:

"Quando gestisco una sessione formativa in cui presento nuovi contenuti, di solito faccio una pausa dopo 20-30 minuti, perché la soglia di attenzione dei partecipanti si riduce di molto e per dare loro la possibilità di assimilare i nuovi contenuti e di porsi domande in merito".

"Conduco corsi esperienziali, della durata di più giorni, sullo sviluppo personale. Ogni sessione dura 1 ora e 30 minuti e poi prevedo una pausa di 20-30 minuti e una pausa pranzo di almeno 1 ora e 30 minuti. Durante la sessione, cerco di percepire se il gruppo necessita di un'ulteriore pausa".

In un articolo su come migliorare la propria concentrazione, Williams (2017) evidenzia che:

"Alcuni studi risalenti agli anni '90 suggeriscono che, a causa delle variazioni naturali della nostra soglia di attenzione, possiamo concentrarci per non più di 90 minuti prima di aver bisogno di una pausa di 15 minuti. Altre ricerche hanno scoperto che anche una micro-pausa di pochi secondi funziona, a patto che si tratti di una distrazione totale. Durante queste ricerche, alle persone era richiesto di fare qualche calcolo a mente, quindi è possibile che dobbiate fare qualcosa di più impegnativo che guardare fuori dalla finestra."

I tempi di attenzione e concentrazione dipendono da persona a persona e dalle loro esperienze. Vorremmo sottolineare che **le pause non sono mai una perdita di tempo, ma una parte essenziale del corso di formazione.** Sono necessarie per processare le informazioni e per rilassare la mente, in modo che successivamente ci si possa concentrare nuovamente.

Le ricerche nel campo delle neuroscienze evidenziano che gli esseri umani hanno bisogno di concentrarsi e di rilassarsi per apprendere ed essere creativi. Secondo Joe DeGutis e Mike Esterman, del Boston Attention and Learning Lab del Massachusetts, "quando è necessario concentrarsi per lunghi periodi, meno è meglio" (cit. Williams, 2017).

"In esperimenti condotti sull'imaging cerebrale, è stato scoperto che la strategia più efficace per mantenere il focus era quella di concentrarsi per un po' e poi fare una breve pausa prima di tornare a concentrarsi. Le persone che cercavano di essere sempre "attive" commettevano più errori in generale."

La capacità di concentrazione dei partecipanti varia a seconda dell'umore e dello stato d'animo in cui si trovano. Questo implica che una delle qualità chiave che

dobbiamo sviluppare come formatori è quella di saper **percepire e verificare continuamente il clima del gruppo.**

Quando i partecipanti non ascoltano più o sembrano esausti, a causa delle emozioni che stanno vivendo o dei contenuti intensi che devono processare, è il momento di fare una pausa. Questo magari ci richiede di sacrificare i contenuti a favore di pause che però risultano necessarie per il processo di apprendimento.

Per noi partner di questo progetto, i momenti informali possono avvenire prima, durante e dopo il corso di formazione e possono essere pianificati o spontanei, a seconda delle esigenze dei partecipanti.

3.1 PRIMA DELL'INIZIO DEL CORSO DI FORMAZIONE

Quando i partecipanti arrivano per la prima volta in aula, possono sentirsi un po' insicuri. Fornite loro indicazioni chiare per aiutarli a sentirsi più a loro agio e preparati per il corso di formazione. Pertanto, nelle informazioni che inviate ai partecipanti prima del corso, oltre a fornire una chiara indicazione dell'orario di arrivo, potete esplicitamente indicare che la sede è aperta 15 o 30 minuti prima dell'inizio della sessione e che sarà disponibile un rinfresco (con snack, caffè e tè). Le informazioni devono indicare anche l'orario di arrivo. Questo momento di accoglienza informale aiuta i partecipanti a familiarizzare con il posto e a trovare il proprio spazio nel contesto formativo.

In caso di formazione online, potete anche aprire la stanza virtuale da 5 a 15 minuti prima e lasciare che i partecipanti arrivino alla spicciolata. Se i partecipanti non si conoscono, è importante che siate disponibili e che siate voi i primi a iniziare la conversazione. Se i partecipanti si conoscono, potrebbe essere sufficiente aprire il link e dare loro la possibilità di fare due chiacchiere.

3.2 LA CLASSICA PAUSA

Nell'educazione degli adulti, in particolare, molti partecipanti frequentano i corsi di formazione per ampliare la propria rete di contatti. Le pause sono momenti importanti per entrare in contatto gli uni con gli altri ed è necessario che ci sia un tempo sufficiente per dare spazio a questo scambio informale. In questo modo, sia i partecipanti che voi avrete l'opportunità di avere conversazioni che si adattano ai vostri interessi personali. Un esempio ne è quanto condiviso da un partecipante:

“Durante la pausa, ho imparato a conoscere i diversi sistemi universitari in Italia e in Spagna e abbiamo iniziato a pensare a un nuovo progetto Erasmus+ sull'embodied learning e teaching.”

Potete prevedere pause più lunghe per consentire ai partecipanti di interagire e offrire loro materiali come libri, giochi e indovinelli per stimolare e accendere la loro curiosità.

Le pause possono durare da 5 minuti a 2 ore, a seconda di ciò che si vuole ottenere e delle esigenze del gruppo. Le pause che durano dai cinque ai dieci minuti consentono di muoversi un po', di andare al bagno o di aprire le finestre per far circolare un po' d'aria. In questo lasso di tempo alcuni partecipanti prenderanno una boccata d'aria, altri invece magari controlleranno la posta elettronica, ma sicuramente questo tempo non è sufficiente per un recupero completo. Di solito è una pausa per i partecipanti, ma non tanto per il formatore. Le pause di 15 minuti offrono tempo extra per bere qualcosa e socializzare. Le pause di 30 minuti danno tempo per svolgere più di un'attività, poiché consentono non solo di soddisfare i bisogni primari, ma danno spazio anche a momenti di riflessione; consentono ai partecipanti di fare spostamenti più lunghi, ad esempio andando all'esterno; oppure di stare per conto proprio e/o in compagnia; oppure di esaminare il materiale offerto, ecc. Trenta

minuti sono un lasso di tempo adeguato per consentire alla mente e al corpo di rilassarsi dopo una sessione intensa, permettendo ai partecipanti di soddisfare alcune delle proprie esigenze.

In caso di formazione online, la situazione è un po' diversa. Le sessioni possono essere molto intense e i partecipanti potrebbero aver bisogno di più pause brevi, in modo che i loro occhi possano rilassarsi lontano dallo schermo. Come formatori, ci si deve impegnare ancora di più per rimanere in contatto con i partecipanti e chiedere loro di cosa hanno bisogno può aiutarci a stabilire una connessione. Si può chiedere ai partecipanti se hanno bisogno di una pausa e di quanto tempo hanno bisogno. In base alla nostra esperienza, suggeriamo una pausa di almeno 15 minuti per le formazioni online. Se i partecipanti hanno bisogno di una pausa più breve, la fanno comunque spegnendo il video o abbassando il volume. Per la pausa pranzo, suggeriamo di concedere almeno 1 ora - 1 ora e mezza.

È importante e necessario essere chiari sulle opzioni disponibili durante la pausa (ad esempio, quanto dura; dove è possibile trovare tè/caffè/cibo; se la sede offre un'area esterna o quali libri possono essere consultati durante la pausa). Per i seminari online in particolare, l'indicazione sulla durata della pausa è ancora più necessaria, poiché non sapete se i partecipanti saranno raggiungibili una volta che hanno lasciato la sessione.

3.3 LA PAUSA PRANZO

Quando tenete una formazione di una giornata intera, pranzare insieme ai partecipanti vi offre l'opportunità di entrare in contatto personalmente con loro e di trovare cose in comune. A questo proposito, uno dei partecipanti alla nostra fase di testing ha detto:

“Una pausa più lunga mi ha permesso di scoprire che i partecipanti spagnoli stavano cercando relatori per una conferenza che avrebbero dovuto tenere per l'anno successivo. Durante la pausa pranzo, abbiamo avuto l'opportunità di parlare degli obiettivi e dei contenuti della conferenza, il che mi ha consentito di essere invitata a partecipare come relatore alla loro conferenza in Spagna.”

La pausa pranzo può anche essere un'esperienza culturale o un momento per condividere i valori di ciascuno. Se la formazione si svolge con un gruppo di immigrati di origine islamica, si può cercare un posto in cui ci sia un menu che non includa carne di maiale e che abbia prezzi accessibili in base allo status economico dei partecipanti. Altrimenti, se alla formazione partecipano stranieri che visitano il paese per la prima volta, si può suggerire un ristorante locale tipico. In base alle necessità alimentari dei partecipanti, potreste scegliere menu che includano opzioni vegane, vegetariane o biologiche.

Durante un seminario sulla "diversità" tenutosi a Vienna, una delle cene si è tenuta in un ristorante pakistano chiamato "Deewan", dove potevamo decidere quanto pagare il nostro pasto, in base alle possibilità economiche di ciascuno. Questo ristorante è stato scelto consapevolmente dal formatore che ha voluto condividere con i partecipanti questo concetto.

3.4 MOMENTI INFORMALI SPECIALI

Un momento informale speciale consiste nel

prevedere una sessione informale piuttosto lunga all'interno di una giornata di corso di formazione. Quando ci siamo incontrati con altri trainer a Wiener Neustadt durante la fase laboratoriale del progetto iMOtion, la formazione è iniziata con una sessione informale, che è durata tutta la mattina. Al gruppo è stato chiesto di fare un giro per Wiener Neustadt tenendo conto di alcune indicazioni (per i dettagli vedi l'esempio nel riquadro sottostante: momento informale all'aperto).

A fine attività, in un momento di riflessione individuale, ai partecipanti è stato chiesto come si sono sentiti dopo questa esperienza e perché. Hanno risposto di essersi sentiti rilassati, felici e più connessi e accettati dal gruppo. Solo una persona si è sentita a disagio.

Abbiamo chiesto cosa avrebbe contribuito a migliorare il momento informale e chi ha risposto ha detto che avrebbe voluto regole più strutturate e la possibilità di scegliere se seguire il gruppo o camminare da soli in direzioni diverse.

In un seminario sulla leadership inclusiva tenutosi a Malta nel 2016, Alp-activating leadership potential (uno dei partner del progetto iMOtion) ha proposto una attività simile offrendo ai partecipanti l'opportunità di trascorrere una mattinata al mare. Il gruppo è partito alle 5, quando era ancora buio, e ha trascorso 2 ore in riva al mare, dove i partecipanti hanno potuto camminare o sedersi, guardare l'alba e prendersi del tempo per pensare e riflettere sulla loro leadership e sul proprio futuro. Dopo la colazione, l'esperienza si è conclusa con un momento di riflessione.

ESEMPIO MOMENTO INFORMALE ALL'APERTO

Il gruppo è stato invitato a fare una passeggiata in città con l'intenzione di scoprire qualcosa:

- del gruppo
- degli altri
- del contesto (città, contesto/natura, tradizioni, storia, cittadini, problematiche locali, ecc)

Le sfide erano due: camminare per almeno 6 km (la distanza da percorrere può essere più o meno impegnativa in base al tempo a disposizione o al gruppo) e scattare una foto di gruppo. Le esigenze personali, come le pause per la toilette o per il caffè, dovevano essere soddisfatte durante questo momento di esplorazione.

La riflessione finale si è articolata in base alle seguenti domande:

- Come ti sei sentito durante il momento informale?
- Cosa hai scoperto di questo gruppo?
- Cosa hai appreso?
- Com'è andata per te l'esperienza?

3.5 A CORSO DI FORMAZIONE CONCLUSO

A fine corso, sia online che in presenza, vi suggeriamo di rimanere a disposizione dei partecipanti per almeno qualche minuto, in modo che gli stessi abbiano un po' di tempo per fare domande e per i chiarimenti. A volte i partecipanti hanno bisogno di un po' di tempo per elaborare ciò che hanno appreso e hanno la necessità di discuterne dopo il corso con voi. È anche un momento

in cui i partecipanti più riservati, che non amano parlare di fronte al gruppo, hanno l'opportunità di farvi domande specifiche.

Per la formazione online, vi suggeriamo di essere espliciti e di riferire ai partecipanti che sarete ancora disponibili per 10 o 15 minuti, così che possano farvi domande o avere chiarimenti.

VUOI SAPERNE DI PIU'?

Vi invitiamo a esplorare con i vostri partecipanti cosa significano per loro i momenti informali (pause) durante la formazione.

Provate a chiedere loro di quanto tempo hanno bisogno per fare buon uso di una pausa. Cosa è sufficiente per loro? Cosa non è sufficiente? C'è mai un "troppo"?

Entrate nel nostro gruppo di lavoro Epale sui *"Informal moments in adult education for learning, group dynamic and recreation"* e condividete con noi la vostra esperienza.

PARTECIPANTE DI IMOTION

Mi sarebbe piaciuto che le pause durassero di più. Avrei voluto avere più tempo per costruire più relazioni, che per me hanno un gran valore sociale e culturale.



A

CAPITOLO 4

ATTITUDINE

IL FORMATORE E LA SUA MODALITÀ PER PROPORRE I MOMENTI INFORMALI

4.1 L'ATTITUDINE DEL FORMATORE

Nelle paragrafi precedenti di queste linee guida, abbiamo visto perché riteniamo che i *momenti informali* siano importanti e quali siano gli spazi e i tempi più adeguati per inquadrarli. Sulla base delle esperienze dirette dei partner durante la fase laboratoriale del progetto, e sulla base delle riflessioni dei diversi professionisti che lavorano nel campo dell'educazione degli adulti, abbiamo appurato come l'attitudine del formatore influisca sui *momenti informali*. Il **target group** è la prima cosa da tenere in considerazione quando si pianificano le attività e i *momenti informali* del corso. I partecipanti, di età, genere e background culturali e lavorativi diversi, hanno esigenze e aspettative differenti. La qualità dei momenti informali dipende dalla vostra **creatività e sensibilità** e il modo in cui li tenete in considerazione influirà sulla loro riuscita.

I *momenti informali* riguardano le persone e le loro esigenze. È possibile osservare le persone, ascoltare le loro esigenze e creare un programma che permetta di rispettarle. **Le persone sono diverse** tra loro, hanno personalità, fisicità e bisogni diversi. Ascoltare queste esigenze, che siano esplicitamente manifestate o meno, è un modo per **rispettare questa diversità**. La vostra attitudine come formatore è fondamentale nella gestione dei momenti informali durante i corsi di formazione, perché può avere un impatto significativo sull'esperienza di apprendimento dei partecipanti. È più probabile che si crei un **ambiente di apprendimento positivo e produttivo** se si è **consapevoli delle differenze** tra i partecipanti e si ha un approccio **inclusivo**.

4.2 SENSIBILITÀ ED INCLUSIONE

Mostrare sensibilità, essere in sintonia con le esigenze e le emozioni dei partecipanti ed essere in grado di adattarsi alle loro necessità man mano che la formazione procede è uno degli aspetti più importanti. Ciò include anche la flessibilità nella conduzione della attività e la disponibilità ad adattare, se necessario, il programma del corso di formazione per andare incontro alle esigenze dei partecipanti.

L'**inclusività** è fondamentale nella gestione dei *momenti informali* durante i corsi di formazione. Si tratta di rispettare le differenze dei partecipanti e di creare un ambiente accogliente e inclusivo, dove ci sia un clima di fiducia. Questo significa anche prestare attenzione alle differenze linguistiche e culturali e adottare misure per garantire che tutti si sentano inclusi e valorizzati.

Nei *momenti informali* si possono notare differenze notevoli tra partecipanti introversi ed estroversi. Alcuni esempi sono:

- **Partecipazione alle discussioni di gruppo:** i partecipanti estroversi possono essere più propensi a partecipare attivamente, mentre quelli introversi possono essere più riservati o esitanti nel parlare.
- **Socializzazione con gli altri:** i partecipanti estroversi possono essere più propensi a iniziare conversazioni e a socializzare con gli altri durante i momenti informali, mentre i partecipanti introversi si trovano più a loro agio ad osservare e ascoltare.
- **Essere a proprio agio durante una conversazione virtuale:** alcuni partecipanti introversi possono trovarsi più a loro agio a comunicare per iscritto (messaggistica o forum online), mentre i partecipanti estroversi possono preferire forme di comunicazione più interattive, come le videoconferenze o le telefonate.

È importante che siate consapevoli di queste differenze e che create un **ambiente accogliente e inclusivo** per tutti i partecipanti, indipendentemente dal loro tipo di personalità. Ciò comporta trovare più **canali di comunicazione e interazione** e incoraggiare tutti i partecipanti a condividere i propri pensieri e idee durante le discussioni di gruppo e le attività in generale.

4.3 LA PRESENZA DEL FORMATORE

Imparare a osservare, ascoltare e conoscere il proprio gruppo rimane un punto fondamentale, anche per i *momenti informali*, che vi invitiamo a non lasciare incustoditi.

Questo non significa essere dei controllori, ma piuttosto essere presenti, che è uno stato in cui si sperimenta la connessione con se stessi, con gli altri e con il contesto. Quando siete presenti, tutto ciò che vi riguarda - ciò che pensate e ciò che provate - è completamente concentrato e centrato su ciò che state facendo in quel momento. Non state pensando a quello che è successo prima o a quello che farete dopo. Quando siete presenti siete completamente connessi, concentrati e sintonizzati su ciò che sta accadendo nel "qui e ora".

Essere presenti significa percepire le esigenze dei partecipanti ed essere disponibili, sia che vogliano chiedere chiarimenti sugli argomenti del corso, sia che vogliano chiedere informazioni generali su ciò che è disponibile nei paraggi, sia che ci sia bisogno di un intervento in caso di situazioni conflittuali nel gruppo.

Ad esempio, può accadere che, a causa dei diversi background culturali o religiosi (come ad esempio in un gruppo di migranti provenienti da paesi diversi), i gesti o i toni di voce possano essere fraintesi, causando discordia e, nel peggiore dei casi, conflitti.

Disaccordi e conflitti possono generarsi semplicemente perché le persone, anche se provenienti dalla stessa comunità, hanno punti di vista diversi! Come indicazione generale, suggeriamo di essere più disponibili all'inizio, quando il gruppo è in fase di formazione. I partecipanti di solito fanno più riferimento a voi all'inizio del corso perché non hanno ancora avuto il tempo di socializzare con gli altri partecipanti.

La presenza del formatore è utile anche durante la fase di "storming" del gruppo, perché di solito è in questa fase che si verificano incomprensioni e conflitti. Questa fase è una grande opportunità per affrontare gli eventuali conflitti attraverso una riflessione facilitata, al fine di raggiungere una comprensione reciproca più profonda e per consolidare la fiducia tra i membri del gruppo. È molto meglio affrontare i conflitti piuttosto che ignorarli, perché possono diventare l'elefante nella stanza!

In alcuni casi, i singoli o i gruppi più proattivi possono autogestire le pause e i *momenti informali*, perché sono più motivati e naturalmente inclini a creare relazioni. In altri casi, potrebbero aver bisogno di essere incoraggiati a farlo.

Ricordate che siete un punto di riferimento e come tale dovete essere disponibili e intervenire quando necessario. Potete approfittare dei momenti informali per conoscere meglio tutti i partecipanti, anche quelli che vi risulta più difficile conoscere durante le attività.

Tuttavia, è importante che vi occupiate anche delle vostre esigenze personali, dividendo equamente il tempo a disposizione. È come essere in aereo quando si verifica un'improbabile perdita di pressione e si ha bisogno di ossigeno. Prima bisogna indossare la maschera e poi si può supportare gli altri.

Un *momento informale* in cui la vostra presenza può aiutare a costruire relazioni è il pasto. Durante il pranzo, la cena o anche nelle pause caffè, i partecipanti possono vivere un ambiente meno formale, in cui ci si può sentire più a proprio agio e scaricare la tensione accumulata durante la sessione. Spesso questi momenti sono l'occasione per fare una chiacchierata più confidenziale per condividere dettagli sui propri hobby o magari sulle preferenze musicali o anche sulle esperienze di vita che vi hanno portato a fare quello che fate attualmente.

I bisogni primari come mangiare e bere sono una condizione umana comune, che va al di là dei ruoli e delle conoscenze che ognuno di voi può avere. Questo sentimento inconscio di appartenenza al genere umano, in fondo, accorcia le distanze e i partecipanti si sentono più liberi di esprimere i propri bisogni. Questo aspetto dei momenti informali contribuisce a **creare un ambiente sicuro e un clima di fiducia**, che **impatta positivamente in fase di formazione e apprendimento**, perché contribuisce a creare emozioni piacevoli.

Un ambiente formativo positivo è essenziale, poiché stimola la curiosità e la voglia di esplorare e permette ai partecipanti di essere leader del proprio apprendimento. Un ambiente positivo è quello in cui i discenti sono in grado di lavorare in gruppo, di celebrare i risultati reciproci e di imparare dagli errori.

Caine e Caine affermano che "ciò che apprendiamo è influenzato e organizzato dalle emozioni e dai mindset che hanno a che fare con le aspettative, i pregiudizi personali, l'autostima e il bisogno di interazione sociale" e sostengono che nel processo di apprendimento le emozioni e la cognizione non possono essere separati, piuttosto sono entrambi parte integrante dello stesso. "Le emozioni sono alla base dell'apprendimento e influenzano ciò che viene appreso e ricordato", impattando la qualità e la traccia neurale nel cervello.

In altre parole, deve esserci un gancio emotivo abbastanza forte affinché il discente noti qualcosa e inizi il processo di apprendimento. Questo ha importanti ripercussioni sulla capacità di ricordare ciò che è stato appreso o sperimentato.

I momenti informali aiutano a creare esperienze piacevoli che promuovono il coinvolgimento e un apprendimento profondo.

4.4 SICUREZZA EMOTIVA E FISICA

Un altro aspetto da non sottovalutare è la sicurezza emotiva e fisica dei partecipanti, di cui vi suggeriamo di tener conto non solo quando pianificate le sessioni, ma anche quando pensate ai *momenti informali*, scegliendo ambienti adeguati per il loro svolgimento e fornendo istruzioni chiare rispetto a quali spazi e oggetti sono a disposizione dei partecipanti.

Il primo a parlare di sicurezza psicologica nell'apprendimento degli adulti, come necessità per ridurre il rischio interpersonale, è stato Knowles. Data la natura del rischio interpersonale, la sicurezza psicologica può essere definita come un fenomeno di gruppo, in cui gli individui devono sentirsi sicuri nel parlare con gli altri.

I bisogni fisiologici e di sicurezza sono fondamentali per costruire un gruppo che sia motivato e felice di apprendere.

Il contesto in cui si svolgono i momenti informali, così come quello dell'apprendimento, deve essere **predisposto con spazi e risorse tali da promuovere la sicurezza fisica, emotiva e sociale**. Le regole devono essere chiare, ferme ed eque per tutti. Vi suggeriamo di prendervi cura dei partecipanti, perché questo li farà sentire meno vulnerabili e più disposti a partecipare e ad apprendere.

L'ascolto attivo e il senso di appartenenza sono strumenti utili per creare un contesto psicologicamente sicuro. Il sostegno

reciproco e una comunicazione rispettosa rendono i *momenti informali* esperienze piacevoli e ciò che può aiutare i partecipanti a capire l'importanza di questi aspetti è il fatto che siate per loro dei role model a cui ispirarsi. Inoltre, potete pubblicamente apprezzare tutte quelle domande poste in modo rispettoso e quei feedback che i partecipanti danno in modo costruttivo, poiché loro stessi diventano role model per gli altri.

4.5 ANCHE IL FORMATORE APPRENDE

Nel corso della nostra ricerca, abbiamo scoperto che **i momenti informali fanno parte del processo di apprendimento** e dovrebbero essere valorizzati come tali. Si tratta di un momento di apprendimento sia per i partecipanti che per voi, poiché vi permettono di osservare e conoscere i partecipanti in modo diverso. Inoltre, vi offrono la possibilità di comprendere meglio le vostre esigenze e il vostro modo di lavorare.

4.6 OPPORTUNITÀ ONLINE

Durante un corso di formazione online ci sono molte opportunità per creare dei momenti informali. Ecco alcuni esempi di ciò che potreste offrire:

- **Pause caffè virtuali:** Possono essere programmate a intervalli regolari durante la formazione per fare una pausa e chiacchierare in modo informale.
- **Discussioni di gruppo:** I corsi di formazione online prevedono spesso discussioni di gruppo o sessioni di breakout, in cui i partecipanti possono condividere idee ed esperienze.
- **Gruppi di social media:** Molti corsi di formazione online hanno gruppi o forum dedicati sui social media, dove i partecipanti possono connettersi e discutere di argomenti relativi al corso al di fuori delle sessioni di formazione.
- **La stanza della musica:** dove si può chiacchierare ascoltando musica classica o rilassante con i partecipanti, pensata per aiutare a distendere la mente e facilitare il rilassamento.
- **Conversazioni individuali:** I corsi di formazione online spesso offrono ai partecipanti l'opportunità di avere conversazioni individuali con il formatore o con altri partecipanti tramite videoconferenza o messaggistica.
- **Giochi o attività online:** Alcuni formatori aggiungono giochi o attività online per facilitare l'apprendimento informale e la socializzazione tra i partecipanti.





R

CAPITOLO 5

RISORSE

SIATE CREATIVI

5.1 LE RISORSE SUPPORTANO IL RILASSAMENTO, L'APPRENDIMENTO E LA CONNESSIONE CON SÈ E CON GLI ALTRI

Come formatori, siete architetti del tempo e dello spazio educativo. In quanto tali, non limitatevi a insegnare e a facilitare i contenuti, piuttosto pensate anche allo spazio e al tempo in cui i partecipanti possono generare nuove intuizioni, apprendere, connettersi con se stessi e con gli altri e memorizzare. I *momenti informali* - prima e dopo il corso di formazione e durante le pause - sono importanti pietre miliari dell'architettura del vostro intervento formativo. In questo capitolo, l'attenzione si concentra sulle risorse che possono

sostenere l'apprendimento, la connessione e il rilassamento dei partecipanti durante i *momenti informali* nei corsi di formazione in loco o online.

Prima di tutto, nessuna pressione: i *momenti informali* sono momenti in cui **i partecipanti sono liberi di scegliere ciò di cui hanno bisogno o che vogliono fare in un determinato momento**. Socializzare o avere un momento per sé, leggere o utilizzare alcuni dei materiali offerti, o rimanere online con alcuni dei partecipanti sono sicuramente opzioni che potete offrire, ma la decisione finale spetta ai partecipanti. Potete offrire loro una cornice (tempo, luogo e attività) in cui siano liberi di scegliere





5.2 LA NOSTRA MENTE HA BISOGNO DEL CAMBIAMENTO

La migliore pausa per la mente è il cambiamento, il che significa che durante la pausa dovrete proporre qualcosa di diverso rispetto alla sessione appena interrotta.

Se siete stati seduti al computer per 30 minuti o più, muoversi per andare in un'altra stanza o all'aperto aiuta a rilassare sia gli occhi e che il corpo. Se invece la vostra sessione si svolge in modalità outdoor in contesti educativi non formali, qualcosa da mangiare o da bere ridaranno energia.

Dopo una intensa sessione di riflessione, una chiacchierata frivola, qualche risata e dell'aria fresca possono portare un po' di leggerezza.

Materiali come giochi da tavolo, strumenti musicali o attrezzi che consentano il movimento fisico (palla, frisbee, corda, ecc) offrono ai partecipanti l'opportunità di cambiare rispetto all'attività precedente e aiutano a svuotare e/o ricaricare la mente dopo sessioni intense (così come lo stretching aiuta a sciogliere la tensione nei muscoli). In particolar modo questi materiali sono una valida opportunità per i più timidi che hanno difficoltà ad approcciare qualcuno e ad iniziare una conversazione.

Tenete conto delle diverse esigenze delle persone. Gli introversi potrebbero preferire

un momento per sé, mentre gli estroversi potrebbero voler stare in compagnia.

Una persona cinestetica, che ama il movimento, potrebbe gradire degli esercizi da provare, mentre una persona con intelligenza musicale potrebbe preferire un po' di musica. È importante che i partecipanti abbiano la possibilità di scegliere e ci sia equilibrio tra attività aggregative e quelle in cui le persone possano stare per conto proprio. Uno dei partecipanti alla fase laboratoriale del progetto iMOtion ha detto: *"Mi sono accorta che, dopo aver trascorso diversi giorni insieme agli altri partecipanti, avrei preferito mangiare per conto mio. Penso che sia una questione di trovare il giusto equilibrio tra le esperienze da fare in gruppo e quelle da fare per conto proprio"*.

Tra le risorse classiche che potete offrire ci sono bevande e cibo, che il più delle volte viene preparato dalla struttura dove state conducendo il corso di formazione.

Le attività del momento informale non sono necessariamente collegate al contenuto della formazione. L'obiettivo è offrire relax, connessione o un approfondimento contenutistico. Molte delle attività che vi suggeriamo di seguito possono essere svolte sia in corsi di formazione online che in presenza:

5.2.1 Uditivo

- La musica può essere la cornice temporale dei vostri momenti informali. La pausa infatti può durare fintanto che c'è musica. Nel momento in cui smette di suonare, è ora di tornare in aula. Vi suggeriamo di preparare una playlist sul computer o sul cellulare, in modo da avere la musica a portata di mano quando serve.
- Riproducete diversi tipi di musica durante le pause. La scelta è ampia e siate consapevoli che la musica può creare una determinata atmosfera e suscitare delle particolari emozioni. La scelta della musica può ispirarsi all'argomento della formazione e può favorire l'apprendimento e il rilassamento. Ad esempio una musica soft di sottofondo può favorire la riflessione. Fate attenzione al volume che non deve mai essere di disturbo!
- I suoni della natura aiutano a rilassarsi e a distendersi.
- La musica da ballo, ad esempio dopo una sessione piena di contenuti, porta energia e aiuta i partecipanti a muoversi. I partecipanti più giovani di

solito preferiscono la musica un po' più alta rispetto a un pubblico più maturo. Se avete un gruppo misto, cercate di trovare un equilibrio.

- Per i gruppi internazionali, potete offrire un mix di musica ispirata alle culture dei partecipanti presenti. Naturalmente potete chiedere ai partecipanti di portare e/o suonare la loro canzone o musica preferita durante la pausa!
- Mettete sul tavolo alcuni strumenti musicali, tra cui tamburi, triangoli, flauto e nacchere, e informate i partecipanti che sono lì per essere suonati.

ONLINE

musica versus silenzio.

- È possibile condividere la musica durante le pause anche online. In questo caso chiedete ai partecipanti se l'audio va bene.
- Al contrario, potete anche invitare i partecipanti a rimanere seduti e a concentrarsi per un po' sulla respirazione o a restare in silenzio ad assaporare il proprio caffè/tè sospendendo qualsiasi attività che abbia a che vedere con le tecnologie.

UN'ESPERIENZA CON LA MUSICA DURANTE LA FASE DI TESTING DEL PROGETTO IMOTION:

Questa formazione mi ha mostrato che le aspettative che si hanno non sempre vengono soddisfatte. Ho scelto di mettere della musica al mattino per creare uno stato d'animo allegro e vivace. Tuttavia, la mia cliente (che al mattino controlla sempre l'aula, il formatore e la tecnica), mi ha riferito che le note le ricordano di un conflitto musicale (tra la musica in stile orientale e quella in stile occidentale) storico e ancora attuale nel suo paese d'origine, la Serbia, dove quel tipo di musica ha varie implicazioni ideologiche e politiche. Mi sono sentita a disagio perché non ero né preparata né qualificata per affrontare l'argomento. Le ho proposto di sentire un'altra playlist, ma la mia cliente mi ha detto che andava bene così. Il momento è durato forse tre minuti, ma mi è sembrato molto più lungo.

Questo episodio accaduto durante un *momento informale* svoltosi prima dell'inizio del corso ha influito sulla mia concentrazione, ma alla lunga l'ho apprezzato perché ho imparato che occorre preparare una playlist musicale con più opzioni.

5.2.2 CORPOREO CINESTETICO

Se lo spazio lo consente, potete offrire delle attrezzature sportive come palloni, frisbee o corde per saltare. Durante la fase laboratoriale del progetto iMOTION, i partecipanti hanno trovato l'attività con il frisbee molto rigenerante sia per il corpo e che per la mente.

Incoraggiate i partecipanti a uscire per una passeggiata nei dintorni, ad esempio in città, in un giardino o in un parco.

- Invitate i partecipanti a fare qualche minuto di meditazione: chiedete loro di trovare uno spazio tranquillo, di chiudere gli occhi per 2-5 minuti e di concentrarsi sulla respirazione o di focalizzare l'attenzione su una parte specifica del corpo (ad esempio i piedi, la pancia, le mani). Questa attività può essere organizzata in gruppo o può essere svolta individualmente.

Altrimenti potete iniziare una sessione con:

- un'attività di mindfulness (quale la respirazione o l'ascolto di alcuni suoni) per portare coerenza all'interno del gruppo
- un energizer, ad esempio invitando i partecipanti a formare delle coppie, in cui uno conduce e l'altro ripete i movimenti proposti.

ONLINE

Potete concludere o iniziare la sessione online con 2-3 piccoli movimenti, ad esempio esercizi con le dita, piegare le ginocchia, muovere le spalle, muovere il bacino. In rete si possono trovare molte idee per questo tipo di attività. Questo è un link per una serie di esercizi con le dita facili da eseguire:

https://www.youtube.com/watch?v=AWvS1_IES9Y

5.2.3 VISUALE

- Create dei poster durante il workshop e appendeteli sulle pareti dell'aula. Questo aiuta i partecipanti a comprendere meglio l'argomento e possono sempre rivedere i poster durante le pause.
- Decorate le pareti dell'aula con metafore, domande (provocatorie) o vignette che siano collegate all'argomento del corso per stimolare la discussione. Delle immagini colorate possono rallegrare l'atmosfera.
- Offrite ai partecipanti dei fumetti collegati all'argomento, in modo che possano sfogliarli.
- Mettete sul tavolo libri e articoli legati all'argomento del corso, così da creare una occasione per approfondirne i contenuti.

ONLINE

- Durante la pausa, condividete un'immagine simpatica che sia collegata al training.

5.2.4 SOCIALE

- Invitate i partecipanti a parlare con qualcuno con cui non hanno ancora parlato. Se si tratta di un contesto internazionale, invitateli a sfruttare l'opportunità di imparare a parlare una nuova lingua.
- Concludete la sessione con una domanda aperta, per mettere in contatto tra loro i partecipanti e per stimolarli a comunicare durante la pausa. Questo è utile in particolare quando i partecipanti non si conoscono bene, perché offre loro un punto di partenza per parlare. Alcune idee:
 - Cosa vi ha colpito maggiormente dell'ultima sessione del corso?
 - Come pensate di utilizzare il contenuto della sessione nel vostro lavoro?

- Scoprite un fatto che trovate particolarmente interessante di un'altra persona del gruppo.
- Cosa vi ha spinto a partecipare a questo corso?
- Potete proporre un "Get-to-know-bingo", che consiste nel creare una tabella con alcune domande alle quali i partecipanti possono rispondere in modo affermativo o negativo (es: "hai animali domestici?" Oppure "suoni uno strumento musicale?"). Potete poi dare a ciascun partecipante la tabella con l'obiettivo di raccogliere quante più risposte affermative possibili. Il primo che riesce a riempirla ha fatto bingo.
- Proponete ai partecipanti delle alternative per pranzare o cenare insieme e lasciate che ne discutano e trovino un accordo durante i momenti informali.

ESEMPIO ONLINE

- Durante il mio secondo giorno di corso online, ho organizzato un momento informale al mattino dopo aver introdotto l'ordine del giorno e l'argomento che avremmo affrontato. Ho proposto ai partecipanti di fare una pausa di 20 minuti all'interno di una stanza Zoom senza che fossi presente anche io. Ho chiamato questo momento "coffee talk" e l'ho introdotto con un PowerPoint, suggerendo due domande per rompere il ghiaccio (una delle quali vagamente collegata al contenuto del corso). Ho specificato loro che non dovevano necessariamente tenere conto delle domande (e infatti hanno intavolato argomenti differenti) e che l'unico vincolo era di assicurarsi che tutti coloro che volevano contribuire potessero farlo visto che i venti minuti sarebbero passati in fretta. Le domande proposte erano:
 - In che momento puoi essere creativo?
 - Avete già in mente un'idea di progetto Erasmus+ per il futuro?
- In alternativa, potete anche iniziare dando loro una frase che devono

completare, ad esempio: "Quando viaggio, mi piace... / Quando gli ospiti bussano alla mia porta, tendo a... / Quando lavoro, preferisco...".

- Lasciate aperta la stanza zoom per una chiacchierata online o aprite una stanza aggiuntiva dove i partecipanti possono incontrarsi senza il formatore.
- Molte piattaforme online offrono funzioni di messaggistica o di chat, attraverso le quali scegliere con chi comunicare.

5.3 INCORAGIATE LA CREATIVITÀ

- Proponete giochi veloci, che le persone possono fare da sole o in squadra.
- Fornite indovinelli da risolvere tipo sudoku, quiz, puzzle o rompicapo.
- Potete fornire materiale umoristico: Possono essere vignette, storie o immagini divertenti. Esempio: "Durante un corso sulle differenze di genere, mostro sempre un libro raffiguranti immagini sulle abitudini tipiche delle donne e degli uomini (ad esempio come tolgono il pullover o quali sono le loro bevande preferite). I partecipanti si conoscono meglio e si divertono".

ESEMPIO ONLINE

- Durante il progetto iMOtion abbiamo testato una piattaforma online chiamata Mibo, che offre mondi virtuali come una spiaggia e un bar, in cui i partecipanti possono fare diverse attività. Il funzionamento è simile a quello di un luogo d'incontro reale, dove si sentono le persone parlare quando ci si avvicina e non si sentono più quando ci si allontana. La piattaforma offre anche quiz o altri giochi online.
- In caso vogliate formare dei sottogruppi potete suggerire ai partecipanti di indossare qualcosa che abbia un colore specifico

5.4 MOMENTI PER SE STESSI

- Offrite uno spazio più appartato, che può essere una sedia un divano o una panchina all'aperto, in cui le persone possano stare per conto proprio.
- Invitate i partecipanti a fare una piccola passeggiata in solitaria, per permettere loro di processare meglio i loro apprendimenti. Questo può essere organizzato anche online.

ONLINE

- Alcune piattaforme hanno un "pulsante per le reazioni", se volte potete illustrarlo anche ai partecipanti affinché possano utilizzarlo durante la formazione.
- Invitate i partecipanti a un momento di riposo per gli occhi, chiedendo loro di muoverli molto lentamente per 2 minuti in senso circolare. Questa attività la potete proporre sia online che in presenza, ma è particolarmente rilassante dopo una sessione online.

5.5 PRIMA CHE LA SESSIONE FORMATIVA INIZI

I regali di benvenuto possono essere un buon modo per rompere il ghiaccio all'inizio. Possono dare un tocco in più alla formazione

Durante la fase di ricerca del progetto iMOtion, quando ci siamo incontrati per la prima volta, uno dei partner ha portato dei semi di erbe aromatiche provenienti da India, Vietnam, Tanzania e Libano, con l'idea di piantarli una volta tornati ognuno a casa propria. I semi possono servire a rompere il ghiaccio all'inizio del corso, ma anche ad avere un bel ricordo dello stesso una volta tornati a casa. Per saperne di più potete leggere l'articolo completo su Epale: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/grow-and-flow-added-value-informal-moments-adult-education>.

- Potete mettere sulle sedie diversi quaderni colorati e lasciare che i partecipanti scelgano il posto a sedere in base al quaderno che preferiscono.
- Mettere sulle sedie cartoline, adesivi, un fiore o altro materiale che possa essere collegato alla formazione o all'organizzazione che gestisce la formazione.
- Potete anche diffondere qualche olio essenziale (ad esempio, arancia amara per la motivazione, menta piperita per energizzare le persone).

ONLINE

- Il regalo di benvenuto al corso può essere organizzato anche se la formazione è online, poiché lo stesso può essere spedito via posta ai partecipanti prima che il corso cominci.
- Se avete più tempo a disposizione, potete decidere di cucinare insieme online. Inviare una ricetta a tutti i partecipanti prima della formazione, invitateli a cucinarla per conto proprio e poi a mangiarla insieme. In alternativa il piatto può essere cucinato online insieme per godersi il momento della preparazione.

5.6 A SESSIONE FORMATIVA TERMINATA

Per i corsi residenziali che durano più di un giorno, potete proporre ai partecipanti varie attività per il tempo libero, che possono spaziare dal consumare un pasto insieme, al fare una gita turistica o attività culturali.



CAPITOLO 6

TARGET GROUP

NON ESISTE UNA SOLUZIONE UNICA PER TUTTI

Noi formatori appartenenti alle organizzazioni partner del progetto iMOtion operiamo con diversi target group nel campo dell'educazione degli adulti. Dalle persone che sono a rischio di esclusione sociale come i disoccupati, i migranti, i rifugiati, le persone economicamente vulnerabili o appartenenti al gruppo LGBTQI*, alle persone di successo, come team leader o manager aziendali. Inoltre, ci occupiamo di formazione formatori operando con educatori, istruttori e insegnanti. Abbiamo scoperto che target group differenti rispondono in modo diverso ai momenti informali e che, come formatori, è utile tenere in considerazione il background personale e professionale dei nostri partecipanti, per essere preparati a gestire le difficoltà.

6.1 LIBERTÀ DI SCELTA - UN CONCETTO DEI CUI LIMITI OCCORRE ESSERNE CONSAPEVOLI

Una delle conclusioni a cui siamo addivenuti è che nel proporre i momenti informali dobbiamo lasciare al singolo la libera scelta

di partecipare o meno. Senza dubbio noi formatori preferiamo facilitare corsi di formazione in cui la partecipazione al programma è volontaria, ma spesso ci troviamo a gestire corsi tecnici e di aggiornamento professionale che sono obbligatori.

Ad esempio in alcuni paesi europei i corsi rivolti ai disoccupati non sempre sono a scelta, poiché l'indennità di disoccupazione prevede che la persona disoccupata collabori per acquisire nuove competenze che la qualificano maggiormente rispetto alle richieste del mercato del lavoro. In questi casi potrebbe accadere che i partecipanti non abbiano voglia di prendere parte ai momenti informali e, soprattutto nei corsi online, vi risulterà ancora più difficile riuscire a rompere il ghiaccio, a creare un'atmosfera di fiducia nel gruppo e a far leva sulla motivazione intrinseca dei partecipanti. Tuttavia vi invitiamo a non demordere e ad attivare la vostra creatività per rendere i momenti informali dei corsi obbligatori un'occasione affinché i partecipanti possano trovare il massimo del beneficio.

6.2 METTITI NEI PANNI DEI TUOI DISCENDENTI: ESPLORA I TUOI TARGET GROUP E LE LORO NECESSITÀ

Di seguito, forniamo alcuni esempi di come il target group possa influire sui *momenti informali*. In primo luogo, quando si tratta di educazione degli adulti, dobbiamo tenere a mente che i nostri partecipanti hanno avuto, in ambito formale, esperienze educative differenti tra loro. Alcuni potrebbero aver avuto esperienze positive, mentre altri potrebbero aver avuto esperienze che non hanno contribuito allo sviluppo dei loro talenti e che li hanno demotivati. Alcuni potrebbero aver abbandonato la scuola o l'università e pertanto potrebbero partecipare al nostro corso con aspettative negative. A seconda del loro paese d'origine, i rifugiati e/o i migranti potrebbero provenire da sistemi educativi tradizionalmente formali unicamente basati sulla conoscenza e avere bisogno di un po' più di tempo per adattarsi all'idea che anche la libertà di scelta, il riposo, il distrarsi o lo svagarsi mentalmente sono parte integrante del processo di apprendimento.

Includere i *momenti informali* nella formazione richiede spazio e tempo e alle volte bisogna essere disposti a sacrificare parte dei contenuti. Ma se ai partecipanti venisse richiesto di superare un esame formale a fine corso, sicuramente la loro aspettativa sarebbe quella di ricevere da voi il maggior numero possibile di informazioni. In questo caso, dovrete procedere con cautela e valutare attentamente quale parte o aspetto del contenuto può essere sacrificato. Ancora più difficile è il caso in cui siete stati assunti per una formazione in cui le pause sono obbligate e non avete la possibilità di decidere come gestire il tempo a disposizione. Tuttavia, dato che come formatori non siete un mero strumento a disposizione di chi vi ha incaricati di condurre un corso, è giusto che, nell'ottica del prendersi cura di sé e del gruppo, siate espliciti sulla logica che sottende le vostre

decisioni in merito ai *momenti informali*.

Se il vostro corso è riconosciuto come accessibile e adatto alle persone con disabilità, assicuratevi che lo siano anche i *momenti informali*. Anzi, fate in modo di rendere sempre note ai partecipanti gli ostacoli sia impliciti che espliciti. Anche in questo caso, vi starete prendendo cura del gruppo e di voi stessi. Condividere con i partecipanti il ragionamento che sta dietro alle vostre scelte, fornisce loro un quadro del vostro approccio formativo che in modo consapevole include i *momenti informali*.

Se decidete di condurre delle attività fuori dell'aula, verificate che non ci siano barriere architettoniche e assicuratevi di comunicare le vostre intenzioni prima che il corso abbia inizio, soprattutto se i partecipanti hanno necessità di un equipaggiamento particolare o se è richiesto un impegno fisico. Non date nulla per scontato e non affidatevi unicamente a ciò che voi ritenete sia la "normalità".

Come abbiamo visto anche nei capitoli precedenti, andare al ristorante con i partecipanti è un buon modo di proporre un *momento informale*. Tuttavia, richiede una specifica capacità finanziaria che, sebbene non costituisca una barriera per un gruppo di manager o di team leader, potrebbe esserlo per un gruppo di disoccupati o per un gruppo di cui non conoscete il background finanziario. Una soluzione potrebbe essere quella di trovare insieme un modo per coprire il costo del pasto magari pensando ad un catering.

Potremmo essere tentati di pensare che i *momenti informali* siano di per sé un'esperienza molto piacevole e divertente per tutti ma, come per le parti formali di un corso, anche i momenti informali possono spingere i partecipanti fuori dalla loro zona di comfort. Ad esempio per le persone introversive può essere molto più sfidante un *momento informale* che include attività di gruppo, piuttosto che un qualsiasi alto momento più formale del corso. Pertanto, è necessario trovare un buon equilibrio tra i momenti informali aggregativi e quelli che lasciano spazio per sé. Assicuratevi quindi che sia agli introversi che agli estroversi vengano offerte opportunità che li mettano a proprio agio o che li mettano alla prova

6.3 ESSERE CONSAPEVOLI DELLA DISCRIMINAZIONE STRUTTURALE IN AMBITO EDUCATIVO

Con gruppi più omogenei è più facile inquadrare i momenti informali, in particolar modo se sono coinvolte persone a rischio di esclusione sociale. La discriminazione strutturale si riferisce al modo in cui i gruppi sono emarginati e svantaggiati, a causa di pratiche discriminatorie radicate e normalizzate nella società (maggioritaria). La discriminazione strutturale, che coinvolge le politiche istituzionali pubbliche o private e soprattutto la scuola e l'università, ha a che fare con tutti quei comportamenti dettati dai pregiudizi inconsci.

Per questo motivo, si manifesta in modo più sottile e spesso invisibile a coloro che godono dei vantaggi o dei privilegi di quel sistema. Attualmente le istituzioni educative avvantaggiano alcuni soggetti a discapito di altri e questo problema sistemico si ripete poiché il personale educativo viene reclutato dal gruppo che ha goduto di questi vantaggi e non dai gruppi emarginati. Questo vuol dire che con molta probabilità si ripetono gli stessi modelli. Tuttavia, grazie all'approccio spesso informale del settore educativo rivolto agli adulti, è più probabile

che sia partecipanti che formatori appartengano a gruppi discriminati ed emarginati. Elaborare un'offerta formativa rivolta ad uno specifico target group può contribuire a creare un contesto formativo più sicuro. I gruppi emarginati si sentono più sicuri a stare tra pari e in questo caso come formatori potreste essere più facilitati nella creazione e nel mantenimento di un contesto di fiducia sia durante i momenti formali che informali.

Migranti, LGBTQI* o donne si sentono maggiormente al sicuro tra pari. E' bene tenere a mente che spesso le persone con un basso status sociale a scuola sono più vulnerabili e stressate durante le pause che durante la lezione, cosa che potrebbe succedere anche nei contesti educativi rivolti agli adulti. Potrebbe accadere infatti che i momenti informali diventino il contesto in cui, in assenza del formatore, si manifestino rabbia e comportamenti asociali.

Quindi anche durante i *momenti informali* non possiamo sfuggire al nostro ruolo di formatori e alle aspettative che i partecipanti ripongono in noi, in particolar modo se riconosciamo la nostra responsabilità nella creazione di un contesto più sicuro anche durante i *momenti informali*. In caso si verificassero comportamenti nocivi durante i *momenti informali*, è bene intervenire così come faremmo durante i momenti formali del corso.

Oggigiorno non è così semplice trovare una occupazione fissa che duri una vita intera anche se, da un secolo a questa parte, in molte società industriali vige l'idea che "tutti possono trovare un lavoro se lo vogliono". Di conseguenza, spesso la disoccupazione è accompagnata da uno stigma. La perdita del lavoro può provocare negli individui sia una serie di emozioni come la vergogna, la rabbia o la paura, che problemi di salute duraturi come l'insonnia o l'ansia. Quando poi le domande di lavoro vengono rifiutate, spesso gli individui cadono in depressione.

Per chi durante l'infanzia non ha vissuto una disoccupazione in famiglia o non ha vissuto una esperienza di esclusione, la perdita del lavoro può avere un impatto anche maggiore sul suo stato emotivo. Alle volte invece, la disoccupazione può essere un momento di riflessione e una occasione per un ulteriore sviluppo personale nel caso in cui ci siano fondi governativi dedicati alla formazione dei disoccupati.

Come formatori, preferiamo che questi fondi non siano vincolati a scopi formativi specifici, ma che al discente sia data la libertà di scegliere il proprio percorso e i propri obiettivi formativi per una loro ulteriore qualificazione. Se la formazione rivolta agli adulti offre uno spazio per pensare a cose non direttamente legate al lavoro, può aiutare i partecipanti a liberarsi dalla pressione generata dall'urgenza di trovare una occupazione e a riscoprire il piacere di apprendere. I *momenti informali* nei corsi di formazione possono quindi contribuire a rafforzare il benessere dei partecipanti.

Dobbiamo tenere a mente che i membri dei gruppi emarginati spesso hanno una doppia finalità nel partecipare ad un corso di formazione. Una è quella di acquisire nuove conoscenze e l'altra è quella di trovare il proprio ruolo nel gruppo. Spesso infatti devono comunicare in una lingua straniera, oppure sono impegnati a nascondere o mostrare il proprio genere, o a mascherare o condividere il proprio status sociale. In generale, i pensieri ricorrenti sono quelli di essere apprezzati per ciò che fanno e/o sono, oppure di essere completamente ignorati perché li fa sentire meno esposti al rischio di relazioni conflittuali. Partecipanti appartenenti a questo target group si stancano facilmente e hanno particolarmente bisogno di fare delle pause frequenti, di distrarsi e di avere dei momenti di svago, che possiamo cercare di soddisfare attraverso i *momenti informali*.

E' importante comunicare chiaramente che nei *momenti informali* si può "scegliere

liberamente" cosa fare anche quando il gruppo tende ad influenzare le scelte personali. Alcuni membri potrebbero, infatti, sentire di dover insistere affinché tutti vengano coinvolti e hanno l'aspettativa che gli altri debbano comportarsi in modo specifico. In questo modo alcuni gruppi sviluppano una sorta di pressione di gruppo. Durante la fase di testing del progetto iMOtion abbiamo osservato il caso di un gruppo che nei *momenti informali* aveva sviluppato una dinamica molto competitiva nel fare i giochi messi a disposizione e uno dei partecipanti si è sentito sempre più a disagio ed escluso. In questi casi è importante essere attenti e intervenire per supportare il partecipante che si sente a disagio.

6.4 CORSI ONLINE: STABILIRE I LIMITI PER L'USO QUOTIDIANO

Se conducete corsi di formazione online all'interno dell'Unione Europea, vi trovate in un ambiente formativo privilegiato poiché il vostro target group potrebbe essere: occidentale, istruito, industrializzato, ricco e sviluppato. Otto Petrovic, professore presso la facoltà di economia e scienze sociali dell'Università di Graz, riassume questa condizione con l'acronimo WEIRD (western, educated, industrialized, rich and developed). Petrovic sottolinea che la ricerca sull'impatto dell'E-learning è stata fatta in gran parte tenendo conto di studenti WEIRD, un campione non sufficiente a trarre conclusioni poiché non tengono conto del restante 88% della popolazione mondiale.

Una parte delle persone che entrano nell'UE come rifugiati o migranti proviene da questo 88% di cui non viene tenuto conto nelle statistiche. Uno studio ha dimostrato che durante il Covid-19 la formazione a distanza ha accentuato le disuguaglianze, poiché gli studenti provenienti da famiglie con basso reddito hanno avuto più difficoltà sia ad accedere a Internet e sia a disporre di un computer proprio o di uno spazio indisturbato in cui seguire il corso.

I momenti informali proposti nei corsi di formazione a distanza dovrebbero cercare di colmare questi divari invece di ampliarli. L'età dei partecipanti è sicuramente una delle caratteristiche che influenza in modo significativo le opzioni che forniamo per i momenti informali. A seconda del paese di provenienza, alcuni adulti non riescono ad adattarsi all'ambiente virtuale e a malapena si destreggiano su Zoom. Se desideriamo creare momenti informali attraverso software alternativi come ad esempio Mibo (www.mibo.com) o una combinazione di diverse applicazioni tecniche, potremmo avere più difficoltà a coinvolgere appieno chi non ha competenze tecniche. In questo caso, i momenti informali che proponiamo potrebbero contribuire a generare stress, frustrazione, inadeguatezza ed esclusione.

In questo caso è meglio proporre un classico zoom, un video ad hoc, sessioni in breakout o pause che prevedono un po' di movimento. Alle volte anche noi formatori abbiamo competenze tecniche limitate rispetto alla generazione dei nativi digitali, che è molto più interessata alla realtà virtuale e all'apprendimento basato sui giochi.

6.5 MONDI VIRTUALI: FRUTTI ANCORA ACERBI NELL'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI

I mondi virtuali offrono la possibilità di chiacchierare online in piccoli gruppi e di poter nascondere eventuali limitazioni fisiche. Infatti, online i partecipanti possono avere un avatar da cui non si evince né la loro età, né l'etnia, né il genere. Non essendoci caratteristiche personali visibili altri partecipanti non hanno modo né di incasellare gli altri in uno stereotipo, né di avere pregiudizi, riducendo così il rischio di esclusione che ne può derivare. La piattaforma online [Wonderder](http://www.wonderder.io) www.wonderder.io, con sede a Berlino, utilizza la realtà virtuale per affrontare la

discriminazione strutturale, organizzando corsi di formazione virtuali sulla leadership o sulla diversità in cui i partecipanti hanno la possibilità di vivere nei panni di un'altra persona, magari di sesso diverso o di colore della pelle diverso dal proprio, e di fare esperienze da una prospettiva diversa. La maggior parte dell'apprendimento online avviene in modo del tutto informale. Si verifica accidentalmente come sottoprodotto di tutte le attività che svolgiamo su Internet. Come mai abbiamo giochi online adatti al lavoro collaborativo, al team building e ai momenti informali, ma quasi mai aule formative online? Quando si tratti di contesti online, per valorizzare al massimo l'ambito formativo di un target adulto, potremmo sicuramente beneficiare di uno scambio intergenerazionale e forse questa potrebbe essere un'idea per un altro progetto Erasmus+...





**LA CHIAMI ANCORA
PAUSA CAFFÈ?**



BIBLIOGRAFIA

- Aristotle, Politics, Loeb Classical Library, 1932
- BBC-Article: 5 way science can improve your focus: <https://www.bbc.com/worklife/article/20170925-the-surprising-tricks-to-help-you-focus-at-work> (16.1.2023)
- Caine, R. N., & Caine, G. Understanding a brain-based approach to learning and teaching. Educational Leadership 1990.
- Colley, H., Hodkinson, P. & Malcolm, J., Informality, and formality in learning: a report for the learning and skills research center, 2003
- Hadot Pierre, Philosophy as a Way of Life. Spiritual Exercises from Socrates to Foucault, Wiley Blackwell, 1995
- Knowles, M. Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach. John Wiley & Son 1967
- Mado Proverbio Alice, Calbi Marta, Manfredi Mirella & Zani Alberto UNIMIB. Musical expertise affects neural bases of letter recognition, , Neuropsychologia, Volume 51, Issue 3, Pages 538–549 February 2013,
- Petrovic Otto, Informelles E-Learning: Ist ein Paradigmenwechsel notwendig? Informatik Spektrum 43, 2020
- Pignalberi Claudio, La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare “possibili” traiettorie nella direzione del lavoro, Metis Anno VII - Numero 1 - 06/2017
- Plato, The Symposium, Cambridge University Press, 2008
- Soojung-Kim Pang Alex, Rest: Why You Get More Done When You Work Less. Penguin Random House, 2018
- Stevens Jenny, The friend effect: why the secret of health and happiness is surprisingly simple, The Guardian 2018
- Vygotskij L. S., Mind in society: Development of higher psychological processes, Harvard University Press, 1978
- Weir K. Give me a break, Psychologists explore the type and frequency of breaks we need to refuel our energy and enhance our well-being, Vol 50, No.1 American Psychological Association January 2019
- Wolfe, P. The role of meaning and emotion in learning. In S. Johnson & K. Taylor (Eds.), The Neuroscience of adult learning (pp. 35-41). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006.

