



# Strumenti di vivacizzazione e potenziamento dell'apprendimento

## 1. Piggy bank

È un metodo molto divertente che aiuta sia il trainer che i discenti a capire l'effettiva utilità del percorso formativo.

Mettete un salvadanaio in ciascun tavolo (o meglio ancora uno per persona).

Quindi chiedete ai partecipanti di mettervi all'interno una moneta da 10 centesimi ogni volta che apprendono qualcosa di nuovo o interessante.

Conviene portare una buona scorta di monete in modo da disporre in abbondanza e non mettere in imbarazzo i partecipanti.

Un'altra modalità consiste nel sostituire le monete con bigliettini di carta nei quali le persone indicano l'argomento specifico del loro "guadagno in apprendimento".

Alla fine della sessione è importante chiedere a ognuno di aprire il salvadanaio e di contare/illustrare i propri apprendimenti e il valore speciale che hanno.

## 2. Diario di bordo

Approntare e distribuire uno schema che i discenti compileranno strada facendo. Lo schema prevede 3 argomenti guida:

1. **Spunto centrale** (parola chiave, concetto)
2. **Dettagli**
3. **Perché è importante**



### 3. Note show

È la presentazione (individuale o grupppale) degli appunti presi .

### 4. Il semaforo dell'apprendimento

Serve per stimolare la partecipazione attiva e critica dei discenti.

Ciascun partecipante viene dotato di 3 cartoncini formato A4, uno di colore rosso, uno giallo e uno verde.

Al termine di ogni argomento trattato (concedendo adeguato tempo) e alla fine della giornata si chiede a ciascun partecipante di scrivere sui cartoncini:

- ✓ ciò che è ben chiaro, condiviso e applicabile (cartoncino verde);
- ✓ ciò che non è chiaro e condiviso o che si ritiene difficilmente praticabile (cartoncino rosso);
- ✓ ciò che necessita di approfondimento o che è comprensibile/condivisibile solo in parte.

Finita la riflessione individuale si compongono alcuni sottogruppi di 3 - 4 persone per la condivisione degli esiti.

Infine, in plenaria, il trainer raccoglie i punti raccolti nei diversi cartoncini e coinvolge il gruppo sul come:

- rafforzare al massimo i contenuti "verdi"
- limitare/eliminare i contenuti "rossi"
- chiarirsi rispetto ai contenuti "gialli".



## **5. Le imboscate professionali**

Si tratta di una particolare forma di role playing, assai coinvolgente e particolarmente adatto per allenare le abilità comportamentali.

A scelta del gruppo o su candidatura volontaria si identificano più persone (5 o più, dipende dalla situazione) che usciranno dall'aula per un certo tempo.

I partecipanti rimasti in aula, riuniti in tanti gruppi quanti sono i compagni usciti, devono preparare una scena di 8 - 10 minuti che, a sorpresa, metta alla prova il compagno (quando rientra) sulle abilità oggetto di studio (es. il colloquio di valutazione di un collaboratore, gestire un cliente furioso, etc.).

Chi organizza la scena ne è anche attore.

Chi non è coinvolto nella scena del momento, funge da osservatore.

Al termine di ciascuna imboscata vengono analizzati i comportamenti osservati.

## **6. Le partnership di apprendimento**

Consiste nel formare coppie stabili con il compito di cooperare nell'apprendimento durante l'intero percorso formativo.

Possono cooperare aiutandosi nel chiarire concetti, nel discutere argomenti, nel fare il punto della situazione rispetto a quanto trattato precedentemente, nello scambio di appunti.

È molto utile che il formatore scandisca specifici momenti nei quali la coppia si confronta e rielabora il proprio apprendimento e riferisce le proprie constatazioni al gruppo intero.

Se creativamente gestito, il momento iniziale di assortimento delle coppie è inoltre un ottimo rompiggiaccio.



## 7. Gare di sapere

Al contrario del caso precedente, questa tecnica esalta la competitività fra le persone.

Di norma si crea un clima di grande partecipazione, grazie al quale si compiono ottimi ripassi della materia in questione.

Consiste nel creare due gruppi e affidare a ciascuno l'incarico di preparare 5 domande "cattive" da rivolgere al gruppo avversario con lo scopo di verificare, con severità, quanto hanno compreso e appreso rispetto ai contenuti precedentemente trattati nel corso.

Il formatore fissa le regole del gioco:

- ➡ occorre un sistema di punteggio per distinguere le risposte pienamente corrette, quelle parzialmente corrette, quelle errate e le non risposte;
- ➡ prevede una penalità per "millantato credito" (quando la squadra propone una domanda alla quale essa stessa non sa rispondere);
- ➡ definisce il tempo massimo entro il quale la squadra interpellata deve cominciare a dare la risposta;
- ➡ prevede che la squadra vincitrice somministri una penalità giocosa alla squadra perdente.

## 8. Il compito in classe

È un'attività individuale che consiste nel far costruire a ogni partecipante un test/esercizio composto da un certo numero di domande e/o di prove pratiche inerenti la materia trattata.

È importante raccomandarsi col discente affinché, mettendosi nei panni di un severo insegnante prepari un test/esercizio impegnativo, che enuclei gli aspetti più importanti dell'argomento.



Successivamente ognuno somministrerà il proprio test a un compagno, ricevendone a sua volta uno.

Si verranno così a creare delle coppie nelle quali ognuno è allievo e al tempo stesso maestro dell'altro.

La correzione del "compito in classe" potrà avvenire all'interno della coppia, oppure essere teatralizzata in plenaria.

È un esercizio in genere molto divertente, che consente ottimi ripassi e chiarimenti tematici.

## 9. Learning resumé

È un'attività particolarmente utile alla fine di una giornata di formazione o al termine di un intero percorso formativo.

Si tratta di chiedere a ciascun partecipante di scrivere una vera e propria relazione che specifichi:

- ✓ cosa ha appreso;
- ✓ quali punti oscuri rimangono;
- ✓ quanto le aspettative iniziali collimano con quanto imparato.

È fondamentale che la relazione sia dettagliata, concreta e personalizzata.

Ognuno dovrà successivamente esporla ai colleghi e ascoltare attentamente la relazione altrui per trarne eventuali spunti integrativi.

## 10. Panel integrato

Si compongono sottogruppi di 4/5 elementi, ognuno si associa un numero; parte la discussione del tema affidato<sup>1</sup> (es. identificare in ordine di importanza

---

<sup>1</sup>Si può trattare di: setting delle aspettative, setting delle priorità tematiche, discussione di un tema da far emergere/emerso nel training, risposta a un set di domande, confronto di esperienze e punti vista,



gli errori madornali di un venditore); si compongono nuovi gruppi con le persone dei differenti sottogruppi di origine che hanno lo stesso numero (gli 1 con gli 1, i 2 con i 2 e così via); si riavvia la discussione a tema; confronto finale in plenaria.

## **11. Panel progressivo**

Si parte con un primo turno di discussione a tema in sottogruppi di 4 persone; successivamente i gruppi di 4 si riuniscono a coppie formando gruppi di 8 componenti che riprendono e ampliano la discussione; i gruppi da 8 si uniscono a coppie in gruppi da 16 elementi e discutono ulteriormente e così via fin quando tutto il gruppo di origine non si è ricomposto.

## **12. Panel regressivo**

Si segue un procedimento opposto al precedente.

## **13. Panel multiplo**

È adatto a gruppi abbastanza numerosi e si presta a uno scambio informativo molto variegato. Si compongono più sottogruppi di 6/8 elementi, ognuno dei quali inizia la discussione del tema affidato. Successivamente ogni piccolo gruppo invia alcuni rappresentanti in ciascuno degli altri gruppi con il compito di raccogliere informazioni e punti di vista integrativi (occorre prestare

---

approfondimento della conoscenza reciproca, raccolta di quesiti di chiarimento, raccolta di quesiti di approfondimento, raccolta di dati, costruzione di questionari sviluppo di piccoli esperimenti, preparazione di un piano d'azione, esame di materiali di studio. Queste possibilità di lavoro valgono anche per tutti gli altri tipi di panel trattati di seguito.



attenzione al numero dei gruppi in rapporto alla numerosità della loro composizione). I rappresentanti tornano nel gruppo d'origine con le loro osservazioni e completano la discussione. Infine ogni gruppo presenta in plenaria le proprie osservazioni.

## **14. Gruppi d'inchiesta**

Molto produttivo per sviluppare le capacità di analisi e sintesi e per approfondire contenuti in modo critico e coinvolgente.

Si tratta di affidare del materiale di studio a sottogruppi di 4/5 persone (libri, articoli, siti web, etc.) chiedendo loro di approfondirlo e di preparare un set di domande da rivolgere a un "gruppo avversario", sincerandosi di sapere a loro volta rispondere. Si sorteggia la combinazione fra gruppi e si compie "l'interrogazione" fra gruppi, con attribuzione o meno di punteggi di merito.

## **15. Frullatore**

È una efficace modalità per revisionare apprendimenti, identificare punti chiave, creare collegamenti. Ogni membro del gruppo prepara tre foglietti di carta e in ognuno segna un tema/problema, oppure una domanda specifica.

Tutti i foglietti vengono collezionati in un contenitore e rimescolati. Anche il trainer può mettere qualche foglietto. Si fa girare il contenitore, ognuno preleva uno o più foglietti (in una o più riprese) e ha un certo tempo per commentare/rispondere.

## **16. Cassetta dei quiz**

Divertente e al tempo stesso molto istruttivo.



Il trainer presenta brevemente l'argomento, quindi distribuisce materiali di studio (ai singoli, oppure a delle coppie) e lascia un certo tempo per la loro revisione, avvertendo che successivamente verranno loro somministrate delle domande "a sorpresa". Il trainer appronta una scatola contenente vari bigliettini recanti ognuno una domanda. I partecipanti vengono disposti in cerchio, si accende un sottofondo musicale e si fa girare la scatola fra le persone. Quando la musica si ferma, chi ha la scatola in mano, preleva un foglietto e deve rispondere alla domanda in esso contenuta. Poi si riprende il giro e così via.

La cassetta dei quiz si presta ad alcune varianti.

Si può, a esempio:

- ➡ far pescare le domande prima dello studio dei testi, così che le persone compiono delle piccole ricerche mirate;
- ➡ scrivere su ogni foglietto una domanda cui si deve immediatamente rispondere e un'altra domanda da rivolgere al compagno successivo;
- ➡ far estrarre le domande al trainer che le legge ad alta voce e fare una gara a "chi risponde prima".

## **17. Trova l'errore**

È un'esercitazione versatile, rapida e decisamente coinvolgente da impiegare a valle della spiegazione di contenuti relativi a comportamenti, procedure, tecniche, etc.

Si formano delle coppie. A turno ciascuna coppia si collocherà di fronte al gruppo.

Un compagno della coppia dovrà inscenare una rapida drammatizzazione inerente l'argomento del corso, commettendo uno specifico errore. Il compagno di coppia deve individuarlo e correggerlo. Stessa cosa invertendo i ruoli nella medesima coppia.





Le coppie successive dovranno evidenziare errori nuovi rispetto a quelli già osservati.

## **18. Costruzioni alla cieca**

Si tratta di un'altra divertente e istruttiva attività inerente la comunicazione e la collaborazione.

I partecipanti vengono sistemati a coppie, schiena contro schiena, uno dei componenti le coppie deve essere al tavolo (o comunque disporre di una superficie di appoggio).

La persona rivolta al tavolo dovrà assemblare una costruzione seguendo le istruzioni che il compagno gli impartisce leggendo le istruzioni.

Sono ottimi i kit Lego.

## **19. Furti ripetuti**

Ottimo per creare un significativa esperienza sulla comunicazione e la collaborazione fra colleghi. Tutti i partecipanti vengono bendati e fatti sedere attorno a un tavolo (se il gruppo fosse molto numeroso conviene spezzarlo in modo da non andare oltre i 12 componenti). Il docente mette sul tavolo un numero di oggetti di forme e dimensioni diverse pari almeno al doppi dei partecipanti (ideali sono le forme di legno di diverso colore) e chiede al gruppo di organizzarsi in modo da inventarli. Il motivo è che, successivamente, il docente "ruberà" a più riprese uno o più oggetti, chiedendo al gruppo di scoprire, di volta in volta, quali e quanti pezzi sono stati sottratti.

Potete rendere più complicata l'attività inserendo la variabile del colore: dovranno inizialmente catalogare anche i colori degli oggetti (chiedendolo al docente) e scoprire il colore degli oggetti man mano sottratti.



## **20. Punti chiave**

Disponete i partecipanti lontani tra loro e date a ciascuno del materiale di studio sull'argomento trattato/che tratterete (libri, articoli, siti web).

Chiedete loro di leggerlo, in un certo tempo, identificando 3 specifici spunti che ritengono particolarmente importanti e utili (punti chiave).

Formate ora gruppi di 3–4 persone e affidategli l'incarico dapprima di confrontarsi sull'esito dell'attività individuale, poi di focalizzare un numero di punti chiave pari al numero dei gruppi.

Ciascun team presenterà in plenaria un solo punto chiave, avendo cura di non ripetere argomenti già affrontati. Se ci sono temi residui inediti, verranno socializzati in conclusione dell'attività.

## **21. Facciamo il video**

Ecco una esercitazione davvero forte per verificare, consolidare e trasferire l'apprendimento. Dividete i partecipanti in 2 gruppi (o teneteli insieme a patto che non siano più di 10) e mettete loro a disposizione una videocamera (nonché una stanza separata se possibile). Ciò che dovranno fare è un video didattico della durata di circa 20-30 minuti che contenga la sostanza di quanto hanno imparato, qualche dimostrazione pratica e la modalità concreta attraverso la quale intendono applicare il tutto nel lavoro.

Date loro una tempistica del genere: 1 ora per preparare e provare, 30 minuti per girare.

Seguirà la visione e il commento del prodotto ottenuto.



Nei siti

<http://www.elitetraining.co.uk>

e

<http://www.thetrainingshop.co.uk>

trovate una miniera di spunti e materiali  
per animare esercitazioni di gruppo.