



**Enhance Soft Skills to Nurture  
Competitiveness and Employability**

[www.projectessence.eu](http://www.projectessence.eu)

ESSENCE IO4:  
**LINEE GUIDA**  
PER L'IMPLEMENTAZIONE DEI RISULTATI DEL  
PROGETTO

**Autori:**

Università di Dubrovnik  
Università di Information Technology e Management di Rzeszów  
Internet Web Solutions  
IDP Italian Development Partners  
Institut de Haute Formation Aux Politiques Communautaires  
Stockholm School of Economics a Riga  
Università di Economia di Varna



## **1. INTRODUZIONE**

ESSENCE (Enhance soft skills to nurture competitiveness and employability) è un progetto internazionale finanziato nell'ambito del programma Erasmus+ e realizzato da un consorzio di sette partner coordinati dall'Università di Information Technology and Management di Rzeszow, in Polonia. L'obiettivo del progetto è il miglioramento delle opportunità di occupabilità per gli studenti dell'istruzione superiore attraverso lo sviluppo e il miglioramento delle loro competenze trasversali. Nel corso della durata del progetto, il consorzio ha sviluppato una serie di strumenti e corsi di formazione destinati all'uso e applicabili in tutti gli spazi europei e internazionali di istruzione superiore e di apprendimento permanente. Sono stati sviluppati sette corsi che affrontano i seguenti argomenti definiti come i) coordinamento, ii) creatività, iii) intelligenza emotiva, iv) giudizio e processo decisionale, v) problem solving complesso, vi) pensiero critico e vii) flessibilità cognitiva. Ogni corso viene fornito con una ricca serie di risorse come casi di studio, esempi di buone pratiche e giochi decisionali. Questo fornisce un pacchetto gratuito e pronto all'uso per tutti coloro che sono interessati allo sviluppo delle competenze trasversali tra studenti e dipendenti.

Sono stati investiti notevoli sforzi nello sviluppo di materiali di formazione per renderli autoguidati e auto esplicativi a tutti i potenziali istruttori interessati al loro uso. Per rendere questo processo ancora più semplice e intuitivo e per mettere a punto i materiali sviluppati in linea con le esigenze dei beneficiari del gruppo target, nella prima metà del 2022 è stata intrapresa una procedura pilota. Ciò ha fornito al consorzio un feedback lungo diverse dimensioni rilevanti per l'erogazione dei singoli corsi e della formazione nel suo complesso. Di conseguenza, sono state raccolte preziose intuizioni che ora vengono tradotte in linee guida per l'attuazione e l'utilizzo dei risultati del progetto (corsi,



## Enhance Soft Skills to Nurture Competitiveness and Employability

[www.projectessence.eu](http://www.projectessence.eu)

studi di casi, esempi di buone pratiche e giochi decisionali) in modo indipendente o all'interno dei curricula degli istituti di istruzione superiore.

L'esperienza acquisita costituisce i pilastri di questo documento, ovvero le linee guida per l'utilizzo dei risultati del progetto. L'obiettivo è quello di fornire ai potenziali utenti alcune intuizioni pratiche basate sull'esperienze raccolte attraverso il pilotaggio e l'implementazione iniziale dei materiali sviluppati. Le linee guida coprono una vasta gamma di argomenti, dall'organizzazione della formazione ai suggerimenti per la comunicazione con i gruppi target e i partecipanti, il reclutamento e la gestione del gruppo. Particolare attenzione è stata data ai temi dell'apprendimento misto e alle esperienze raccolte attraverso la trasmissione online della formazione. Queste esperienze sono cruciali per l'erogazione di corsi di formazione durante periodi difficili come le recenti pandemie da Covid in un formato di apprendimento online o ibrido. Infine, le linee guida forniscono consigli su come aumentare la motivazione dei partecipanti e le lezioni apprese attraverso la raccolta di feedback dei partecipanti.

Pur fornendo un punto di partenza, queste linee guida non sono regole definite per l'implementazione dei corsi di formazione ESSENCE. I potenziali utenti sono incoraggiati a sperimentare e arricchire i nostri suggerimenti con le proprie idee. Come entità, ESSENCE è destinata a crescere e svilupparsi attraverso l'implementazione.

IL CONSORZIO ESSENCE

## **2. ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE**

I corsi di formazione ESSENCE sono sviluppati per l'applicazione sia in aula tradizionale che in formato ibrido (anche online). Durante la fase pilota entrambi i formati sono stati testati e l'esperienza raccolta suggerisce che questo tipo di formazione cade su un terreno fertile quando organizzati come orientati alla pratica, accompagnati da contenuti di formazione attraenti adattati all'argomento mirato e supportati anche da strumenti interattivi. Ad esempio, i partecipanti possono utilizzare presentazioni PPT, materiali video ma anche casi di studio e giochi decisionali come punto di partenza nello sviluppo delle discussioni. I futuri istruttori possono utilizzare questi corsi di formazione in gruppi diversi o meno omogenei, ma anche in contesti eterogenei che coinvolgono studenti di paesi diversi. È particolarmente utile se i corsi di formazione sono incorporati nelle parti correlate di un curriculum più ampio. La gestione delle risorse umane, le trattative commerciali o la comunicazione aziendale sono esempi di moduli in cui i nostri corsi di formazione possono essere particolarmente utili. I futuri istruttori sono incoraggiati ad aprire le loro lezioni fornendo quante più informazioni possibili sugli strumenti e le aspettative degli studenti al fine di garantire un'applicazione e un'interazione fluide all'interno del gruppo durante le sessioni.

### **3. RECLUTAMENTO**

Il reclutamento dei partecipanti può avvenire attraverso più canali. Un possibile approccio potrebbe comportare il contatto attraverso gruppi provenienti da settori educativi simili o parti interessate coinvolte in attività quotidiane simili. Ad esempio, uno degli approcci per reclutare partecipanti durante la fase pilota di ESSENCE ha comportato lo sfruttamento delle relazioni professionali con organizzazioni e istituzioni che lavorano con i giovani e le prime persone in cerca di lavoro. In altri casi, sono stati utilizzati partner associati di istituzioni. Le parti interessate a incoraggiare i loro insegnanti e istruttori a impegnarsi con i risultati di ESSENCE potrebbero utilizzare anche la promozione della piattaforma OER, il suo accesso gratuito, i contenuti e le funzioni come incentivo per integrare i corsi di formazione ESSENCE nelle loro classi regolari. Infine, i corsi di formazione ESSENCE possono essere organizzati in concomitanza con altri eventi i cui partecipanti possono essere invitati.

#### 4. COMUNICAZIONE CON IL GRUPPO TARGET E I PARTECIPANTI

Esistono molte tecniche di rottura del ghiaccio per iniziare a creare un clima che sia di beneficio (e a volte propedeutico) a un momento piacevole in compagnia delle persone che condividono questa esperienza. In generale, abbiamo notato che per gli ambienti non formali i formatori/relatori dovrebbero evitare di prendersi troppo sul serio, ma comunque senza cadere nella trappola di essere "troppo amichevoli" – tutto sommato, c'è ancora una chiara distribuzione dei ruoli e delle responsabilità che è ciò che legittima il ruolo e lo status stesso del relatore. In generale, c'è sempre uno studente/partecipante che è più aperto a portare avanti la discussione, sollevare domande/dubbi/spunti di riflessione: è infatti il rompighiaccio e, involontariamente, fa sentire l'altro più a suo agio nell'alzare la mano e partecipare alla discussione – un effetto che sarebbe abbastanza difficile da raggiungere (ma non impossibile) in contesti online. Dove sono state utilizzate tecniche rompighiaccio, il coinvolgimento degli studenti è stato incoraggiato chiedendo loro di presentarsi per adattare i contenuti forniti alle loro realtà.

Nel complesso, l'ambiente di una classe basato sulla fiducia è essenziale per impegnarsi e, soprattutto, per mantenere l'attenzione e l'interesse dei partecipanti. Ciò richiede alcuni sforzi mirati da parte dei formatori fin dal momento stesso in cui entrano in classe e incontrano i partecipanti per la prima volta. Un approccio calmo e accogliente aiuta sicuramente i partecipanti a sentirsi a proprio agio non solo con il formatore o il contenuto della formazione, ma soprattutto con l'ambiente circostante. Si consiglia ai formatori di aprire ogni nuova sessione / introduzione a un nuovo argomento con alcuni esempi basati sull'esperienza: questo aiuta a percepire il contenuto della formazione come vibrante. Esempi pertinenti dovrebbero essere utilizzati per suscitare interesse.

## 5. GESTIONE DEL GRUPPO

Le persone amano parlare ed esprimersi tanto quanto amano la sensazione di avere qualcuno che si riferisca a ciò che stanno dicendo. Dalla nostra esperienza abbiamo imparato che anche i più timidi tra i partecipanti (per non dire i più disinteressati) non si trattengono dal dire qualcosa a un certo punto. Il punto di "rottura" dipende dal grado di libertà e flessibilità percepito dal partecipante. L'oratore può influenzare il punto di rottura della classe reclutando alleati che in tutti i casi sono rappresentati dalla persona / persone che emergono naturalmente come portavoce informale del gruppo.

Le diapositive e i PPT si sono rivelati molto utili per orientare la discussione e i punti chiave per ogni circostanza, ma gli istruttori dovrebbero fare attenzione a mantenere l'equilibrio tra l'eccessiva dipendenza da tali materiali e il mantenere "viva" la classe. Ad esempio, le pratiche e i casi di studio hanno innescato discussioni fruttuose in classe. Agli studenti potrebbero essere assegnati vari compiti autogestiti: familiarizzazione autonoma con la piattaforma OER ESSENCE; fare quiz di autovalutazione; compilare moduli di feedback. Rendendoli sempre partecipi della formazione, come agenti attivi nella formazione, creando un ambiente di formazione in cui tutti possiamo condividere idee, impressioni, domande, ecc.

Lo stesso vale per la stessa "presenza" nella stanza del relatore: sedersi a una scrivania al centro della stanza aiuta a monitorare l'espressione di interesse/disinteresse sul volto di tutti, ma dopo un po' si rischia di essere percepiti come troppo statici. In un ambiente come quello affrontato da ESSENCE (cioè partecipato da giovani), il relatore dovrebbe essere fonte di conoscenza e "animatore", motore di competenza. Una dichiarazione può essere riformulata come una domanda aperta che verrà posta al pubblico,



**Enhance Soft Skills to Nurture  
Competitiveness and Employability**

[www.projectessence.eu](http://www.projectessence.eu)

che aiuta le sessioni di formazione a transitare da un trasferimento personale di nozioni a un ecosistema di co-sviluppo.

## **6. APPRENDIMENTO IBRIDO E TRASMISSIONE ONLINE**

Come affermato in precedenza, ESSENCE è stato sviluppato con l'obiettivo di essere applicato sia in ambienti tradizionali che online. La piattaforma OER è perfettamente adatta per l'autoapprendimento e / o la formazione online; essa ha un grande potenziale per le sessioni offline purché non sia il vettore primario per il mantenimento dell'attenzione degli studenti. Le lavagne della vecchia scuola e i pennarelli colorati consentono gradi molto più elevati di dinamismo, aiutano gli studenti a capire meglio cosa porta a determinati processi, come vengono creati, ecc. Per essere un animatore, è importante "possedere" lo spazio fisico che ospita la sessione. Questa stessa opportunità è in conflitto con le limitazioni che derivano da molte risorse digitali che di per sé sono statiche e immobili. In questi contesti, la piattaforma OER dovrebbe fornire una mappa generale dei concetti, mentre il formatore / relatore entra nei dettagli con l'aiuto di altre risorse che sono più adatte per una presentazione F2F interattiva. La tecnologia è di vitale importanza per il contenuto e l'erogazione della formazione in modalità online. Le nostre sessioni pilota hanno rivelato una risposta positiva all'uso di supporti di presentazione, risorse e strumenti di videoconferenza (ad esempio Google Meet, Zoom o Microsoft Teams). Tutti gli utenti hanno risposto molto bene a tutti questi formati, in quanto aiutano a comprendere meglio il contenuto e renderlo più dinamico e grafico.

## **7. MOTIVAZIONE E OPINIONI DEI PARTECIPANTI**

La nostra esperienza suggerisce che diversi motivi possono essere alla base della motivazione dei partecipanti a impegnarsi in corsi di formazione come quelli forniti da ESSENCE. In tutte le sessioni pilota abbiamo identificato la curiosità e il senso di autoconsapevolezza come motivanti. In altri casi, il senso di sovrasaturazione del mercato del lavoro e la conseguente necessità di un costante e continuo aggiornamento della propria offerta sono emersi come motivi comuni. Alcuni partecipanti si sono uniti seguendo l'esempio dei loro coetanei. Infine, c'era chi desiderava ampliare le proprie conoscenze sul tema delle soft skills.

Un ingrediente importante per la sostenibilità dei corsi di formazione ESSENCE è la raccolta continua di feedback da parte dei partecipanti. Durante le nostre sessioni pilota sono state raccolte in modo informale poiché la raccolta formale di feedback tramite sondaggi, interviste, ecc., sembrava generare un senso di stanchezza tra i partecipanti. Nelle loro opinioni, hanno avuto più occasioni di esprimere i loro sentimenti sulla formazione, le sessioni, il contenuto, i relatori – a meno che non sia del tutto necessario, compilare un sondaggio sembra un onere burocratico che molti sono tentati di evitare. La raccolta di input e commenti in modo informale ha permesso una comunicazione aperta e chiara fin dall'inizio.

In alcuni casi potrebbe essere necessario raccogliere feedback tramite canali formali convenzionali. Qui è possibile utilizzare focus group, applicazioni di sondaggi tramite telefono cellulare o persino moduli di feedback preparati sui siti web. Tuttavia, mentre lo si fa, gli istruttori dovrebbero essere a disposizione dei partecipanti in caso di difficoltà tecniche.

## **8. RACCOMANDAZIONI PER SCENARI ALTERNATIVI**

Analogamente a tutti i corsi di formazione sviluppati, quelli creati in ESSENCE sono "entità viventi" e come tali aperti a continui miglioramenti. Tutti i potenziali utenti sono incoraggiati a adattare i corsi di formazione forniti e i materiali di accompagnamento al contesto in cui operano. Anche i tempi di presentazione sono importanti in quanto avere troppo moduli entro un periodo di tempo ristretto può comportare un onere eccessivo per gli studenti. Gli istruttori dovrebbero investire sforzi per evitare espressioni statiche della formazione e costruire un clima di co-sviluppo e co-creazione del contenuto. Per questo, la costruzione di un ambiente basato sulla fiducia è essenziale in quanto consente l'emergere di effetti desiderati come la fornitura non filtrata e spontanea di commenti.