



PR 3

Open Guide for VET Providers

Leader: Exeo Lab



Co-funded by
the European Union

INDICE

Preambolo

- > Introduzione al progetto e obiettivi

Introduzione

- > L'obiettivo della Guida per gli enti di formazione professionale
- > La struttura della Guida e come usarla
- > Metodologia impiegata: formazione attiva (definizione, obiettivi e benefici)

Come erogare un corso di formazione

- > Coinvolgere i discenti nel processo formativo
- > Creare un ambiente formativo positivo e stimolante
- > Focus sui discenti: come migliorare le soft skills e le competenze manageriali
- > Rendere la formazione un'esperienza di apprendimento personale - impatto del corso di formazione sui formatori

Modulo 1: Imprese sociali, gestione e funzionamento

- > Risultati dell'apprendimento
- > Attività di apprendimento basate sull' AT

Modulo 2: Creare strategie in un'ottica finanziaria

- > Risultati dell'apprendimento
- > Learning activities basate sull' AT

Modulo 3: Finanziare le imprese sociali

- > Risultati dell'apprendimento
- > Attività di apprendimento basate sull' AT

Modulo 4: Imprenditorialità sociale ed etica aziendale

- > Risultati dell'apprendimento
- > Attività di apprendimento basate sull' AT

Consigli per lo svolgimento delle attività

- > Formazione online
- > Formazione in presenza
- > Uso delle piattaforme e-learning

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

PREAMBOLO

Introduzione al progetto

“Beyond Capital - The next generation of social enterprises” - 2021-1-MT01-KA220-VET-000033099- è un progetto Erasmus+ riguardante l’istruzione e la formazione professionale, selezionato nell'ambito KA220-VET – cooperazione tra partenariati nel campo dell'istruzione e della formazione professionale.

Il progetto è partito dalle sfide e dai bisogni che le imprese sociali hanno affrontato durante la profonda crisi economica innescata dalla pandemia da Covid-19, che ha colpito numerosi settori economici e generato perdite di posti di lavoro. Le imprese sociali, da un lato, hanno svolto un ruolo importante sostenendo le persone, gruppi e organizzazioni direttamente coinvolte in questa profonda crisi, ma dall'altro hanno dovuto affrontare le stesse sfide e hanno dovuto adattarsi a un ambiente estremamente mutevole e complesso.

Nella maggior parte dei casi, le grandi difficoltà che le imprese sociali hanno incontrato e incontrano ancora, possono essere ricondotte a una gestione inefficace delle risorse finanziarie.

Oggi più che mai è necessario passare a una pianificazione finanziaria e a una gestione aziendale efficienti e lungimiranti.

Questa esigenza riguarda tutti i settori e in particolare l'economia sociale, dove l'attenzione alla gestione finanziaria e alle questioni correlate è molto limitata, come dimostra un recente rapporto comparativo **della Commissione europea (Social Enterprises and their ecosystems in Europe - 2020)**.

Le imprese sociali - il cui obiettivo primario è generare un impatto sociale positivo – sono presenti in tutti i Paesi europei. Costituiscono una parte importante dell'economia sociale, in quanto offrono lavoro a circa 13,6 milioni di persone. Alcune forniscono servizi di assistenza essenziali, altre mirano a offrire opportunità di lavoro per persone svantaggiate, altre ancora affrontano una gamma più ampia di sfide sociali, come il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Partenariato

Il progetto BEYOND CAPITAL fornisce strumenti e know-how agli imprenditori sociali e ai manager di impresa che stanno affrontando la fase cruciale della "crescita iniziale" (primi 5 anni di vita). La creazione di una solida struttura finanziaria in questa fase del ciclo di vita dell'impresa sociale è infatti essenziale per garantire uno sviluppo sostenibile e lungimirante. Il partenariato, vanta di

organizzazioni altamente specializzate nel settore dell'economia sociale e dello sviluppo imprenditoriale, ed è così composto:



LEAD PARTNER: Maltese Italian Chamber of Commerce



PARTNER: Malta Stock Exchange Institute Ltd



PARTNER: Coopération Bancaire Pour L'Europe



PARTNER: European Center for Social Finance



PARTNER: Synthesis Center For Research and Adult Education



PARTNER: Gestion Estrategica e Innovacion SL



PARTNER: Exeo Lab Srl

Obiettivi

BEYOND CAPITAL mira a ridurre il rischio di fallimento delle organizzazioni e delle start-up nell'economia sociale. Il progetto sostiene gli imprenditori sociali e i manager nella fase iniziale per sviluppare una solida pianificazione finanziaria e fornisce loro tutti gli elementi per creare una struttura finanziaria efficiente:

- finanziamento interno;
- finanziamento esterno;
- analisi dei bisogni;
- gestione del capitale circolante;
- diversificazione del reddito e dell'equilibrio finanziario;
- pianificazione e programmazione finanziaria.

BEYOND CAPITAL mira a diffondere una conoscenza approfondita degli strumenti a disposizione sul mercato finanziario e bancario, da quelli tradizionali a quelli più innovativi.

BEYOND CAPITAL mira ad avere un impatto significativo e radicale sui partecipanti al progetto, sui partner, sui gruppi target e sugli stakeholder a livello regionale e nazionale. L'obiettivo del progetto è rafforzare le capacità e le competenze finanziarie dei gruppi target, per permetter loro di gestire in maniera migliore, semplice e lungimirante le imprese sociali acquisendo una cultura imprenditoriale.

Obiettivi

- Fornire **formazione** avanzata a cooperative e ONG, combinando **conoscenze di gestione aziendale e competenze finanziarie**.
- Diffondere **conoscenze** specifiche **sull'offerta di finanziamenti e promuovere opportunità di finanziamento** sostenibili per le imprese sociali.
- Promuovere un senso di **cultura imprenditoriale** inteso come capacità di agire in modo innovativo, soprattutto quando si tratta di pianificazione e gestione finanziaria.

Target

Il progetto BEYOND CAPITAL avrà un impatto significativo e radicale sui partecipanti, sui partner, sui gruppi target e sugli stakeholder a livello regionale e nazionale. Gli imprenditori sociali e i manager saranno supportati e preparati ad affrontare e gestire positivamente la fase di avvio della loro impresa, soprattutto nel periodo attuale, in cui gli effetti della pandemia hanno messo a dura prova molte aziende e rallentato notevolmente lo sviluppo di nuove imprese.

Target

- Imprenditori sociali alle prime armi
- Manager di imprese sociali da meno di 5 anni
- Consulenti finanziari

Risultati

Il progetto **BEYOND CAPITAL** supporta la crescita sostenibile dell'economia sociale, concentrandosi in particolare sulle imprese sociali "early stage", fornendo:

→ **PR1:** "[Multi-method, iterative and user-centered needs assessment for the next generation of social enterprises](#)", basato su un innovativo rapporto di ricerca per facilitare la comprensione da parte degli stakeholder delle necessità, richieste, aspettative, motivazioni, carenze, vincoli e requisiti dei manager e imprenditori sociali titolari di imprese in fase iniziale.

→ **PR2:** "[Beyond Capital training curriculum](#)", incentrato su:

a) Imprese sociali, gestione e funzionamento: come combinare valore sociale ed economico;

- b)** Creare un piano strategico per costruire una struttura finanziaria per le imprese in fase di avviamento: analisi dei bisogni, pianificazione finanziaria e gestione;
- c)** Finanziamento delle imprese sociali: fonti interne e esterne, finanziamenti convenzionali e non, risoluzione dei problemi;
- d)** Imprenditorialità sociale ed etica d'impresa: approcci e buone pratiche.

→ **PR3:** “[Open Guide for VET providers](#)”, un manuale digitale per la progettazione, lo sviluppo e l'erogazione di una formazione finanziaria efficace e coinvolgente per imprenditori sociali e manager che sono in fase di avviamento della propria attività.

→ **PR4:** “[MOOC](#)”, un corso online aperto su larga scala riguardante la finanza sociale, basato sul collaudato curriculum del corso.

FOCUS ON

Le imprese sociali e i loro ecosistemi in Europa-2020

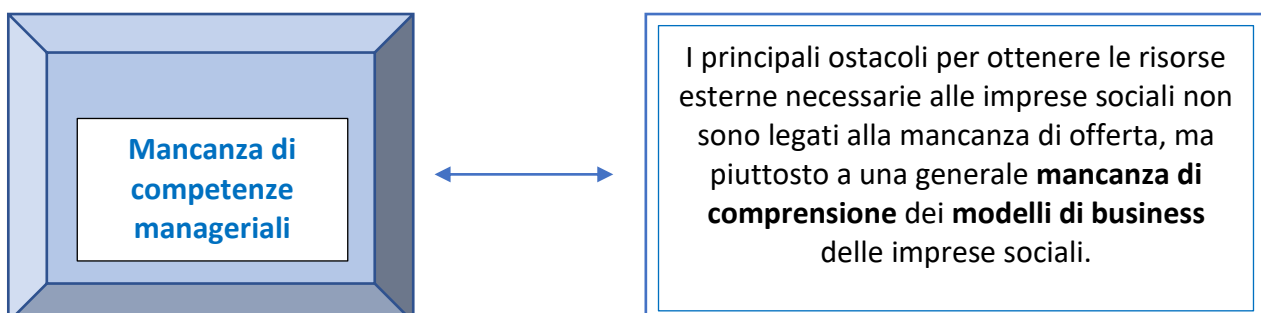
In tutta Europa, negli ultimi decenni le imprese sociali sono diventate una dinamica imprenditoriale sempre più importante. Tuttavia, le caratteristiche delle imprese sociali variano molto da Paese a Paese in termini di numero, dimensioni, forme giuridiche e campi di attività. La Commissione europea ha avviato due indagini di mappatura a seguito della Comunicazione sull'iniziativa per l'imprenditoria sociale (SBI) risalente al 2011. L'ultimo aggiornamento "Le imprese sociali e i loro ecosistemi in Europa" è stato realizzato da Euricse e dalla Rete internazionale di ricerca EMES nel periodo 2018-2020. I risultati dello studio sono: 28 rapporti nazionali aggiornati per gli Stati membri dell'UE, 7 schede informative nazionali per i paesi limitrofi che partecipano al programma EaSI (Albania, Islanda, Montenegro, Macedonia del Nord, Norvegia, Serbia e Turchia), un rapporto di sintesi comparativa.

La mappatura aggiornata riguarda:

- Il contesto storico e le condizioni di nascita delle imprese sociali;
- L'evoluzione del concetto e del quadro politico e giuridico nazionale esistente per l'impresa sociale;
- Le dimensioni e le caratteristiche dell'attività dell'impresa sociale;
- Networks e meccanismi di sostegno reciproco;
- Ricerca, formazione e sviluppo delle competenze;
- Le risorse disponibili per le imprese sociali.

Lo studio fornisce approfondimenti sui fattori che ostacolano lo sviluppo dell'impresa sociale, una riflessione sull'attuale dibattito nei contesti nazionali e una panoramica sulle possibili tendenze di sviluppo.

Il rapporto della Commissione europea ha dimostrato che il potenziale degli ecosistemi di impresa sociale è ancora lontano dall'essere pienamente sfruttato. I risultati confermano la convinzione generale che l'accesso alle risorse finanziarie per le imprese sociali sia più complesso rispetto alle imprese tradizionali, in quanto:



Mancanza di
conoscenze
sull'accesso ai
fondi



Gli imprenditori sociali spesso incontrano difficoltà nell'accesso ai finanziamenti a causa di una **conoscenza insufficiente dell'offerta esistente in materia.**

Mancanza di
conoscenza di
risorse
sostenibili

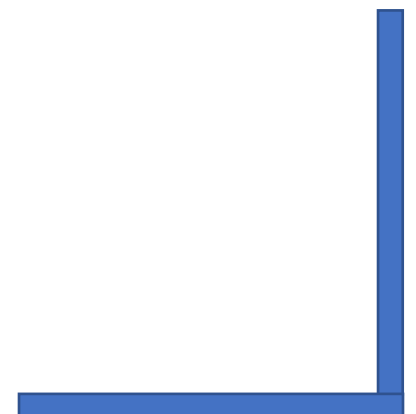


Gli imprenditori sociali spesso incontrano difficoltà nell'accesso ai finanziamenti a causa dell'**incapacità** di attrarre e gestire **risorse finanziarie sostenibili.**

Mancanza di
interesse per la
pianificazione
finanziaria



Gli imprenditori sociali non hanno interesse a intraprendere una solida pianificazione finanziaria in quanto **non prioritaria** rispetto allo sviluppo dell'impresa sociale.



INTRODUZIONE

Obiettivo della Guida per gli enti di formazione professionale

Lo scopo di questo manuale è quello di aiutare i formatori, le organizzazioni e gli enti di formazione professionale a svolgere corsi di formazione, nonché di trasmettere ai formatori i metodi di valutazione che approfondiranno durante la formazione.

L'obiettivo generale della guida è quello di supportare i formatori e consentire agli imprenditori sociali e ai manager di agire in modo innovativo e intraprendente, soprattutto nel campo della pianificazione finanziaria.

Il manuale di formazione che ha come focus l'imprenditorialità sociale è stato creato per aumentare la consapevolezza su questa tematica e per fornire adeguati strumenti per creare imprese innovative nel settore sociale.

Gli educatori che parteciperanno alla formazione potranno sviluppare le loro capacità imprenditoriali per migliorare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento.

Questa formazione mira a fornire le nozioni di base sugli imprenditori sociali e sulle imprese sociali. Inoltre, permetterà di sviluppare idee innovative come punto di partenza per la creazione di tali imprese.

Per permettere ai manager delle imprese sociali in fase iniziale di sfruttare appieno il potenziale di una corretta gestione delle attività finanziarie, è necessaria una formazione adeguata all'imprenditorialità attuale. Per fornire questa formazione, occorre innanzitutto sviluppare le competenze e l'abilità di coloro che si occupano di istruzione e formazione professionale nel campo della finanza sociale.

Inoltre, la formazione porrà l'accento sull'apprendimento svolto nei nuovi contesti di insegnamento online ed esaminerà i diversi ruoli svolti dagli enti di formazione professionale e dai formatori in questi ambienti dinamici.

Obiettivi

- Fornire conoscenze generali sull'uso delle varie metodologie di apprendimento dinamico, spiegandone i concetti, i principi e le tecniche;
- Spiegare come utilizzare metodi di formazione attiva per garantire un'adeguata assimilazione dei concetti, costruire la comprensione e migliorare le competenze;
- Fornire un archivio di risorse didattiche da utilizzare indipendentemente dai contenuti del corso;
- Offrire esempi di metodi di apprendimento dinamico applicati a situazioni concrete.

La struttura della Guida e come usarla

Si tratta di un manuale digitale per i trainer che si occupano di formazione finanziaria per imprenditori sociali e manager di start-up.

Tutti gli educatori, gli enti di formazione professionale e i giovani lavoratori dovrebbero prendersi il tempo necessario per leggere e comprendere appieno il manuale.

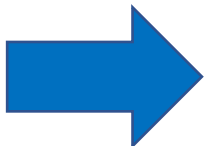
La maggior parte del lavoro consiste nel preparare e tenere accuratamente una sessione di formazione.

L'obiettivo di questo manuale è quello di essere uno strumento per i formatori del settore dell'imprenditoria sociale, affinché possano realizzare corsi di formazione per un pubblico locale e internazionale. Grazie al suo utilizzo, i formatori saranno in grado di operare con maggior criterio e giudizio e saper far fronte a eventuali imprevisti.

Il manuale contiene informazioni e attività che spiegano il funzionamento della peer education e il suo valore per i formatori. Il suo scopo è quello di coadiuvare il loro lavoro per attuare e realizzare progetti di apprendimento di qualità, basati sulle migliori pratiche ed esperienze.

Inoltre, il manuale fornisce esempi concreti di attività da mettere in pratica sul campo affrontando in particolare questioni di finanza sociale a livello locale ed europeo.

P.S.



Questo manuale è una **guida introduttiva**, una raccolta di informazioni e **consigli** utili per una prima esperienza nel mondo della formazione.

Non può e non deve essere considerato un unico punto di riferimento, poiché il tema della formazione è molto più ampio, articolato e dettagliato.

Il manuale propone di fornire una conoscenza più ampia e approfondita riguardo le innovazioni nel campo della formazione.

Metodologia usata: apprendimento attivo (AT)

Nel manuale "**Active Learning: Creating Excitement in the Classroom**", redatto nel 1991 per l'Association for the Study of Higher Education e per l'ERIC Clearinghouse on Higher Education, Bonwell ed Eison hanno definito le strategie che promuovono **l'apprendimento attivo** come "attività di apprendimento che coinvolgono gli studenti nel fare cose e nel pensare a ciò che stanno facendo" (Bonwell ed Eison, 1991).

Gli approcci riguardanti l'apprendimento attivo si concentrano più sullo sviluppo delle competenze degli studenti che sulla trasmissione di informazioni e richiedono loro di cimentarsi in qualcosa. Inoltre, gli studenti hanno modo di mettere in risalto e esplorare i propri atteggiamenti e valori.

Questa definizione è molto ampia e Bonwell ed Eison riconoscono esplicitamente che una serie di attività possono rientrare in essa. Sugeriscono un ventaglio di attività per promuovere l'apprendimento attivo, che vanno da quelle molto semplici (ad esempio, sospendere la lezione per consentire agli studenti di chiarire e organizzare le loro idee discutendo tra di loro) a quelle più complesse (ad esempio, utilizzare casi di studio come punto focale per il processo decisionale).

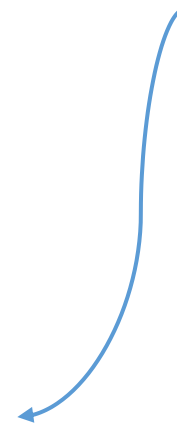
Alcune definizioni

"Attività di apprendimento che coinvolge gli studenti nel fare cose e nel pensare a ciò che stanno facendo."
Bonwell and Eison, 1991

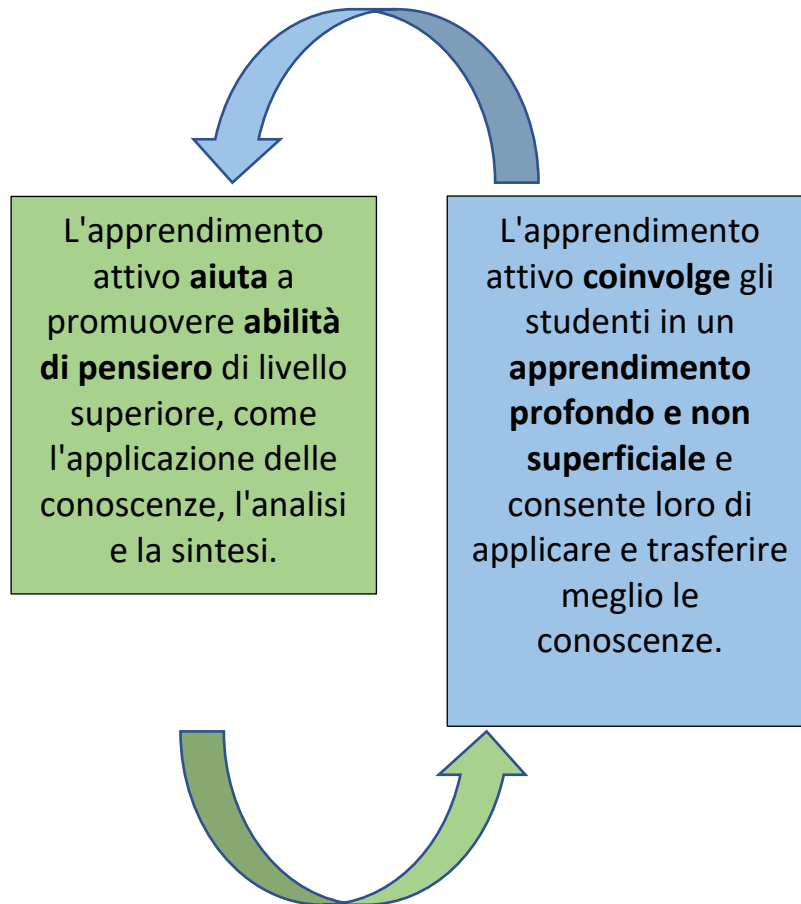
"L'apprendimento attivo implica che gli studenti siano impegnati nel processo di apprendimento. Le strategie di insegnamento attivo prevedono che gli studenti facciano qualcosa di diverso dal prendere appunti o seguire le indicazioni... partecipano ad attività... [per] costruire nuove conoscenze e nuove abilità scientifiche."
Handelsman et al., 2007

"L'apprendimento attivo coinvolge gli studenti nel processo di apprendimento attraverso attività e/o confronto in classe, in contrapposizione all'ascolto passivo dell'insegnante. Enfatizza il pensiero di ordine superiore e spesso coinvolge il lavoro di gruppo."
Freeman et al., 2014

"L'impegno degli studenti nel costruire attivamente la propria conoscenza."
Carr et al., 2015



L'apprendimento attivo è un approccio all'insegnamento che prevede il coinvolgimento attivo degli studenti con il materiale del corso attraverso il confronto, la risoluzione di problemi, lo studio di casi, il gioco di ruolo e altri metodi. Gli approcci all'apprendimento attivo attribuiscono un maggior grado di responsabilità al discente rispetto agli approcci passivi come le lezioni frontali, ma la guida del docente è ancora fondamentale.



L'apprendimento attivo si riferisce a un'ampia gamma di strategie didattiche che prevedono la partecipazione attiva degli studenti durante le ore di lezione con il docente. In genere, queste strategie prevedono che gli studenti lavorino insieme durante la lezione, ma possono anche lavorare o riflettere su qualcosa individualmente. Questi approcci didattici spaziano da attività brevi e semplici come la scrittura di un diario, la risoluzione di problemi o il confronto a due, ad attività più lunghe e impegnative o a meccanismi pedagogici come lo studio di casi, il gioco di ruolo e l'apprendimento strutturato in gruppo.

Gli studenti avranno l'opportunità di impegnarsi attivamente grazie alle conoscenze acquisite, ottenendo così risultati migliori.

Scopriamo quali sono i **vantaggi** dell'apprendimento attivo:

L'apprendimento attivo
aiuta gli studenti a
diventare
"Lifelong learners"



In quest'ottica, **l'apprendimento** non riguarda solo il contenuto, ma anche **il processo**. Tale approccio permette di sviluppare l'autonomia degli studenti e la loro capacità di apprendere, permettendo loro un maggiore coinvolgimento e controllo sul loro apprendimento.

L'apprendimento attivo
incoraggia
il successo



Incoraggiare l'apprendimento attivo aiuta gli studenti a ottenere voti più alti grazie alle loro **maggiori capacità di comprensione**.
Poiché tale metodologia incoraggia gli studenti ad assumere un **ruolo centrale** nel processo di apprendimento, saranno più pronti sia all'istruzione superiore sia al mondo del lavoro.


L'apprendimento attivo
è intellettualmente
interessante




Tale approccio incoraggia tutti gli studenti a rimanere **concentrati sull'apprendimento**, il che spesso rende lo studio più stimolante e piacevole.

IL VALORE AGGIUNTO DELL'APPRENDIMENTO ATTIVO

Sviluppando il materiale del corso attraverso **il pensiero, la scrittura, il dialogo** e la **risoluzione di problemi** gli studenti avranno molteplici **possibilità di apprendimento**.



L'uso di nuove conoscenze aiuta gli studenti a **codificare le informazioni**, i concetti e le abilità nella loro memoria, collegandoli con le informazioni già acquisite, **organizzando la conoscenza e rafforzando i percorsi neurali**.

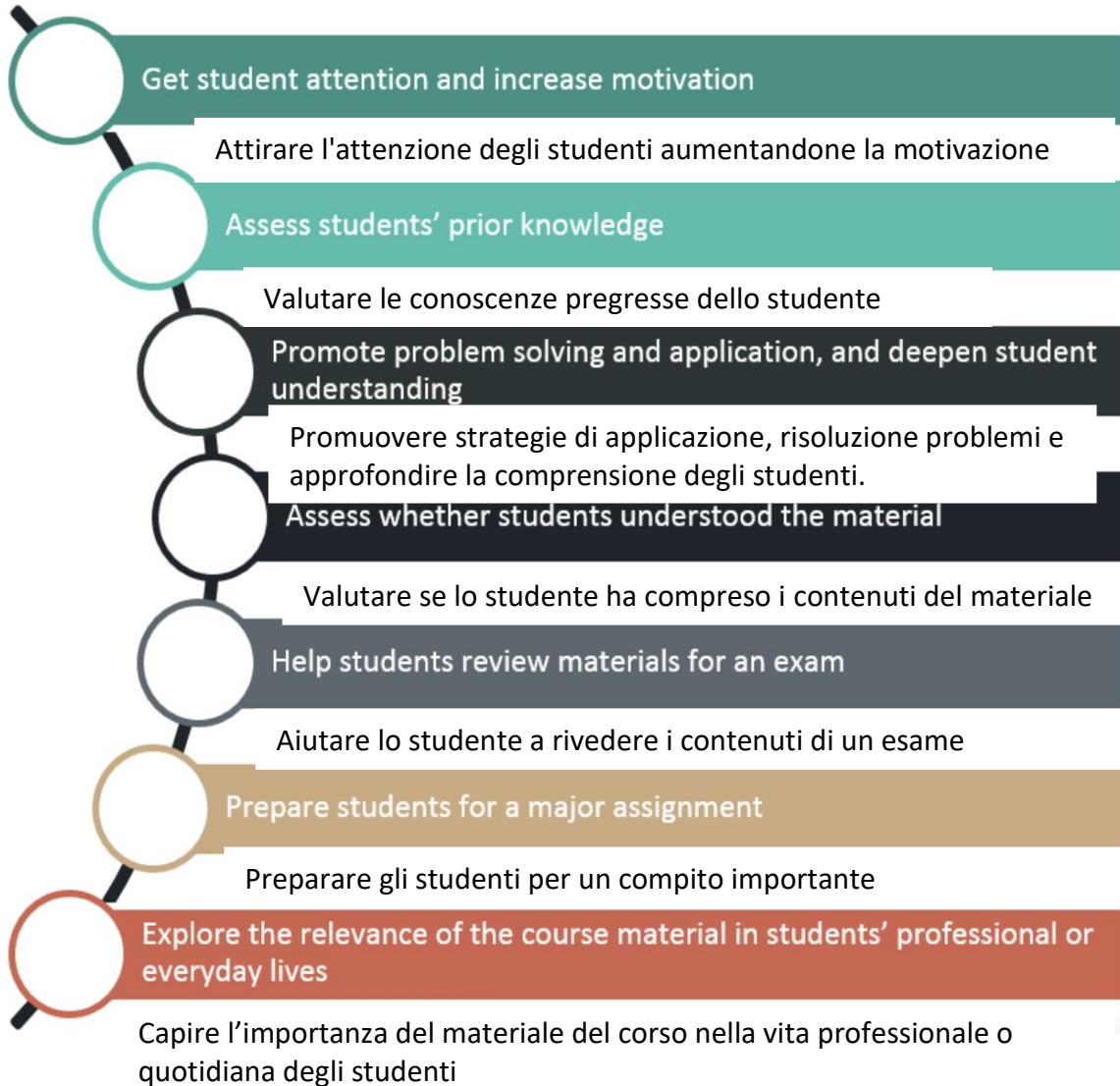


Ricevere un **feedback frequente e immediato** aiuta i discenti a correggere gli errori e sviluppare una **maggiore comprensione** dei contenuti formativi.



INCORPORARE LA FORMAZIONE ATTIVA IN ALTRE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La formazione attiva può essere usata per:



COME EROGARE IL CORSO DI FORMAZIONE

Coinvolgere i discenti nel processo formativo

Chiunque abbia partecipato a corsi di formazione aziendale ha imparato che, per avere successo, la formazione deve essere coinvolgente. Quando le persone amano ciò che fanno e trovano la motivazione interiore per farlo, sono più propense a concentrarsi e a investire tempo.

Come formatori aziendali, è importante sapere come stimolare l'interesse dei dipendenti e mantenere la loro attenzione. Il coinvolgimento dei discenti misura la loro partecipazione alla formazione. Coloro che mostrano una partecipazione attiva, lo fanno volentieri e non si pentono di avervi dedicato tempo e fatica. In breve, hanno una motivazione interna. Portano a termine e con successo i loro compiti, partecipano alle discussioni e producono buoni risultati.

Molti ritengono che la formazione sia coinvolgente se è divertente. Certo, a tutti piace divertirsi e l'umorismo può migliorare l'assimilazione di nuove conoscenze, ma questo non significa che sia sufficiente.

Sebbene non esista un approccio unico per garantire un coinvolgimento di successo, esistono diverse strategie per coinvolgere i partecipanti ai programmi di formazione e guadagnare interesse in merito al vostro settore di competenza. Di seguito alcuni punti chiave, contenenti suggerimenti utili:

Cultura dell'apprendimento → una forte cultura dell'apprendimento aumenta significativamente l'impatto sul business;

Contenuti coinvolgenti → iniziare con la creatività, rendere il programma interattivo e assicurarsi che comunichi chiaramente i concetti chiave;

Opportunità accessibili → il contenuto stesso deve essere erogato in modo da essere accessibile a tutti in ogni dove;

Piano di rinforzo → assicurarsi che il programma abbia come obiettivo il rinforzo delle conoscenze o delle abilità apprese al di là delle lezioni in classe;

Approccio basato sui bisogni → è necessario comprendere le competenze e i bisogni dei discenti, nonché gli obiettivi preposti, per garantire un perfetto equilibrio di entrambi.

Per rendere la formazione più coinvolgente per i dipendenti dell'organizzazione, i formatori possono:

- Analizzare le esigenze e le competenze dei partecipanti e individuare le lacune;
- Spiegare il perché dovrebbero partecipare alla formazione e come questa li aiuterà nelle loro attività quotidiane;
- Riconoscere il loro impegno e partecipazione al percorso;
- Personalizzare i corsi di formazione per creare contenuti creativi;
- Promuovere corsi online, gamification, blended learning, mobile learning e social learning per trarre il più vantaggio possibile;
- Utilizzare forum e social media per creare canali di comunicazione che permettano ai discenti di esprimere e condividere i loro pensieri e le loro opinioni;
- Rendere la formazione attiva, in modo che i partecipanti non si annoino;
- Aggiungere domande stimolanti per mettere alla prova i partecipanti;
- Permettere ai partecipanti di commettere errori e fallire, ma dare loro l'opportunità di correggersi, e migliorare;
- Creare una vera e propria esperienza di apprendimento, non solo un semplice e banale corso.

Creare un ambiente formativo positivo e stimolante

Per ambiente di apprendimento si intendono diversi luoghi fisici, contesti e culture in cui gli studenti apprendono. I formatori devono rendere questo ambiente positivo.

Questo aiuterà gli studenti a sentirsi sicuri e apprezzati.

Li aiuterà a percepire l'apprendimento come qualcosa di positivo e prezioso.

Un ambiente positivo incoraggia i discenti ad aprirsi agli altri favorendo il team building e altre abilità sociali. Quando si crea un ambiente di apprendimento positivo è importante considerare sia l'ambiente come luogo fisico sia il clima di apprendimento.

AMBIENTE MATERIALE DI APPRENDIMENTO

L'ambiente materiale si riferisce a tutti i **fattori fisici** inerenti alla sede della formazione.

Se la formazione è condotta in modalità ibrida o mista, include sia l'ambiente fisico in cui lo studente partecipa al corso, sia il corso stesso online.

È compito dell'ente erogatore garantire aule adeguate per i propri corsi di formazione.

È inoltre consigliabile verificare, prima dell'inizio del corso, che tutto sia disponibile e funzionante.

CLIMA DI APPRENDIMENTO

Oltre allo spazio fisico, l'apprendimento è fortemente influenzato dai fattori in cui esso avviene: **umore, atteggiamenti, norme** e dal **tono** tenuto in classe. Un clima di apprendimento positivo favorisce una sana convivenza tra i discenti e insegnanti, promuovendo relazioni positive e migliorando la partecipazione e la motivazione.

Un buon modello per favorire un clima di apprendimento positivo è il Modello PERMA di Martin Seligman (Flourish, una nuova visione della felicità di Martin Seligman).

PERMA identifica cinque elementi:

- **Emozioni positive**;
- **Coinvolgimento**;
- **Relazioni positive**;
- **Significato**;
- **Realizzazione**.

Le emozioni positive possono essere rinforzate scrivendo ad esempio, le cose positive accadute di recente che hanno provocato tali emozioni.

Il coinvolgimento si ottiene incoraggiando i discenti a concentrarsi su un'attività in corso di svolgimento e facilitando i momenti di intensa concentrazione su un particolare compito, ad esempio momenti di confronto, esercizi creativi o sfide.

Le relazioni positive tra i discenti possono essere favorite attraverso strategie di ice-breaking team building.

Il significato per il discente può essere raggiunto rendendolo consapevole dei propri valori e punti di forza. Laddove possibile, il formatore può creare giochi di ruolo in cui il discente è il protagonista e il formatore la sua guida.

Tutti questi elementi messi insieme contribuiscono al benessere personale.

Focus sui discenti: come migliorare le soft skill e le competenze manageriali

Le Hard skills sono le competenze e le conoscenze specifiche di cui tutti abbiamo bisogno per svolgere un lavoro, che possono essere acquisite e migliorate attraverso l'istruzione e la formazione. Si tratta di competenze tipicamente quantificabili, che possono essere facilmente definite e valutate.

Le Soft skills, al contrario, sono un ampio gruppo di caratteristiche interpersonali che racchiudono: autoconoscenza, autogestione, attitudine, disposizione e personalità necessarie per il benessere personale e, di conseguenza, per il successo sul lavoro.

La classificazione delle soft skills non è univoca. Pur non esistendo un unico elenco possono esserci elementi comuni tra loro, e si possono dividere in tre gruppi principali:

→ **Personal skills**: capacità di apprendimento, tolleranza allo stress, etica del lavoro, consapevolezza di sé, impegno, equilibrio, creatività e innovazione.

→ **Social skills**: comunicazione, lavoro di squadra, networking, negoziazione, gestione dei conflitti, leadership, flessibilità culturale.

→ **Content/methodological skills**: orientamento al cliente/utente, miglioramento continuo, flessibilità al cambiamento, risultati, capacità analitiche, decisionali e di gestione, ricerca e management delle informazioni (Five, 2016).

Le aziende sono sempre più alla ricerca di dipendenti con soft skills. Molti studi e indagini hanno evidenziato un problema nel mercato del lavoro, segnalando una carenza di competenze tra i dipendenti, soprattutto nelle nuove generazioni. Gli imprenditori spesso affrontano delle difficoltà nel corso della loro carriera, soprattutto all'inizio, quindi è essenziale tenere presente che le soft skill sono importanti quanto la conoscenza.

Infine, un formatore dovrebbe essere in grado di gestire situazioni diverse che richiedono consapevolezza delle proprie soft skills.

Le soft skills e la loro importanza nel mondo aziendale sono definite di seguito:

→ **Conoscenza di sé**

È lo stato in cui si è profondamente consapevoli della propria personalità a tutti i livelli: punti di forza e di debolezza, passioni e motivazioni, traumi, limiti, paure e sogni, meccanismi, ecc. Oltre a riconoscere le proprie caratteristiche personali, una persona che conosce bene sé stessa continuerà ad avere un atteggiamento introspettivo per bilanciare i propri punti di forza e di debolezza e perseguire la migliore versione di se stessa.

CONSIGLIO

√ La chiave è l'introspezione. È importante sapersi guardare dentro e osservare senza giudicare. Essere consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza per essere pronti ad affrontare le sfide.

→ Auto-consapevolezza

È lo stato in cui tutte le proprie caratteristiche vengono accettate, che siano punti di forza o debolezze.

Una persona con fiducia in sé stessa è in grado di prendersi cura e di valorizzarsi indipendentemente dal giudizio altrui mettendosi al primo posto senza essere egoista.

CONSIGLIO

√ In qualità di formatori e soprattutto quando si ha a che fare con gli imprenditori, è importante che gli insuccessi o le difficoltà non influiscano sulla loro fiducia in se stessi. Bisogna esser consapevoli che nessuno è perfetto.

→ Fiducia

È un sentimento di sicurezza in sé stessi. Una persona sicura di sé è orgogliosa di ciò che è, non si sente inferiore o superiore agli altri, ponendosi in una condizione di parità.

Tende a spronare gli altri usando un linguaggio gentile e incoraggiante.

Nel caso degli imprenditori, è molto importante che siano sicuri delle loro idee e che siano disposti a lavorare per realizzarle.

CONSIGLIO

√ In qualità di formatore, è importante essere in grado di trasmettere fiducia ai discenti in modo che si sentano in un ambiente sicuro.

→ **Consapevolezza emotiva**

È la capacità di riconoscere, identificare, accettare e comprendere le nostre emozioni, senza giudicarle.

Nel luogo di lavoro capiterà sicuramente di affrontare diversi tipi di situazioni e di persone. La capacità di essere consapevoli delle nostre emozioni risulterà essere un'abilità importante per gestire e comprendere meglio le circostanze.

CONSIGLIO

√ Qualora dovessimo avvertire qualcosa in noi diverso dal solito è bene interrogarsi sulle cause. Questo aiuterà a gestire e prevenire le reazioni emotive indesiderate. L'autoanalisi è essenziale.

→ **Gestione emotiva**

È la capacità di gestire le emozioni, l'abilità con cui una persona le affronta, le incanala e le controlla in modo efficiente e vantaggioso per sé e per chi la circonda.

Sul posto di lavoro, la gestione di alcune emozioni è fondamentale, ad esempio nel caso di rabbia, frustrazione o tristezza. Le reazioni che una persona può avere possono avere conseguenze sulla sua carriera.

CONSIGLIO

√ È essenziale essere in grado di rimanere obiettivi e non lasciare che le emozioni prendano il sopravvento. Come formatore è importante mantenere un atteggiamento professionale anche si vive un'esperienza emotiva (positiva o negativa).

→ **Intelligenza emotiva**

È la capacità con cui una persona nota e accetta tutte le emozioni e gli impulsi, comprendendo come influenzino il suo pensiero e le sue risposte imparando a gestirli al meglio. L'intelligenza emotiva è quindi la somma di consapevolezza e gestione emotiva.

Il luogo di lavoro è ricco di interazioni sociali tra superiori, colleghi, clienti, partner ecc, dove l'intelligenza emotiva gioca un ruolo cruciale per il benessere del dipendente e del suo team.

CONSIGLIO

√ Identificare, riconoscere, controllare e gestire le emozioni è fondamentale, non solo in ambito personale ma anche professionale.

→ Lavoro di squadra

È l'insieme delle capacità interattive, interpersonali, di risoluzione dei problemi e di comunicazione necessarie a un gruppo di persone che lavorano su un determinato task, per raggiungere un obiettivo comune i cui risultati non possono essere ottenuti lavorando singolarmente e in maniera indipendente. Lavorare in team significa essere in grado di operare in modo fluido ed efficiente all'interno di un gruppo, essere adattabili e flessibili.

Oggi il mondo aziendale richiede ai propri dipendenti di lavorare spesso in gruppo. Pertanto, è necessario essere in grado di adattarsi al modo in cui viene svolto il lavoro di squadra. Anche se si è molto bravi a lavorare da soli, se non si è in grado di lavorare in gruppo, questo avrà un impatto negativo sulla sua carriera. D'altra parte, una buona capacità di lavorare in gruppo può avere un impatto molto positivo.

CONSIGLIO

√ Comunicare e coinvolgere con gli altri, chiedere feedback, essere assertivi, consegnare il lavoro in tempo, non criticare, aiutare gli altri e chiedere aiuto se necessario.
In qualità di formatore, bisogna incoraggiare il lavoro di gruppo.

→ Comunicazione

Comunicare significa interagire con gli altri, sia verbalmente che non verbalmente, attraverso i gesti, il linguaggio del corpo e le azioni stesse.

Una buona comunicazione è la capacità di identificare e utilizzare le risorse appropriate necessarie in momenti specifici: parole, espressioni, intonazione, modulazione della voce.

Sul posto di lavoro, la comunicazione è un fattore di routine e il fatto che sia efficace e appropriata o meno avrà delle conseguenze, soprattutto se il messaggio è importante o urgente.

CONSIGLIO

✓ La comunicazione deve essere adattata a contesto e in particolare al destinatario. Come formatori, un'analisi preliminare del vostro target vi aiuterà a trovare una strategia adeguata.

→ **Assertività**

È definita come l'espressione appropriata di emozioni e bisogni nelle relazioni sociali.

L'assertività consiste nel chiedere con chiarezza e onestà ciò di cui si ha bisogno o che si desidera, nel rispetto degli altri.

È un'abilità necessaria sul posto di lavoro, perché potrà essere necessario esprimere chiaramente le proprie esigenze e punti di vista in varie situazioni.

Ad esempio, l'assertività è indispensabile quando si negozia, si esprime un parere o si parla con i superiori. Nel caso degli imprenditori, è fondamentale essere assertivi all'inizio ed essere in grado di difendere le proprie idee.

CONSIGLIO

✓ In qualità di formatore, l'assertività è essenziale, ma bisogna sempre tenere presente che essere assertivi significa anche rispettare gli altri.

→ **Social skills**

Sono un insieme di abilità acquisite naturalmente che permettono a una persona di creare delle interazioni sociali positive.

Nel mondo aziendale, le abilità di comunicazione, assertività e lavoro di squadra sono particolarmente importanti, poiché avranno sicuramente un impatto sulla carriera, sia che vengano utilizzate in modo positivo che negativo.

CONSIGLIO

✓ Come formatore, le social skills facilitano anche la formazione. Tuttavia, bisogna tener bene a mente dei limiti prestabiliti e mantenere il proprio ruolo.

Rendere la formazione un'esperienza di apprendimento personale - impatto del corso di formazione sui formatori

IL FORMATORE COME LEADER

Il formatore, in quanto leader, è un esperto nella gestione del gruppo e nello stimolare il suo sviluppo.

I membri del gruppo di solito riconoscono la sua competenza professionale e questo facilita la definizione di norme importanti per una gestione efficace della formazione. La sua posizione di esperto non solo gli permette di stabilire determinate regole di comportamento, ma gli consente di intervenire (o non intervenire) per far rispettare le regole (direttamente o indirettamente).

Non è quindi possibile definire con certezza come con quali strumenti o contenuti il formatore possa concretamente assumere questo importante ruolo di leadership.

Per assumere il ruolo di leader, il formatore dovrebbe essere in grado di combinare un modo di fare e essere genuino e credibile con le sue conoscenze teoriche (e pratiche) sui gruppi e sul loro sviluppo.

Un altro ruolo del formatore è quello di essere un modello. Diversi esperimenti dimostrano che i membri di un gruppo modificano il loro comportamento attraverso l'osservazione e l'imitazione del formatore.

Il fatto che il formatore rappresenti un modello non significa che i membri del gruppo abbiano bisogno dell'immagine di un leader infallibile. Al contrario, hanno bisogno di un'immagine realistica, che rifletta anche le debolezze, ma con consapevolezza, autostima e fiducia in sé stessi. È proprio la fiducia in sé stessi che può aiutare il formatore a diventare un modello e a stabilire degli standard con il suo comportamento.

Esistono opinioni e convinzioni diverse, basate sull'esperienza, sulle caratteristiche personali che possono essere considerate positive per un formatore:

→ **SPONTANEITÀ**: un buon leader è spontaneo, fornisce risposte immediate, naturali e immediate;

→ **FIDUCIA**: il formatore deve prima avere fiducia in sé stesso e poi nel gruppo. La spontaneità non funziona senza la fiducia in sé stessi. Avere fiducia in sé stessi richiede coraggio e capacità di affrontare gli imprevisti senza disperarsi. La fiducia nel gruppo, invece, è ciò che rende possibile il lavoro con i partecipanti;

→ **STILE**: in molti casi il leader deve essere bravo a dare indicazioni, fornire spiegazioni, a gestire le reazioni. Deve essere bravo a gestire i conflitti e dare la sua opinione in modo credibile e deciso;

→ **FALLIBILITÀ**: anche un formatore/leader può commettere errori. Dovrebbe quindi permettere al gruppo di commetterli e correggerli a loro volta. Gli errori non devono essere considerati un fallimento, bisogna saper rimediare e mantenere il ruolo di leader.

Il leader non è il protagonista della formazione. Definisce le competenze da acquisire, pianifica la formazione, gestisce il corso e aiuta i partecipanti, ma la cosa più importante è ciò che i partecipanti imparano lavorando insieme.

In ogni caso, il formatore deve essere responsabile nel garantire che le attività svolte con il gruppo coincidano con le sue possibilità.

Questo è l'unico modo per essere credibile ed essere un buon formatore.

L'aggiornamento costante è fondamentale per implementare le proprie capacità e le conoscenze, l'esperienza da sola non è sufficiente. Di seguito verranno elencate altre importanti caratteristiche e modalità di comportamento del formatore:

Qualità di un buon formatore

- Competenza
- Credibilità
- Metodo
- Capacità di divertirsi
- Conoscenza degli obiettivi
- Coinvolgimento
- Passione
- Desiderio di migliorarsi
- Saper fare insieme
- Creatività
- Osservazione
- Capacità analitica
- Disponibilità
- Consapevolezza dei propri limiti
- Onestà intellettuale
- Preparazione

MODULO 1

Imprese sociali, gestione e funzionamento

Il modulo mira a fornire agli imprenditori sociali una conoscenza generale di cosa sia un'impresa sociale in Europa, esplorandone la definizione e la storia.

Il modulo offre ai nuovi imprenditori sociali l'opportunità di saperne di più sulle Società Benefit e sulla certificazione B-Corp.

Attraverso un'analisi della legislazione sull'impresa sociale nei Paesi europei, questo modulo mira a garantire la percezione dei diversi tipi in Europa.


RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

SKILLS

- Essere in grado di capire cosa fa un'impresa sociale
- Essere in grado di capire la differenza tra le Benefit Corporations
- Essere in grado di ottenere un certificato B.Corp
- Conoscere i requisiti indispensabili per la creazione della dimensione sociale ed economica
- Saper creare un sistema multi-stakeholder
- Saper mappare il sistema legislativo europeo delle imprese sociali

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU AT

GIOCO DI RUOLO - GAMIFICATION



L'uso di giochi o videogiochi a scopo educativo

→ Sia che abbiate esperienza nell'uso dei giochi di ruolo nell'insegnamento, sia che siate alle prime armi, il seguente elenco contiene gli elementi chiave che bisogna considerare per ottenere i migliori risultati dalle vostre sessioni di gioco:

- Non temete le "piccole" aggiunte creative.
- Essere "flessibili agli obiettivi"
- Mantenere l'ambientazione del gioco incentrata sul mondo reale.
- Chiedere un breve feedback dopo ogni sessione
- Dare a ogni partecipante una copia delle regole generali.

CASE STUDY - IL POTENZIAMENTO DELLE COMUNITÀ ATTRAVERSO LE IMPRESE SOCIALI



Un'impresa sociale, chiamata "SustainCo", è stata fondata in una comunità a basso reddito per risolvere il problema della mancanza di accesso ai cibi freschi. I fondatori di SustainCo si sono resi conto che nella comunità mancavano negozi di alimentari e supermercati e che la maggior parte dei residenti era costretta a fare affidamento su alimenti confezionati e trattati, con conseguenti problemi di salute.

SustainCo ha deciso di creare un orto comunitario dove i residenti potessero coltivare i propri prodotti. Inoltre, ha creato un mercato agricolo in cui gli stessi potessero vendere i prodotti in eccesso. Per finanziare il progetto, SustainCo ha richiesto sovvenzioni e ha ricevuto donazioni dalla comunità locale.

Nonostante il successo, SustainCo ha dovuto affrontare diverse sfide. La sfida più grande è stata la mancanza di fondi. Le sovvenzioni e le donazioni non erano sufficienti per sostenere il progetto a lungo termine. SustainCo ha dovuto trovare un modello di business sostenibile che generasse entrate.

Per superare questa sfida, SustainCo ha iniziato a erogare corsi di giardinaggio a pagamento ai residenti, che hanno anche iniziato a vendere i loro prodotti ai ristoranti e ai negozi di alimentari locali, generando entrate che potevano essere reinvestite nell'orto comunitario.

→ **Domande per la discussione:**

Quali sono le sfide che le imprese sociali devono affrontare e come possono essere superate?

Quali sono i vantaggi dell'utilizzo di un modello di impresa sociale per affrontare i problemi della comunità?

Come possono le imprese sociali contribuire allo sviluppo economico di una comunità?

→ **Attività di riflessione:**

In gruppo, gli stagisti discuteranno di ciò che hanno imparato dallo studio di questo caso e dal confronto tra di loro. Rifletteranno anche sull'utilità di quanto appreso e verrà messo in pratica nel corso della loro carriera.

MODULO 2

Creare una solida strategia e costruire una struttura finanziaria per le imprese in fase di avviamento: analisi dei bisogni, pianificazione finanziaria e gestione

Questo modulo mira a fornire agli imprenditori sociali le competenze per creare un business plan e gestire i processi finanziari anche attraverso strumenti innovativi e digitali.

La capacità di comprendere il concetto di pianificazione di una strategia e di risorse finanziarie da destinare in base a obiettivi precedentemente stabiliti attraverso un modello di gestione innovativo è il criterio rispetto al quale le competenze saranno acquisite dagli imprenditori.

RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

SKILLS

- Definire e mettere a fuoco le idee, le strategie e la visione aziendale.
- Identificare potenziali rischi e punti di forza
- Pianificare strategie a breve e lungo termine
- Acquisire una visione imprenditoriale concreta che possa garantire il successo dell'impresa sociale
- Pianificare strategicamente le risorse finanziarie necessarie
- Analisi di mercato e di fattibilità
- Adattarsi alle situazioni mutevoli dell'impresa sociale e del contesto in cui opera attraverso capacità di problem solving
- Gestire in modo efficiente il lavoro e le finanze
- Individuare potenziali opportunità nella finanza digitalizzata

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU

BUZZ GROUPS



Buzz groups sono brevi discussioni che si svolgono in coppie o gruppi di tre persone al massimo. Si chiamano buzz groups perché, quando i partecipanti iniziano a parlare, generano un rumore di sottofondo simile a un ronzio.

→ Ponete ai partecipanti una domanda; chiedete loro di risolvere un problema o di dare una definizione a qualcosa.

Altre tipologie di domande per i gruppi di discussione sono: chiedere ai partecipanti di trovare somiglianze e differenze tra i concetti, discutere i pro e i contro o dare opinioni generali su qualcosa. Scrivete la domanda in un punto in cui i partecipanti possano vederla facilmente, ad esempio su una lavagna, su una diapositiva ppt o su una dispensa. I buzz groups sono più efficienti quando hanno breve durata, quindi date ai partecipanti al massimo 5 minuti per rispondere a una domanda e cercate di rispettare i tempi.

Alla fine, chiedete a ogni coppia di riferire le proprie risposte al resto della classe e poi riassumetele.

VISIONE DEL LEADER



Questo esercizio è stato pensato per incoraggiare gli studenti a riflettere attentamente sul loro modo di pensare riguardo il concetto di leadership e per stimolare il loro interesse a migliorare le loro capacità manageriali.

→ L'insegnante chiede agli studenti di completare un questionario, in classe o prima in modo da discutere insieme sulle domande.

Il questionario comprende domande quali:

- Chi è il tuo prototipo di leader ideale e perché?
- Qual è il tuo stile di leadership?
- Come motivi un team?
- Come deleghi i compiti?
- Come valuti le capacità di un nuovo membro del team?
- Quali sono le competenze più importanti per un leader?
- Come incoraggiate la crescita dei dipendenti?
- Come reagisci alle critiche sul posto di lavoro?

MODULO 3

Finanziamento dell'impresa sociale

Questo modulo approfondisce i cicli dei flussi di denaro e le conseguenti esigenze di finanziamento, esplorando le diverse fonti di finanziamento a cui si può attingere per soddisfarle, esaminandone strategia e alcune delle questioni cruciali per garantire al meglio la sostenibilità dell'impresa.

RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

SKILLS

- Capacità di differenziare e pianificare le esigenze aziendali e finanziarie a breve e lungo termine.
- Capacità di analizzare e gestire le fonti di finanziamento interne e esterne all'azienda.
- Capacità di prevedere, gestire le relazioni e i processi per influenzare positivamente le fonti di finanziamento.
- Pianificare strategicamente le risorse finanziarie necessarie all'impresa.
- Sviluppare le competenze necessarie per gestire conflitti e crisi che potrebbero incidere negativamente sull'accesso alle fonti di finanziamento.

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU

DIAGRAMMA CON LE CARTE



Diagramma del processo e dei documenti finanziari o di altro tipo necessari per richiedere finanziamenti esterni.

→ I partecipanti riceveranno una serie di schede di attività/azioni che dovranno essere messe in ordine di priorità, a seconda del tipo di finanziamento. I discenti vengono suddivisi in gruppi di 3 e a ciascuno viene chiesto di posizionare le schede in ordine di priorità e di opportunità rispetto al reperimento di capitali:

- prestito o scoperto bancario
- emissione di un prestito obbligazionario sul mercato dei capitali
- richiesta di sovvenzione
- richiesta di crowdfunding

Le carte, distribuite casualmente, sono:

- creare un piano aziendale
- stabilire una previsione per 5 anni dei flussi di denaro
- condurre uno studio di fattibilità sull'investimento
- contattare un consulente aziendale /commercialista
- contattare l'ufficio prestiti della Banca
- contattare l'intermediario finanziario/sponsor
- preparare la dichiarazione delle attività e delle passività
- identificare le potenziali fonti di garanzia / garanti
- creare il prospetto informativo/documento d'offerta
- condurre uno studio sulle opzioni / variabilità del tasso d'interesse del prestito
- ottenere un certificato di conformità fiscale
- creare un profilo di rischio
- individuare l'obiettivo sociale del progetto
- identificare possibili riconoscimenti per gli investitori
- valutazione dell'immobile (se usato come garanzia)
- creare un piano di continuità per l'impresa
- creare un organigramma dell'impresa
- eseguire un inventario/valutazione dei debiti

CASE STUDY - FUNNYBEAUTY



Funnybeauty è un'impresa sociale dove gli agricoltori raccolgono frutta e verdura non idonei alla vendita al dettaglio tradizionale (troppo grandi, dall'aspetto non convenzionale), e li rivende ai consumatori settimanalmente. Solo adesso si vedono i benefici di questa attività, mentre lo scorso anno non hanno ottenuto né perdite né profitti. Il team ha l'opportunità di crescere grazie alle comunità locali (scuole, servizi pubblici locali e simili), il che rappresenterebbe una crescita del 30% del loro fatturato entro il primo anno. Hanno stimato in 80ke il livello di investimento di cui hanno bisogno per essere in grado di garantire i propri servizi sul mercato (biciclette elettriche, un camion, nuovi locali da affittare e in cui adattarsi e trasferirsi). Ulteriori spese, come quelle per effettuare nuove assunzioni sono considerate a parte.

Al momento godono di una buona liquidità, poiché hanno iniziato a generare profitti e poiché i clienti pagano al momento dell'ordine (una settimana prima della consegna effettiva), mentre l'impresa paga gli agricoltori due settimane dopo aver ritirato la produzione. Funnybeauty sta pensando di autofinanziare l'intero piano di investimento, sapendo di avere a disposizione 90.000 euro in contanti.

→ Domande di discussione

- Pensate che si tratti di una buona strategia finanziaria?
- Quali sono i rischi per quanto riguarda la salute finanziaria dell'impresa?
- Quale processo suggerireste prima di procedere con l'investimento (considerando la validità della strategia di sviluppo)
- Quali documenti sarebbe utile sviluppare e mettere insieme per progettare la vostra strategia finanziaria?

MODULO 4

Imprenditorialità sociale ed etica aziendale: approcci e buone pratiche

Questo modulo si focalizza sul concetto di imprenditorialità sociale ed etica aziendale. Le aziende e le organizzazioni moderne hanno sempre più a cuore l'impronta "morale" o "etica" del loro marchio, poiché questa può influenzare in modo significativo il riconoscimento dello stesso, la sua fedeltà, l'immagine, nonché le vendite e il reddito. Inoltre, anche le aziende e le organizzazioni che non si definiscono "imprese sociali" possono essere interessate e desiderose di esplorare un modello di business più sostenibile ed etico, accompagnato da pratiche e politiche aziendali con problematiche simili. In questi casi, la Responsabilità sociale d'impresa offre una serie di strumenti e opzioni che possono motivare le aziende e le organizzazioni a un maggiore impegno nei confronti della comunità locale e non, nonché a una maggiore visibilità, sostenibilità e crescita a lungo termine.

RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

SKILLS

- Conoscere le caratteristiche di un'impresa sociale e come questa possa essere creata sul concetto di sostenibilità nell'ambito dell'Imprenditoria Sociale nei Paesi partner.
- Creare una politica strategica di etica aziendale e presentarne le migliori pratiche come parte di un documento politico.
- Creare una strategia di Responsabilità Sociale d'Impresa e progettartela in modo che sia sostenibile e pertinente.

ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO BASATE SU

DISCUSSIONE DI GRUPPO & GIOCO DI RUOLO




Tema: Convincere il proprio supervisore/manager/direttore che l'etica aziendale può aiutare a far progredire l'impresa/società.

In questa attività di formazione attiva, il formatore incoraggia i partecipanti a considerare l'aspetto dell'etica aziendale e a riflettere su esempi e argomenti concreti di come seguire un percorso di integrità ed etica possa essere positivo per un'impresa/società.

→ Il formatore divide i partecipanti in piccoli gruppi (2-4 per gruppo) e chiede loro di confrontarsi e fare un brainstorming su come seguire un percorso di business etico possa essere positivo per un'impresa/società. I partecipanti devono anche essere incoraggiati a pensare alle possibili conseguenze che la mancanza di etica possa comportare nell'impresa. Per approfondire e sviluppare le loro idee e argomentazioni, i tirocinanti sono invitati a partecipare a un gioco di ruolo. Alla fine, i gruppi possono presentare i loro risultati al resto del gruppo.

DISCUSSIONE DI GRUPPO & PIANO D'AZIONE



Compito: creare un documento di politica di RSI (responsabilità sociale d'impresa) che possa essere utilizzato come guida per le sue iniziative di RSI nei prossimi 5 anni.

→ Esaminare le varie iniziative che possono essere incluse nella politica di RSI, affrontando le seguenti aree chiave:

Profitto/ liquidità

- obiettivi realistici che assicurino all'organizzazione efficienza e reddito
- identificare le attività chiave che sono fonti di finanziamento utilizzando la legge di Pareto 80/20
- identificare le possibili variabili di rischio o crisi che potrebbero sorgere nell'ambiente aziendale, al fine di creare un adeguato piano di gestione.

Rispettare la legge:

garantire il rispetto di protocolli per la salute e la sicurezza, linee guida e politiche GDPR, politiche di abuso sul posto di lavoro, protezione dei dati e compilare un elenco di obblighi normativi di segnalazione.

Creare una struttura etica

creare un codice etico e standard di comportamento, uguaglianza sociale e di genere, protocolli di trasparenza, politiche sui conflitti di interesse.

Filantropia aziendale

identificare gli stakeholder i partner e definire il loro rapporto con l'azienda. Identificare le aree di comportamento filantropico che possono essere implementate su basi sostenibili e coerenti. Creare un piano d'azione che sarà la guida per queste attività per un periodo di 5 anni.

CONSIGLI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ

Formazione online

Nel mondo globalizzato e iperconnesso in cui viviamo, le nuove tecnologie e i nuovi dispositivi sono sempre più diffusi. Questo vale anche per l'istruzione, dove è nata un'ampia gamma di possibilità per svolgere attività didattiche.

I dispositivi digitali possono essere utilizzati come strumento di supporto all'insegnamento, per arricchire il metodo educativo. L'istruzione moderna si spinge sempre di più verso una formazione online. La recente chiusura di strutture educative a causa della pandemia ha accelerato questa tendenza. Di conseguenza, gli studenti e i tirocinanti hanno bisogno di sviluppare le loro competenze digitali per avere successo. L'apprendimento online può aumentare la motivazione, rendere le lezioni più interattive e facilitare un efficace apprendimento autonomo.

Tuttavia, queste nuove metodologie richiedono nuove competenze e abilità e gli attuali formatori potrebbero non avere.

Suggerimenti per migliorare la Formazione online

- Registrare le lezioni, quando possibile
- **Abbreviare le presentazioni**
- **Ricerca risorse gratuite**
- **Raccogliere i feedback dei discenti**
- Dare priorità ai rapporti personali

Formazione in presenza

La formazione in presenza ha subito una battuta d'arresto a causa della pandemia da Covid19. Tuttavia, si assiste a una rinascita di questa modalità di formazione, che, consolidata da decenni, continua a offrire numerosi vantaggi. Il primo, e forse il più evidente, è il contatto umano tra formatore e discente. Le competenze di un buon formatore fanno sì che la presenza di una persona fisica, il suo timbro di voce e la sua gestualità permettano una comunicazione più efficace e stimolante, nonché una più facile memorizzazione dei concetti trasmessi. Un altro aspetto positivo è la possibilità di interagire con il formatore ponendo domande durante la lezione. Questo rende il coinvolgimento dei discenti maggiore rispetto a un corso di formazione online.

Suggerimenti per migliorare la formazione in presenza

- Avere un progetto dettagliato da seguire
- Preparare slide efficaci per guadagnare l'attenzione e la concentrazione dei discenti
- Curare le tecniche comunicative

Uso delle piattaforme e-learning

La diffusione dell'apprendimento online è particolarmente vantaggiosa per i corsi di formazione internazionali. Collegandosi via Internet, la distanza fisica non è più un fattore limitante per l'istruzione e la formazione. Inoltre, i contenuti interattivi online consentono ai discenti di apprendere secondo i propri ritmi, senza la necessità della presenza fisica di un insegnante o di un formatore. Questo concetto ha portato allo sviluppo di corsi online aperti su larga scala (MOOC), ai quali può accedere chiunque abbia una connessione Internet.

VANTAGGI E SVANTAGGI DELLA FORMAZIONE ONLINE

VANTAGGI	SVANTAGGI
Permette una maggiore flessibilità di gestione per il discente rispetto al programma di formazione	La mancanza di interazioni sociali può ridurre la costruzione di legami, rendendo più difficile per il formatore valutare lo stato emotivo e il benessere psicologico dei partecipanti, che possono sentirsi soli e demotivati
La conoscenza e i progressi del discente possono essere rapidamente valutati	L'apprendimento può essere faticoso dal punto di vista dei contenuti e meno coinvolgente per i partecipanti. Il lavoro in coppia o in gruppo è più limitato
Riduce i costi amministrativi e di viaggio sia per chi apprende che per gli enti di formazione	Problemi con la tecnologia e competenze ICT insufficienti possono impedire o limitare una piena partecipazione
Il numero di partecipanti può essere facilmente aumentato.	Richiede agli studenti disciplina e auto-motivazione.

ESEMPI DI STUMENTI ONLINE

- [Padlet](#)
- [Neatboard.me](#)
- [Wakelet](#)
- [Linoit.com](#)