

# PICCOLO GLOSSARIO DELLE METODOLOGIE FORMATIVE

## **GIOCO ANALOGICO**

Sono delle tecniche fondate su modalità di azione ludica. Sono molto centrate sul processo (dinamiche personali, interpersonali, sociali, psicologiche, di apprendimento) che fanno agire i partecipanti in situazioni i cui processi siano analoghi a quelli che si vogliono analizzare ed implementare. Gli obiettivi sono quelli di acquisire consapevolezza dei propri vissuti e la comprensione dei meccanismi psicologici.

## **AFFIANCAMENTO**

L'affiancamento è un'azione per lo sviluppo delle competenze effettuata durante una prova pratica o sul posto di lavoro che consente un alto livello di personalizzazione. Fa uso di diverse tecniche come l'ascolto attivo e la restituzione per tracciare un profilo attendibile dei punti di forza e delle aree di miglioramento del partecipante al fine di definire con precisione dove e come intervenire.

## **LEADERLESS GROUP DISCUSSION**

Fra gli strumenti di formazione di gruppo uno dei più utilizzati, che consiste in una discussione di gruppo caratterizzata dall'assenza di un leader ufficialmente designato, incentrata sulla soluzione di un compito/problema in un lasso di tempo dato. Il principale obiettivo dei partecipanti è quello di portare a termine il compito assegnato non in modo individuale ma raggiungendo un sostanziale consenso all'interno del gruppo.

## **IN BASKET**

In questo metodo il candidato gioca il ruolo di un manager che ha assunto una nuova posizione. Nel tempo assegnato, deve prendere decisioni in merito a problemi contingenti proposti sotto forma di posta in arrivo, memo, messaggi telefonici, post-it, informative, protocolli, etc. deve organizzare il lavoro, rispondere alla corrispondenza, stabilire piani d'azione, coinvolgere i collaboratori. Utilizzato generalmente su popolazioni di livello manageriale, l'In-basket mette in luce e consente di valutare dimensioni quali: analisi e giudizio, definizione delle priorità, pianificazione, delega, gestione dei rapporti, iniziativa e decisionalità.

## **CASE HISTORY E AUTOCASI**

L'autocaso è un'attività nella quale vengono prese in considerazione esperienze vissute dai partecipanti o eventi verosimili come mezzo per l'analisi dei temi dell'incontro. Generalmente richiede tempi lunghi ma permette di mantenere l'aula su cose reali, sul vissuto di ciascun soggetto presente.

## **PRESENTAZIONI**

La presentazione è il processo con il quale si presentano i contenuti di un argomento a un pubblico: può essere individuale o di gruppo, strutturata o destrutturata. Si tratta di una metodologia spesso utilizzata per condividere in plenaria il lavoro individuale o di sottogruppo.

## **ROLE PLAYING**

Gioco di ruolo che simula quelle situazioni in cui l'insieme dei partecipanti ad un'attività esprime il suo modo di organizzarsi e di affrontare lo svolgimento di un compito. È un metodo efficace se chi lo propone come strumento di formazione ne conosce le potenzialità e i rischi e lo fa vivere come campo aperto di significativa esperienza

## **PROVA PRATICA**

Si tratta di un setting strutturato, possibilmente reale o simile alla realtà, nel quale è necessario mettere alla prova alcune abilità acquisite, per sperimentarle in concreto e valutarne i risultati.

## **SOCIODRAMMA**

È un metodo di azione ideato e costruito da Jacob Levy Moreno ed oggi applicato in ambito formativo ed educativo. Uno dei principali obiettivi del sociodramma è simulare e drammatizzare in gruppo o in sottogruppi alcuni scenari di relazioni sociali, per misurarne l'intensità e la dinamica.

## **TEATRO ESPERIENZIALE**

Ha lo scopo di unire l'arte e le competenze di ruolo, applicando le metodologie tipiche del teatro in ambito formativo, organizzativo e comunicativo all'interno delle organizzazioni complesse. L'unione fra teatro e competenze di ruolo è possibile con un approccio metaforico, interpretando il contesto organizzativo con la metafora teatrale e il teatro come metafora della vita lavorativa. Si svolge davanti ad una platea di colleghi e mette in scena situazioni realistiche, paradossali, critiche o ideali per aiutare, come nell'antico teatro greco, il pubblico alla riflessione partecipata.

## **T-GROUP**

T-Group sta per Training Group: i partecipanti sono invitati a immergersi personalmente nella situazione di gruppo, viverla e simultaneamente analizzare solo ciò che avviene nel "qui ed ora". Il trainer ha un ruolo di stimolo e di interpretazione, ma in nessun caso pedagogico: non è suo compito dire al gruppo ciò che deve o non deve fare. Le regole sono tre: l'esistenza di 2 soli ruoli (quello di staff e quello di partecipante); la griglia temporale comunicata all'inizio e lo spazio fissato per l'esperienza. Tutto il resto viene deciso assieme in gruppo, che apprende in modo dinamico e grazie alle restituzioni dello Staff.

## **RESTITUZIONE**

È un particolare tipo di feedback, ovvero un commento diretto o indiretto su comportamenti o performances dei partecipanti, fornito a livello individuale oppure di gruppo. La restituzione, contiene il concetto di rendere ciò che si è preso: il formatore, grazie all'ascolto ed all'osservazione, attraverso il suo intervento consente all'allievo di riappropriarsi di un significato più ampio, utile, profondo, etc.

## **LEARNING OBJECT**

L'E-LEARNING o teledidattica è un settore applicativo della tecnologia informatica, che utilizza il complesso delle tecnologie di internet (web, e-mail, FTP, IRC, streaming video, ecc...) per distribuire on-line contenuti didattici multimediali.

## **COACHING**

Il coaching è una tecnica attraverso cui il partecipante, con il supporto di un coach, è in grado di attivare le sue potenzialità, operare un cambiamento e attivare dunque un miglioramento nella sua performance nel ruolo corrente o nel ruolo da ricoprire.

## **OUTDOOR TRAINING**

Nel contesto della formazione, soprattutto aziendale, l'espressione inglese outdoor training (letteralmente "allenamento all'aperto") viene usata per riferirsi ad attività che sviluppano apprendimento dall'esperienza e si svolgono in spazi aperti, nella natura, in luoghi diversi e possibilmente "distanti" dalla realtà aziendale. Essa è spesso utilizzata come metodologia formativa nella formazione aziendale per trattare tematiche legate al team building, al team work ed alla leadership.

## **MULTIMEDIALITA'**

Questa metodologia utilizza la proiezione di filmati (integrali o collage di sequenze) seguita da un dibattito. L'unione dell'immagine (filmato) alla parola (dibattito) consente al discente di partecipare attivamente alla comprensione ed elaborazione del messaggio del film. Per questa tecnica sono molto importanti la scelta del film (a livello dei contenuti) e la capacità del docente nel guidare l'analisi e nello stimolare l'intervento dei discenti per trasmettere gli obiettivi formativi stabiliti.

## **AUTOVALUTAZIONE**

L'autovalutazione è il processo di valutazione della propria pratica (in genere, lavorativa), da parte di un Soggetto (in genere, un'organizzazione), allo scopo di migliorare le proprie modalità decisionali e gestionali, in funzione del miglioramento della qualità della propria attività (in genere, un servizio erogato a terzi). L'autovalutazione funziona nella misura in cui è parte di un più ampio processo di apprendimento organizzativo

## **PROBLEM SOLVING GAME**

L'insieme dei processi per analizzare, affrontare, e risolvere positivamente situazioni problematiche. E' un'attività del pensiero che un individuo e un gruppo mettono in atto per raggiungere una condizione desiderata a partire da una condizione data.

## **LEZIONE**

Esposizione accurata da parte di un docente esperto in aula che presenta, spiega e illustra i contenuti propri dell'argomento o della disciplina. È una strategia didattica che viene utilizzata solo per argomenti basilari di Medicina Palliativa, propedeutiche per altri moduli da affrontare successivamente. È fondamentale la capacità comunicativa e formativa del docente che nell'interazione con i discenti deve riuscire a farsi comprendere, suscitare interesse e allo stesso tempo promuovere e stimolare una comunicazione circolare.

## **DISCUSSIONE**

La discussione è una metodologia formativa che prevede il confronto tra gli allievi, con la partecipazione o meno del docente o di un facilitatore. La discussione può essere più o meno strutturata (regole di intervento, durata, spazio a diverse tematiche, etc.). E' importante la ricapitolazione e concettualizzazione condivisa dei concetti emersi.