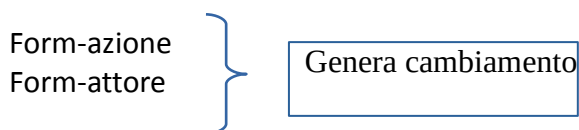


LA FIGURA DEL FORMATORE

a cura di *Enrica Sarrecchia*

Formazione: etimologia e definizioni



Per delineare le caratteristiche della figura del formatore, iniziamo con qualche definizione.

Tutto ciò che ha a che fare con la parola formazione è inerente al cambiamento, o almeno così dovrebbe essere.

Se dividiamo la parola ne abbiamo già un'idea: *Form-azione*, dare forma ad un'azione.

La formazione, per essere tale, deve generare cambiamento.

Il cambiamento può essere a diversi livelli e di diverse tipologie.

Formazione deriva dal latino *forma*, che letteralmente significa “prendere forma”.

Formatore: dal latino *formator*, colui che dà forma

Negli ultimi 20 anni si è sviluppata una diaatriba circa la tipologia di formazione più diffusa.

C'è stato un tempo in cui la formazione era basata effettivamente sul cambiamento. Per poi lasciare il passo ad una sorta di addestramento-indottrinamento. Con l'auspicio che in realtà, indipendentemente dai tempi storici in cui ci si trova a vivere, la formazione sia sempre improntata al cambiamento, perché questa è la sua essenza.

Di seguito alcune definizioni e le relative differenze:

- educazione: nell'ambito della formazione è utile parlare anche di educazione?
dal latino *educēre* “tirar fuori” è l'attività volta allo sviluppo e alla formazione di conoscenze, ma non solo. “Educare” infatti, soprattutto in riferimento ai ragazzi, significa accompagnarli a scoprire i valori, i principi, a partire da ciò che hanno già dentro di sé.
Questo è un concetto antico da tenere sempre a mente e che si applica in tutti i contesti formativi.
- addestramento: ha a che fare con un tipo di formazione tecnico-pratica in cui si insegna nel concreto come “fare” una determinata cosa.
L'addestramento rientra nell'ambito della formazione sulla sicurezza perché ad esempio il saper costruire un ponteggio in modo sicuro o il saper indossare i dpi sono dei “saper fare”.
- indottrinamento: è la trasmissione di dottrine pre-codificate, quali un'ideologia, considerate di per sé “verità”. Fa pensare ad alcuni vecchi modelli di educazione scolastica in uso qualche decennio fa.
- imitazione: un'attività di produzione di un comportamento basato su un modello preesistente che si cerca di eguagliare.

Quale tra queste è la migliore?

Non esiste in assoluto una metodologia migliore di un'altra, ma dipende sempre dal contesto e dallo scopo per il quale si utilizza.

Ad esempio, l'apprendimento per imitazione si può utilizzare per insegnare una tecnica sportiva, in cui il trainer o istruttore mostra un gesto agli allievi che provano a ripeterlo.

Diverso però il concetto in generale della formazione, soprattutto quando è rivolta agli adulti.

Il formatore è qualcuno che dà forma, modella, come uno scultore che da un blocco di marmo crea un capolavoro.

Ma, in modo forse più appropriato, lo si può definire come colui che aiuta a creare qualcosa.

L'antica arte della maieutica era il metodo d'insegnamento utilizzato da Socrate, basato sul dialogo e sulla discussione; grazie ad esso l'allievo scopriva gradatamente e autonomamente la verità, il maestro lo aiutava a «partorire» la verità.

La maieutica era riferita infatti al partorire, quindi il tirare fuori per eccellenza, (μαϊευτική (τέχνη), maieutikḗ (tékhne) 'arte ostetrica').

Un formatore scolpisce, crea, ma soprattutto aiuta a tirare fuori. Proprio come suggerisce l'etimologia di "educare": ex-ducere. Per aiutare le persone a potenziare ciò che già sanno fare, per aiutare a fare meglio, per progredire, per generare cambiamento.

Attenzione quindi a non considerare chi abbiamo di fronte come un vaso: qualcosa cioè che va riempito. E quindi la tentazione di pensare "più dico e più imparerà". Come quando si prepara un discorso o una lezione la tentazione di dire "più informazioni metto e meglio è".

La tentazione cioè di puntare sulla quantità delle informazioni da trasmettere invece che sul processo di cambiamento che va generato. Bisogna quindi pensare chi abbiamo davanti come materia da modellare.

Questo non vuol dire che proviamo a modellarli e cambiarli secondo degli schemi preconcepiuti. Bisogna ricordare che chi ci ascolta, soprattutto se sono ragazzi ma in generale i fruitori di qualunque processo di apprendimento, è qualcuno che sta cercando in qualche modo la propria forma.

Si dice che l'apprendimento sia "una porta che si apre dall'interno" (Tom Peters, scrittore americano esperto di pratiche di gestione aziendale).

Quindi il formatore accompagna e facilita nell'apertura di questa porta. Ma il desiderio di cambiamento, e di apertura di quella porta, nasce da chi decide di farsi guidare e mettersi quindi in gioco.

La figura del formatore

"Per formatore si intende chiunque si occupi di sollecitare apprendimenti e cambiamenti secondo un disegno intenzionale. Formare non è un'azione che si può fare a prescindere da un coinvolgimento in vista di un risultato, che consiste nel passaggio di stato di un soggetto da una condizione iniziale ad una finale diversa" (tratto da un articolo di *Marina De Vito*, consulente e responsabile risorse umane in diverse aziende).

La professione di formatore

Per delineare le caratteristiche tipiche del formatore è necessario distinguere il ruolo di “docente” da quello di “formatore”. Si tratta di figure diverse che solo in alcuni casi hanno delle caratteristiche in comune ma che non vanno considerate sinonimi.

Il formatore deve possedere un bagaglio culturale e di competenze molto più articolato e ampio rispetto al docente. Al formatore sono richieste le cosiddette meta-competenze, ossia delle capacità riflessive e di auto osservazione che permettono di guardare sé stessi, avere la consapevolezza delle capacità e conoscenze che già si posseggono ed anche quelle che si vorrebbe acquisire, è la capacità di apprendere ad apprendere ed anche l'apertura a volersi evolvere sempre.

Altra differenza (oltre al proprio bagaglio culturale) è il ruolo perché, mentre un docente lavora soprattutto sulle *conoscenze* dell'individuo, il formatore (sia in ambito tecnico sia in ambito personale, motivazionale) lavora sulle *competenze* dell'individuo, sulle cosiddette *skills*.

Il formatore è una persona incaricata di sviluppare competenze.

Definizione di competenze

Possiamo definire le *competenze* come un insieme di risorse personali trasversali che rappresentano la capacità di unire conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e metodologiche e utilizzarle nello sviluppo della persona nel suo insieme. Il formatore non trasmette solo concetti ma agisce come veicolo e acceleratore nello sviluppo di competenze, come farebbe un allenatore con la sua squadra.

Quindi, se un formatore agisce sulle competenze, andrà ad agire sul cambiamento della persona a tutto tondo.

Ecco perché è più appropriato parlare di **facilitatore** dei processi di apprendimento e di cambiamento.

Definizione di apprendimento: acquisizione e modifica di conoscenze, comportamenti, abilità, che consegue ad una qualche interazione con l'ambiente.

Il formatore è colui che facilita questo processo di interazione con l'ambiente e quindi di acquisizione di abilità e competenze. E' una specie di catalizzatore del processo di apprendimento.

Naturalmente, per poter lavorare sullo sviluppo delle competenze del gruppo con cui si relaziona, il formatore dovrà in primis lavorare sulle proprie competenze!

I saperi e le competenze del formatore

Relativamente alla formazione, la tassonomia classica di Benjamin Bloom (anni '50), suddivide i saperi in: sapere, saper fare e saper essere, ossia conoscenze, capacità e comportamenti:

Il **Sapere** agisce sul piano delle **Conoscenze**: principi, nozioni, concetti, teorie, ecc.

Il **Saper fare** agisce sul piano delle **Capacità**: le abilità pratiche che permettono nel concreto di realizzare un'azione

Il **Saper essere** agisce sul piano dei **Comportamenti**: ad esempio saper gestire un gruppo in formazione, saper gestire dei conflitti in aula (o fuori), saper comunicare in modo efficace.

Il formatore si situa in modo trasversale su tutti e tre i saperi, ma con un focus più specifico sul saper fare e soprattutto sul saper essere.

A seconda delle necessità e del contesto in cui opera, al formatore sono richieste diverse conoscenze e competenze, soprattutto a seconda della fase della formazione di cui si occupa più nello specifico. Quindi, invece di considerare soltanto la tassonomia classica dei saperi di Bloom, è più opportuno analizzare le diverse fasi del processo di formazione e vedere dove si situa il formatore e quali conoscenze/competenze gli sono richieste a seconda della fase di cui si occupa più da vicino.

TABELLA SINTETICA SULLE PRINCIPALI FASI DELLA FORMAZIONE E SULLE COMPETENZE RICHIESTE AL FORMATORE

FASI DELLA FORMAZIONE	FINALITA'	ATTIVITA' ED ELEMENTI ESSENZIALI	RUOLO, CONOSCENZE E COMPETENZE DEL FORMATORE
Analisi dei fabbisogni	Rilevare e analizzare il fabbisogno formativo delle persone, dei gruppi, delle organizzazioni, attraverso diverse metodologie	Stabilire il differenziale tra le competenze esistenti e quelle attese, tramite metodologie specifiche (questionari, focus group, interviste, ecc) Tradurre il fabbisogno di formazione in un progetto formativo	- conoscere il contesto in cui si rileva il fabbisogno - saper valutare il gap formativo da colmare (da dove si parte e dove si vuole arrivare) - conoscere e saper applicare le metodologie
Progettazione	Fare una macro e micro progettazione efficace	Dalla declinazione degli obiettivi didattici all'elaborazione del programma di dettaglio, individuando le metodologie più adatte ai contenuti da trasmettere e agli obiettivi da raggiungere	- competenza metodologica: partire sempre dalla corretta declinazione dagli obiettivi didattici che devono essere SMART (Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti e orientati nel Tempo) - conoscenza e applicazione delle diverse metodologie didattiche a seconda degli obiettivi e dei destinatari - scelta della scaletta dei contenuti in base ai tempi

Erogazione	Efficiente gestione dell'aula	Sviluppare l'apprendimento dei discenti attraverso le giuste metodologie, una comunicazione efficace, l'utilizzo di metodi adeguati al raggiungimento degli obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> - conoscenze sulla materia - competenze specifiche sulla gestione dell'aula, la gestione degli imprevisti, le tecniche di comunicazione, la gestione dei gruppi, ecc - saper progettare singole lezioni (sempre partendo dagli obiettivi) scegliendo metodi adeguati e rispettando i tempi previsti
Verifica e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Valutare l'efficacia dell'azione formativa, verificando l'apprendimento dei partecipanti, valutando cioè se sono stati raggiunti gli obiettivi formativi - valutare il gradimento dei discenti 	Predisposizione e somministrazione delle prove di apprendimento più idonee a seconda degli obiettivi didattici	<ul style="list-style-type: none"> - conoscenze metodologiche per la scelta e la predisposizione dello strumento più adatto, ad esempio: <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>questionario</u> a risposte aperte o chiuse (usato prevalentemente nel caso di obiettivi di conoscenza) 2) <u>prova scritta</u> (utilizzata nel caso di obiettivi legati all'area del saper fare) 3) <u>prova pratica</u> (usata nell'area degli obiettivi di comportamento, ossia il saper essere)
Verifica di efficacia	Serve a verificare se l'apprendimento è duraturo e se c'è stata una ricaduta lavorativa di quanto appreso a distanza di tempo dalla fine del corso.	Predisposizione delle modalità più idonee per la verifica a distanza, laddove sia utile applicarla	<ul style="list-style-type: none"> - conoscenze metodologiche sulle corrette modalità di verifica a distanza

E' necessario che il formatore conosca e sappia gestire tutte le fasi sopra elencate. Potrà poi sviluppare delle competenze/conoscenze più specifiche a seconda dell'area di cui si occupa di più (ad esempio, alcuni formatori sono ottimi progettisti ma non andranno mai in aula per la docenza)

SINTESI DELLE CONOSCENZE RICHIESTE AL FORMATORE A SECONDA DELLE FASI DEL PROCESSO DI FORMAZIONE

Se il formatore si occupa di condurre l'analisi dei fabbisogni deve prima di tutto conoscere il contesto in cui vengono delineati i fabbisogni formativi: si tratta di un ente nel suo complesso, oppure i fabbisogni di un singolo reparto, o magari è un'indagine su un territorio più vasto esterno all'ente? Necessario quindi conoscere il contesto, il livello di partenza delle persone e dove si vorrebbe arrivare con la formazione, ricordando che la formazione può colmare alcune necessità o bisogni ma non tutte le problematiche che si presentano in un'azienda.

Importante conoscere le diverse modalità per attuare l'analisi dei fabbisogni: interviste, focus group, questionari aperti o chiusi, ecc.

Se il formatore si occupa di progettazione è necessaria la competenza metodologica. Si parte sempre dagli obiettivi (SMART), si definiscono le opportune metodologie (più o meno interattive), e quindi si arriva alla stesura di un programma, che sarà dapprima una macro progettazione e poi una progettazione di dettaglio.

Se il formatore è anche docente si apre un mondo! Dovrà ovviamente essere competente sulla materia oggetto di lezione, con continui aggiornamenti. Ma dovrà conoscere e saper applicare anche le tecniche di gestione d'aula, tecniche di public speaking e di comunicazione efficace; dovrà saper costruire la sua lezione secondo una scaletta, definendo anche in questo caso gli obiettivi, stando attento ai tempi, cercando di coinvolgere i discenti, sapendo utilizzare la creatività con l'uso di metafore, giochi d'aula, ecc.

Per la fase di verifica e valutazione dovrà scegliere il giusto metodo per valutare l'apprendimento dei discenti. La prova di apprendimento serve per verificare se sono stati raggiunti gli obiettivi didattici. Scopo infatti di ogni azione formativa è raggiungere gli obiettivi che ci si era prefissati e, in questo modo, generare apprendimento nei discenti.

Si dovrà quindi scegliere lo strumento più idoneo per verificare il tipo di obiettivo formativo.

Se l'obiettivo si pone sul piano delle sole conoscenze teoriche può andare bene il classico questionario a risposta multipla. Ci possono essere anche questionari a risposta aperta, oppure delle prove scritte in cui viene simulata una situazione o un caso e si chiede di risolverlo. In quest'ultimo caso però ci troviamo già nell'ambito del saper fare.

Se gli obiettivi didattici si situano invece sul piano del saper essere si possono proporre delle prove pratiche, quali le simulazioni.

Necessario inoltre avere un'attenzione verso la verifica di efficacia della formazione proposta.

Che differenza c'è tra la verifica di apprendimento e la verifica di efficacia?

La prima è quella che si fa al termine dell'evento e serve per valutare l'apprendimento dei partecipanti (quindi il raggiungimento degli obiettivi formativi), si valuta inoltre il cosiddetto gradimento cioè l'impatto che il corso ha avuto sui partecipanti in termini di piacevolezza. In questo caso si predispone in genere un questionario, da somministrare in forma anonima.

Invece la verifica di efficacia si fa a distanza di un certo lasso di tempo dal termine del corso e serve per verificare se l'apprendimento è duraturo e, soprattutto, se ha avuto una ricaduta utile in ambito lavorativo. Durante la fase di progettazione si decide se e quando realizzare la verifica di efficacia ed anche a distanza di quanto tempo.

Il ruolo e lo stile del formatore

Ruolo: il formatore è colui che facilita i processi di apprendimento per generare un cambiamento, aiutando un discente a passare da uno stato ad un altro.

Il ruolo è ciò che ci si aspetta da una certa figura professionale nel momento in cui riveste quel tale ruolo. Questo vale non solo in ambito lavorativo, c'è anche il ruolo di genitore ad esempio, il ruolo di marito/moglie, il ruolo di figlio, e poi appunto i vari ruoli lavorativi.

Per stile invece si intende il modo, del tutto soggettivo e personale, con cui si esplica il proprio ruolo. E questo vale anche per gli altri contesti: ad esempio un certo stile genitoriale, oppure uno stile dirigenziale, ecc.

Gli stili del formatore possono essere diversi anche a seconda dei tratti caratteriali del formatore stesso. C'è chi sa utilizzare spesso l'ironia, chi ama la provocazione (cosa peraltro sconsigliabile), c'è chi ha spiccate doti empatiche e valorizza la relazione, c'è chi invece punta di più su uno stile accademico, classico, di trasferimento di saperi e nozioni.

Interessante la distinzione tra *Lucidatore* e *Animatore* per distinguere due diversi stili di un formatore.

Il Lucidatore è chiamato così dai tempi in cui in aula si utilizzavano i lucidi. Quindi il docente proiettava un certo quantitativo di lucidi e riempiva la lezione in questo modo. Oggi i lucidi non si usano più ma ci sono le slide di power point, che possono essere altrettanto pericolose in mani sbagliate!

Lo stile del cosiddetto lucidatore è *"io parlo e tu ascolti"*, senza preoccuparsi se ciò che si sta veicolando viene compreso dal gruppo in formazione.

L'Animatore è colui che coinvolge costantemente il gruppo, è orientato al gruppo e non centrato su di sé. Ci sono formatori infatti con un ego spropositato che vogliono soltanto i riflettori puntati su di sé. E invece lo scopo di ogni azione formativa è concentrarsi sull'altro, sul gruppo, pensare a ciò che è meglio per chi sta ascoltando, sulla scelta del metodo migliore per accompagnare il gruppo o il singolo verso il cambiamento che abbiamo prospettato.

Lo stile che viene adottato dagli animatori è sempre uno stile partecipativo, interattivo, con delle metodologie attive quali ad esempio il role playing o giochi d'aula, metodi che rendono i partecipanti protagonisti del loro apprendimento perché vengono coinvolti in modo più diretto, si toccano le corde emotive e questo genera un apprendimento più duraturo.

Un aspetto molto importante legato all'apprendimento è proprio il grado di coinvolgimento dei partecipanti: se si trasmettono solo nozioni, per quanto possano essere interessanti o per quanto il docente possa essere un ottimo comunicatore, l'attivazione rimane su un piano razionale.

Tutte le volte invece in cui si toccano le corde emotive, lì ci sarà una memorizzazione ed anche un apprendimento più duraturi.

L'utilizzo di metodi quali i giochi d'aula, la visione di filmati, i role playing, l'outdoor training, ecc. sono in grado di suscitare emozioni nei partecipanti e questo garantisce un grado di attenzione e memorizzazione maggiori, con conseguente apprendimento più duraturo.

Elementi principali per distinguere un *lucidatore* da un *animatore*:

- 1) percentuale di “possesso palla”: quanto parla il formatore rispetto allo spazio che lascia ai partecipanti per condividere le loro esperienze?
- 2) quanto tempo viene dedicato alla lezione frontale accademica rispetto all'utilizzo di metodi più interattivi e partecipativi?
- 3) quante slide usa per la sua lezione? Il numero di slide deve essere il minore possibile.
Le slide vanno commentate, quindi ci deve essere poco contenuto e devono invece essere accompagnate dal largo commento del formatore. Ma soprattutto non ci si può servire solo della presentazione in power point per condurre un intervento formativo

La tendenza più diffusa è quella di considerare come sinonimi il concetto di formatore e quello di docente accademico, con la conseguenza che nella maggior parte dei casi il formatore andrà in aula a fare lezione mostrando un numero elevato di slide e parlando troppo a lungo.

Come formatori invece si deve avere la spinta a sperimentare sempre qualcosa di nuovo.

ELEMENTI PRINCIPALI PER LA PROFESSIONE DI FORMATORE

Competenza: il mattone iniziale su cui poter costruire tutto il resto.

Il formatore lavora soprattutto allo sviluppo delle competenze (quindi un insieme di risorse) e deve pertanto lavorare allo sviluppo e ampliamento anche delle proprie competenze.

È necessario dunque un aggiornamento costante sulle materie oggetto di lezione, se si tratta di un formatore d'aula, ma anche un aggiornamento circa il ruolo del formatore, sugli stili, i metodi, ecc.

Organizzazione/metodologia

Ogni lezione o giornata del percorso formativo che si progetta e si eroga deve essere pianificata e preparata nel modo più preciso e puntuale possibile, senza lasciare nulla al caso, seguendo precise metodologie di progettazione. Si parte sempre dagli obiettivi e in base ad essi si andrà a scegliere il metodo con cui presentare i contenuti ed anche i metodi di verifica dell'apprendimento, per verificare il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Inoltre, è necessario saper fare un'analisi dei fabbisogni di partenza. Ossia, qual è il gap che voglio colmare, da dove parto e dove posso arrivare con la mia azione formativa?

Infine, quando si è in aula, si conduce la lezione secondo un filo logico che il formatore deve avere sempre ben chiaro in mente. Anche laddove si applicasse una lezione con metodo induttivo, ponendo continue domande e lasciando molto spazio all'interazione, bisogna poi saper fare sintesi e ricondurre il discorso secondo il filo logico che si intende seguire.

Capacità comunicativa

Le competenze comunicative sono tra le principali abilità di chi fa il formatore d'aula. E' importante non solo il “cosa” si insegna, ma soprattutto il “come” lo si insegna; la capacità comunicativa è un'abilità in parte innata e in parte acquisita con l'esperienza. Saper comunicare significa soprattutto saper entrare in relazione, e questo vale anche in un contesto d'aula. Un buon formatore ha la capacità di saper entrare costantemente in relazione con i partecipanti.

Questo vuol dire avere un'attenzione centrata verso i discenti e non verso sé stesso. Quindi no all'auto referenzialità, evitare di riportare sempre e solo le proprie esperienze personali, l'obiettivo è far sviluppare esperienze a chi è presente in aula.

Pratica

Duplici significati della parola *pratica*.

Innanzitutto con la pratica si cresce nella propria professionalità, e questo vale per tutte le professioni, anche per il formatore. Alcune competenze si acquisiscono con il tempo e con la pratica. Come ad esempio la capacità di comunicare in pubblico in modo efficace. È un qualcosa su cui ci si può e ci si deve esercitare e di sicuro si cresce.

Ma anche apprendere le giuste metodologie didattiche da affiancare agli obiettivi da perseguire, quindi con il tempo e la pratica si acquisisce una sempre crescente competenza metodologica.

Ma pratica si riferisce anche ad un invito, quello cioè di improntare sempre di più le lezioni verso un approccio pratico, laddove possibile.

Role playing, giochi d'aula, esercitazioni pratiche, problem solving, riescono a toccare le corde dell'emotività e quindi rendere più efficace il processo di apprendimento.

Caratteristiche trasversali

Maturità

Questo elemento differenzia la formazione degli adulti da quella rivolta a bambini e ragazzi. In genere il Formatore si rivolge agli adulti, questo vuol dire che deve aver sviluppato altissimi livelli di professionalità, consapevolezza del proprio ruolo, leadership, gestione del gruppo, capacità e abilità comunicative di alto livello.

Questo non vuol dire che chi insegna ai ragazzi non debba avere la giusta maturità. Ma un formatore è un adulto tra adulti, è un rapporto tra pari, non si deve andare in aula con l'atteggiamento di chi "sale in cattedra" ad insegnare. È giusto che il formatore rivesta il ruolo che ha in quel momento, ma sempre con un atteggiamento di apertura e scambio con il gruppo che ha di fronte.

Passione

Per fare bene questo lavoro ci vuole passione! Perché se è vero che il Formatore è una delle professioni più entusiasmanti in assoluto, è anche vero che richiede altissima concentrazione, impegno, responsabilità, capacità di gestire lo stress e gli imprevisti che si presentano in aula.

La passione è anche cercare di avere un approccio positivo, credere in quello che si sta facendo, significa avere motivazione ed anche saper motivare i discenti perché, soprattutto per il formatore d'aula, se non crede in quello che sta comunicando perché mai i discenti dovrebbero ascoltarlo o dovrebbero credergli?

Se il formatore è un facilitatore del cambiamento dovrà crederci in prima persona al fatto che il cambiamento è possibile.

Interessante la seguente suddivisione in percentuale di ciò che il formatore deve conoscere (i numeri hanno valenza simbolica e non scientifica):

- 30% conoscenza della materia oggetto della lezione;
- 30% possesso delle tecniche didattiche adeguate agli obiettivi formativi del suo intervento;
- 30% possesso delle capacità comunicative (scelta del linguaggio, saper ascoltare, quindi l'empatia, le tecniche del public speaking, ecc);

- 10% il cuore, la passione, la magia, la motivazione!

Questo 10% lo potremmo considerare “quel qualcosa in più”, quel pizzico che fa la differenza, che rende un formatore un po’ più speciale. Un formatore d’aula che ha questo 10% in più di sicuro colpisce e lascia il segno!

Sapersi divertire

Chi fa formazione si diverte mentre sta in aula e al tempo stesso impara perché prende spunto dalle domande, migliora la sua esposizione nel tempo, approfondisce, è una grande occasione di arricchimento reciproco tra formatore e gruppo.

Il formatore è un appassionato del suo operato. Non lo si può fare senza gioia, senza entusiasmo.

Nel tempo si possono acquisire concetti nuovi, migliorare le tecniche, ampliare le conoscenze, apprendere ad esempio a comunicare in modo più efficace, ma la passione è innata e se un formatore è un appassionato di certo farà la differenza!

Coerenza

Come in ogni forma di comunicazione, anche per la formazione d’aula (che è innanzitutto un entrare in relazione con il gruppo in formazione) è necessaria la coerenza tra ciò che si dice e ciò che si è, perché questo fa di un formatore un professionista credibile.

Se si svolgono ad esempio corsi di comunicazione, è necessario che il formatore sappia comunicare sia nel lavoro che nella vita. Se il formatore è un coach che aiuta le persone a sviluppare il massimo del loro potenziale, dovrà puntare a sviluppare anche il massimo del suo potenziale.

AUTO CONSAPEVOLEZZA: NOI DOVE SIAMO?

Punti di forza: - che cosa funziona già nel nostro modo di fare formazione?
- cosa possiamo continuare a fare?

Punti di debolezza: - cosa è bene smettere di fare?
- in che modo possiamo migliorare?
- di che cosa abbiamo bisogno?

Al termine di questo breve excursus, un invito, per chiunque si occupi di formazione a diversi livelli, è quello di saper alzare lo sguardo, guardare le cose da nuove prospettive. Correre il rischio di sperimentare e sperimentarsi, credere che il cambiamento sia sempre possibile e che, attraverso il nostro entusiasmo, possiamo accompagnare chi abbiamo di fronte in un processo di apprendimento, cambiamento, crescita ed evoluzione personale, oltre che lavorativa.