


Training design canvas




Learning impact




- Quali saranno gli impatti sulla vita personale e professionale dei partecipanti?
- Come li misuri?
- Come li rendi noti?
- Quali sono gli impatti potenziali sull'ecosistema territoriale? (educativo, sociale, culturale, economico, etc.)
- Come li misuri?
- Come li rendi noti?
- Quali indicatori, strategie, tempi e strumenti di monitoraggio intendi adottare?
- Come li integri nel corso?

Evaluation plan




- Come misuri il livello iniziale di competenza dei partecipanti? (ad es. self assesment)
- Come valuti e misuri il conseguimento del livello finale?
- Come verifichi il progresso e/o l'apprendimento?
- Quali strumenti di valutazione usi?
- Quali sono i tempi e gli strumenti di verifica (prima, durante e dopo il corso)
- Come e quando certifichi i risultati?
- Ti avvarrai di valutatori/validatori esterni? Se si, come pensi di strutturare il processo di valutazione/validazione?

Training goals




- Quali conoscenze e/o competenze i partecipanti potranno apprendere e migliorare attraverso il tuo percorso di training?
- Al termine del corso quali conoscenze, concetti, strumenti e/o abilità dovrebbero conoscere o saper usare i partecipanti?
- Qual è il valore individuale, collettivo, professionale e personale che può generare il tuo progetto formativo?

Target audience



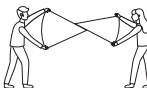
- Quali sono i fabbisogni formativi dei tuoi partecipanti?
- Qual è il numero minimo e massimo di partecipanti da coinvolgere per garantire un buon livello di efficacia del corso?
- Puoi descrivere in dettaglio il profilo (o i profili) dei destinatari del tuo percorso di training?
- Come puoi bilanciare i fabbisogni e gli obiettivi individuali nel caso di una classe mista?

Learning contents, structure, tools & methodology




- Quali sono le tematiche principali sulle quali si concentra il tuo training?
- Puoi disegnare una struttura dettagliata del corso? (moduli, unità formative, learning objective, ecc.)
- Qual è la durata del corso?
- Qual è la durata di ciascun modulo?
- Quali parti del corso saranno online?
- Quali strumenti digitali utilizzerai?
- Quali parti saranno offline?
- Quali strumenti/materiali utilizzerai?
- Quante professionalità pensi di coinvolgere?
- Con quali ruoli?
- Quali modelli e/o metodologie pensi di utilizzare? (ad es. formazione assistita, self training, collaborativa, formale e/o non - formale, etc.)
- C'è equilibrio tra teoria, attività pratiche e self study?
- Il corso prevede forme di work/lab experience? (esercitazioni pratiche, tirocini, laboratori, attività di prototipizzazione, etc.)
- Se si, puoi descriverle in dettaglio?

External connections



- Quali partner strategici puoi coinvolgere? Come?
- Quali ruoli avrebbero?
- Esistono altri percorsi (buone pratiche) connessi al tuo progetto formativo?
- Puoi raccogliere, selezionare e usare "open educational resources"?
- Esistono strumenti formativi che possano essere integrati?

Communication strategies



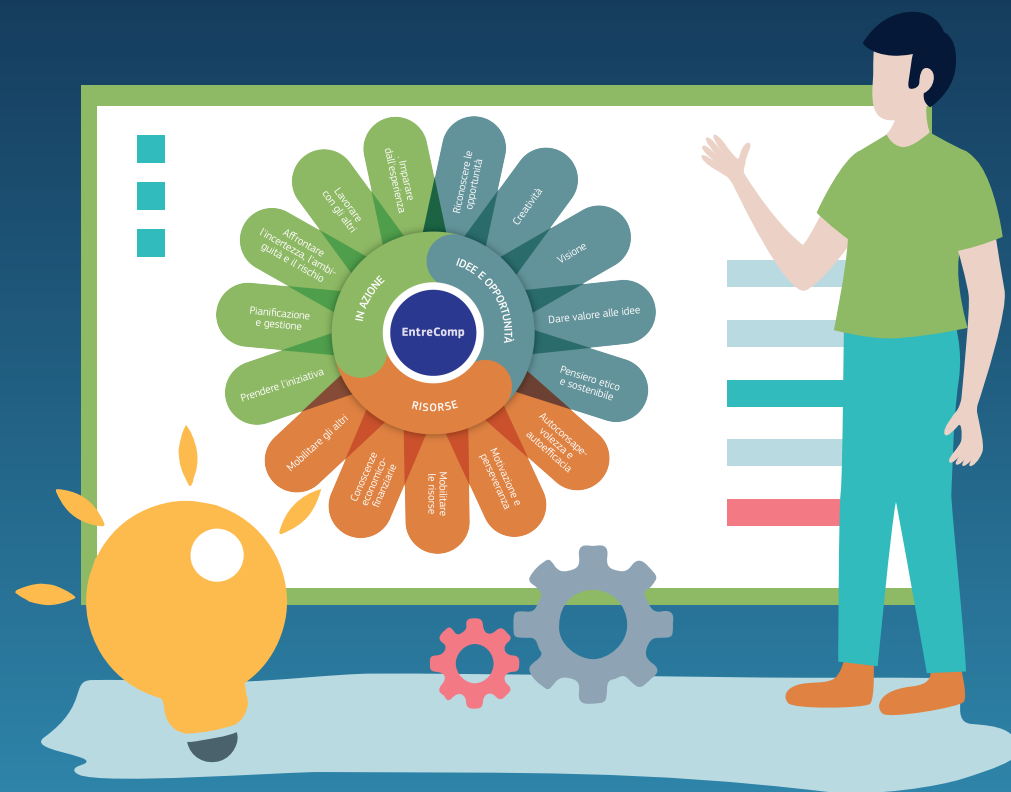
- Quali canali e strumenti userai per promuovere il tuo corso?
- Quale linguaggio e approccio comunicativo pensi sia più efficace per il tuo target group?
- Puoi descrivere in dettaglio la strategia che attuerai per reclutare i tuoi partecipanti?
- Se hai previsto una sezione online, quali piattaforme o software utilizzerai?

Uno strumento per

- * formatori (V.E.T. trainers)
- * facilitatori & coaches
- * mentori

che operano in differenti contesti:

Enti di formazione professionale,
Incubatori, Acceleratori,
Co-working, Hub creativi, etc.



Come usare il T.D.C.





Il Training Design Canvas in dettaglio

1. Training goals

- Quali conoscenze e/o competenze i partecipanti potranno apprendere e migliorare attraverso il tuo percorso di training?
- Al termine del corso quali conoscenze, concetti, strumenti e/o abilità dovrebbero conoscere o saper usare i partecipanti?
- Qual è il valore individuale, collettivo, professionale e personale che può generare il tuo progetto formativo?



2. Target audience

- Quali sono i fabbisogni formativi dei tuoi partecipanti?
- Qual è il numero minimo e massimo di partecipanti da coinvolgere per garantire un buon livello di efficacia del corso?
- Puoi descrivere in dettaglio il profilo (o i profili) dei destinatari del tuo percorso di training?
- Come puoi bilanciare i fabbisogni e gli obiettivi individuali nel caso di una classe mista?



3. Learning contents, structure, tools & methodology

- Quali sono le tematiche principali sulle quali si concentra il tuo training?
- Puoi disegnare una struttura dettagliata del corso? (moduli, unità formative, learning objective, ecc.)
- Qual è la durata del corso?
- Qual è la durata di ciascun modulo?
- Quali parti del corso saranno online?
- Quali strumenti digitali utilizzerai?
- Quali parti saranno offline?
- Quali strumenti/materiali utilizzerai?
- Quante professionalità pensi di coinvolgere? Con quali ruoli?
- Quali modelli e/o metodologie pensi di utilizzare? (ad es. formazione assistita, self training, collaborativa, formale e/o non - formale, etc.)
- C'è equilibrio tra teoria, attività pratiche e self study?
- Il corso prevede forme di work/lab experience? (esercitazioni pratiche, tirocini, laboratori, attività di prototipizzazione, etc.)
- Se sì, puoi descriverle in dettaglio?



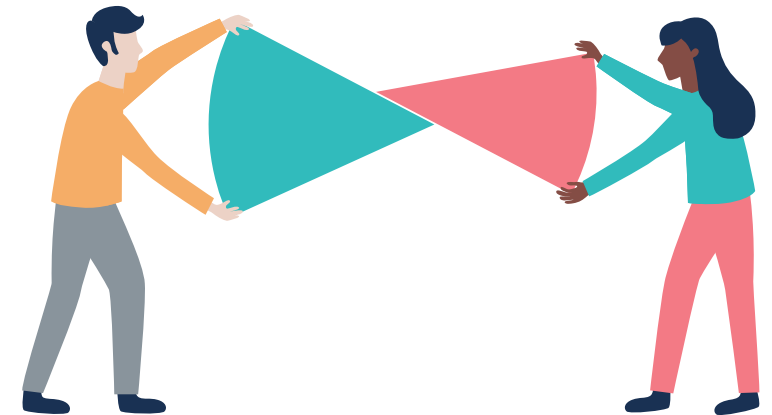
4. Communication strategies

- Quali canali e strumenti userai per promuovere il tuo corso?
- Quale linguaggio e approccio comunicativo pensi sia più efficace per il tuo target group?
- Puoi descrivere in dettaglio la strategia che attuerai per reclutare i tuoi partecipanti?
- Se hai previsto una sezione online, quali piattaforme o software utilizzerai?



5. External connections

- Quali partner strategici puoi coinvolgere? Come?
- Quali ruoli avrebbero?
- Esistono altri percorsi (buone pratiche) connessi al tuo progetto formativo?
- Puoi raccogliere, selezionare e usare “open educational resources”?
- Esistono strumenti formativi che possano essere integrati?



6. Learning impacts

- Quali saranno gli impatti sulla vita personale e professionale dei partecipanti?
- Come li misuri?
- Come li rendi noti?
- Quali sono gli impatti potenziali sull'ecosistema territoriale? (educativo, sociale, culturale, economico, etc.)
- Come li misuri?
- Come li rendi noti?
- Quali indicatori, strategie, tempi e strumenti di monitoraggio intendi adottare?
- Come li integri nel corso?



7. Evaluation plan

- Come misuri il livello iniziale di competenza dei partecipanti? (ad es. self assesment)
- Come valuti e misuri il conseguimento del livello finale?
- Come verifichi i progresso e/o l'apprendimento?
- Quali strumenti di valutazione usi?
- Quali sono i tempi e gli strumenti di verifica? (prima, durante e dopo il corso)
- Come e quando certifichi i risultati?
- Ti avvarrai di valutatori/validatori esterni? Se si, come pensi di strutturare il processo di valutazione/validazione?





Suggerimenti utili

La formazione come esperienza

Non basta ascoltare, serve agire!

La scelta del luogo, della disposizione di sedie e tavoli, degli strumenti tecnologici, la scelta delle azioni da fare insieme, aiutano a rendere attivo il processo di formazione e facilitano una maggiore interiorizzazione dei contenuti e una più immediata capacità di applicazione.



Formazione e gamification

I tuoi percorsi di training si rivolgono a partecipanti che appartengono alle cosiddette generazioni “Millennial” e “Z” e sono avvezzi a logiche e meccanismi simili a quelli dei giochi. Per rendere più efficace la formazione, puoi prevedere una interazione dinamica e con missioni e compiti da portare a termine, così da combinare esperienza e coinvolgimento per obiettivi! La sana competizione aiuta a motivare e a restare focalizzati sugli obiettivi!



Formazione e role play

Il gioco dei ruoli (venditore-cliente/ partner/competitor, etc.) consente di comprendere le aspettative e i pregiudizi che accompagnano uno specifico ruolo, esplorare dinamiche organizzative critiche e anticipare reazioni a fronte di cambiamenti, anche inaspettati. Il contesto, i tempi e gli scopi del Role Play consentono di sviluppare relazioni e scambi attraverso l'interazione dei partecipanti.



Strumenti digitali a supporto

Personalizza - parti dai bisogni!

La formazione digitale consente di “cucire su misura” un percorso/progetto formativo, serve però partire da una buona analisi dei bisogni (anche individuali) per ottenere risultati efficace

Riduci - meno è meglio!

La formazione online (live streaming, blog, video, podcast, webinar, MOOC) prevede di valutare accuratamente tempi ed efficacia nel trasferimento dei contenuti, ma serve sempre considerare una interazione con i partecipanti. Buona regola sarebbe spezzettare i contenuti, ridurre i tempi, prevedere una interazione live o post training!

Coinvolgi - che sia live o recorded, trova sempre il modo di coinvolgere i partecipanti!

Un toolkit di esercizi da svolgere, una condivisione dei risultati in gruppo o individualmente con il trainer, aiutano a mantenere alta l'interazione e garantiscono un maggiore raggiungimento dell'obiettivo.

Crea connessioni

Le chat o gli strumenti di messaggistica aiutano a tenere vive le connessioni tra i partecipanti e facilitano l'interazione con il trainer. Il successo di un percorso formativo si raggiunge anche tramite l'affiatamento, l'empatia e l'attivazione delle persone.



Design tips

Visualizzare aiuta ad apprendere più velocemente e la co-costruzione di elementi grafici e di design coinvolge i partecipanti e stimola la creatività collettiva.

Come fare?

Munisciti di grandi fogli bianchi, pennarelli, post-it e dai ad ogni partecipante la possibilità di raccontare e condividere momento per momento quello che impara, le sensazioni che prova. La formazione non è solo concetti ma anche forme, colori, emozioni ed esperienze!



Brainwriting o Mappe mentali:

combinare parole e forme facilita la narrazione e la fruizione e aiuta a fissare concetti chiave



Interviste: chiedi ai partecipanti di intervistarsi a vicenda, aiutali a strutturare le domande chiave e raccogli le risposte. Non concentrarti solo sull'apprendimento cognitivo, in questa fase spingi su quello sociale!



Journaling: avvia una mini redazione e momento per momento chiedi a tutti di scrivere qualche riga che racconti l'esperienza formativa

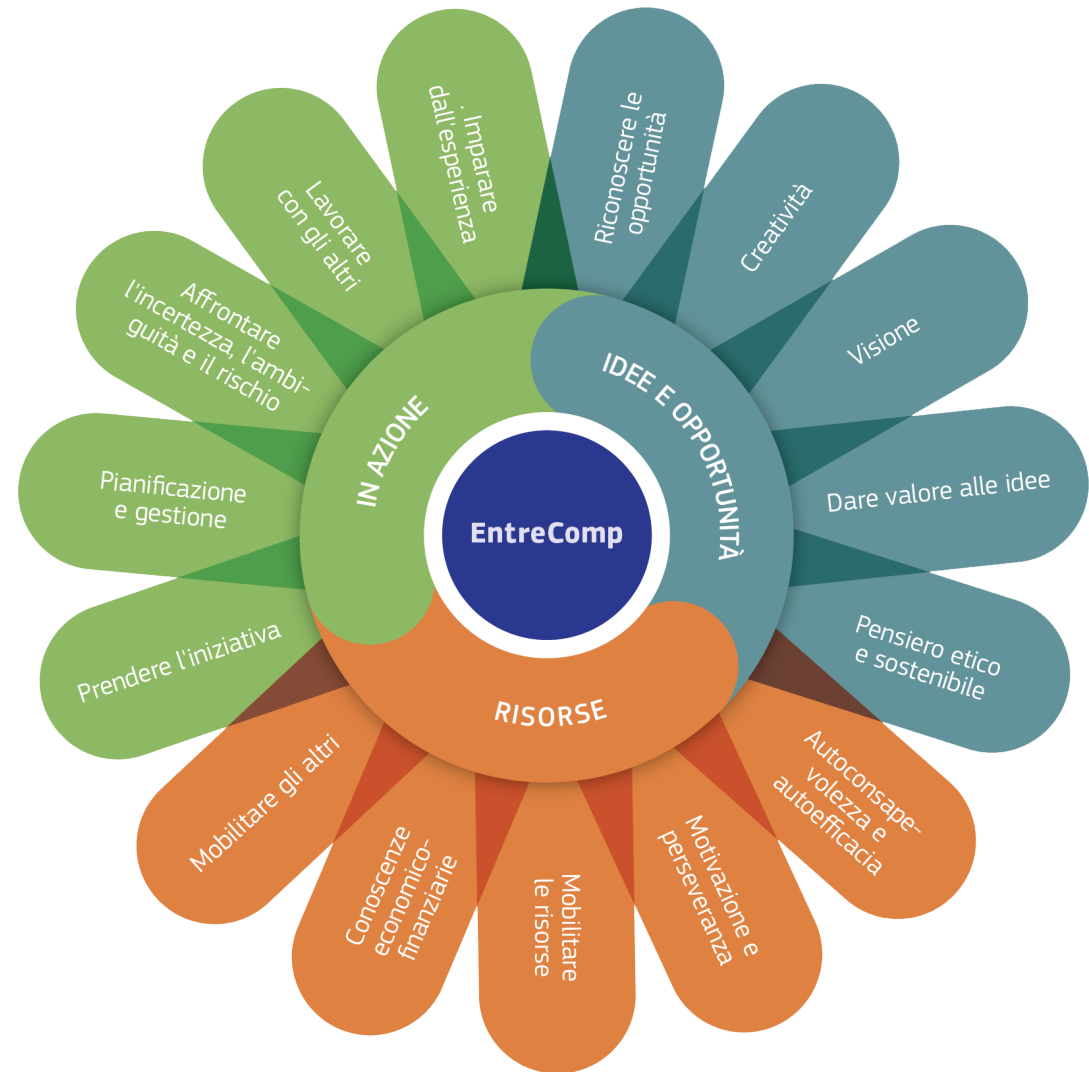
Conoscenze + competenze

Siamo nel XXI sec, in cui le cosiddette soft skills contano moltissimo!

L'**EntreComp** (*Entrepreneurship Competences*) è il quadro di riferimento per le competenze imprenditoriali, un ponte tra i mondi dell'educazione e del lavoro, suddiviso in 3 macro aree composte da 15 competenze chiave, che sviluppano 60 priorità tematiche e 442 risultati di apprendimento.

Scopri come migliorare e valutare le competenze imprenditoriali dei tuoi partecipanti sul sito entrecompitalia.it

Scarica la guida che ti aiuta a usare EntreComp per la tua formazione.





Attribuzione - Non commerciale
Condividi allo stesso modo 3.0 Italia (CC BY-NC-SA 3.0 IT)

Tu sei libero di:

Condividere

riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato

Modificare

remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere

Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:



Attribuzione

Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.



NonCommerciale

Non puoi utilizzare il materiale per scopi commerciali.



StessaLicenza

Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario.

Divieto di restrizioni aggiuntive

Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.