

GUIDA AI WORKSHOP SUL DESIGN THINKING

PER I CENTRI DI
FORMAZIONE
DEGLI ADULTI



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

OPINIONI

„Da quando ho imparato a familiarizzare con la metodologia del Design Thinking, ho cominciato a integrarla nelle mie attività quotidiane, soprattutto durante corsi di formazione e laboratori della durata di qualche giorno cui prendono parte sia giovani sia adulti. Il metodo è semplice da utilizzare e offre molte possibilità sia ai docenti che ai discenti. Penso che continuerò a servirmene e ad aggiornare le mie competenze in questo settore.“

“Ho scoperto che mi permette di elaborare idee in un più breve lasso di tempo.”

„La metodologia del Design Thinking porta a un processo di riflessione costruttivo e coeso nel corso del quale i nostri processi inconsci divengono consapevoli e ci inducono a trovare soluzioni a problemi che ci affliggono a livello personale o sociale.“

“Lavorare con lo stesso gruppo target ci ha permesso di creare un ambiente sicuro e confortevole, di condividere idee e collaborare in maniera efficace.”

„L’intera esperienza di analisi e dissezione del problema antecedente alla prototipazione e alla sperimentazione è stata molto interessante. Ho apprezzato il fatto che il problema e la soluzione venissero trattati come prodotti. Così è tutto semplice da risolvere, inoltre tale approccio può essere adottato in diverse circostanze.“

“Posso servirmi della metodologia per svolgere tutte (o quasi) le mie attività professionali.”

„Innanzitutto, la metodologia del Design Thinking è un approccio molto interessante ai fini della creazione di nuovi prodotti/servizi all’interno della nostra organizzazione. Quindi, mi ha offerto la possibilità di comprendere appieno le dinamiche all’interno di un gruppo di lavoro interdisciplinare e di trovare una soluzione a un particolare problema riscontrato dall’utenza.“

IMPRONTA

2020:

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)
Warmbüchenstr. 17
30159 Hannover / Germany

www.vnb.de

A cura di: Anke Egblomassé, Tino Boubaris (VNB)

Co-redattrici e co-redattori: Prudence Onyejiaka (Compass gGmbH), Georgia Chondrou, Rosina Ferrante (CESIE), Irene Irene Kamba - Maltezopoulou (SYNTHESIS), Anne Charlotte Petersen, Niels Ole Ankerstjerne (VIFIN), Nikola Neskoski (Eco Logic)

Contributi a cura di: Irmela Wrogemann, Lena Sarp, Nicola Süsser, Julius Falk

Questa guida è stata redatta in inglese, tedesco, danese, italiano, greco e macedone. Ti invitiamo a consultare il sito www.d-learning.vnb.de per scoprire gli altri prodotti del progetto.



This work is licensed as Open Educational Resource (OER) under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

To view a copy of the license, follow the link in the QR code, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Disclaimer

D-LEARNING (Design Thinking in Adult Learning) è un partenariato strategico finanziato attraverso la Commissione Europea, Programma Erasmus+ (Partenariati Strategici nell'Educazione degli Adulti, progetto numero 2018-1-DE02-KA204-005030). Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista degli autori e la Commissione Europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

CONTENUTI

5 Introduzione

7 Obiettivi di apprendimento

8 Preparazione

9 Il contenuto didattico

9 Sessione iniziale

9 Fase 1: Comprensione

10 Fase 2: Osservazione

10 Fase 3: Sintesi

11 Fase 4: Ideazione

11 Fase 5: Prototipazione

12 Fase 6: Sperimentazione

12 Valutazione

13 Attività energizzanti

15 Risoluzione dei problemi

16 Risorse didattiche

17 Allegati

17 Linee guida per le interviste

19 “Bacheca delle idee”

20 Sul progetto



INTRODUZIONE

Che cos'è il Design Thinking?

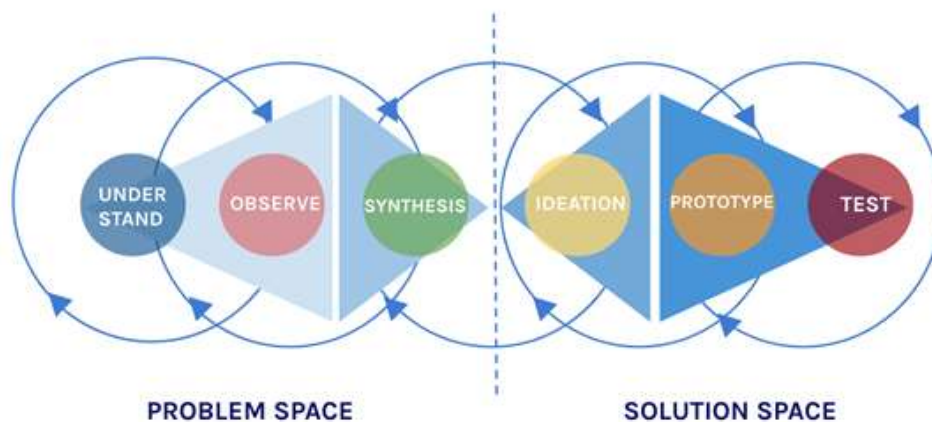
Il Design Thinking è un processo iterativo utilizzato per affrontare dei problemi che non può prescindere dal coinvolgimento delle persone. L'obiettivo è quello di individuare e studiare i reali bisogni, i punti dolenti e gli ostacoli presenti al fine di sviluppare delle soluzioni innovative. Il processo prevede il ricorso a metodi che incoraggiano la costruzione di legami empatici fra le persone. Le sue varie fasi mirano a trovare un equilibrio fra pensiero analitico e pensiero creativo.

Il Design Thinking si rivela utile nel momento in cui:

- si ha un problema/una sfida da affrontare;
- non si dispone di sufficienti informazioni;
- si è pronti a liberarsi delle proprie presupposizioni;
- si è desiderosi di conoscere le reali esigenze ed i punti dolenti.

Il processo di Design Thinking si articola in sei fasi. Le prime tre: **COMPRESIONE**, **OSSERVAZIONE** e **SINTESI** servono a definire il contesto in cui il problema viene individuato e analizzato. Le ultime tre: **IDEAZIONE**, **PROTOTIPAZIONE** e **SPERIMENTAZIONE** possono essere riassunte nello spazio della soluzione in cui le idee vengono elaborate, arricchite e testate.

Il processo di Design Thinking ha un carattere iterativo, il che implica che non solo è possibile, ma persino incoraggiato, il saltare avanti e indietro le diverse fasi del processo.



Il processo del Design Thinking (Grafico basato sul DT Process dell'Istituto Hasso Plattner, Università di Stanford)

Perché è importante per i centri di formazione degli adulti?

Nell'educazione degli adulti, lo sviluppo e la progettazione di prodotti e servizi destinati a gruppi target specifici e adatti alle esigenze individuali delle discenti e dei discenti stanno divenendo sempre più importanti. Fra questi ricordiamo materiali didattici tradizionali e digitali, ambienti di *e-learning*, giochi educativi o materiale basato sulla realtà virtuale. La vera sfida per educatrici ed educatori, nonché per i decisori politici che operano nei centri di formazione per adulti, è quella di capire come soddisfare queste aspettative ideando e fornendo dei prodotti di alta qualità. Il *Design Thinking* può contribuire a migliorare l'offerta formativa di tali centri in termini di adeguatezza e utilità, permettendo loro di fornire dei percorsi adeguati alle proprie e ai propri discenti. In questo modo, si potrà raggiungere nel lungo periodo una maggiore sostenibilità per quanto attiene agli investimenti sia in termini di risorse dei centri di formazione degli adulti sia in termini di qualità della formazione per conto delle discenti e dei discenti adulti.

Qual è lo scopo di questa guida?

Questa guida si propone di permettere ai centri d'istruzione per adulti di seguire il processo di Design Thinking, consentendo loro di mettere a punto il metodo nella loro stessa organizzazione o nelle loro reti di contatti. Si incentra sui processi pratici legati al Design Thinking. Il workshop può avere una durata che varia da 1 a 3 giorni, in base all'intensità dei diversi passaggi tematici. È stato sviluppato nell'ambito del progetto D-LEARNING finanziato dal programma Erasmus+ (partenariati strategici). Il partenariato riunisce le organizzazioni provenienti da 6 paesi europei che operano nel settore dell'istruzione degli adulti con diversi target.

La guida viene integrata dal manuale sul Design Thinking* che descrive l'intero processo e suggerisce metodi pratici per completare i differenti passaggi iterativi del processo, e si conclude con 6 casi studio legati al lavoro svolto dalle organizzazioni partner del progetto.

**Il manuale è disponibile all'indirizzo: www.d-learning.vnb.de*

Il Design Thinking e la pandemia Covid19

Durante il ciclo di vita del progetto D-LEARNING, il mondo intero è stato sconvolto dalla pandemia di – che ha determinato dei cambiamenti anche nel mondo della formazione degli adulti. Le organizzazioni partner hanno dovuto creare nuove opportunità per adattare il processo di Design Thinking a nuove circostanze e condizioni a livello nazionale dettate dalla pandemia. Ciò significa che molti metodi suggeriti nel manuale di D-LEARNING devono essere rivalutati alla luce della situazione riscontrata nel contesto locale. D'altra parte, il Design Thinking ha un profondo legame con l'empatia, il processo di risoluzione dei problemi, il lavoro di squadra e il pensiero collaborativo. Ciò indica che abbiamo bisogno di tali metodologie per cercare soluzioni che aiutino a risolvere i problemi umani, come quelli causati dalla pandemia. Ma come possiamo trasmettere fiducia e sicurezza a un gruppo di lavoro, quando alcuni dei principi su cui si basa la collaborazione sono messi in discussione? La verità è che ogni sfida genera delle opportunità, e il Design Thinking ci aiuta a far questo.

Le possibili sfide per un processo di Design Thinking negli ambienti di formazione per adulti potrebbero essere: come si può favorire l'apprendimento tra pari nei workshop online? O ancora: Come possiamo toccare l'emotività dei partecipanti durante un processo di Design Thinking online? Sono molti gli strumenti interattivi che aiutano a procedere in maniera collaborativa. Dalle piattaforme di videoconferenza e webinar alle lavagne interattive, agli strumenti di votazione e i questionari online e molto altro. Gran parte di questi strumenti è riportata sulla Piattaforma Elettronica Per l'Apprendimento degli adulti in Europa (EPALE).

Nei capitoli successivi abbiamo inserito dei post-it con dei consigli e dei trucchetti che mirano a supportarti nelle sessioni di formazione di Design Thinking in questo periodo di restrizioni causato dalla pandemia; sia durante quelle svolte in presenza nel rispetto delle regole di igiene e di distanziamento sociale, sia nel caso delle sessioni virtuali con dei consigli sugli strumenti utili.



OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Entro la fine del workshop, le partecipanti e i partecipanti dovranno essere in grado di:

- ✓ definire una sfida legata a un problema,
- ✓ trovare insieme a tutto il gruppo di lavoro una spiegazione comune al problema,
- ✓ osservare il problema dal punto di vista dell'utente così da ampliare e approfondire il livello di analisi del problema,
- ✓ raccogliere, classificare e raggruppare le osservazioni al fine di classificarle e raggrupparle per poi sintetizzarle in una o più definizioni del problema,
- ✓ ideare delle possibili soluzioni generando e selezionando le idee in modo strutturato,
- ✓ sviluppare dei prototipi per mostrare delle idee concrete, e verificarne il funzionamento presentandoli all'utenza/ o agli stakeholder.



PREPARAZIONE

Preparati!

- ✓ Facilitatrici e facilitatori devono avere familiarità con la metodologia Design Thinking. Il manuale di D-LEARNING può essere un buon punto di partenza per studiare la metodologia.
- ✓ Puoi affidarti al manuale D-LEARNING per ricevere informazioni più dettagliate sul concetto e sul processo di Design Thinking, nonché sul contesto e sulle risorse necessarie
- ✓ Sarà necessario definire una sfida-tipo che possa essere usata nel corso del workshop. Tale sfida deve essere incentrata sull'utente ed essere in grado di ispirare e suscitare emozioni. Non deve prevedere una sola soluzione oppure prevedere dei rigidi canoni ai fini della sua risoluzione.
- ✓ Quando si lavora con docenti degli adulti, può succedere che conoscano già alcuni dei metodi suggeriti per il processo di Design Thinking.
- ✓ Assicurati che tutte le partecipanti e i partecipanti seguano ogni fase del processo – ricorda che alcuni metodi possono sempre essere sostituiti, ma il processo in sé non può mutare.
- ✓ È consigliato che ci sia un/a facilitatore/trice per ogni gruppo di lavoro (per esempio per 15 partecipanti a workshop: 3 facilitatori per 3 gruppi), uno/a di loro avrà il compito di coordinare tutto.
- ✓ L'intero gruppo deve preparare insieme l'intero processo e definire le regole.

Ambiente e risorse

- ✓ Uno spazio che possa essere riorganizzato durante il workshop (un'aula spaziosa, tavoli e sedie pieghevoli, puntine da disegno/ lavagna cancellabile, pareti /finestre su cui attaccare post-it)
- ✓ Cronometro (oggetto o app)
- ✓ Carta da imballaggio
- ✓ Biglietti adesivi (di ogni colore e misura)
- ✓ Adesivi (per esempio per fare le classifiche/le valutazioni)
- ✓ Penne (piccole e grandi)
- ✓ Lettore musicale / e altoparlante
- ✓ Materiale per l'attività di prototipazione (cartoncino, carta, scovolini, mattoncini LEGO, forbici, colla, nastro adesivo, nastri, fascette elastiche, stoffa, spillatrice/ graffette etc.). Cerca di usare il più possibile materiali ecologici.
- ✓ Computer/ proiettore per le presentazioni

Nel corso delle sessioni in presenza, si potrebbe fornire ad ogni partecipante un sacchetto di carta contenente penne, puntine e post-it, al fine di ridurre il rischio di contagio quando ci si scambiano accidentalmente gli effetti personali.

È preferibile ripartire il workshop in più giorni lavorativi (per quanto riguarda sia quelli online che quelli in presenza) in base alle necessità, per esempio dividendole in diverse sezioni in base alle fasi.

Durata

- ✓ 1-3 giorni in base alla mole e all'intensità del lavoro in ogni fase (minimo 8, massimo 18 lezioni).
- ✓ Tieni a mente che nel corso del primo giorno di workshop le tematiche saranno affrontate solo superficialmente.
- ✓ Tra le varie parti del workshop, sono necessarie pause ed attività energizzanti!

IL CONTENUTO DIDATTICO

Il seguente contenuto didattico è diviso in diverse fasi del processo di Design Thinking, come descritto nell'introduzione.

Suggeriamo di mantenere questa struttura in quanto è fondamentale per chiarire che ogni fase è collegata ad un diverso modo di pensare, per esempio le prime tre hanno a che fare esclusivamente con il problema e le ultime tre si occupano della soluzione.

Prima di cominciare con le fasi vere e proprie, i partecipanti devono diventare consapevoli della mentalità del Design Thinking. Il *manuale D-LEARNING* di Design Thinking per chi fornisce l'educazione per adulti, ti fornirà tutte le informazioni necessarie. Nel *manuale D-LEARNING* troverai anche tutte le informazioni necessarie sui vari metodi consigliati per ciascuna fase del processo.

Ogni gruppo deve svolgere un'attività introduttiva e una conclusiva all'inizio e al termine del workshop, sia che si svolga online o in presenza

SESSIONE INIZIALE

- ✓ Sessione plenaria
- ✓ Presentazione della metodologia e del concetto del Design Thinking.

L'introduzione può anche essere fatta virtualmente, qualora si abbia l'opportunità di dividere i gruppi in stanze (come su Zoom). È possibile usare anche gli strumenti di votazione online come le word-clouds, o i questionari online per reperire le aspettative di tutti.

- ✓ Presentazione della sfida presa in esame per il workshop
- ✓ Formazione dei gruppi di lavoro (3-6 partecipanti). I gruppi non si mescolano tra una fase e l'altra, ma stanno insieme fino alla fine del workshop. Suggeriamo di svolgere delle attività di team building al fine di trovare un nome e un motto per il gruppo di lavoro.
- ✓ Durata: 1-2 ore

FASE 1: COMPrensIONE

- ✓ Attività di gruppo
- ✓ Domande ricorrenti: Quale interpretazione comune abbiamo scelto di dare alla sfida? Chi potrebbero essere i soggetti interessati? Quali argomenti legati al motivo principale andrebbero presi in esame? Vi sono delle analogie? Qual è la loro funzione?
- ✓ Metodi suggeriti: autoriflessione, mappe concettuali analisi semantica
- ✓ Occorrente: Una lavagna cancellabile/ carta da imballaggio / penne.
- ✓ Durata: 1-3 ore

Online sono disponibili gratuitamente degli strumenti per creare delle mappe concettuali, come Google Jamboard (più semplice) o Miro (più complesso), che danno alle partecipanti e ai partecipanti l'opportunità di lavorare in maniera collaborativa con dei post-it virtuali simili a quelli utilizzati per le attività in presenza. Suggeriamo a formatrici e formatori di acquisire familiarità con gli strumenti prima di servirsene nel corso del workshop.

FASE 2: OSSERVAZIONE

- ✓ Attività di gruppo
- ✓ Principali quesiti: È stata trovata una risposta a tutti i quesiti posti dalla ricerca? Se no, perché? Sono emersi degli altri quesiti? Siano riusciti/e a studiare e approfondire appieno i temi legati alla sfida? Le interviste sono state opportunamente archiviate in modo tale da poter recuperare rapidamente le informazioni necessarie?
- ✓ Metodi suggeriti: interviste (ad esempio a componenti di altri gruppi di lavoro, oppure, o interviste telefoniche/ videointerviste/ o interviste sul campo), l'immedesimazione (mettersi nei panni di qualcun altro), ricerche documentarie o test culturali (esplorazione del contesto)
- ✓ Occorrente: lista di controllo delle interviste (cfr. l'allegato), smartphone per registrare o riprendere le interviste, carta/ e penna per prendere appunti.
- ✓ Durata: 2-3 ore

Alcune piattaforme offrono l'opportunità di registrare l'intera sessione quando si conducono delle brevi interviste. Per far ciò bisogna accertarsi di avere degli accordi con i soggetti intervistati. È preferibile svolgere delle videointerviste a quelle telefoniche, perché si ricavano molte più informazioni osservando la gestualità della persona che si sottopone all'intervista.

FASE 3: SINTESI

- ✓ Attività di gruppo
- ✓ Principali quesiti: Sono tutti/e soddisfatti/e coinvolti/e in relazione al modo in cui è stato definito il problema? Il gruppo di lavoro è riuscito ad andare al cuore della questione? Il problema è importante per gli/le utenti? Non sono ancora state proposte numerose soluzioni al problema, così come è stato formulato?
- ✓ Metodi suggeriti: Decodificazione e interpretazione delle informazioni, (per raggruppamenti, per esempio con diagrammi/ o grafici cartesiani), creazione di una persona archetipica e definizione del problema (per esempio il punto di vista/ o PDV)
- ✓ Occorrente: Lavagna cancellabile/ carta da imballaggio, post-it/ penne e adesivi.
- ✓ Durata: 1-3 ore

Se si decide di farlo online, si potrebbero usare strumenti digitali affini come suggerito nella Fase 1.

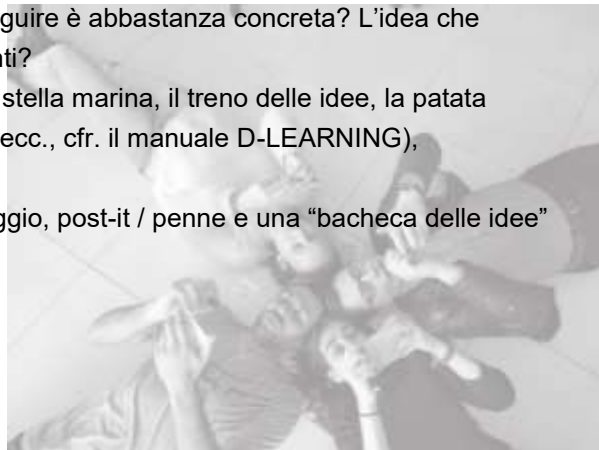


FASE 4: IDEAZIONE

- ✓ Attività di gruppo
- ✓ Principali quesiti: Abbiamo preso in esame tutte le varie direzioni? Siamo contenti/e dell'idea che stiamo perseguendo? L'idea che intendiamo perseguire è abbastanza concreta? L'idea che abbiamo scelto potrà davvero essere utile agli utenti?
- ✓ Metodi suggeriti: attività di brainstorming (ad es., la stella marina, il treno delle idee, la patata bollente, la torre di idee o lo "shopping" delle idee, ecc., cfr. il manuale D-LEARNING), raggruppamento/ votazione
- ✓ Occorrente: Lavagna cancellabile/ carta da imballaggio, post-it / penne e una "bacheca delle idee" (vedi il modulo tra gli allegati)
- ✓ Durata: 1-3 ore

In questa fase, alle partecipanti e ai partecipanti si chiede di sviluppare una grande quantità di idee nel più breve tempo possibile, ma alcuni di questi metodi suggeriti potrebbero non essere consoni quando vigono delle precise regole di distanziamento.

Sugeriamo di usare delle applicazioni online, come le lavagne digitali.



FASE 5: PROTOTIPAZIONE

- ✓ Attività di gruppo
- ✓ Principali quesiti: Che cosa intende fare il gruppo con il prototipo? Che tipo di esperienza si intende offrire? Chi dovrebbe servirsi del prototipo? Qual è la funzione principale dell'idea?
- ✓ Metodi suggeriti: bricolage creativo, il processo di storyboard, giochi di ruolo, le videoregistrazioni... (sii creativo, e lascia che i partecipanti usino la loro creatività)
- ✓ Occorrente: Materiali necessari alla prototipazione
- ✓ Durata: 1-2 ore

Per essere creativi è necessario avere la possibilità di condividere e scambiarsi opinioni. Chi lavora in un piccolo gruppo locale, ha la possibilità di incontrarsi di persona e sviluppare dei prototipi senza coinvolgere il resto dei partecipanti. Così facendo è possibile per diminuire il rischio di contagio.

FASE 6: SPERIMENTAZIONE

- ✓ Sessione plenaria
- ✓ Principali quesiti: Il prototipo risponde davvero alle esigenze degli utenti? La soluzione proposta soddisfa le esigenze degli utenti? Quali lezioni è possibile ricavare dalla sperimentazione? È stata sperimentata la soluzione giusta? È possibile rielaborare il prototipo? Qual è il prossimo passo? Metodi suggeriti: giochi di ruolo, presentazioni, interviste, ... (in base al prototipo messo a punto)
- ✓ Occorrente: carta e penna/ videocamera per documentare la sessione
- ✓ Durata: 1-2 ore

Nel caso in cui la sessione si tenga online è necessario servirsi di strumenti che consentano di registrare l'evento, in alternativa è possibile ricorrere alla fotocamera nel cellulare. Questo permetterà alle partecipanti e ai partecipanti di riflettere facilmente sui risultati dell'analisi.

VALUTAZIONE

Vi sono diversi strumenti di valutazione online, disponibili gratuitamente. Si pensi, ad esempio, ai questionari di autovalutazione.

- ✓ Si consiglia una verifica ex-post. Questa può essere fatta con dei questionari che si fanno girare dopo il workshop.
- ✓ Nonostante ciò, dato che dovrai congedare il gruppo di lavoro, sarebbe bene raccogliere le reazioni a caldo delle partecipanti e dei partecipanti, come nel caso dei "feedback lampo".



ATTIVITÀ ENERGIZZANTI

Svolgere delle attività energizzanti consente di liberare la mente e divertirsi prima di mettersi a lavoro. Gli esercizi di “riscaldamento” sono usati per cominciare una sessione di lavoro in modo divertente e cooperativo, per favorire il processo di team building, o semplicemente per fare risvegliare il gruppo nel corso del calo pomeridiano.

Su Internet si trovano infinite variazioni di attività energizzanti e di riscaldamento. Nello specifico, da quando è scoppiata la pandemia di Covid-19, sono stati elaborati nuovi esercizi di questo tipo per andare incontro alle esigenze di chi tiene seminari e laboratori online. Il presente elenco fornisce solo alcuni consigli che possono essere utili per arricchire i corsi di formazione sul Design Thinking.

Quelli utilizzabili anche online sono contrassegnati dall'icona del PC 🖥️.

Tocca il blu 🖥️

Tocca il blu è un'attività energizzante che è stata utilizzata per molti anni ed è adatta sia alle sessioni in presenza che a quelle online. Il gioco comincia con il/la facilitatore/trice che grida un comando del tipo “toccate il blu” o “toccate qualcosa di caldo”. Quindi ogni partecipante dovrà muoversi e toccare un oggetto che abbia la caratteristica enunciata e che potrebbe trovarsi sulla propria scrivania o libreria, nonché indosso. L'ultima persona che troverà l'oggetto dovrà selezionare l'attributo successivo.

Sei vuoi rendere il gioco un po' più competitivo, da' a tutti quindici secondi per trovare l'oggetto e coloro che non riescono a portare a termine il compito in tempo. Continua a giocare e rendi le cose più difficili o riduci il tempo finché non rimane un solo giocatore. Sugeriamo di svolgere dei turni rapidi nel corso del workshop per mantenere le partecipanti e i partecipanti in movimento.

L'applauso danese (o il Super Mega Batti Cinque)

Per poter svolgere questo gioco serve un numero pari di partecipanti. Bastano due sole persone! Se il gruppo è costituito da un numero dispari di partecipanti lasciati coinvolgere nel gioco. Questa attività è molto utile quando i membri di un gruppo appaiono stanco e hanno bisogno di un'iniezione di energia immediata. Dopodiché tutti quanti vorranno continuare a giocarci!

I giocatori si disporranno su due file poste l'una di fronte all'altra. Quando il gioco comincia tutti devono battere le mani sulle cosce allo stesso momento. Quindi, dovranno distendere le braccia verso l'alto. In seguito, dovranno di nuovo battere le mani sulle cosce, e dopo muovere entrambe le mani verso destra; quindi verso sinistra. A questo punto si battono di nuovo le mani sulle cosce e si dà un doppio batti cinque (con tutte e due le mani). Dopo questa mossa, tutti avranno ripetuto i movimenti previsti dal gioco e comincia il gioco vero e proprio:

Tutti battono le mani sulle cosce nello stesso momento, e ogni persona decide individualmente se portare le mani in alto, a sinistra o a destra. Se entrambi i partner hanno scelto la stessa mossa, si daranno il doppio cinque – altrimenti dovranno battere di nuovo le mani sulle cosce. Il ritmo si accelera sempre più! Dopo cinque minuti (in base al tempo a disposizione) il gioco termina, e tutti saranno pieni di gioia ed energia!

Indovina la scrivania

Si tratta di un'attività energizzante virtuale e divertente che aiuta i team a conoscersi e condividere le pratiche di lavoro a distanza. Si comincia invitando ogni partecipante a scattare una foto della propria scrivania o della postazione di lavoro a distanza e inviarla al/la formatore/trice che le metterà poi insieme su una lavagna virtuale o un documento collaborativo senza indicare il nome del/la proprietario/a.

Al posto della scrivania, è possibile far indovinare il/la proprietario/a dell'animale domestico/ di una pianta/ o un oggetto ritenuto significativo attraverso una foto.

Durante il primo round, bisogna scegliere un/a partecipante di cui si dovrà indovinare la scrivania al termine di una votazione da parte del gruppo. Al termine di ogni round, il partecipante la cui scrivania è stata individuata dovrà indicare chi gli succederà. E qui arriva il bello. Quando arriva il proprio turno, bisogna convincere il gruppo che la propria scrivania appartiene a qualcun altro per poter ricevere un punto. E fai un punto anche se riesci ad indovinare la scrivania giusta mentre sei il giudice!

L'isola deserta

Nel Design Thinking, i gruppi di lavoro devono spesso far fronte a situazioni difficili e condizioni mutevoli. Questa attività energizzante a distanza è pensata per aiutare le partecipanti e i partecipanti a collaborare, far valere il pensiero creativo e usare la propria capacità decisionale ragionando intorno a una metafora comune in grado di dar vita a discussioni interessanti!

Prima di tutto riporta una lista di oggetti ritrovati sull'isola su un documento Google o una lavagna online – se puoi, includi anche delle immagini! Dopo dividi il gruppo in due squadre e falli collegare a delle stanze su Zoom o Slack. Le squadre dovranno scegliere insieme gli oggetti che potrebbero aiutarli a sopravvivere.

Incoraggia le squadre a scrivere quale oggetto e perché, o se sono in vena creativa, di disegnare le loro risposte sulla lavagna: tale strategia può rivelarsi fondamentale nel rendere l'esercizio efficace. Quando le squadre avranno deciso, chiedi loro di presentare le loro scelte e riflettete insieme.

Cammina/ Fermatevi / Applaudi/ Salta

Quest'attività energizzante prettamente fisica si può svolgere con un numero illimitato di partecipanti, posto che vi sia lo spazio necessario per muoversi. Se non si può fare all'interno, cerca uno spazio all'aria aperta!

Le partecipanti e i partecipanti si muovono liberamente nella stanza/ nello spazio a disposizione. Se il/la facilitatore/trice grida "Saltate!" tutti devono saltare, se grida "Applaudite!" tutti battono le mani, "Fermatevi!" significa che non ci si deve muovere e "Camminate!" invece continuare a muoversi. Dopo un po' di tempo, il/la facilitatore/trice annuncerà un cambio: adesso le azioni saranno invertite tra loro (Fermarsi= muoversi, muoversi=fermarsi, applaudire=saltare e saltare=applaudire). Si potrebbe ampliare il gioco con dei comandi extra, ma bisogna accertarsi che tutti siano capaci di tenerli a mente.

Il gioco della palla da giocoliere

È il tipico esercizio di riscaldamento che aiuta i partecipanti a creare un legame tra loro all'inizio del workshop. Le partecipanti e i partecipanti formeranno un cerchio. Il/la formatore/ trice comincia lanciando la palla a qualcuno del cerchio dicendo il suo nome mentre la tira.

Si continua così a prendere e lanciare la palla stabilendo un determinato ordine. Ogni persona deve ricordare da chi riceve la palla e a chi deve rilanciare.

Dopo 2 giri, quando tutti avranno ricevuto la palla, e quindi stabilito un andamento ben preciso, introduci una o due palle cosicché ci siano sempre più palle che seguono il percorso prestabilito.

Se non è possibile usare la palla per ragioni di distanziamento, è possibile svolgere lo stesso gioco a distanza, lanciando una palla immaginaria a uno dei partecipanti e chiamandolo per nome dopo aver cercato un contatto visivo. In questo caso, si potrà aumentare la velocità.

RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Cosa fare se...

...le partecipanti e i partecipanti perdono troppo tempo a dibattere dei problemi:

Occorre essere chiari sin dall'inizio in merito alla durata di ogni attività e che tutti sentano il segnale prescelto che segna che il tempo a disposizione è finito. Bisogna sempre ricordare alle partecipanti e ai partecipanti quando mancano pochi minuti al termine dell'attività (avete gli ultimi 4 minuti, ecc.)

...le partecipanti e i partecipanti litigano invece di discutere:

Facilitatrici e facilitatori sono chiamati a intervenire per allentare le tensioni, utilizzando delle attività energizzanti o di team building. Se i problemi dovessero persistere, permetti al gruppo di esprimere e affrontare le proprie preoccupazioni attraverso il dialogo.

...le partecipanti e i partecipanti sembrano stanchi/ o annoiati:

Non prenderla sul personale! Ci sono molti motivi per cui le partecipanti e i partecipanti possano non essere in piena forma. Pause frequenti, attività energizzanti, snack e bevande possono aiutare il gruppo ad interessarsi di più ed essere più attivo.

...le partecipanti e i partecipanti sembrano non cogliere il senso delle attività e sono troppo coinvolti dal produrre dei risultati tangibili, ad esempio un prototipo funzionante:

Ricorda i principi fondamentali del workshop e ripeti che quest'ultimo non è fatto per dare vita a prodotti e servizi veri e propri, ma è un percorso che porta solo in un secondo momento a soluzioni/ servizi. Ricorri a molti esempi e chiarisci i processi, i termini e i materiali.

...lo spazio a disposizioni è limitato o le condizioni metereologiche non consentono di fare molto movimento, attività energizzanti, ecc.:

Dai importanza al rispetto del programma e della durata di ogni fase e di ogni attività.

Ricorda l'importanza di parlare sottovoce e di lavorare in gruppi più piccoli. Svolgi attività che abbiano un carattere più intellettuale che fisico.

...le partecipanti e i partecipanti hanno background differenti, e sembrano essere troppo diversi:

Resisti alla tentazione di raggruppare le partecipanti e i partecipanti in base alle loro affinità. Siamo portati a cercare la compagnia di persone simili a noi, ma ciò può costituire un limite per l'ispirazione e l'originalità delle idee. Bisogna incoraggiare una maggiore diversificazione fra i gruppi, separando quelli che appaiono troppo omogenei.

...ci sono delle restrizioni che limitano il tempo a disposizione:

Incoraggia le partecipanti e i partecipanti a familiarizzare con alcune delle idee e concetti prima che la formazione/ e il workshop abbiano inizio e procura loro il materiale (il manuale) che potranno usare quando lo ritengono necessario e con i loro tempi. Questo li aiuterà ad acquisire maggiore sicurezza e allevierà lo stress nel caso in cui sfugga loro qualcosa durante la formazione.

...alcuni partecipanti si sentono sopraffatti da determinati componenti del gruppo:

Nel corso della formazione emergeranno delle dinamiche di gruppo. Bisogna far sì che tutte le persone possano avere la possibilità di esprimere la loro opinione ed offrire i loro feedback e le loro idee. Facilitatrici e facilitatori dovrebbero guidare i team in un processo di riflessione e lavoro collettivo.

...i gruppi non hanno una buona dinamica al loro interno e le persone si sentono messe da parte e cominciano a perdere ogni interesse:

Facilitatrici e facilitatori devono monitorare il processo del lavoro di squadra e intervenire quando notano qualcosa del genere. Uno degli approcci più efficaci è quello di concentrarsi sulle attività iniziali e di chiusura in modo tale da permettere alle persone di creare dei legami e suscitare e accrescere il loro interesse. La creazione di legami personali facilita la creazione di un clima di coesione durante tutta la formazione

RISORSE DIDATTICHE

- ✓ Il *manuale D-LEARNING*
- ✓ Toolkit per il Design Thinking rivolto ad educatrici ed educatori: <https://designthinkingforeducators.com/>
- ✓ Toolkit per i progetti di gruppo ispirati al metodo del design thinking: <https://medialabamsterdam.com/toolkit/>
- ✓ The Field Guide to Human-Centered Design: <http://www.designkit.org/resources/1>
- ✓ Critica del Design Thinking: <http://bit.ly/2VN6fYW>
- ✓ Bibliografia sul design dell'interazione: <https://www.interaction-design.org/literature>
- ✓ Strumenti per servirsi dei principi del design incentrato sull'utente nel corso di progetti: <https://methods.18f.gov/>
- ✓ Design Thinking Bootleg (PDF): <https://dschool.stanford.edu/s/9wuqfxx68fy8xu67khdiliueusae4i>

Il manuale di D-LEARNING contiene una lista completa di risorse.

ALLEGATI

Linee guida per le interviste

1. Introduzione

Obiettivo: creare un legame di fiducia e mettere a proprio agio la persona intervistata.

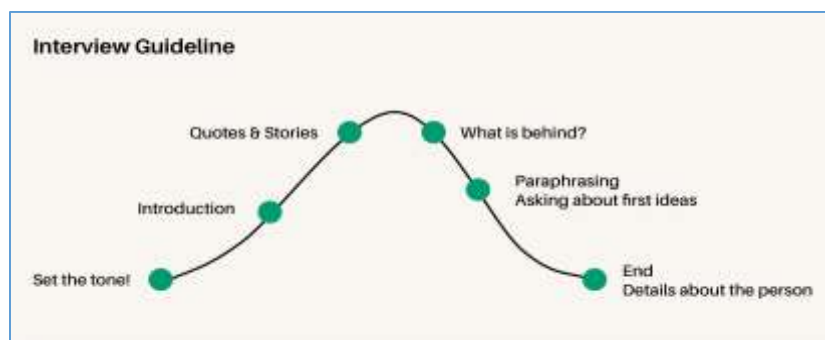
Contenuto:

- ✓ Ringraziamenti
- ✓ Breve presentazione delle persone, del progetto e dell'istituzione/ o dell'azienda
- ✓ Garanzia dell'anonimato
- ✓ Spiegazione riguardo alla gestione e all'elaborazione dei dati
- ✓ Informativa sulla privacy e dichiarazione di impegno alla riservatezza (se necessario)
- ✓ Ragioni e obiettivi dell'intervista
- ✓ Autorizzazione alla registrazione
- ✓ Processo comunicativo (Aspettative?)
- ✓ Tutto è facoltativo
- ✓ Non ci sono risposte sbagliate
- ✓ Interessarsi all'individuo e alle sue esperienze personali
- ✓ Vedere la persona come "esperto"
- ✓ Rispondere alle domande che ti vengono poste

2. Fase preliminare

Obiettivo: Creare una situazione in cui la persona intervistata si senta accolta e a proprio agio consente di ridurre le sue insicurezze.

Contenuto: Domande generali, come la presentazione dell'intervistato/a, chiedendogli di informazioni generali



Svolgimento di un'intervista

3. Introduzione all'argomento

Obiettivo: introdurre la tematica ai soggetti intervistati, cercare di far loro raccontare delle storie e cercare di comprendere la terminologia utilizzata dalla persona.

Contenuto:

- ✓ Domande a risposta aperte
- ✓ Informarsi sulle esperienze per lasciare le persone raccontare delle storie, per esempio "Mi parli dell'ultima volta che ha..."

4. Andare più a fondo

Obiettivo: Maintain a situation in which the interviewee feels welcome and comfortable, reduce uncertainties.

Contenuto:

- ✓ Porre domande sia aperte e che richiedono risposte dettagliate
- ✓ Cercare di ottenere delle descrizioni chiare ed evidenti dei fatti (ad es., “Che cosa è successo esattamente in quel momento?”, “Come ti sei sentito nel vivere quell’esperienza?”)
- ✓ Chiedere esempi, dettagli e precisazioni
- ✓ È necessario porre delle domande che consentano di comprendere lo svolgimento dei fatti, raccogliere dati, informarsi sui fattori causali.

5. Verso la fine

Obiettivo: Verificare le proprie ipotesi, assicurarsi di aver compreso la persona intervistata, lasciare spazio a argomenti non ancora affrontati.

Contenuto:

- ✓ Ask Porre domande che vanno concretamente al nocciolo della questione.
- ✓ Riassumere quello che si è capito
- ✓ Introdurre tematiche non ancora affrontate

6. Fine

Obiettivo: Creare una buona atmosfera, ringraziare e interrompere la registrazione.

Contenuto:

- ✓ Ringraziamenti
- ✓ È stato molto interessante per noi/ ci ha aiutato molto...

7. Al termine dell’intervista

Spesso dopo l’intervista, quando si conclude la parte formale, le persone aggiungono qualcosa di cui non si è parlato prima o parlano più apertamente di una determinata tematica, per esempio: prima che me ne vada.

Lista di controllo:

- ✓ 1 persona incaricata di porre domande e una di prendere appunti;
- ✓ Immagini e caratteristiche;
- ✓ Osservare e prestare attenzione ai dettagli, ai comportamenti, al contesto e all’ambiente;
- ✓ Applicare il principio 80/20 (il/la ricercatore/trice può occupare soltanto il 20% della discussione);
- ✓ Porre domande a risposta aperta;
- ✓ Non porre domande allusive;
- ✓ Incoraggiare il soggetto intervistato a condividere esperienze buone/cattive in un dato contesto;
- ✓ Chiedere sempre perché;
- ✓ È necessario informarsi su: storie; esigenze; sorprese.
- ✓ Cercare di estrapolare delle citazioni utili in futuro!!!

Idee per una “bacheca delle idee”

Idea Dashboard

Name

Tagline

What is your idea all about

Sketch it!

How does your idea work? For Whom is your idea?

Why is your idea meaningful for your user(s)?

SUL PROGETTO

Il progetto D-LEARNING consiste nell'adattare la metodologia del Design Thinking ai centri di formazione degli adulti, al fine di fornire ad educatrici ed educatori uno strumento all'avanguardia volto a favorire la creazione di opportunità di apprendimento e di materiali didattici di qualità (contenuti formativi, ambienti di e-learning, giochi educativi e altro). La metodologia del Design Thinking è un metodo dall'efficacia comprovata che mira alla risoluzione dei problemi allo scopo di produrre dei risultati costruttivi per il futuro. Il ricorso a questa metodologia, che si fonda su un approccio umano all'innovazione, favorisce lo studio approfondito dei problemi dell'utente. Il progetto contribuisce a migliorare, quindi, la qualità dell'offerta formativa rivolta alle discenti e ai discenti adulti poiché tiene conto delle loro esigenze e delle loro inclinazioni.

Il consorzio è costituito da sei organizzazioni partner provenienti da diversi Paesi europei che combinano diverse esperienze nel campo della cooperazione europea ed iniziative relative alla promozione di pratiche e strategie educative a livello locale, nazionale e transnazionale:



Compass GmbH (Austria)
www.compass4you.at



SYNTHESIS Center for Research and Education (Cyprus)
www.synthesis-center.org



Videnscenter for Integration / Vejle Kommune (Denmark)
www.vifin.dk



Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.
(Germany)
www.vnb.de



CESIE (Italy)
www.cesie.org



Eco Logic (North Macedonia)
www.eco-logic.mk



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea