



G U I D A

su

**come usare il Casebook sulle
persone con disabilità per i
Trainer di Career Counsellor**

Project number: 2014-1-FR01-KA204-008548

CONTENUTI

PREMESSA

CONTESTO

Parte 1. Il Casebook – natura e contenuti

- 1.1. Finalità principale e attività
- 1.2. Target groups. Caratteristiche e requisiti di apprendimento specifici
- 1.3. Utenti del casebook

Parte 2. Approccio, metodi, tecnologie e strumenti

- 2.1. I casi – Contenuto, metodi di costruzione, difficoltà. Raggruppare e redigere i casi.
- 2.2. Metodo socratico.
- 2.3. Metodo del caso e metodo del casebook. Consistenza e coerenza dei metodi.

Parte 3. Il ruolo del formatore /educatore, docente, istruttore, mediatore

- 3.1. Requisiti dei formatori /insegnanti /educatori/ docenti/istruttori dei counsellors
- 3.2. Mansioni e responsabilità dei formatori
- 3.3. Principali fasi del processo di formazione
- 3.4. Organizzazione e conduzione del processo di formazione

Parte 4. Come applicare i casi concreti al processo di formazione / Di quali circostanze necessita il processo di formazione

- 4.1. Attività aggiuntive – discussioni, seminari, compiti a casa, etc.
- 4.2. Risorse – materiali di formazione, servizi di formazione, questioni organizzative
- 4.3. Rischi

Conclusioni e raccomandazioni

Allegati

- I. Fonti**
- II. Thesaurus**

Premessa

La figura base nel processo di integrazione sociale e lavorativo delle persone disabili è il **career counsellor**. Tuttavia, in alcuni paesi europei la qualificazione del career counsellor non è sufficientemente adeguata alle necessità dei soggetti i cui bisogni sociali sono in aumento. C'è bisogno di una formazione più strutturata, purposeful e attiva a tale scopo tramite un approccio maggiormente innovativo.

Il progetto RECAR è volto a facilitare le condizioni sociali e di vita di un gruppo considerevole di persone in età da lavoro in qualche modo escluse dalla piena partecipazione alla vita professionale e nelle pubbliche attività a causa di una qualche forma di disabilità. Un elevato numero di loro ha estremamente bisogno di maggiori possibilità per l'accesso egualitario nel mercato del lavoro, nell'istruzione o nella formazione professionale.

Il progetto mira a migliorare i modi e ad aumentare l'efficacia del career counselling per un'istruzione ed una formazione professionale corretta e di successo e un'adeguata occupazione per una vita migliore. I counsellors potrebbero divenire uno dei fattori primary per l'implementazione della strategia europea sulla disabilità 2010-2020.

In questi termini questa guida offre un'aiuto pratico per facilitare gli educatori/formatori/mediatori nel processo di formazione durante la formazione dei futuri counsellors o di quelli già in essere con una metodologia effettiva e di ampio respiro come è quella del casebook.

CONTESTO

La strategia europea sulla disabilità 2010-2020 (EDS) chiede ai paesi partner dell'UE di intraprendere azioni effettive al fine di migliorare l'integrazione e la ri-integrazione nel mercato del lavoro e nella vita sociale delle persone con disabilità, così come prendere parte ai processi di istruzione e formazione e alle forme differenti di apprendimento non-formale e informale.

Le dimensioni e le direzioni dell'EDS vanno verso una logica politica e rispecchiano la connessione tecnologica della strategia europea sull'occupazione (EES) in quanto parte della strategia di crescita Europe 2020. La strategia sull'occupazione offre molte possibilità di creare diversi e svariati modi di coinvolgere le persone disabili nella vita attiva tramite iniziative educative, varie forme di formazione professionale e il mercato del lavoro.

Il ruolo dei career counsellors in questo processo è molto significativo. La posizione dei career counsellors è inclusa nella classificazione internazionale degli standard delle professioni (ISCO-08) sotto il codice relativo al gruppo **2423. Personale e professionisti della carriera**. Le professioni in concreto sono **Careers adviser** e **Vocational guidance counsellor**. Collaborano con altri professionisti del gruppo quali analisti del lavoro e analisti occupazionali.

I professionisti di carriera offrono servizi professionali relativi alla selezione e allo sviluppo degli impiegati, analisi professionale e orientamento professionale.

I career counsellors svolgono funzioni di:

- **Suggerimenti riguardo la selezione del personale, il placement, formazioni, promozione, etc.;**
- **Studiare e analizzare le posizioni lavorative tramite vari mezzi inclusi colloqui con i lavoratori, supervisor e responsabili, e scrivere in maniera dettagliata la posizione lavorativa vacante, redigendo la descrizione della posizione dalle informazioni ottenute;**
- **Preparare informazioni professionali o lavorare sulla classificazione del sistema delle professioni;**
- **Informare e lavorare** sui vari aspetti lavorativi, analisi del lavoro in settori quali gestione del personale, amministrazione, ricerche sulla forza lavoro e pianificazione, formazione informazioni professionali e orientamento professionale;
- **Studiare e informare I soggetti delle opportunità lavorative, delle scelte professionali e dell'ulteriore istruzione o formazione che potrebbe essere necessaria.**

Esempi di professioni simili al career counsellors sono: careers adviser, analista del lavoro, analista delle occupazioni, counsellor in orientamento professionale. Un buon risultato atteso potrebbe essere la combinazione di alcune delle mansioni delle posizioni sopra menzionate con mansioni degli esperti di risorse umane ed in particolare di esperti di ricollocazione professionale. E' abbastanza ovvio l'importanza del ruolo dei career counsellors. Essi infatti accompagnano le persone nella vita cosciente, Supportano ed orientano le loro scelte in ambito di istruzione, formazione, professione, occupazione, ecc. Per questo motivo la qualifica e le conoscenze e competenze professionali dei career counsellors sono di fondamentale importanza sociale ed economica.

Parte 1. Il Casebook – natura e contenuti

Il **Casebook** come libro di testo è un manuale di istruzioni e materiale formativo costruito sulla base del metodo del casebook. Il libro di testo è prodotto secondo le esigenze, le finalità e gli obiettivi del progetto al fine di rendere attive le politiche formative e di counselling alla disabilità tramite un effettivo mezzo per la formazione

Il casebook dovrebbe essere indirizzato ai bisogni degli allievi, studenti e insegnanti: nel progetto Recar il casebook è indirizzato a career counsellors che si trovano a lavorare con persone disabili e ai formatori dei career counsellors stessi.

Inoltre, potrebbe essere anche utilizzato da tutti i partecipanti target del progetto come descritti nel p. 1.2.

1.1. Finalità principale e attività

Questo casebook mira innanzitutto a fornire il materiale in una forma che metta gli allievi nelle condizioni di padroneggiare passo dopo passo le conoscenze di base inerenti le principali tematiche relative al supporto a persone disabili.

I testi forniscono materiali per le scelte personali e per l'inserimento lavorativo, su cui il tutor può dare enfasi e basarsi nel condurre gli esercizi. Il testo è composto da illustrazioni e materiale di discussione per docenti e tutti coloro che prendano parte all'intervento di counselling.

L'obiettivo è quello di concentrare l'attenzione sui casi di studio selezionati e sui temi di studio, piuttosto che quello di ottenere una documentazione completa su tutte le questioni inerenti la disabilità.

La finalità didattica richiede che le domande e le spiegazioni di specifici testi siano maggiormente effettuate. Inoltre si raccomanda di limitare al minimo la critica e la letteratura.

Non è possibile rispondere a tutte le domande con una risposta chiara e univoca sulla base del testo del casebook (o di altre fonti appropriate).

Ciò ci porta ad una riflessione attiva oltre i limiti delle fonti a disposizione.

Il casebook non accresce solo la consapevolezza dei mille tipi di dilemma che che i corsisti possono incontrare, ma offre loro anche il modo di lavorare tramite i dilemmi e gli svariati dubbi.

Oltre questo, il casebook è progettato per supportare gli allievi, le istituzioni e i formatori degli educatori, i docenti, gli insegnanti, gli istruttori, i moderatori ecc, a raggiungere determinati obiettivi:

- Attenersi al programma formativo/ idea, intenzione per counsellors e tempo illimitato per istruzioni faccia a faccia al fine di realizzare una conduzione responsabile del processo di counselling. Fornendo casi di studio, giochi di ruolo e domande stimolo alla riflessione, il libro offre buone modalità per incentivare gli allievi alla discussione faccia a faccia, al dibattito e alla messa in atto di argomenti importanti.

- Incoraggiare le abilità di problem-solving, inclusa l'identificazione degli attori economici, dei fatti rilevanti, delle norme e dei principi pertinenti e delle opzioni possibili, e (2) attivare strategie per bilanciare principi competitivi.^{2,3}
- Promuovere lo sviluppo di abilità percettive e di autoconsapevolezza, incluse:(1) riconoscere la complessità delle circostanze, (2) saper cercare l'aiuto di esperti esterni, (3) saper mettere in dubbio i propri e gli altrui giudizi, (4) gestire le emozioni, (5) anticipare le conseguenze delle azioni, (6) valutare le motivazioni personali, e (7) valutare gli effetti delle proprie azioni sugli altri.
- Aumentare la sensibilità professionale, ovvero, incrementare la consapevolezza di numerose dimensioni di un problema decisionale piuttosto che concentrarsi su un solo punto di interesse primario.

1.2. I Target groups e le loro caratteristiche e requisiti di apprendimento specifici

I gruppi target del progetto sono così identificati:

- Career counsellors, assistenti sociali e formatori di adulti che già lavorano con disabilità o interessati a lavorare nel settore, così come persone interessate ad essere formate per divenire career counsellor
- Formatori dei career counsellors, assistenti sociali e formatori di adulti così come organizzazioni che al loro interno impiegano tali figure, quali ad esempio i centri di formazione professionale e le università.
- Altri: persone con disabilità, associazioni di persone disabili, direttori di servizi di career counselling, servizi sociali, servizi formativi, decisori di politiche pubbliche relative alle persone disabili, ricercatori nel settore, etc.

I bisogni formativi dei tre gruppi target derivano da un'unica finalità generale commune, ma differiscono nei mezzi, nella durata e nella quantità e infine anche nella composizione della formazione, tramite l'utilizzo del casebook.

E' molto importante non usare tipologie predeterminate di organizzazione della formazione, forme specifiche di corsi di formazione o metodi formativi, impiegati a scuola. I gruppi menzionati sopra includono persone al di sopra dei 15 anni che per la legge dei differenti paesi a cui appartengono, sono considerati parte della forza lavoro e sono definiti come adulti. Di conseguenza, le metodologie formative devono tenere in considerazione le specifiche caratteristiche dei loro bisogni e le opportunità di formazione e apprendimento degli stessi.

1.3. Utenti del casebook

Tenendo presente I gruppi target del progetto è possibile identificare gli utilizzatori del casebook nel processo formativo, di studio e di apprendimento:

- Insegnanti e formatori / educatori / formatori dei counsellors e degli orientatori
- Counsellors e orientatori
- Tirocinanti / apprendisti/ studenti/ persone con disabilità
- Altri– dirigenti e responsabili, autorità politiche, personale amministrativo, individui, etc.

I richiedenti del corso di formazione potrebbero essere:

- Consulenti di carriera negli uffici per l'impiego e in altre agenzie per il lavoro
- Impiegati nell'assistenza sociale e istituzioni e organizzazioni di assistenza sociale
- Consulenti di orientamento, orientatori professionali e consulenti di carriera a tutti I livelli del Sistema di istruzione
- Insegnanti, formatori, docenti, etc., I quali desiderano essere maggiormente informati sulle opzioni disponibili per i loro studenti
- Individui interessati a sviluppare le loro conoscenze sulle pratiche di counseling e sui nuovi metodi.

I requisiti di istruzione, di conoscenza e di esperienza del richiedente per la formazione dei counsellors dovrebbero essere:

- Almeno il livello universitario dopo il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, ovvero la laurea triennale o magistrale;
- Istruzione in ambito psicologico, sociologico o economico come formazione di base;
- Inoltre il possesso di conoscenza ed esperienza nei processi educativi e formativi, nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane, nel mercato del lavoro e del miglioramento sociale, ecc.
- Esperienza pratica e teorica

Costituirebbe un valore aggiunto se I candidati possedessero conoscenze e abilità comunicative, etiche, dello sviluppo umano, di metodologie di ricerca, di medicina, di Information and Communication Technology.

Parte 2. Approccio, metodi, tecnologie e strumenti

Gli approcci innovativi nella sfera dell'istruzione e dell'apprendimento contribuiscono all'aumento dell'efficacia della formazione in termini di percezione delle conoscenze e delle abilità, e in termini di inputs.

2.1. I casi – Contenuto, metodi di costruzione, difficoltà. Raggruppare e redigere i casi.

Il caso è considerato una situazione specifica, la quale riflette la posizione dell'azienda in qualsiasi periodo. La descrizione della situazione include gli eventi principali, i fatti e le decisioni che sono state prese in quel periodo. Inoltre, la situazione potrebbe riflettere il problema complesso (per esempio, evidenziato in questo tutorial) e alcuni problemi reali personali.

Il caso può essere redatto sulla base di lezioni apprese, o per esempio non riflette necessariamente l'attività. Dobbiamo ricordare che questi casi "da tavolino" potrebbero non essere percepiti come pubblici. Pertanto, un caso, in ogni caso, dovrebbe contenere l'immagine più realistica e pochi fatti specifici. In questo modo, la presentazione di eventi reali e immaginari, elimina la distinzione tra i due.

Di norma, l'informazione non è una descrizione completa (biografia) del Settore di interesse, ma è piuttosto un modello orientativo. Quindi, al fine di costruire un modello logico, è essenziale per prendere una decisione informata, permettere l'inserimento di dati aggiuntivi, che considerando i partecipanti potrebbero verificarsi nella realtà.

Pertanto, lo studente non FISSA solo il caso considerato, ma lo approfondisce fino ad un livello che gli permette di dimostrare e prevedere cosa manca dal caso stesso.

Criterio chiave tramite il quale distinguere il caso dagli altri materiali formativi:

Criteria	Description
1. Fonte	The sources for the creation of any case are the people who are involved in a specific situation requiring a decision.
2. Il processo di selezione	The selection of information for the case should focus on the learning objectives. There is no single approach to the content of the data, but they must be real for the sphere, which describes the case, otherwise it will lose interest, as it will seem unreal.
3. Contenuto	The content of the case should reflect the learning objectives. Case can be short or long, it can be set out specifically or generally. With regard to digital content, it should be enough to perform the necessary calculations. Avoid over-saturated information or information that is not directly related to the topic. The whole case should contain dosed information that would allow the student to quickly get into trouble and have all the

	necessary data for its solution.
4. Verifica della classe	Testing a new case study directly in the training process, or a new evaluation of the reaction of the audience on the case, which was previously considered, but with other groups of students (another specialty of another course or university/ training provider, the other courses). For the study of reaction on a case you need to maximize the training/ learning outcome.
5. Il processo di invecchiamento / obsolescenza	The majority of cases gradually becoming obsolete, as the new situation requires new approaches. Cases based on history, good to listen to, but the work with them is inactive, because "it was a long time before." Issues considered in the case should be relevant to the present day.

Alcune finalità educative del caso usano:

Conoscenze - Acquisizione di conoscenze in un Settore educativo specifico.

Abilità professionali – acquisizione e sviluppo di abilità ed esperienza in un settore professionale specifico.

Metodologia – chiarezza delle finalità e degli obiettivi; sviluppo di un'idea generale; comprensione dei metodi; acquisizione di abilità e competenze per utilizzare i metodi, i concetti e le conoscenze.

Abilità analitiche – effettuare analisi; anticipare il valore dei risultati; considerare la situazione a lungo termine; acquisire abilità per analizzare problemi complessi e non strutturati; sviluppare il senso del giudizio e il senso comune; generalizzare - dai dettagli alla realizzazione delle possibilità future e lo sviluppo di concetti di successo; sviluppare il pensiero logico.

Abilità comunicative - per accrescere le abilità di dare vita a collegamenti e relazioni forti; per sviluppare determinate relazioni; per sviluppare le abilità di comunicare – acquisendo capacità di sintesi, efficacia e convinzione; per aumentare le abilità di ascolto e di comprensione; per sviluppare qualità etiche ed interpersonali.

Caratteristiche comportamentali in relazione a specifiche aree professionali - responsabilità nelle decisioni e nei risultati; Sguardo critico su sé stessi, sulla propria visione e sullo status quo; realistica fiducia in sé stessi - "So fare"; sviluppare determinate caratteristiche mentali e di pensiero; scetticismo positivo; iniziativa, creatività.

2.2. Metodi socratici.

Breve presentazione del metodo Socratico

Il metodo Socratico¹, conosciuto anche come metodo elenchus, metodo elenctic, o dibattito socratico, è stato così chiamato dopo il filosofo greco classico Socrate. Si tratta di una forma di indagine e discussione tra individui, basata sul chiedere e rispondere al fine di stimolare il pensiero critico e di alimentare le idee. E' un metodo argomentativo, che coinvolge spesso una discussione nella quale la difesa di un punto di vista è messa in discussione; un partecipante potrebbe guidarne un altro a contraddirsi, quindi rafforzando il punto di vista di chi pone le domande.

Il metodo socratico è un metodo di eliminazione delle ipotesi, nel quale le migliori ipotesi sono trovate identificando ed eliminando continuamente quelle che portano a contraddizioni. Il metodo socratico ricerca le verità generali e del senso comune, che danno forma alle opinioni e le indaga al fine di determinare la loro consistenza con altre credenze. La forma base è una serie di domande formulate come test di logica e fatti volti ad aiutare un gruppo o un individuo a scoprire le loro credenze rispetto ad un certo argomento, ad esplorare le definizioni o logoi (singolo logos) cercando di caratterizzare le proprietà generali condivise da diverse istanze specifiche. L'ampliamento di impiego di questo metodo il quale porta alla luce le definizioni implicite nelle credenze degli interlocutori o li aiuta ulteriormente nella loro comprensione è detto metodo Maieutico o Midwife. Aristotele attribuì a Socrate la scoperta del metodo di definizione e induzione, che lui riteneva l'essenza del metodo scientifico.

Nella seconda metà del Quinto secolo A.C., i filosofi erano insegnanti i quali si erano specializzati nell'utilizzo di strumenti della filosofia e della retorica per intrattenere, o impressionare, o persuadere il pubblico ad accettare il punto di vista dell'oratore. Socrate promosse un metodo alternativo di insegnamento che fu chiamato metodo Socratico.

Socrate cominciò ad impegnarsi in queste discussioni con i suoi colleghi ateniesi dopo che il suo amico di infanzia, Chaerephon, visitò l'oratorio di Delphi, e confermò che non vi era in Grecia uomo più saggio di Socrate. Socrate trovò questa situazione paradossale, e cominciò ad utilizzare il metodo socratico per rispondere a questo enigma.

Diogenes Laërtius, tuttavia, scrisse che Protagora inventò il metodo Socratico.

Plato come tutti sanno formalizzò lo stile del metodo socratico in prosa-presentando Socrate come il curioso inquirente di alcuni illustri interlocutori ateniesi— in alcuni dei suoi primi dialoghi come Euthyphro e Ion, e il metodo è più comunemente trovato nei cosiddetti "Dialoghi Socratici" i quali generalmente ritraggono Socrate impegnato nell'utilizzo del metodo, ponendo domande ai cittadini su questioni epistemologiche e morali. Ma nei suoi dialoghi più recenti, quali Theaetetus o Sophist Plato applicò un diverso metodo alle discussioni filosofiche, chiamato Dialettica.

¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Socratic_method

La frase interrogatorio socratico è usata per descrivere un tipo di interrogatorio in cui una domanda originaria è la risposta ad un pensiero, come fosse la risposta. Questo, di volta in volta, forza il primo interrogatore a riformulare una nuova domanda in luce del progresso del discorso.

Il metodo socratico in pratica

Nel metodo socratico applicato all'istruzione, gli insegnanti impegnano gli studenti ponendo domande che richiedono risposte generative. Idealmente, le risposte alle domande non sono un punto di arrivo del pensiero ma risultano invece essere un inizio per una ulteriore analisi e ricerca.

Gli insegnanti possono utilizzare il metodo socratico in una varietà di ambiti e materie e anche a vari livelli del grado di istruzione al fine di sfidare gli studenti nell'analisi sia di questioni di attualità che storiche. Nel modellare la pratica di Socrate, gli insegnanti pongono agli studenti domande in una maniera che richiede loro di considerare come razionalizzano e rispondono a vari argomenti.

Copeland spiega che è importante per gli insegnanti chiarire che queste domande non sono rivolte a creare un ambiente giudicante, ma piuttosto di aiutare gli studenti "analizzare le loro attitudini, credenze, conoscenze e logica." Lo scopo del metodo socratico è di supportare gli studenti a processare le informazioni e impegnarli in una comprensione più profonda degli argomenti trattati. Ulteriormente importante, l'insegnamento socratico impegna gli studenti al dialogo e alla discussione che sia collaborativa e aperta ovvero opposta al dibattito, il quale è spesso competitivo e individualistico.

Teoricamente, gli insegnanti sviluppano domande aperte sui testi ed incoraggiano gli studenti ad usare evidenze tangibili per supportare le loro opinioni e risposte. Nel seminario socratico, l'insegnante utilizza le domande per guidare la discussione su specifici scopi di apprendimento. E' imperativo per gli insegnanti "stabilire linee guida per supportare gli studenti a comprendere il loro ruolo e le loro responsabilità" nella discussione socratica.⁴ "L'interrogatorio socratico è un processo sistematico per esaminare le idee, le domande, e le risposte che formano la base delle credenze umane. Ciò significa riconoscere che I nuovi concetti sono collegati a concetti precedenti, che il pensiero stesso è una continua conversazione intrecciata per mezzo delle esperienze di vita piuttosto che un isolato set di domande e risposte."

Applicazione

Socrate applicava generalmente il suo metodo all'esame dei concetti che sembrano mancare di una definizione concreta; ad esempio, i principali concetti morali, le virtù della pietà, la saggezza, la temperanza, il coraggio, e la giustizia. Tale esame ha sfidato le implicite credenze morali degli interlocutori, facendo emergere carenze e incongruenze nelle loro credenze, e di solito con una conseguente aporia.

In considerazione di tali carenze, Socrate stesso professava la sua ignoranza, ma altri affermavano ancora di averne conoscenza. Socrate credeva che la consapevolezza della sua

ignoranza lo rendeva più saggio di coloro che, anche se ignoranti, ancora sostenevano la loro conoscenza. Mentre questa convinzione sembra a prima vista paradossale, di fatto ha permesso a Socrate di scoprire i propri errori che altri avrebbero potuto supporre essere corretti. Questa affermazione era conosciuta con l'aneddoto del pronunciamento delfico oracolare che Socrate era il più saggio di tutti gli uomini. (O, meglio, che nessun uomo era più saggio di Socrate.)

Socrate usava questa affermazione di saggezza come base della sua esortazione morale. Di conseguenza, affermava che la felicità principale consiste nella cura dell'anima con riguardo alla verità morale e alla comprensione morale, che "la ricchezza non porta felicità, ma la felicità porta ricchezza e ogni altra benedizione, sia per l'individuo che per lo Stato", e che "la vita senza esame [dialoghi] non è degna di essere vissuta". È con questo spirito che il metodo socratico è impiegato.

Il motivo per l'utilizzo moderno di questo metodo e l'utilizzo che Socrate ne faceva non sono necessariamente equivalenti. Socrate raramente utilizzava il metodo per sviluppare realmente le teorie consistenti, utilizzava invece il mito. Il dialogo di Parmenide mostra l'utilizzo che Parmenide fa del metodo socratico a sottolineare i difetti della teoria platonica delle forme, così come presentato da Socrate; non è l'unico dialogo in cui le teorie normalmente esposte da Platone/Socrate sono analizzate attraverso la dialettica. Invece di arrivare a risposte, il metodo è stato utilizzato per abbattere le teorie in nostro possesso, per andare "oltre" gli assiomi e i postulati che diamo per scontato. Pertanto, il mito e il metodo socratico non sono intese da Platone come incompatibili; hanno scopi diversi, e sono spesso descritti come la "mano sinistra" e la "mano destra" per raggiungere la felicità e la saggezza.

I circoli socratici

I circoli socratici possono essere usati per coinvolgere nel metodo Socratico vari soggetti. Tipicamente, quando si partecipa alle attività del circolo Socratico, gli studenti leggono prima un passaggio in maniera critica e quindi formano due cerchi concentrici. Innanzitutto, il circolo interno esamina e discute il testo, mentre il secondo circolo commenta la qualità del dialogo. Quindi, i due cerchi si invertono di posto e di ruoli, e il processo viene ripetuto con le nuove idee da un nuovo circolo. Il circolo più esterno è tenuto a rimanere in silenzio mentre il circolo interno reagisce e dialoga, e viceversa, il circolo interno deve ascoltare tranquillamente la valutazione del circolo esterno della loro conversazione.

Copeland spiega che i circoli Socratici "attivano il controllo parziale della classe, la direzione dell'aula, e la governance in aula tra agli studenti attraverso la creazione di una comunità di apprendimento veramente equa dove il peso e il valore delle voci degli studenti e le voci degli insegnanti sono indistinguibili gli uni dagli altri". Copeland suggerisce che i circoli Socratici contribuiscono a sviluppare "capacità critiche e creative di pensiero che in ultima analisi facilitano la loro crescita e il loro sviluppo in cittadini produttivi e responsabili".

Secondo Copeland, i circoli Socratici incoraggiano gli studenti a "lavorare cooperativamente per costruire il significato da ciò che hanno letto e evitare di concentrarsi su una interpretazione corretta del testo."

10 consigli per i partecipanti di un gruppo socratico

1. Riferirsi al testo durante la discussione, se necessario. Non si tratta di una prova di memoria.

Non state imparando un argomento a memoria; il Vostro scopo è quello di comprendere le idee, le questioni, e i valori espressi dal testo.

2. Non partecipate se non siete preparati. Non dovrebbe essere una sessione di combattimento.

3. Non restate con I dubbi; chiedete chiarimenti.

4. Vai direttamente al punto della questione. Prendete appunti di idee che desiderate esprimere agli altri componenti del gruppo.

5. Non alzate la mano; prendete la parola a turni.

6. Ascoltate attentamente.

7. Parlate a voce alta cosicché tutti possano sentirvi.

8. Parlate con tutti, non soltanto con chi guida la discussione.

9. Discutete le idee, piuttosto che le opinioni di ciascuno.

10. Siete responsabili della buona riuscita del seminario, anche se non lo sapete o non volete ammetterlo.

Per maggiori informazioni sui circoli socratici, leggete l'autore LitTunes ill libro di Matt Copeland sull'argomento: Socratic Circles: Fostering Critical and Creative Thinking in the Middle and High School.

Seminari socratici

Lynda Tredaway descrive il seminario socratico come "una forma di discorso strutturato su idee e dilemmi morali". Secondo Tredway, il seminario socratico è una discussione di 50-80 minuti in cui 25 o meno studenti reagiscono a un romanzo, poesia, saggio, documento o riproduzione d'arte. Gli studenti impegnati in seminario socratico si siedono generalmente in cerchio e non alzano la mano per parlare; invece, fanno cenno con gli occhi e osservano il linguaggio del corpo, al fine di apprendere i segnali per essere coinvolti nella discussione².

Nel seminario Socratico, l'insegnante di solito fornisce domande che richiedono agli studenti "di valutare le opzioni e prendere decisioni". Quando i seminari Socratici coinvolgono gli studenti in un apprendimento attivo, questi "sviluppano la conoscenza, la comprensione, e gli atteggiamenti e comportamenti etici e sono più inclini a mantenere questi attributi che se li avessero ricevuti passivamente". I fautori di questa metodologia di insegnamento propongono che questa abbia anche il potenziale per lo sviluppo del personaggio e della comunicazione oltre a facilitare il miglioramento della stima di sé.

² Tredway, L. (1995). "Socratic Seminars: Engaging Students in Intellectual Discourse." *Educational Leadership*, p. 53.

2.3 Il metodo dei casi e il metodo del casebook. Consistenza e coerenza dei metodi

Il metodo dei casi è un approccio didattico che utilizza i casi decisionali costringendo gli studenti a mettersi nei panni di persone che hanno affrontato decisioni difficili nel passato. In netto contrasto con molti altri metodi di insegnamento, il metodo dei casi richiede che gli istruttori si astengano dal fornire le proprie opinioni in merito alle decisioni in questione. Piuttosto, il compito principale degli istruttori che utilizzano il metodo dei casi è quello di chiedere agli studenti di elaborare e difendere le soluzioni ai problemi al cuore di ogni singolo caso.

Il metodo dei casi offre agli studenti la possibilità di dare senso a un problema complesso, di arrivare rapidamente ad una soluzione ragionevole, di comunicare la soluzione ad altri in modo sintetico ed efficace. Nel corso di questa operazione, il metodo dei casi realizza anche una serie di altre cose, ciascuna delle quali è preziosa.

Stimolando l'interesse degli studenti, il metodo dei casi favorisce l'interesse per le questioni professionali. Inserendo queste cose in un contesto vivace, il metodo dei casi facilita l'apprendimento di fatti, della nomenclatura, delle convenzioni, delle tecniche e delle procedure. Fornendo sia un forum di discussione e sia argomenti concreti da discutere, il metodo dei casi favorisce il dialogo professionale. Fornendo pratica stimolante nell'arte del processo decisionale, il metodo dei casi raffina il giudizio professionale. Ponendo domande difficili, il metodo dei casi consente agli studenti di riflettere sulle esigenze peculiari della loro professione.

Il metodo dei casi non deve essere confuso con il **metodo del casebook**. Mentre il metodo dei casi invita gli studenti a mettersi nei panni di una persona reale di fronte a un problema difficile, il metodo del casebook chiede agli studenti di sezionare un caso completato nella pratica. In altre parole, laddove il metodo dei casi chiede agli studenti di impegnarsi in atti di prospettiva sintesi, il metodo del casebook impone loro di impegnarsi in un esercizio di analisi retrospettiva.

Lo stile di insegnamento basato sul casebook è noto come il **metodo del casebook** e si suppone che infonda negli studenti come "pensare come un professionista". Il metodo casebook è più spesso utilizzato nel campo dell'apprendimento del diritto.

Va notato che l'idea di questo metodo è abbastanza semplice.

In primo luogo, il metodo è stato progettato non per l'acquisizione di conoscenze delle scienze esatte e nelle discipline in cui la verità è pluralistica. Cioè non c'è una risposta univoca alla domanda informativa e ci sono diverse risposte in grado di competere sul piano della verità. Il compito dell'insegnamento è immediatamente respinto dal regime classico e ha lo scopo di ottenere non solo una, ma molte verità e il loro orientamento nel campo problema.

In secondo luogo, il focus dell'educazione non viene trasferito sul padroneggiare le conoscenze esistenti e la sua produzione, per la co-creazione dello studente e dell'insegnante.

Da qui la differenza fondamentale dai metodi del caso tradizionalisti - la democrazia nel processo di acquisizione della conoscenza, lo studente è essenzialmente ad un piano di parità con gli altri studenti e gli insegnanti nel processo di discussione delle problematiche.

In terzo luogo, il risultato del metodo **non è solo la conoscenza ma anche le capacità** di attività professionale.

Quarto, il metodo tecnologico è abbastanza semplice. Secondo certe regole il modello sviluppato di una situazione particolare che si è verificato nella vita reale e riflette la gamma di conoscenze e competenze che gli studenti hanno bisogno di ottenere. Questo modello è un testo di massimo una dozzina di pagine, che è chiamato "briefcase".

In quinto luogo, l'indubbio vantaggio di questo metodo è non solo l'acquisizione di conoscenze e la formazione di competenze pratiche, ma anche lo sviluppo del sistema di valori di studenti, posizioni professionali, di atteggiamenti, una sorta di atteggiamento ed educazione professionale.

Infine, il difetto classico è superato dalla formazione tradizionale associata a una presentazione arida e impassibile. Le emozioni, la competizione creativa e addirittura il combattere tanto da far somigliare una discussione ben organizzata ad uno spettacolo teatrale.

Parte 3. Il ruolo del formatore /educatore / docente / istruttore / mediatore

3.1. Requisiti dei formatori /insegnanti /educatori/ docenti/istruttori dei counsellors:

In generale:

- Progettare corsi/programmi (in cooperazione con i responsabili dello staff del progetto e le istituzioni coinvolte)
- Analizzare e prendere in considerazione I bisogni di apprendimento degli studenti e del mercato del lavoro
- Collegare la formazione alle priorità sociali e politiche
- Collegare la formazione al mondo esterno
- Pianificare eventi di apprendimento e processi: struttura
- Conoscere il curricula: obiettivi e risultati di apprendimento definiti

In concreto:

- Livello e ambito di istruzione specifico
- Ottima conoscenza e abilità nel metodo del casebook e di un'altro metodo di insegnamento interattivo
- Conoscenza perfetta della teoria della scelta professionale e della presa di decisione, ricerca di un impiego, e cambiamenti di carriera
- Conoscenza ed esperienza didattica, adattata al contenuto del corso
- Abilità analitiche e decisionali
- Conoscenze statistiche, vasta conoscenza della classificazione professionale e dell'istruzione

- Conoscenza esaustiva ed ampia della situazione attuale e dei cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro

3.2. Mansioni e responsabilità del formatore

La mansione principale del formatore consiste nello scegliere il materiale reale appropriato, e i discenti sono tenuti a risolvere i problemi posti e provocare una reazione degli altri (discenti e formatore) alle loro azioni.

Bisognerebbe comprendere che possono esserci diverse soluzioni. Pertanto, il formatore deve aiutare gli allievi a riflettere, argomentare, e non imporre il voto. I discenti hanno bisogno di comprendere da principio che il rischio nella presa di decisione giace in loro, il formatore spiega solamente gli effetti del rischio dell'adozione di decisioni avventate.

Principalmente il ruolo del formatore è quello di dirigere la conversazione o discussione, per esempio, per il supporto degli aspetti problematici nel controllo del tempo a disposizione, incoraggiando i discenti ad abbandonare il pensiero superficiale, di impegnare tutti i discenti nel processo di analisi del caso. Periodicamente, il formatore può generalizzare, spiegare, porre l'attenzione su aspetti teorici o inviare riferimenti alla letteratura rilevante sul tema.

3.3. Principali fasi del processo di formazione

Fase preparativa:

Formatore	Discenti
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione del curricula/ syllabus (in collaborazione) 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisire casi e una lista con la letteratura consigliata • Ripensamento del problema • Preparazione individuale per la lezione
<ul style="list-style-type: none"> • Scelta dei casi corrispondenti agli obiettivi formativi. Somministrazione ai discenti. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione dei metodi di formazione più adeguati alla composizione qualitativa del gruppo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione dei materiali principali e secondary per preparare i discenti 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo dello scenario / pianificazione della lezione 	

Fase di lavoro in aula:

Formatori	Discenti

<ul style="list-style-type: none"> • Informazione generale ed esposizione della situazione problematica e degli studi sul casebook 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipare attivamente alla discussione • Porre le domande in vista di una comprensione approfondita del caso e del problema • Sviluppare possibilità di soluzione, ascoltare ciò che gli altri dicono • Accettare o partecipare alla presa di decisione
<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione della discussione preliminare sul caso 	
<ul style="list-style-type: none"> • Divider il gruppo in sottogruppi 	
<ul style="list-style-type: none"> • Provocare e assistere le discussioni, le argomentazioni, il pensiero creativo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisione dell'intero lavoro e della discussione sul caso nei sottogruppi, fornendo loro ulteriori informazioni, se necessario 	

3.4. Organizzazione e conduzione degli aspetti del processo formativo

Lo scopo in questo tipo di formazione interattiva è quello di attivare quanto più possibile ogni studente e coinvolgerlo nel processo di analisi della situazione e del processo decisionale.

Inoltre, il gruppo comune (solitamente non più di 10-12 persone) è diviso in sottogruppo di massimo 3-5 persone. Minore è il numero dei partecipanti al sottogruppo, tanto più ci si dovrebbe aspettare un coinvolgimento maggiore di ogni studente nel lavoro sul caso. Tale approccio contribuisce ad aumentare la responsabilità personale sul risultato.

La composizione del sottogruppo (la squadra) è formata da studenti su base della loro richiesta. Ogni team sceglie un leader (moderatore).

Il lavoro diretto con un caso può essere organizzato in due modi:

1. Ogni gruppo realizzerà solo un tema per tutti i laboratori.
2. Tutti i sottogruppi lavorano contemporaneamente sulla stessa sezione (argomento) del caso, in competizione tra loro per trovare la soluzione più ottimale.

Nel primo gruppo di caso studio è sostanzialmente la stessa squadra, divisa in sottogruppi. È necessario che ogni sottogruppo sia rappresentato accuratamente per qualsiasi decisione, è responsabile per gli altri sottogruppi.

Nel secondo caso è richiesto un numero considerevole di laboratori in classe in cui ogni sottogruppo ha superato tutti gli argomenti del corso. I sottogruppi si fanno concorrenza gli uni con gli altri, rappresentando le diverse squadre.

Il processo decisionale nel gruppo è basato sulle informazioni disponibili nel caso e utilizzando i metodi di ricerca come: esperto, analitico, sperimentale.

Gli studi esperti sono basati su conoscenza, intuizione, esperienza, buon senso nel dibattito. Gli studi analitici si applicano con metodi rigorosi, spesso formule matematiche per analizzare i problemi.

Gli studi sperimentali suggeriscono esperimenti scientifici realizzati. Implementare studi sperimentali durante le lezioni è un compito difficile. Tuttavia, per alcuni compiti si possono condurre gruppi di autovalutazione. Alla luce di questi metodi, la moderazione comporta l'organizzazione di uno scambio aperto di opinioni, la realizzazione della capacità di ciascuna delle parti di agire come un analista esperto o sperimentalista.

La **moderazione** nella formazione dei trainer dei career counsellor compatibile con il metodo dei casebook è altamente significativa.

Il processo di moderazione sarà più efficace se il capo moderatore ha l'abilità di coordinare il lavoro di ogni partecipante.

La sequenza delle modalità di moderazione
<ul style="list-style-type: none">• discussione delle informazioni di base contenute nel caso• assegnazione delle informazioni rilevanti in relazione a questo problema a cui un sottogruppo sta lavorando;• scambio di punti di vista e un piano di lavoro sulla problematica;• lavoro sul problema (discussione);• sviluppo delle soluzioni al problema;• discussione per una decisione finale;• preparazione del report;• relazione di sintesi ragionata.

Il lavoro tecnico di moderatore come segue:

1. Proposte di idee:

- ✓ Il moderatore raccoglie tutte le idee espresse durante il brainstorming;
- ✓ Il moderatore controlla il flusso di idee;

Non è consentita la critica delle idee. È meglio se le idee sono scritte su una scheda o su un pezzo di carta.

2. La discussione sulle idee ha presentato:

- ✓ Il moderatore raccoglie affermazioni e opinioni sulle idee;
- ✓ Il moderatore controlla il flusso di idee;
- ✓ Il moderatore inserisce le affermazioni.

Le affermazioni dei partecipanti possono essere registrate su un foglio separato con indicatori migliori e mostrate per una pubblica visione.

Così, le tecniche di moderazione basate sulla **chiarezza, accessibilità delle informazioni per tutti i tipi e la sistematizzazione delle risposte.**

Allo stesso tempo il moderatore dovrebbe:

- ✓ Avere caratteristiche, conoscenza e esperienza personale sul ruolo di leader e di organizzatore del processo;

- ✓ Avere conoscenza sufficiente e preparazione del ruolo;
- ✓ Monitorare costantemente la direzione delle discussioni, evitando di lasciare qualcosa da parte;
- ✓ Controllare il tempo stabilito per ciascun argomento;
- ✓ Monitorare il comportamento dei partecipanti, evitando conflitti e atteggiamenti passivi;
- ✓ Essere in grado di generalizzare i risultati e proteggere il punto di vista di coloro che si oppongono.

Il moderatore non dovrebbe richiamare a un senso di ostilità o irritazione da parte degli altri partecipanti.

Risultati attesi

Dopo la formazione i partecipanti dovranno:
<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere la complessità dei ruoli assunti da un counsellor • Rispettare l'etica e gli standard della professione di counselling • Essere familiari con la filosofia e la formazione di base delle operazioni degli adulti • Migliorare le proprie abilità comunicative per lavorare efficacemente con la natura e i bisogni di tutti i gruppi target • Sviluppare uno stile di lavoro collaborativo all'interno della comunità di formazione • Acquisire una comprensione delle abilità di sviluppo e delle dinamiche di gruppo • Sviluppare abilità di consulenza e counseling individuale • Comprendere lo sviluppo di carriera e l'appropriato career counselling per le persone con disabilità • Sviluppare la propria esperienza su come applicare approcci individuali e di gruppo a varie valutazioni e tecniche valutative

3.5. Elaborazione dei curricula/syllabus

Un **syllabus** (programma di studio) è una descrizione di base e sintesi degli argomenti da trattare in un corso di istruzione o di formazione. È descrittivo a differenza del **curriculum** che è invece prescrittivo o specifico. Un syllabus può essere definito da una commissione d'esame o preparato dalla persona (trainer, insegnante) che supervisiona o controlla la qualità del corso. Può essere fornito in forma cartacea o on-line.

Nell'istruzione/formazione, un **curriculum** è definito in senso lato come l'insieme delle esperienze degli studenti che si verificano nel processo educativo/formativo. Il termine spesso

si riferisce specificamente a una sequenza predefinita di istruzione, o ad una visione delle esperienze dello studente in termini di obiettivi didattici dell'educatore o dell'istituto di formazione.

Il syllabus assicura una comprensione equa e imparziale tra l'insegnante/trainer, l'istruttore e gli studenti in modo tale che vi sia una confusione minima sulle politiche relative al corso, stabilendo chiare aspettative sul materiale da apprendere, il comportamento in classe e lo sforzo a favore degli studenti che deve essere messo nel corso, fornendo una tabella di marcia sull'organizzazione/direzione del corso trasmessa dall'insegnante/formatore, la filosofia di insegnamento del docente agli studenti, e la fornitura di un "angolo di marketing" del corso in modo che gli studenti possano scegliere nelle prime fasi del corso se il materiale in oggetto sia interessante.

Molti elementi generalizzati di un syllabus possono essere amplificati in un **curriculum specifico** per massimizzare un efficace apprendimento, chiarendo la comprensione agli studenti dei materiali specifici quali la politica di classificazione, la rubrica di classificazione, le politiche del lavoro, i luoghi e gli orari, le altre informazioni di contatto per l'insegnante/trainer, istruttore e assistente didattico, come il telefono o l'indirizzo e-mail, i materiali necessari e/o raccomandati come libri di testo, libri di lettura assegnati, calcolatrici (o altre apparecchiature), buoni di laboratorio, ecc, le risorse esterne per l'assistenza materiale (libri extrascolastici, le location dei tutor, i centri risorse, ecc), le date importanti in corso, come gli esami e la scadenze di consegna, i consigli per riuscire a padroneggiare i contenuti dei corsi, come le abitudini di studio e il riparto di tempo previsto, i problemi suggeriti se applicabili, i necessari pre-requisiti o co-requisiti al corso attuale, norme di sicurezza adeguate, e gli obiettivi del corso.

Un syllabus conterrà spesso un elenco di lettura dei libri e degli articoli rilevanti che gli studenti possono leggere obbligatoriamente o opzionalmente. Come effetto indiretto di questo, gli alunni possono contare quanti syllabus online includere nei loro lavori come modo di stimare il loro impatto educativo.

Esempio di syllabus vicino al processo di formazione sul caso:

Primo esempio

Nome del corso:
Descrizione del corso: Il corso introduce agli studenti le origini, i concetti e lo sviluppo di
Obiettivi generali: Facilitare l'abilità degli allievi a comprendere i metodi partecipatori... Costruire le esperienze prioritarie degli allievi e aiutarli a sviluppare abilità nell'apprendimento su come usare i casi studio nel loro lavoro e insegnamento.... Facilitare l'abilità degli allievi a scalare progressivamente... da una situazione locale a un'estensione generale.... Aiutare gli allievi a chiarire i propri valori e atteggiamenti nello sviluppo di relazioni e partenariati
Aspettative:
Obiettivi del corso:

<p>Apprendere metodi pratici...</p> <p>Esaminare criticamente le condizioni e le tecniche pratiche...</p> <p>Esplorare i concetti in maniera approfondita...</p> <p>Identificare criticamente i successi e i fallimenti o i punti di debolezza...</p> <p>.....</p>
<p>Letture:</p> <p>..... libri di testo richiesto....</p> <p>..... libri di testo raccomandati</p>
<p>Requisiti del corso:</p> <p>La valutazione del corso è basata su...</p>

Secondo esempio

<p>Nome del corso:</p>
<p>Descrizione del corso:</p> <p>In questo corso lo studente preparerà un caso studio.....</p>
<p>Dichiarazione di finalità:</p> <p>Il corso sui metodi di ricerca del caso studio intende dare agli allievi esperienza manuale su come scrivere un report su un caso studio</p>
<p>Obiettivi del corso:</p> <p>Fornire agli allievi esperienza nello scrivere un caso studio clinico...</p> <p>Imprimere nell'allievo una comprensione sull'obbligazione sociale...</p> <p>Dare agli allievi l'esperienza di valutazione delle conoscenze nuove e attuali...</p> <p>Dare agli allievi l'esperienza dei modelli che incorporano...</p>
<p>Struttura del corso</p> <p>Modulo 1: Introduzione al Report di ricerca sul caso studio</p> <p>Modulo 2: Revisione del Report di ricerca sul caso studio</p> <p>Modulo 3: Ricerca & database sulla letteratura</p> <p>.....</p>
<p>Obiettivi del corso:</p> <p>M1. Essere in grado di discutere i requisiti ...</p> <p>.....</p> <p>M2. Comprendere come costruire ogni sezione</p> <p>.....</p> <p>M5. Comprendere la responsabilità della professione</p>
<p>Direzione sulla Ricerca e Raccolta di Letteratura</p>

Parte 4. Di quali circostanze necessita il processo di formazione

4.1. Attività aggiuntive – discussioni, seminari, compiti a casa, ecc.

Nella formazione dei counsellor sono utilizzati un gran numero di attività aggiuntive di formazione e apprendimento – discussioni, giochi di ruolo, imitazioni, brainstorming, laboratori, compiti a casa.

La **discussione** aiuta gli allievi a:

- Sviluppare una comprensione critica e informata sull'area specifica del caso
- Migliorare l'autocritica
- Promuovere l'apprezzamento dei diversi punti di vista degli altri partecipanti alla formazione
- Aiutare le persone a fare previsioni e azioni informate

Il **gioco di ruolo** è uno speciale tipo di caso studio, nel quale c'è una esplicita situazione stabilita con gli allievi che svolgono ruoli specifici, dicendo e facendo spontaneamente quello che secondo loro farebbe o direbbe il proprio personaggio, in quella situazione. I giochi di ruolo differiscono da altri casi studio per l'immediatezza dell'esperienza. Nella formazione dei career counsellor il gioco di ruolo potrebbe essere usato come un ulteriore mezzo ausiliario.

Il **brainstorming** è una tecnica di gruppo per generare idee nuove e utili e per promuovere il pensiero creativo. Può essere usato per aiutare a 1) definire su quale problema lavorare, 2) diagnosticare i problemi, 3) rimediare un progetto proponendo possibili soluzioni e identificando una possibile resistenza alle soluzioni proposte.

La definizione del problema: necessita di essere abbastanza specifico da aiutare i partecipanti a focalizzarsi sull'intento della sessione, ma deve essere abbastanza aperto da permettere il pensiero innovativo; dovrebbe non essere deviato così da favorire una soluzione particolare o escludere idee creative.

Le regole di base per il Brainstorming sono:

1. Tutte le idee sono benvenute. Non ci sono risposte sbagliate, Durante il brainstorming, nessun giudizio sulle idee dovrebbe essere fatto.
2. Essere creativi nei contributi. Il cambiamento comporta assumersi un rischio, è importante essere aperti a nuove e originali idee. Tutti i punti di vista sono valutabili.
3. Tentare di contribuire a un'elevata quantità di idee in un breve lasso di tempo.
4. I partecipanti dovrebbero soffermarsi sulle idee altrui.

Il brainstorming è una tecnica molto adatta al processo decisionale e alla risoluzione dei diversi casi.

Lo workshop è una forma di formazione dove il focus è lo scambio di conoscenza, abilità ed esperienza; discussione sulle questioni di cui partecipanti siano già a conoscenza. I partecipanti sono solitamente divisi in piccoli gruppi. Viene chiesto loro di partecipare attivamente nel processo di apprendimento. I partecipanti non dovrebbero essere dei principianti. Attraverso i seminari i partecipanti hanno l'opportunità di costruire soluzioni specifiche e prendere nuove decisioni. Questo fa degli workshop strumenti molto adatti alla formazione attraverso il metodo del casebook.

Il workshop deve incontrare un numero di condizioni e deve essere organizzato in maniera appropriata in modo da raggiungere il suo scopo di formazione efficace.

4.2. Risorse - materiali di formazione, servizi di formazione, questioni organizzative

Il materiale di formazione più importante è il materiale legato al caso. I materiali sul caso sono materiali i quali sono usati per informare le decisioni prese dagli studenti nel corso di un caso che necessita una decisione forzata. I materiali sul caso comunemente usati includono articoli che erano stati realizzati per un esplicito scopo di informare sulla discussione sul caso,

lavori secondari inizialmente prodotti per altri scopi, documenti storici, manufatti, programmi video e programmi audio.

I materiali sul caso sono resi disponibili per gli studenti in tempi diversi nel corso di un caso a decisione forzata. I materiali che forniscono un background sono distribuiti o all'inizio o prima dell'inizio dell'incontro con la classe. I materiali che descrivono la soluzione a cui è arrivato il protagonista e i risultati di quella soluzione sono distribuiti alla fine o dopo la fine dell'incontro con la classe. I materiali che forniscono informazioni che hanno permesso al protagonista del corso di risolvere il problema sono date agli studenti nel corso dell'incontro in classe.

I materiali sul caso possono essere sia "raffinati" che "grezzi".

I materiali sul caso raffinati sono lavori secondari che sono stati espressamente composti per essere utilizzati come parte dei casi a decisione forzata. (La maggior parte dei materiali sui casi che sono disponibili da case di produzione ed editori accademici sono di varietà raffinata).

I materiali sul caso grezzi sono quelli che sono stati inizialmente prodotti per ragioni diverse rispetto a informare sulla discussione sul caso. Questi includono articoli di giornale, video e notizie audio, report, documenti storici, memorie, interviste e manufatti.

Una **struttura di formazione** per la formazione dei trainer per career counsellor come adulti professionisti deve avere ambienti di apprendimento flessibili e tecnologicamente avanzati che siano sicuri, sani, confortevoli, esteticamente gradevoli e accessibili.

Deve essere in grado di soddisfare le specifiche esigenze di spazio e di attrezzature del programma di formazione e del curriculum. Gli spazi di supporto orientati alle esigenze degli adulti, come luogo di business che permette agli studenti di svolgere alcune funzioni aziendali durante le loro sessioni di formazione, devono essere allo stesso modo perfettamente integrati nella struttura.

Una struttura di formazione comprende un certo numero di spazi per soddisfare le esigenze degli allievi adulti, dei formatori e del personale funzionale. Questi possono includere:

Aule. Auditorium (sale di grandi dimensioni progettate per lezioni di istruzione e formazione. L'auditorium può essere dotato di pareti divisorie per creare luoghi di formazione più piccoli.); Sala conferenze (Aule da lezione di medie dimensioni con funzionalità multiple. A seconda della configurazione dei posti a sedere, le aule possono ospitare lezioni o di incoraggiare l'interazione attraverso tavole rotonde o teleconferenze); Aule convegni; Aule

Spazi di supporto agli utenti. Sala lettura o biblioteca silenziosa con cabine di studio; Aule di osservazione; Postazioni, Minimarket; Libreria; Atrio, ecc

Spazi di supporto amministrativo. Uffici amministrativi e dei docenti.

Spazi di funzionamento e manutenzione.

L'**organizzazione della formazione** come una condizione cruciale per la realizzazione degli obiettivi della formazione stessa deve prendere in considerazione tre elementi principali – la formazione è svolta da persone adulte, la formazione è svolta da trainer e la formazione viene fornita in un innovativo metodo del Casebook usando un Casebook. Ciò significa che tutti gli

elementi del processo di formazione devono essere compatibili con tale specificità ed eventualmente adattati.

4.3. Rischi

Molto spesso il potenziale dei metodi interattivi/Casebook di formazione/apprendimento non può essere utilizzato per vari motivi:

1. Ignoranza su questi metodi per la formazione e inabilità ad applicarli come indicato.
2. Difficoltà degli insegnanti nell'organizzare gli alunni per includerli nell'ambiente interattivo.
3. Mancanza di strutture adeguate per l'uso di questi metodi.

Quindi, la questione della possibilità di situazioni di rischio deve essere considerata prima dell'inizio della formazione.

Conclusioni e raccomandazioni

L'uso del metodo del Casebook è un approccio provato nella pratica per la risoluzione di problemi di massa simili in aree differenti, sebbene la sua iniziale diffusione sia stata nel settore della giurisprudenza. I suoi vantaggi principali sono: l'uso della conoscenza, dell'esperienza e della deduzione dalla realtà e dalla pratica esistente o passata, opportunità di pensiero creativo e soluzioni innovative; implementazioni di metodi variegati e appropriati e modalità complementari nel processo decisionale.

L'applicazione delle tecniche del metodo del Casebook richiede **appropriate condizioni** - l'apprendimento didattico, materiale e organizzativo. Una distorsione dei requisiti della qualità di tali condizioni può causare un deficit nel risultato finale.

L'implementazione del metodo del Casebook potrebbe essere organizzata e condotta in presenza di **scopi, obiettivi e risultati chiaramente definiti nel tempo e nello spazio**. Particolare attenzione dovrebbe essere data alla gestione organizzativa e della qualità e in particolare alla qualità tecnica e ai contenuti utilizzati nel processo di apprendimento e di insegnamento dei materiali realizzati.

Una **qualificazione elevata, una motivazione adeguata e caratteristiche individuali e professionali significativamente sviluppate** dei trainer che forniscono consulenza durante l'impiego delle persone con disabilità, sono un requisito essenziale.

Anche la giusta selezione delle persone da formare alla posizione di career counsellor è uno dei fattori decisivi per il successo del progetto. La loro preparazione, l'educazione formale precedente e la formazione successiva (qualifiche professionali aggiuntive) dovrebbero essere considerate prima per inserire i candidati nei corsi di formazione organizzati. Un tale approccio potrebbe aiutare i trainer dei career counsellor a riflettere sulle loro capacità e a confermare i curricula/programmi.

Valore e prestigio reale della formazione sia dei career counsellor che dei trainer di career counsellor porterà ad un'eventuale certificazione dei risultati di apprendimento attraverso il rilascio di apposito documento.

I. Fonti:

- 1. European Disabilities Strategy (EDS) 2010-2020. EU.**
- 2. European employment strategy (EES). EU.**
- 3. Europe 2020 growth strategy. EU.**
- 4. International Standard Classification of Occupations (ISCO-08).
ILO. 2009**
- 5. Crisis Communications. A Casebook Approach, 5th Edition. K. Fearn-
Banks. 2009**
- 6. <http://eric.ed.gov/>**
- 7. [http://www.lawteacher.net/free-law-essays/judicial-law/ideological-
training-for-willing-service.php](http://www.lawteacher.net/free-law-essays/judicial-law/ideological-training-for-willing-service.php)**
- 8. DOREA Educational Institute; <http://www.dorea.org/>**
- 9. ISCED 2013. UNESCO Institute for Statistics.**
- 10. ELGPN Glossary, CEDEFOP. 2014**
- 11. Handbook for VET providers. CEDEFOP. 2014**
- 12. IUS COMMUNE CASEBOOKS FOR THE COMMON LAW OF EUROPE.
2013. Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Law.
<http://www.casebooks.eu/project/aim/>**
- 13. A School Counsellor Casebook. V. Patel, L. Aronson, G. Divan.2013**

14. Type Of Counsellors And Counselling Degree. 2015

15. What Degree Is Needed to Become a School Guidance ...

**16. [https://chiropracticpediatrics.sharepoint.com/Pages/casestudycoursei
cpasyllabus.aspx](https://chiropracticpediatrics.sharepoint.com/Pages/casestudycoursei
cpasyllabus.aspx)**

II. THESAURUS

TERMINI	SIGNIFICATO
Consulente	1. Normalmente – una persona con una conoscenza maggiore e più approfondita e include spesso anche persone con esperienze multifunzionali e multidisciplinari. Il ruolo di un consulente è quello di un mentore e di una guida e differisce dai compiti specifici di un consigliere. Un consulente è tipicamente parte della leadership, dove svolgono ruoli funzionali. Wikipedia 2. Un esperto che fornisce consigli; “un consulente ha aiutato gli studenti a selezionare i loro corsi”
Valutazione dei risultati di apprendimento	Valutazione di un risultato individuale degli obiettivi di apprendimento, usando una varietà di metodi di valutazioni (test e esami scritti, orali e pratici, progetti e portfolio) durante o alla fine

	di un programma educativo.
Metodo dei casi	<ul style="list-style-type: none"> • Metodo dei casi studio: metodo di insegnamento, basato sulla discussione e analisi di esempi del mondo reale di problemi e aiuta gli studenti ad arrivare a soluzioni pratiche. Metodo monografico • Metodo di investigazione del caso, che è considerato tipico di una particolare classe di fenomeni; • Chiamato anche il metodo caso di studio l'insegnamento o spiegazione di un argomento o un problema attraverso l'analisi e la discussione di casi reali, come nella formazione aziendale... Universalium.
Metodo dei casi studio	<ul style="list-style-type: none"> • Un caso studio di un caso singolo di una certa classe di fenomeni. Progetto di ricerca che ha come soggetto un singolo caso o alcuni esempi selezionati di entità sociale come le comunità, gruppi sociali, i datori di lavoro, eventi, storie di vita, famiglie, gruppi di lavoro, ruoli, o... Dizionario di Sociologia • Psicologia: metodo casistico • Sociologia: tecnica pedagogica per lo sviluppo dell'atteggiamento critico degli studenti al materiale e abilità nella valutazione della situazione
Counsellor	<p>Una persona formata per fornire orientamento su problemi personali, sociali o psicologici.</p> <p><i>Sinonimi:</i> consulente, consigliere, guida, mentore, esperto, specialista</p>
Corso	<p>Una unità di istruzione che comprende una serie di attività didattiche in un particolare campo o in una serie di campi correlati di istruzione. Può anche essere indicato come modulo, unità o soggetto</p> <p>ISCED</p>
Curriculum	<p>L'insieme di corsi di studio dati in una scuola, college, ecc. Un curriculum è un corso di studio completo offerto da una scuola, un programma di studio è il profilo di un singolo corso.</p> <p><i>www.thefreedictionary.com/curriculum</i></p>
Educazione formale	<p>La formazione istituzionalizzata, intenzionale e pianificata attraverso organizzazioni pubbliche e organismi privati riconosciuti - nella loro totalità – costituisce il sistema di istruzione formale di un paese... La formazione professionale, l'educazione sui bisogni speciali e alcune parti di educazione degli adulti sono spesso riconosciute come facenti parte del sistema di istruzione formale.</p> <p>ISCED</p>
Apprendimento	Le diverse forme di apprendimento che non sono organizzate o che

accidentale o casuale	riguardano comunicazione non destinata all'apprendimento. L'apprendimento incidentale o casuale può verificarsi come un derivato di attività quotidiane, eventi o comunicazioni che non sono destinate ad attività deliberatamente educative o di apprendimento. Tra gli esempi possiamo includere l'apprendimento che avviene nel corso di una riunione, nel corso dell'ascolto di un programma radiofonico o guardando una trasmissione televisiva non concepita come un programma di educazione. ISCED
Apprendimento informale	Forme di apprendimento che sono intenzionali o deliberate, ma non sono istituzionalizzate. Sono di conseguenza meno organizzate e strutturate rispetto all'istruzione formale o non formale. L'apprendimento informale può includere attività di apprendimento che si verificano all'interno della famiglia, sul posto di lavoro, nella comunità locale e nella vita quotidiana, su base autonoma, in famiglia e nella società. ISCED
Carriera	L'interazione dei ruoli di lavoro e altri ruoli di vita oltre la durata della vita di una persona, compreso il modo in cui bilanciano il lavoro pagato e quello non retribuito, e il loro coinvolgimento in apprendimento e istruzione. LGPDGlossary, Cedefop
Career advisor	I career advisor assistono le persone a esplorare, perseguire e ottenere i loro obiettivi di carriera (I career advisor i career counsellor hanno ricevuto normalmente formazione professionale e sono in possesso di una qualifica professionale riconosciuta. Sinonimo di career counsellor e guidance counsellor). LGPDGlossary, Cedefop
Career counsellor	I career counsellor assistono le persone a esplorare, perseguire e ottenere i loro obiettivi di carriera LGPDGlossary, Cedefop
Sviluppo di carriera	Il processo permanente di gestione dell'apprendimento, del lavoro, del tempo libero e i cambiamenti al fine di muoversi verso un futuro determinato personalmente e in continua evoluzione LGPDGlossary, Cedefop
Educazione di carriera	Programmi e attività di apprendimento per aiutare le persone a sviluppare le abilità necessarie a gestire i loro percorsi di carriera e di vita. Questi includono l'accesso e il fare uso efficace delle informazioni e dell'orientamento per la carriera. LGPDGlossary, Cedefop
Sistemi di informazione per la carriera	I sistemi, spesso informatici o online ma anche in formato cartaceo, progettato per aiutare un individuo o un gruppo nella loro scelta di carriera, impiego, occupazione o lavoro, raccogliendo insieme, organizzando e fornendo informazioni su specifiche occupazioni, professioni, professioni o organizzazioni, incluse le descrizioni del pagamento, condizioni, formazione, qualifiche e esperienza

	necessaria. LGPDGlossary, Cedefop
Gestione della carriera	Un continuo processo di preparazione, attuazione e monitoraggio dei piani di carriera. LGPDGlossary, Cedefop
Abilità di gestione della carriera	Una gamma di competenze che forniscono modi strutturati per gli individui (e i gruppi) per raccogliere, analizzare, sintetizzare e organizzare da soli le informazioni educative e occupazionali, così come la capacità di prendere e attuare le decisioni e i cambiamenti. (Le abilità di gestione della carriera sono le abilità nella vita, nell'apprendimento, nella formazione e nelle qualifiche professionali, di cui la gente ha bisogno di sviluppare e gestire in modo efficace le proprie carriere.) LGPDGlossary, Cedefop
Metodo del casebook	Il metodo di insegnamento nel quale studenti e insegnanti sono coinvolti in una discussione diretta sulla gestione delle situazioni e dei problemi. Questi casi sono solitamente preparati per scritto e sono tratti dall'esperienza di persone reali che lavorano nel campo dell'imprenditoria che abbiamo letto, studiato e discusso. Questi casi costituiscono la lezione di conversazione base sotto la guida di un insegnante. Pertanto, il metodo comprendono sia uno speciale tipo di materiale didattico sia i modi particolari di utilizzo di questo materiale nel processo di apprendimento. Harvard Business School
Caso studio	Un metodo di ricerca che coinvolge l'esame da vicino, in profondità e dettagliato di un soggetto di studio (il caso), così come le sue condizioni contestuali correlate. Wikipedia.
Consulenza	L'interazione tra un professionista e un individuo che li aiuta a risolvere uno specifico problema o una specifica questione. LGPDGlossary, Cedefop
Consulenza/orientamento all'impiego	La consulenza o orientamento che affronta uno o più dei seguenti domini: processo decisionale di carriera/professionale, potenziamento delle competenze, ricerca di lavoro e mantenimento dell'occupazione. Le attività comprendono la valutazione, lo sviluppo e l'attuazione di un piano di azione, il follow-up e la valutazione.

	LGPDGlossary, Cedefop
Orientamento (guidance)	Aiuto per gli individui nel fare scelte circa l'educazione, la formazione e l'impiego. LGPDGlossary, Cedefop
Consulenti di orientamento (Guidance counsellor)	Un individuo format per fornire orientamento come sopra definito. Il counsellor di orientamento assistono le persone a esplorare, perseguire e ottenere i loro obiettivi di carriera. LGPDGlossary, Cedefop
Risultati di orientamento	L'orientamento ha risultati economici, sociali e di apprendimento e questi riflettono sia l'impatto personale che i vantaggi sociali più ampi. LGPDGlossary, Cedefop
Servizi di orientamento	Il range dei servizi offerti da un particolare consulente dell'orientamento. Questi potrebbero essere i servizi progettati per i diversi gruppi di clienti o i diversi modi in cui l'orientamento potrebbe essere fornito (per es. faccia a faccia, online, telefono, ecc...) LGPDGlossary, Cedefop
Indicatori	Fattori o variabili quantitative o qualitative che forniscono un mezzo semplice e affidabile per misurare la realizzazione, per riflettere i cambiamenti connessi a un intervento, o per aiutare a valutare le prestazioni di un attore. LGPDGlossary, Cedefop
Apprendimento	L'acquisizione individuale o la modifica di informazioni, conoscenze, comprensione, atteggiamenti, valori, abilità, competenze o comportamenti attraverso l'esperienza, la pratica, di studio o di istruzione. ISCED
Attività di apprendimento	Attività deliberata a cui un individuo partecipa con l'intento di apprendere. ISCED
Obiettivi di apprendimento	Specificazione dei risultati di apprendimento da raggiungere al termine di un'attività educativa o di apprendimento. ISCED
Moderatore	Persona che guida e conduce una conversazione, discussione, seminario o altre forme di comunicazione.
Partecipante	Individuo che partecipa o prende parte a un programma educativo o

	a uno stage o a un modulo.
Partecipazione	Presenza o presenza in un programma educativo o in uno stage o in un modulo.
Metodo Socratico	Una forma di indagine e discussione tra gli individui, basata sul chiedere e rispondere alle domande per stimolare il pensiero critico e per accendere le idee. Wikipedia.
Bisogni educativi speciali	<p>Attività didattiche e forme di sostegno strutturate in modo da soddisfare le esigenze specifiche degli allievi disabili o di allievi che non riescono a frequentare la scuola con profitto per varie ragioni, tali da impedirne un progresso normale.</p> <p>Le ragioni possono includere (ma non sono limitati a questo) svantaggi nella capacità fisiche, comportamentali, intellettuali, emotivi e sociali. I programmi di formazione per i bisogni educativi speciali possono seguire un curriculum simile a quello offerto nel sistema educativo regolare parallelo, ma prendere in considerazione le esigenze educative individuali fornendo risorse specifiche (ad esempio, personale appositamente addestrato, attrezzature o lo spazio) e, se è il caso, contenuti educativi o obiettivi di apprendimento modificati. Questi programmi possono essere offerti a singoli studenti nell'ambito di programmi di formazione già esistenti o come classe separata o come istituzione educativa separata. Cedefop.</p>
Completamento con successo di un programma di formazione	Raggiungimento degli obiettivi di apprendimento di un programma di formazione tipicamente validati attraverso la valutazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite. Il completamento con successo di un programma educativo è documentato solitamente dall'ottenimento di una qualifica educativa.
Syllabus	<p>Una bozza o un riassunto dei punti principali di un testo, di una lezione o di un corso di studi. I soggetti studiati per un determinato corso, un documento che elenca questi temi e afferma come sarà valutato il corso.</p> <p>http://www.thefreedictionary.com/</p>
Metodo di insegnamento	Un metodo di insegnamento comprende i principi ed i metodi utilizzati per l'istruzione. Metodi didattici comunemente utilizzati possono includere la partecipazione di classe, la dimostrazione, la recitazione, la memorizzazione, o combinazioni di questi.

	Wikipedia.
Formazione	Educazione destinata a raggiungere particolari obiettivi di apprendimento, specialmente nell'educazione professionale.
Validazione dei risultati di apprendimento	Valutazione del raggiungimento di un individuo degli obiettivi di apprendimento usando una varietà di metodi di valutazione (test/esami scritti, orali, pratici, progetti e portfolio) che non presumo la partecipazione in un programma educativo.

V. INFORMAZIONI

Per il partecipante al corso di formazione per formatori di CAREER COUNSELLORS

INFORMAZIONI PERSONALI	
NOME E COGNOME	
NAZIONALITA'	
E-mail	
DATA DI NASCITA	
ESPERIENZA LAVORATIVA	
Date (da-a)	
Occupazione svolta o posizione professionale	
Principali attività e responsabilità	
Istruzione e formazione	
Date (da-a)	
Nome e tipo di organizzazione DI istruzione / formazione	
Grado di istruzione	
PRINCIPALI materie/ ABILITA' OCCUPAZIONALI APPRESE	
COMPETENZE E ABILITA' PERSONALI (ACQUISITE IN CONTESTI NON FORMALI E INFORMALI)	
MADRELINGUA	
ALTRE LINGUE	

.....	
ECCELLENTE	
BUONO	
.....	
ABILITA' E COMPETENZE SOCIALI E RELAZIONALI	
COMPETENZE ORGANIZZATIVE	
COMPETENZE TECNICHE	
Informazioni aggiuntive	
Pubblicazioni Interessi Personali	
Referenze	