

CULT_RISK

Manuale metodologico e programma del corso di formazione



Realizzato nell'ambito del programma Europeo Erasmus Plus, Azione Chiave 2, partenariati strategici per l'Educazione degli adulti

Sito del progetto: <http://culturalrisk.eu/>

Questo progetto ha ricevuto finanziamenti dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+ "Il rischio culturale nelle organizzazioni nell'era della globalizzazione – competenze vs realtà" – Numero di progetto: 2018-1-PL01-KA204-051056

Contenuti

Introduzione	4
Principi didattici	5
Il programma di formazione	6
La struttura dei contenuti	14
Piattaforma online/ Risorse educative aperte	17
Copyright	19

Introduzione

L'era della globalizzazione ci ha abituato a vivere con persone che provengono da altri gruppi/comunità/società e che hanno valori e credenze diversi dalle nostre. Ma pregiudizi e stereotipi sono sempre dietro l'angolo ed il rischio di discriminazione nelle società è inevitabile. Il progetto "Rischi culturali nelle organizzazioni nell'era della globalizzazione – Competenze vs realtà" (CULT_risk) mira ad aumentare la consapevolezza culturale nelle organizzazioni e rendere le persone consapevoli dei rischi legati ai fraintendimenti culturali ed alle generalizzazioni. La cultura è un elemento che le organizzazioni multiculturali non possono più ignorare, avere a che fare con culture straniere è vitale per lavorare efficacemente ed affrontare in modo efficiente i cambiamenti dinamici del mercato e della concorrenza.

Il progetto è rivolto ai dipendenti ed ai datori di lavoro che affrontano o potrebbero affrontare il rischio culturale sul luogo di lavoro, o ad individui che vogliono utilizzare questo materiale disponibile per diventare più competenti a livello culturale.

Il manuale metodologico ed il programma del corso di formazione per educatori degli adulti di CULT_Risk è un risultato del progetto ERASMUS+.

Lo scopo principale di queste linee guida è di definire gli approcci e le metodologie per poter aiutare gli educatori, tutor e formatori ad implementare il corso di formazione CULT_Risk ed il materiale formativo per evitare i rischi in ambienti multiculturali. Queste linee guida descrivono come i partner di CULT_Risk hanno sviluppato la mappa delle competenze ed il materiale delle risorse educative aperte, permettendo così agli educatori di sviluppare altri materiali necessari in linea con quello che è stato sviluppato fino ad ora.

Il corso di formazione CULT_Risk è stato sviluppato da tutti i partner del progetto in lingua inglese ed è poi stato adattato e tradotto nelle lingue dei partner (polacco, italiano, greco e lettone).

Principi didattici

Nonostante esista una vasta gamma di strumenti pedagogici, sembra esserci un divario tra i metodi di formazione considerati più efficaci e quelli correntemente in uso nell'educazione degli adulti. I metodi d'insegnamento più comuni sono lezioni, simulazioni al computer e giochi aziendali, project work, visite alle aziende ed i tirocini. Per sfruttare il grande potenziale della consapevolezza culturale nell'educazione, gli educatori dovrebbero provare ad incorporare i seguenti principi didattici nel processo di apprendimento-insegnamento.

- **Il fulcro del modello formativo dovrebbe essere l'approccio centrato sul discente**

L'insegnamento della consapevolezza culturale richiede un approccio pedagogico centrato sul discente. I formatori dovrebbero utilizzare una strategia dal basso verso l'alto che include, per esempio, le esperienze di vita del gruppo target. L'educazione degli adulti dovrebbe permettere l'utilizzo di modelli che incoraggiano il gruppo target a continuare l'apprendimento lungo l'intero corso della propria esperienza. Questo approccio dovrebbe essere concentrato sugli interessi e le competenze del gruppo target.

- **L'approccio didattico dovrebbe essere basato sull'autonomia/l'apprendimento attivo/l'apprendimento esperienziale**

La consapevolezza culturale è un'azione riflessiva e dovrebbe essere basata sull'apprendimento esperienziale; le competenze e le abilità possono essere acquisite più facilmente o costruite attraverso esperienze di apprendimento sul campo e di vita reale.

In contrasto con l'approccio tradizionale, il gruppo target dovrebbe svolgere un ruolo attivo che dovrebbe portare gradualmente verso l'autonomia. In questa prospettiva è fondamentale preparare i discenti a pensare autonomamente, prendendo in considerazione la possibilità di apprendere attraverso gli "errori", incoraggiando l'impiego di sentimenti, attitudini e valori, anche per affrontare situazioni conflittuali.

In questo contesto, la possibilità di "imparare facendo" assume un significato molto importante.

L'educatore degli adulti dovrebbe facilitare il gruppo target ad apprendere in modo autonomo, anche attraverso gli strumenti di autoriflessione e di autovalutazione.

- **La motivazione del gruppo target è un fattore chiave per il successo dell'apprendimento**

La motivazione dei gruppi target costituisce uno dei principali problemi da affrontare nell'educazione degli adulti. I formatori dovrebbero utilizzare diversi approcci per motivare i discenti ed attivare l'apprendimento esperienziale e l'impiego delle tecnologie, utilizzandoli il più possibile. Inoltre, nella formazione per adulti è importante rendere l'apprendimento rilevante in base alle aspirazioni di crescita personale e professionale. La formazione basata su scenari di vita reali e casi studio a cui i discenti possano relazionarsi risulta ovviamente più interessante e quindi molto più motivante.

- **Le tecnologie digitali e gli strumenti ICT dovrebbero essere considerati risorse fondamentali per l'apprendimento degli adulti.**

Il valore aggiunto della tecnologia nella formazione degli adulti si riscontra nell'accesso a:

- (a) risorse,
- (b) strumenti per reperire informazioni,
- (c) condivisione della conoscenza,
- (d) strumenti di comunicazione

- (e) fruizione mobile,
- (f) flessibilità del percorso formativo,

La tecnologia introduce una forma di conoscenza distribuita, dove la conoscenza è strutturata attraverso una rete di connessioni e l'apprendimento consiste nella capacità di costruire queste reti. Esistono molti strumenti online gratuiti che possono essere utilizzati per lo sviluppo di varie competenze e abilità.

Oltre al gruppo target, anche lo sviluppo delle competenze dei formatori deve costituire parte integrante del modello. Questo manuale offre diversi suggerimenti ai formatori su come utilizzare in modo efficiente i risultati del progetto CULT_Risk.

Il programma di formazione

Il programma di formazione di “Rischi culturali nelle organizzazioni nell’era della globalizzazione – Competenze vs realtà” è stato sviluppato in moduli e relative unità di risultati di apprendimento.

I moduli formativi sviluppati, sono stati realizzati secondo i principi ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) contenenti una serie di risultati d’apprendimento – descritti in termini di conoscenza e di competenze/attitudini – che un discente dovrebbe raggiungere partecipando al corso di formazione CULT_Risk. Dato che molti paesi dell’UE hanno allineato il loro quadro nazionale con le direttive UE, i partner hanno stabilito che il materiale formativo sviluppato dovrebbe permettere di raggiungere i livelli 3 e 4 degli standard EQF, come descritto di seguito:

	Conoscenze	Abilità	Responsabilità e autonomia
	Nel quadro EQF le conoscenze possono essere teoriche e/o pratiche	Nel quadro EQF le abilità vengono descritte come cognitive (implicando l’uso del pensiero logico, intuitive e creative) e pratiche (includendo l’abilità manuale e l’uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti).	Nel quadro EQF la responsabilità e l’autonomia vengono descritte come le abilità del discente nell’applicare le conoscenze e le abilità autonomamente e responsabilmente.
Livello 3	Conoscenza dei fatti, dei principi, dei processi e dei concetti generali in un ambito lavorativo o di studio	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni	Assumersi la responsabilità per il completamento delle attività nel lavoro e nello studio. Adeguate il proprio comportamento alle circostanze nel risolvere problemi.
Livello 4	Conoscenza pratica e teorica in ampi contesti, in un ambito lavorativo o di studio.	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a risolvere problemi specifici in un campo di lavoro o di studio.	Autogestione nell’ambito delle linee guida in contesti di lavoro o di studio che sono solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti.

			Supervisionare il lavoro di routine di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento di attività lavorative o di studio.
--	--	--	--

I moduli formativi di CULT_Risk sono:

M1. Consapevolezza culturale

Questo modulo ha l'obiettivo di introdurre i beneficiari alle conoscenze di base sulla consapevolezza culturale ed ai benefici che ne derivano in un'organizzazione multiculturale.

M2. Comprendere le culture diverse

Questo modulo aiuta i partecipanti ad identificare modi e metodi per capire culture diverse, inclusa la propria e le altre.

M3. Lavorare con gli stereotipi

Questo modulo affronta gli stereotipi culturali e la loro influenza sulle persone che lavorano in un'organizzazione multiculturale.

M4. Abilità comunicative

Lo scopo di questo modulo è di introdurre i partecipanti agli elementi di base della comunicazione interculturale nelle organizzazioni.

M5. Creazione di un gruppo di lavoro

I partecipanti, in questo modulo, comprendono l'importanza della gestione del cambiamento, il ruolo delle emozioni e le principali strategie di risoluzione dei problemi sul luogo di lavoro in organizzazioni multiculturali

M6. Leadership e gerarchia

Questo modulo ha l'obiettivo di introdurre i manager ed i dipendenti delle organizzazioni multiculturali all'importanza della leadership e della gerarchia legata ai problemi che influenzano la qualità del lavoro.

M7. Stili di apprendimento

Lo scopo di questo modulo è di introdurre gli stili di apprendimento ai manager ed ai dipendenti sul posto di lavoro. Il partecipante acquisirà la conoscenza e le competenze sugli stili di apprendimento, l'influenza culturale sugli stili di apprendimento e come differenziare per stile di apprendimento nell'organizzazione.

M8. Qualità sul posto di lavoro

Questo modulo mira a presentare le qualità ideali dei dipendenti e del posto di lavoro. Presenta esempi sulle modalità di sviluppo di queste qualità per rendere il lavoro delle organizzazioni multiculturali più efficiente ed efficace.

Il corso di formazione CULT_Risk ha una durata totale di 40 ore. Tutto il materiale di formazione è stato sviluppato per costituire degli elementi autonomi ed ha seguito la stessa struttura.

In ogni modulo i partecipanti possono trovare una panoramica con specificazioni sugli argomenti ed i passi da seguire, le unità di apprendimento, le conoscenze e le competenze da raggiungere. Ogni unità contiene materiale d'apprendimento, risorse esterne, letture e domande di autoriflessione.

Alla fine di ogni modulo i partecipanti possono svolgere un test di autovalutazione per misurare la conoscenza e le competenze acquisite.

Di seguito, è presentata una tabella che specifica le conoscenze e le competenze del materiale formativo relative ad ogni modulo ed i risultati di apprendimento di ciascuna unità, con il tempo necessario stimato per raggiungere gli obiettivi previsti di ogni modulo.

Modulo	Durata (Ore)	Unità di risultati di apprendimento	Conoscenze	Competenze
M1. Consapevolezza culturale	5	U1.1. Cosa è la consapevolezza culturale?	Apprendere i concetti di "cultura", "consapevolezza interculturale", "sensibilità culturale" e "shock culturale".	Presentare i concetti di "cultura", "consapevolezza culturale", "sensibilità culturale" e "shock culturale".
		U1.2. Le più importanti culture d'Europa	Identificare le diverse culture d'Europa.	Illustrare le più importanti culture d'Europa.
		U1.3. Le maggiori differenze tra le culture	Identificare le diversità culturali e personali.	Categorizzare le diversità culturali della società e individuali.
			Delineare le differenze fra culture.	Analizzare le principali diversità della propria cultura in relazione alle altre.
M2. Comprendere le culture diverse	4	U2.1. Comprendere le diverse culture e il ruolo della tolleranza	Definire il ruolo della tolleranza tra persone e culture diverse.	Delineare il ruolo della tolleranza tra persone di culture diverse.
			Descrivere perché le persone di cultura diversa si comportano in modo diverso.	Determinare perché persone di culture diverse possono comportarsi diversamente.
		U2.2. La cultura come influenza i fattori importanti sul posto di lavoro?	Identificare le sfumature delle norme e dei valori culturali.	Analizzare le sfumature delle norme e dei valori culturali.
			Identificare gli elementi ed i comportamenti culturali chiave (ad es. tempo, spazio, autorità, rischio, compiti e relazioni).	Analizzare i driver e gli atteggiamenti culturali chiave (ad es. tempo, spazio, autorità, rischio, compiti e relazioni).

M3. Lavorare con gli stereotipi	5	U3.1. Identificazione degli stereotipi culturali	Definire il termine stereotipi.	Distinguere il termine "stereotipo culturale".
			Elencare le ragioni principali degli stereotipi culturali.	Analizzare le principali ragioni degli stereotipi culturali.
		U3.2. Lavorare con gli stereotipi	Analizzare l'influenza degli stereotipi culturali sulle persone che lavorano in organizzazioni multiculturali e l'efficienza del loro lavoro.	Analizzare l'influenza degli stereotipi culturali sulle persone che lavorano in organizzazioni multiculturali e l'efficienza del loro lavoro.
			Trovare possibili preconcetti, pregiudizi e credenze culturali.	Determinare possibili preconcetti, pregiudizi e credenze culturali.
M4. Abilità di comunicazione	4	U4.1. Quali sono i principali stili comunicativi?	Descrivere stili comunicativi differenti.	Determinare stili comunicativi diversi.
			Creare il proprio stile di comunicazione	Analizzare il proprio stile di comunicazione.
		U4.2. Differenze tra comunicazione verbale e non verbale nelle diverse culture	Trovare le differenze nel significato di una parola o un segno in diverse lingue.	Analizzare le differenze nel significato di una parola o un segno in diverse lingue.
M5. Teamwork ed integrazione sociale	5	U5.1. Cambiamenti necessari nei team multiculturali	Identificare cambiamenti necessari nei team multiculturali (relativi alla gestione, alla responsabilità dei dipendenti, all'organizzazione delle attività).	Creare dei modelli per i cambiamenti necessari nei team multiculturali (relativi alla gestione, alla responsabilità dei dipendenti, all'organizzazione delle attività).
		U5.2. Ruolo delle emozioni nei team multiculturali	Descrivere il ruolo delle emozioni nei team multiculturali	Analizzare il ruolo delle emozioni nei team multiculturali.

		U5.3. Problem solving nelle organizzazioni multiculturali	Trovare modi efficaci per risolvere i problemi nelle organizzazioni multiculturali.	Applicare metodi efficaci per risolvere i problemi nelle organizzazioni multiculturali.
M6. Leadership e gerarchia	8	U6.1. Elementi della struttura organizzativa	Identificare norme di base e valori nell'organizzazione.	Applicare norme di base e valori nell'organizzazione.
			Identificare gli artefatti nelle organizzazioni multiculturali (comportamenti dei dipendenti verso i nuovi, incontri dei dipendenti al di fuori dell'ambito lavorativo per una migliore integrazione; altre cerimonie e rituali nell'organizzazione)	Determinare gli artefatti nelle organizzazioni multiculturali (comportamenti dei dipendenti verso i nuovi, incontri degli impiegati al di fuori dell'ambito lavorativo per una migliore integrazione; altre cerimonie e rituali nell'organizzazione)
		U6.2. Diversità delle culture nelle organizzazioni multiculturali	Descrivere le diverse culture nelle organizzazioni, come "mascolinità" o "femminilità".	Definire diverse culture nelle organizzazioni, come "mascolinità" o "femminilità".
		U6.3. Gerarchia e relazioni delle organizzazioni multiculturali	Identificare le relazioni tra le persone nelle organizzazioni multiculturali.	Analizzare le relazioni tra le persone nelle organizzazioni multiculturali.
		U6.4. Introduzione ai cambiamenti nelle organizzazioni multiculturali	Delineare il modo in cui poter introdurre cambiamenti nell'organizzazione.	Creare dei modelli relativi ai cambiamenti nell'organizzazione.
Delineare il modo in cui suddividere le responsabilità nell'organizzazione.	Classificare le responsabilità nell'organizzazione.			
M7. Stili di apprendimento	4	U7.1. Introduzione agli stili di apprendimento	Descrivere diversi stili di apprendimento.	Classificare diversi stili di apprendimento.

			Delinare il proprio stile di apprendimento.	Analizzare il proprio stile di apprendimento.
		U7.2. Influenza dello stile di apprendimento sulle organizzazioni multiculturali	Descrivere come diversi stili di apprendimento possono influenzare l'efficienza del lavoro nelle organizzazioni multiculturali.	Analizzare come diversi stili di apprendimento possono influenzare l'efficienza del lavoro nelle organizzazioni multiculturali
M8. Qualità sul posto di lavoro	5	U8.1. Qualità sul posto di lavoro	Definire il termine 'assertività', caratteristica importante sul posto di lavoro.	Applicare l'assertività sul posto di lavoro.
			Identificare il ruolo dell'umorismo come un importante elemento di supporto all'efficacia sul luogo di lavoro.	Usare l'umorismo come un importante elemento di supporto all'efficacia sul luogo di lavoro.
			Considerare altri fattori come la puntualità, la precisione e l'efficienza, che possono assicurare un buon lavoro.	Determinare ed analizzare diversi fattori come la puntualità, la precisione e l'efficienza, che possano assicurare un buon lavoro.

Nello scrivere le unità di risultati di apprendimento, le conoscenze e le competenze, i partner di CULT_Risk hanno utilizzato dei termini comuni di riferimento. Questi termini sono illustrati di seguito, per permettere agli educatori ed ai formatori degli adulti di sviluppare ulteriormente il materiale di CULT_Risk.

Ogni sezione non dovrebbe solo essere l'espressione di un fatto, ma essere preceduto da un verbo e possibilmente da un avverbio/aggettivo.

- **Conoscenza:** è il complesso di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di studi o di lavoro. Viene descritta come conoscenza teorica e/o pratica.
- **Competenza:** è la prova dell'abilità nell'uso della conoscenza, dell'abilità e delle capacità personali, sociali e metodologiche nello sviluppo professionale e personale. Viene descritta nei termini di responsabilità e autonomia.

Di seguito ci sono alcuni esempi che possono essere usati in fase di scrittura:

1. Conoscenza	
1.1 Conoscenza e comprensione	Contare, definire, descrivere, trovare, identificare, etichettare, elencare, abbinare, nominare, citare, ricordare, recitare, ordinare, dire, scrivere
2. Competenze	
2.1 Autonomia e responsabilità	Collaborare, rispettare, occuparsi di, assicurare, essere responsabili di, completare, guidare, supervisionare, monitorare, autorizzare, gestire, creare, produrre, rappresentare, consigliare, negoziare, vendere

La struttura dei contenuti

I partner hanno usato la seguente struttura dei contenuti di formazione per lo sviluppo dei contenuti. In queste linee guida, la sezione è pubblicata per aiutare gli educatori ed i formatori degli adulti a sviluppare altri moduli in linea con il corso di formazione CULT_Risk.

Struttura del modulo

Questo è solo un piano esemplificativo. Il numero delle sezione, gli strumenti e le informazioni nel modulo possono essere usati a seconda dei propri bisogni.

I moduli del materiale di formazione saranno composti da questi componenti:

1. Scheda „Programma delle sezioni dei moduli online“ (vedi sotto)
2. Allegati alle parti del materiale di formazione (documenti di testo, pdf, jpg, file di presentazione ecc) con sezioni numerate ed allegati nel nome del file. (ad esempio Allegato 1)

Parti del modulo richieste:

- Descrizione del Modulo (la stessa struttura per ogni modulo)
- Qualsiasi forma di autovalutazione dopo ciascuna unità (Domande aperte, quiz, sondaggio, vero/falso)
Richieste almeno 5 domande
- Valutazione finale delle conoscenze dopo il completamento di un modulo intero (quiz, sondaggio, questionario). Richieste almeno 10 domande

Informazioni generali sul modulo

Durata del modulo:

Risultati d'apprendimento: Presentati nel Programma delle sezioni dei moduli online > Titolo della sezione “Descrizione del modulo N° 0” (Vedi sotto)

Titoli delle sezioni del modulo

No. 0.

No. 1.

No. 2.

No. 3.

Programma delle sezioni del corso

Descrizione del modulo

Attività di apprendimento	Numero della sezione	Nome della sezione Informazione visibile sulla pagina principale del modulo)	Contenuto visibile all'interno della sezione	Attività/strumenti
Contenuto di apprendimento	0.1.	Inizia qui – come usare questo modulo	Riassunto Durata Modulo - Che cosa è contenuto nel modulo? Contiene i seguenti argomenti 1. ARGOMENTO 1 2. ARGOMENTO 2 <i>Fasi da completare</i> Per completare questo modulo, dovrai fare: <ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... 	Sito web
	0.2	Risultati di apprendimento	Conoscenza <ul style="list-style-type: none"> • Lista delle conoscenze Competenze <ul style="list-style-type: none"> • Lista delle competenze 	Sito
	0.3.	Dopo aver completato questo modulo sarai in grado di	Elencare quello che il discente sarà in grado di fare dopo aver completato il modulo	Testo

Unità N° 1 ...

Attività di apprendimento	Numero della sezione	Nome della sezione (Informazione visibile sulla pagina principale del modulo)	Attività/strumenti
Contenuto di apprendimento	1.1		
	1.2		
	1.3		
Attività	1.8		
Autoriflessione	1.9	Domande di autoriflessione	

Unità N° 2 ...

Attività di apprendimento	Numero della sezione	Nome della sezione (Informazione visibile sulla pagina principale del modulo)	Attività/strumenti
Contenuto di apprendimento	2.1		
	2.2		
Attività	2.3.		
Autoriflessione	2.4	Domande di autoriflessione	

N° 3 Attività finali

Attività di apprendimento	Numero della sezione	Nome della sezione (Informazione visibile sulla pagina principale del modulo)	Attività/strumenti
Valutazione delle conoscenze	3.1.	Metti alla prova la tua conoscenza	Test a scelta multipla/gioco

Piattaforma online/ Risorse educative aperte

Il materiale del progetto CULT_Risk è disponibile su una piattaforma online che beneficia di diverse risorse educative aperte: presentazioni, video, quiz di auto-valutazione e fumetti. Al materiale si può accedere da computer, tablet e smartphone, non c'è alcun bisogno di registrarsi. I giochi funzionano meglio su Chrome.

La homepage del programma di formazione di CULT_Risk mostra il "Percorso di apprendimento" dei moduli, strutturato come una via che guida gradualmente il discente nella costruzione della consapevolezza culturale attraverso le unità dei moduli e le attività finali. Per migliorare l'apprendimento, sia l'autovalutazione/autoriflessione che le attività finali sono state sviluppate con giochi, video e fumetti. All'inizio di ogni modulo il discente può trovare una breve introduzione al modulo dove vengono descritti: lo scopo della parte selezionata, gli argomenti trattati, le abilità che verranno sviluppate dal discente ed il tempo stimato per completare il modulo.



i

Descrizione del modulo



L'obiettivo di questo modulo è di introdurre la consapevolezza culturale a manager e dipendenti sul posto di lavoro. Il partecipante acquisirà conoscenze e competenze sulla cultura e sulla consapevolezza culturale, sulle differenze culturali, personale e della collettività.

I partecipanti saranno in grado di identificare le barriere per sviluppare la consapevolezza interculturale e le competenze necessarie per superare le diversità. Con questo modulo i partecipanti comprenderanno come e perché sia importante a consapevolezza culturale sul posto di lavoro e come implementare e gestire una comunicazione efficiente in questi termini.

Tempo stimato per completare il modulo: 5 ore.

Il modulo contiene i seguenti argomenti:

1. Cultura, consapevolezza culturale, sensibilità culturale e shock culturale
2. Illustrazione delle culture più diffuse
3. Strategie per superare le differenze
4. Cultura individuale contro cultura della società
5. Test di autovalutazione

Fasi da completare:

Per completare questo modulo il partecipante deve:

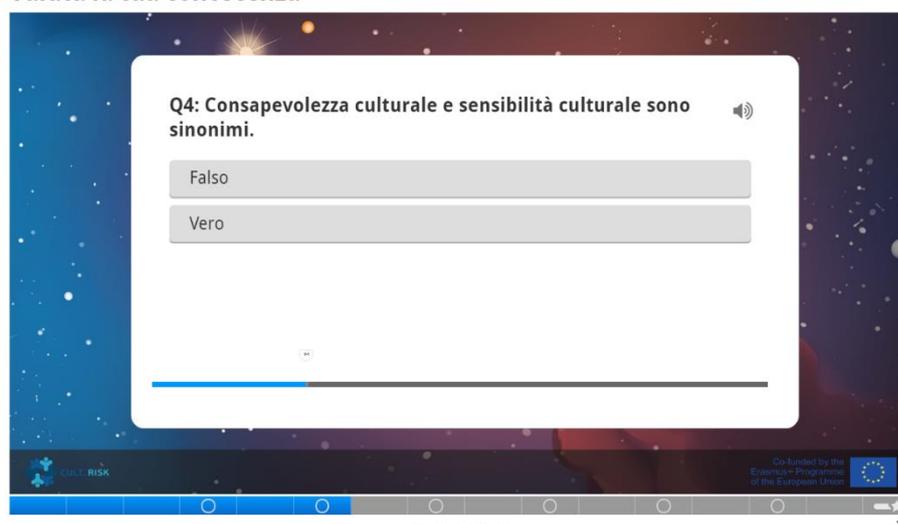
- Studiare l'argomento proposto
- Preparare attività pratiche
- Completare il quiz finale
- Lasciare un feedback dopo il modulo
- Ripetere gli argomenti se necessario
- Proseguire al prossimo modulo

Alla fine di ogni unità i discenti trovano la sezione per l'autovalutazione: quiz finali dove il discente può valutare la propria conoscenza sviluppata e le competenze prima di proseguire con il prossimo modulo. L'autovalutazione consiste nell'impiegare metodologie innovative di e-learning come i quiz, i video, i fumetti e le domande aperte per valutare la misura dell'apprendimento.

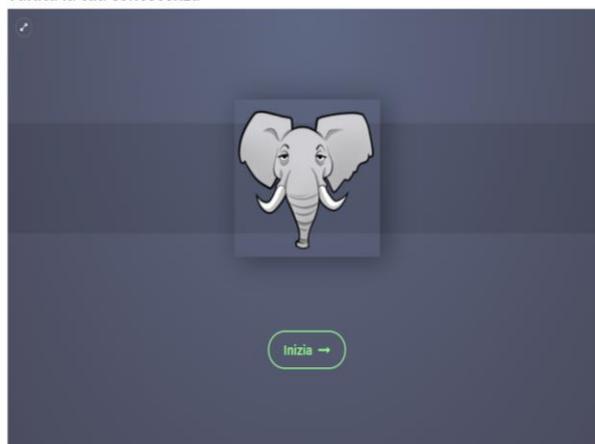
I giochi

I giochi hanno diverse tipologie di interfaccia, come il "tocca e trascina", le risposte multiple, i gruppi di parole e gli "swipe-the-screen". Alcuni esempi di seguito.

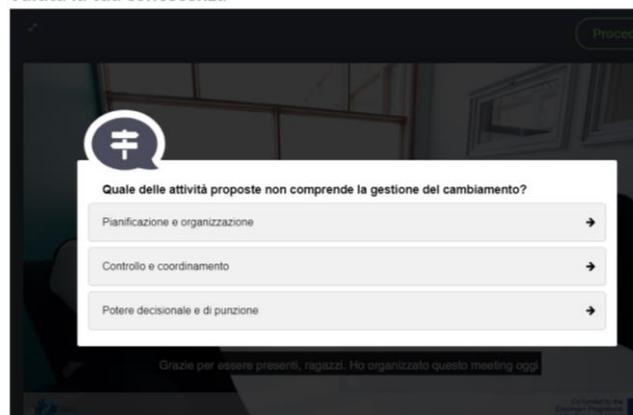
Valuta la tua conoscenza



Valuta la tua conoscenza



Valuta la tua conoscenza



I video

Il formato video include diverse opzioni. In questo formato ai discenti vengono presentati diversi scenari e delle domande ad essi collegate, che conducono ad un'altra serie di domande. È uno strumento che include un sistema di punteggio definito basato sui punti totalizzati. Sono integrate domande a scelta singola, a scelta multipla o gli spazi da riempire, così che i discenti possano essere attivi nella valutazione ed ottenere il più possibile dalla formazione.

I fumetti

Il formato del fumetto prevede domande a scelta singola, a scelta multipla e gli spazi da riempire. È uno strumento molto utile per la formazione ed incoraggia il pensiero attivo ed il suo sviluppo. Infatti la giustapposizione di immagini e parole massimizza l'apprendimento e promuove la memorizzazione di più informazioni rispetto alla semplice lettura.

Valuta la tua conoscenza



Copyright

I materiali per questo progetto sono contenuti originali che non hanno diritti d'autore di terze parti all'infuori del progetto CULT_Risk. Tutti i media ed i risultati intellettuali dovrebbero seguire le stesse linee guida come riportato in questo manuale, così da mantenere uno stile coerente.