

Massimiliano Moscarda, Erika Cardeti

# CAM ON!

Giochi per l'aula virtuale e linee guida  
per il Formatore Esperienziale Digitale



Prefazione di Renata Borgato

FrancoAngeli

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.





I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

Massimiliano Moscarda, Erika Cardeti

# **CAM ON!**

**Giochi per l'aula virtuale e linee guida  
per il Formatore Esperienziale Digitale**

Prefazione di Renata Borgato

FrancoAngeli

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

---

# Indice

<b>Prefazione</b> , a cura di <i>Renata Borgato</i>	pag.	9
<b>Premessa</b>	»	13
1. Di cosa parla questo libro	»	13
2. Com'è organizzato questo libro	»	14
<b>1. Formazione esperienziale digitale</b>	»	15
1. Cosa cambia rispetto all'aula esperienziale in presenza	»	15
2. La strutturazione	»	16
3. La logistica	»	21
4. I dettagli	»	23
<b>2. Il ruolo del formatore esperienziale digitale</b>	»	25
1. Conduttore, osservatore e formatore nell'aula digitale	»	25
2. Il ruolo dell'osservatore	»	25
3. Il ruolo del conduttore	»	26
4. Il ruolo del formatore	»	29
5. L'Os.Co.Fo. e il FED	»	31

<b>3. La progettazione della formazione esperienziale digitale</b>	pag.	35
1. Cosa cambia	»	35
2. La macro-progettazione	»	36
3. La micro-progettazione	»	40
4. Riprogettare un'attività esperienziale da remoto	»	43
<b>4. Cenni alle piattaforme di supporto</b>	»	49
1. Considerazioni generali	»	49
2. Zoom Meeting	»	50
3. Cisco Webex Meetings	»	51
4. Microsoft Teams	»	52
5. Google Meet	»	53
<b>5. I giochi</b>	»	55
1. Alcune considerazioni generali	»	55
2. Ice-breaker e Energizer	»	56
2.1. Quello che dice John	»	56
2.2. 1... 2... 3 Boom!	»	58
2.3. 5 teste e 31 dita	»	60
2.4. Sono uno spazzolino da denti!	»	61
2.5. STIU	»	63
2.6. DANCE... STOP	»	65
2.7. Due verità e una bugia	»	67
3. Giochi d'aula virtuale	»	68
3.1. La ricetta perfetta per il drago (aka Cibo per Draghi – digital edition)	»	69
3.2. La storia infinita	»	75
3.3. La storia infinita con parola lanciata	»	77
3.4. Aguzza la vista	»	79
3.5. Telefono senza fili	»	80
3.6. Telefono senza fili con gesti	»	82
3.7. Da 1 a 20	»	83
3.8. Digital Replication	»	84
3.9. L'obiettivo segreto	»	88
3.10. Taboo	»	89
3.11. NO e SÌ, MA...	»	91
3.12. La mummia	»	93
3.13. Ho caldo	»	94



3.14. Solo domande	pag.	95
3.15. Le stazioni radio	»	96
3.16. Buono, Brutto e Cattivo Consiglio	»	98
3.17. L'oggetto magico	»	99
3.18. La televendita	»	100
3.19. L'emozione ha una forma	»	101
3.20. 1 minuto	»	103
3.21. To-do List	»	104
3.22. La navicella spaziale	»	106
3.23. È tutto OK!	»	107
3.24. La gara di applausi	»	109
4. Giochi di chiusura	»	110
4.1. Le statue	»	111
4.2. Il dono	»	112
<b>Conclusioni</b>	»	115
<b>Bibliografia</b>	»	117



---

# Prefazione

a cura di *Renata Borgato*

*Le roi est mort. Vive le roi.*

*Nec lugere, neque detestari, sed intelligere.*

Baruch Spinoza

“... L’innovazione è qualcosa che guadagna dall’incertezza. Certe persone stanno lì ad aspettare l’incertezza e la utilizzano come materia prima”.

Ecco, pensando agli effetti che inevitabilmente la pandemia ha prodotto sulle modalità di erogazione della formazione, mi è venuta in mente questa frase di Nassim Taleb. Ci sono persone che aspettano l’incertezza per avere l’occasione di veder messe in discussione abitudini sedimentate e, possibilmente, di veder saltare cornici interpretative indiscusse.

Questo atteggiamento permette loro di apprezzare anche gli aspetti positivi delle crisi. Certo, questo ci riporta al fin troppo citato ideogramma cinese che si dice vecchio di più di 2000 anni. Quello, comunque suggestivo, che ricorda che la parola “cambiamento” è composta da due ideogrammi distinti. Essi possono essere letti separatamente e in questo caso il primo significa crisi, pericolo, problema, il secondo opportunità. Solo qualora si leggano insieme indicano il “cambiamento”.

Il cambiamento, quindi, contiene in sé, al contempo, aspetti positivi e negativi ed è la loro coesistenza che genera le opportunità.

In quest’ottica possiamo sperare, ma anche aspettarci, che dopo la crisi aperta dalla pandemia, si verifichi quella che, in altro momento e contesto, Obama aveva chiamato “una stagione di nuovi inizi”.

Mi piacerebbe pensare a una nuova stagione anche per quanto riguarda le modalità di erogare la formazione. Abbiamo bisogno di riletture e interpretazioni nuove. Già la formazione esperienziale ha dato un grande contributo in termini di efficacia segnando una discontinuità con le modalità educative classiche in cui il trasferimento delle teorie avviene con l'ausilio dei libri ma senza il coinvolgimento effettivo del discente.

La formazione esperienziale propone invece un “processo di apprendimento (che) si realizza attraverso l'azione e la sperimentazione di situazioni, compiti, ruoli in cui il soggetto, attivo protagonista, si trova a mettere in campo le proprie risorse e competenze per l'elaborazione e/o la riorganizzazione di teorie e concetti volti al raggiungimento di un obiettivo”. Essa parte da un fondamento teorico basato sugli studi di John Dewey, Kurt Lewin, Jean Piaget e a David Kolb.

Essa fa del coinvolgimento attivo, prevalentemente esperito nei gruppi e della successiva rielaborazione, il perno degli apprendimenti. I partecipanti sono chiamati a svolgere delle attività e quindi, come avviene quando si effettua una qualunque esperienza, sono stimolati cognitivamente, emotivamente e sensorialmente. E possono rispecchiarsi in coloro che condividono l'esperienza, imparando cose su di sé e sugli altri.

L'efficacia della formazione esperienziale deriva proprio dal fatto di agire su queste tre leve. Il ciclo dell'apprendimento inizia e termina con la concreta esperienza (*concrete experience*) che costituisce sia la spinta sia lo scopo del processo. La concreta esperienza passa attraverso l'osservazione e la riflessione (*observation and reflection*) e, facendo riferimento alle teorie già possedute (*abstract concepts*), giunge con la sperimentazione (*sperimentation*) a tradurre la riflessione in azione e quindi in esperienza. Ciò che consente al ciclo di essere dinamico e continuo. Attraverso il processo di feedback effettuato in modo sistematico il formatore può cogliere le eventuali carenze e intervenire a bilanciare nuovamente i momenti di osservazione-riflessione e quelli di azione.

Se ben scelte e ben guidate, le esperienze non solo producono apprendimento, ma sono anche divertenti e sfatano la credenza – abbastanza diffusa – che i corsi di formazione siano abitualmente di una noia mortale. Di conseguenza, creano una situazione in cui è possibile che le persone si sentano più rilassate e attive e siano disponibili ad assumersi in prima persona parte della responsabilità del processo di apprendimento. Il coinvolgimento diretto dei partecipanti è una

delle condizioni che favoriscono l'apprendimento. Aver fatto, contribuisce a radicare nella memoria non l'esperienza come cosa a sé stante, ma anche i concetti, spesso assai complessi, correlati a essa. In particolare, non si esaurisce la valenza formativa nel momento in cui si agisce e nella fase di rielaborazione. Si seminano concetti che in seguito, secondo i ritmi naturali del partecipante, potranno essere ulteriormente sviluppati.

Il clima rilassato che abitualmente si instaura durante gli step di formazione esperienziale favorisce la riduzione dell'ansia da prestazione, del bisogno di difendersi, di dimostrare qualcosa a sé e agli altri, di competere. Svolgere un'attività diversa da quelle consuete ha anche una funzione di recupero energetico.

In senso più lato, condividere esperienze insieme favorisce la consapevolezza delle dinamiche di gruppo e delle reazioni proprie e altrui (metariflessione) e dell'interdipendenza: in qualunque contesto perché tutto funzioni, nella realtà d'aula come nella realtà della vita e del lavoro, occorre che tutti diano il proprio contributo.

Quindi durante i percorsi di formazione esperienziale l'attivazione diretta, spesso con un coinvolgimento corporeo, il clima e l'interazione nei gruppi costituiscono i fondamenti dell'apprendimento.

Si tratta di effetti che siamo abituati a considerare esclusivamente sviluppiabili in corsi in presenza. I limiti imposti dalla pandemia hanno obbligato committenti e formatori a rinunciare a questa modalità o a rileggerla e a sperimentare nuove modalità di attuarla. Tutte da inventare e sperimentare. E poi da condividere.

Nella logica della condivisione alcuni libri si dimostrano importanti non solo per quello che dicono, ma anche per il momento in cui lo dicono, per la capacità che hanno di cogliere con precisione e di rappresentare le dinamiche che sono in corso, facendo sintesi di quanto è avvenuto prima, inducendo a riflettere sul presente e facendo balenare i possibili sviluppi.

Il libro di Massimiliano Moscarda e Erika Cardeti, fa proprio questo, propone un nuovo modo, compatibile con i vincoli imposti dalla situazione e sfruttando le risorse della rete, per mantenere le caratteristiche peculiari della formazione esperienziale. Non ci sarà la presenza fisica, la materialità dell'esperienza, ma la metafora sottesa resta identica. La relazione si sviluppa con modalità diverse, ma non meno efficaci. I temi rimangono gli stessi, Moscarda e Cardeti dimostrano che possono essere declinati in un altro modo. E ci insegnano come farlo.



---

# Premessa

## 1. Di cosa parla questo libro

Il libro presenta punti di attenzione, risorse e strumenti per rendere un intervento esperienziale efficace anche quando questo non si svolge in un'aula in presenza, ma in remoto, digitalmente.

In particolare il libro ha l'obiettivo di fornire spunti di riflessione legati a come:

- portare l'esperienzialità in un'aula a distanza;
- progettare ed erogare un'attività formativa in modalità esperienziale a distanza;
- utilizzare giochi d'aula che possano essere erogati in remoto.

A fronte dell'emergenza Covid-19, la formazione in presenza e i corsi in aula sono stati messi in stand-by. Durante i mesi di lock-down, quando il mondo si è fermato e molte cose sono cambiate, si è potuto osservare un fenomeno di proliferazione della formazione a distanza e in particolare si sono riscoperte le potenzialità dell'e-learning.

Ma è possibile portare in remoto anche una formazione legata alle soft skills e alle dinamiche di gruppo, in modalità esperienziale, dove il contatto umano sembra essere determinante, se non essenziale?

A nostro avviso sì. Per questo motivo vogliamo condividere la nostra esperienza di questi mesi e quello che ci ha portato ad erogare una formazione che fino a pochissimo tempo fa pareva impossibile: la formazione esperienziale digitale.

## **2. Com'è organizzato questo libro**

Il libro è strutturato come segue:

- nella prima parte vengono messe in evidenza differenze e similitudini rispetto alla progettazione ed all'erogazione della formazione esperienziale in presenza e in remoto, con un focus sui punti di attenzione che il formatore deve avere quando usa l'approccio online;
- vengono poi dati alcuni spunti relativi a piattaforme e strumenti che possono essere utilizzati quando si eroga formazione esperienziale digitale, con particolare attenzione alle funzionalità che possono essere utili nell'erogazione dei giochi;
- nel cuore del libro vengono presentati e illustrati oltre 30 giochi d'aula erogabili in modalità online.

Ciascuno dei giochi presentati riporta le caratteristiche tecniche che richiede alla piattaforma, il numero di formatori necessari e i materiali per l'erogazione, gli obiettivi formativi per cui possono essere utilizzati, le tempistiche e le linee guida per una corretta conduzione in remoto.



# Formazione esperienziale digitale

## 1. Cosa cambia rispetto all'aula esperienziale in presenza

La formazione esperienziale costituisce un modello di apprendimento basato sull'esperienza, sia essa cognitiva, emotiva o sensoriale/fisica. Il processo di apprendimento si realizza attraverso l'azione e la sperimentazione di situazioni in cui il discente è attivo protagonista e si trova a mettere in campo le proprie risorse e competenze per l'elaborazione e/o la riorganizzazione di teorie e concetti volti al raggiungimento di un obiettivo.

Come tale, può risultare ovvio che bisogna prima di tutto comprendere come possiamo ricreare l'esperienza in ogni sua componente, anche quando si eroga tale formazione a distanza.

Per essere esperienziale anche la formazione in remoto richiede le stesse attivazioni e presuppone che si mettano in atto le classiche fasi del processo di Kolb.

Pertanto, quando parliamo di formazione esperienziale digitale, **non intendiamo**:

- formazione a distanza (FAD) erogata tramite slide condivise e presentate;
- webinar one-to-many con platea enorme di uditori;

- sessione interattiva dove i partecipanti intervengono con domande o osservazioni.

**Intendiamo** invece, per formazione esperienziale digitale, un processo in cui i partecipanti, se pur in remoto, guidati da un formatore esperienziale, sperimentano, riflettono sull'esperienza e ottengono gli strumenti per applicare quanto appreso.

Cosa cambia?

## **2. La strutturazione**

Il primo elemento che richiede diversi punti di attenzione è quello relativo alla **strutturazione** dell'aula. In particolare il formatore esperienziale digitale dovrà assicurarsi di avere tenuto in considerazione i seguenti aspetti:

### **a) La formazione inizia ben prima dell'erogazione del corso nell'aula virtuale**

È fondamentale che la progettazione dell'intervento esperienziale digitale sia curata nei minimi dettagli, partendo da azioni che possano incuriosire e portare a bordo i partecipanti. La cura dei partecipanti e delle loro esigenze, ancora prima che il corso sia effettivamente partito, è di grande importanza, per motivare le persone e metterle nella condizione di arrivare al momento dell'inizio del corso con lo stato d'animo giusto che nell'erogazione in presenza potevamo permetterci di realizzare anche durante il primo incontro. Adesso non abbiamo i tempi per farlo, diventa fondamentale giocare in anticipo e quindi tutto quello che possiamo ottenere con delle azioni preliminari rappresenta tempo guadagnato per essere efficaci durante il corso vero e proprio.

Non dimentichiamoci che la formazione online per alcuni partecipanti può essere un terreno del tutto sconosciuto: accompagnarli sin da subito ci aiuta a creare con loro quell'alleanza necessaria alla buona riuscita. È un po' come dire: "fidati di noi!".

### **b) Modalità di ingaggio**

Il fatto di anticipare l'inizio del corso con specifiche azioni raggiunge anche un secondo obiettivo: quello di ingaggiare e incuriosire le persone, creando un'aspettativa ben specifica rispetto all'intervento. Proba-

bilmente i partecipanti si immagineranno di partecipare ad un corso in remoto dove saranno passivi fruitori di tonnellate di slide che il formatore mostrerà loro.

Ben diverso sarà il loro stato emotivo se arrivano al corso motivati.

Un esempio di azione che può sortire questo effetto è l'invio, due o tre giorni prima del corso, di un'email personalizzata, opportunamente costruita con questo obiettivo, oltre che per fornire i dati logistici e tecnici.

Nella figura 1 un esempio di email di ingaggio.

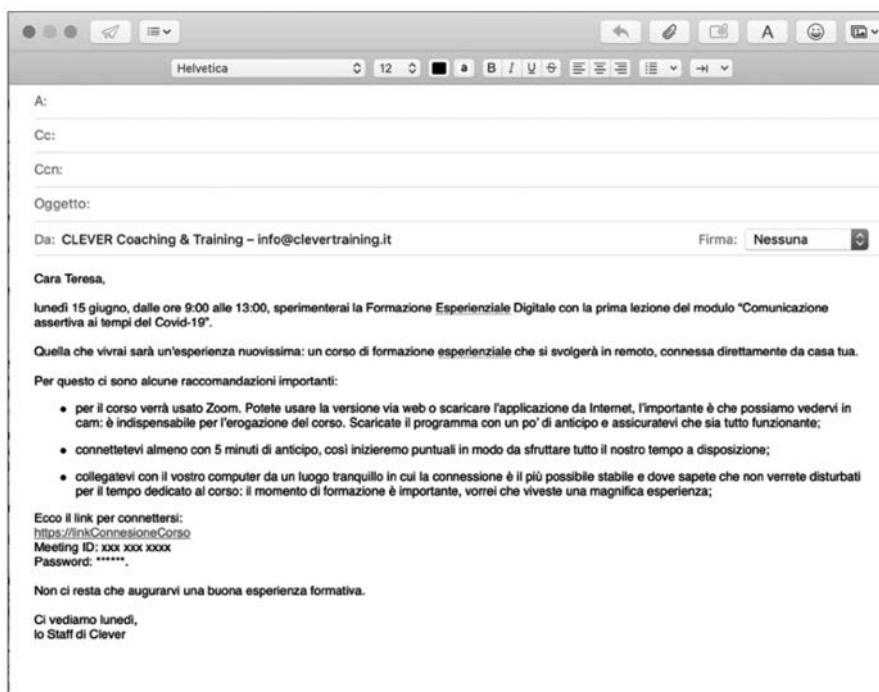


Fig. 1 - Esempio email di ingaggio

Nell'email è importante che siano presenti i dettagli tecnici e logistici, come ad esempio la piattaforma che si userà per il corso, il link di connessione con ID Meeting e Password, orari e giorno di erogazione, ma anche qualcosa di più...

### **c) Le regole**

Nella formazione esperienziale digitale è indispensabile che le “regole del gioco” siano chiare da subito, quindi se avete bisogno che i partecipanti facciano qualcosa in preparazione della sessione formativa (che sia connettersi 5 minuti prima o arrivare con carta e penna), non datelo per scontato, ma specificatelo nell’email che invierete. Non potete sapere quale sarà la connessione che useranno i partecipanti né da quale postazione saranno connessi, ma potete specificare nell’email che è necessario essere in un posto tranquillo dove la connessione è stabile.

Invitate i vostri corsisti ad essere puntuali o ancor meglio a connettersi con un po’ di anticipo.

Siate chiari anche sulla piattaforma che userete per il meeting e anche in questo caso invitate le persone a fare un test e provarla prima, per non perdere del tempo prezioso quando questi si conletteranno, visto che non tutti hanno lo stesso livello di alfabetizzazione informatica.

Infine se per voi è fondamentale che i partecipanti abbiano la cam accesa (e scoprirete nel capitolo 2 che questo è un requisito indispensabile da cui non si può prescindere), fatelo presente prima: l’email è il momento giusto per chiederlo e comunicarlo. Non avrete occasione di farlo a corso iniziato. O meglio, potrete farlo, ma se qualcuno vi risponderà che non vuole perché non è vestito adeguatamente, non potrete pretenderlo.

Una cosa importante: potrebbe accadere che non siate voi a gestire le comunicazioni con i partecipanti, potrebbe esserci un referente aziendale, la figura HR che gestisce la formazione, un tutor o comunque una figura terza. In quel caso lavorate insieme al vostro referente, spiegategli l’importanza di tale email, scrivetela al posto suo e assicuratevi che la invii ai partecipanti, in modo che il vostro intervento possa essere efficace e di successo.

### **d) Il pre-work**

L’email di convocazione può essere utile anche per un’altra finalità: assegnare un pre-work.

Immaginate di aggiungere nell’email un punto elenco che dica:

- *portate un oggetto che avete in casa e che secondo voi è rappresentativo di come vi sentite in questo momento: vi sembrerà una richiesta strana, fidatevi di noi...*

È chiaro che l'oggetto dovrà poi servirvi durante l'apertura del corso, magari per un giro di tavolo e per raccogliere le aspettative in un modo creativo, dove le persone si presentano attraverso l'oggetto che hanno portato.

Un pre-work di questo tipo ha i seguenti obiettivi:

- incuriosire già quando si riceve l'email e creare aspettativa rispetto a un corso che si preannuncia diverso da un webinar o da un corso frontale in remoto;
- creare un ponte tra il "fisico" dell'oggetto e il setting "gassoso" dell'online;
- avere a disposizione una piccola attività che in apertura di corso possa rompere il ghiaccio, creare alleanza e anche gruppo (immaginate la connessione che si può creare quando due partecipanti portano lo stesso oggetto);
- stimolare una modalità creativa, prerogativa della formazione esperienziale, per raccontarsi, piuttosto che il solito giro di tavolo: questo permette di entrare già nel mood che vogliamo trasmettere.

Il pre-work deve essere progettato e implementato rispetto al tempo che le persone effettivamente hanno dalla ricezione dell'email all'effettivo inizio del corso.

Un pre-work come quello suggerito come esempio non è impegnativo e non richiede troppo tempo. È adatto quindi anche se il corso inizia due giorni dopo. È inoltre da tener conto se i partecipanti si conoscono o meno per scegliere che tipo di profondità vogliamo andare a toccare.

## **e) L'apertura**

Dobbiamo prestare anche attenzione all'apertura dell'aula.

Pensiamo a quello che come formatori facciamo quando siamo in un'aula fisica e aspettiamo che arrivino i partecipanti: di solito in presenza, via via che le persone entrano in aula, facciamo conversazione, iniziando così a creare relazione.

In un'aula virtuale dobbiamo ricordarci che dal momento in cui il primo partecipante si connette, "siamo in onda" e dobbiamo fare le stesse cose che avremmo fatto in presenza. Per esempio parlate con la persona e interagite introducendo via via i partecipanti che si connettono, iniziate a creare le basi dell'alleanza già prima dell'inizio ufficiale del