

Quaderni di Comunità
Persone, Educazione e Welfare
nella società 5.0

n. 3/2022

L'EDUCAZIONE E LA SOCIETÀ NEL FUTURO
POST PANDEMIA

a cura di

Speranzina Ferraro, Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2023 Eurilink
Eurilink University Press Srl
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma
www.eurilink.it - ufficiostampa@eurilink.it
ISBN: 979 12 80164 51 3
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, marzo 2023
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale, effettuata
con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

INDICE

EDITORIALE

Speranzina Ferraro, Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero 13

RUBRICA EDUCATION 27

1. I minori, la povertà educativa digitale e la pandemia.
Un punto di partenza o un vincolo senza uscita?
Federica De Stefani 29

2. Per una formazione di qualità libera da corruzione e
da azioni fraudolente
Luca Lantero e Chiara Finocchietti 35

3. I bias cognitivi che possono limitare il successo delle
ITS Academy
Fulvio Oscar Benussi 41

4. ZOOTEAMS, un Serious Game per l'Edutainment e
l'apprendimento collaborativo
Marco Diella, Francesca Fusco e Marco C. Vitiello 47

RUBRICA EMPOWERMENT DI COMUNITÀ 55

1. Il patto per il lavoro della città di Milano: uno
strumento di Governance Partecipata per un modello di
Città più sostenibile e inclusivo
Alessia Cappello, Francesco Biglieri, Luca Riva 57

2. Il modello della Palestra dell’Innovazione nelle periferie <i>Mirta Michilli e Alfonso Molina</i>	65
3. L’innovazione sostenibile rivoluziona il concetto di sviluppo economico <i>Sandro Zilli</i>	73
4. Waste management e comportamento ecologico nell’era del Covid-19: dallo stigma dei rifiuti alla cittadinanza ambientale <i>Sofia Casà e Giovanni Di Stefano</i>	79
5. Le grandi dimissioni e la domanda di benessere <i>Pietro Iacono Quarantino</i>	85
SAGGI	93
1. Comunicazione pubblica della scienza: possibilità e rischi al tempo del Covid-19 <i>Maria Angela Citarella</i>	95
2. Un’analisi multimodale delle pratiche sociali nel periodo di pandemia <i>Maria Alessandra Molè</i>	111
3. La Generazione Z e la (nuova) costruzione dell’identità in epoca pandemica e post pandemica <i>Alfonso Amendola, Annachiara Guerra e Martina Masullo</i>	141
4. Verso comunità aperte alla diversità e all’innovazione: il ruolo delle donne musulmane <i>Patrizia Di Santo e Milena Lombardi</i>	169

5. Competenze e valutazione: la progettazione dell'agire educativo <i>Vincenzo Nunzio Scalcione</i>	201
6. La povertà educativa oggi: verso una nuova definizione socio-pedagogica <i>Silvia Fornari e Moira Sannipoli</i>	231
7. L'educazione ecologica e multilivello: sinergie e costruzione di comunità per un futuro sostenibile <i>Giorgio Grimaldi</i>	259
8. L'insostituibile relazione con l'Altro: opportunità e limiti delle innovazioni dei servizi ai migranti durante la pandemia <i>Desirée Campagna e Martina Frontespezi</i>	303
RECENSIONE	333
Analisi sulla didattica a distanza durante l'emergenza Covid-19, a cura di S. Capogna, F. Musella e L. Cianfriglia, Eurilink University Press, Roma, 2021 <i>Giulia Cecchini</i>	335

4. ZOOTEAMS, UN SERIOUS GAME PER L'EDUTAINMENT E L'APPRENDIMENTO COLLABORATIVO

di Marco Diella*, Francesca Fusco**, Marco C. Vitiello***

Il nostro progetto si basa su due metodologie distinte, ma integrate che hanno trovato nel contesto pandemico e in quello immediatamente successivo l'occasione di originarsi e consolidarsi in un modello di formazione e-learning basato su: *Gamification* e *Serious Games*.

Per *gamification* si intende l'uso di elementi di progettazione di giochi in contesti non legati al gioco (Deterding et al., 2011). La *gamification* in ambito formativo comporta l'utilizzo di una logica di insegnamento diversa e più stimolante oppure direttamente di un gioco all'interno dell'aula per aumentare le performance scolastiche o universitarie e coinvolgere gli studenti. Il "Serious Game" (SG), come strumento di *gamification*, può essere applicato in qualsiasi contesto e ha capacità di rendere obsoleti molti dei metodi di apprendimento e formazione che conosciamo oggi. Il *Serious Game* può essere definito come:

un'applicazione digitale interattiva, dotata o meno di una componente hardware significativa, che: a) ha un obiettivo sfidante; b) è divertente da usare e coinvolgente; c) incorpora concetti di

* Psicologo e Psicoterapeuta in formazione, Trainer Consultant.

** Sociologa, esperta di sviluppo organizzativo e formazione.

*** Psicologo del Lavoro consulente Esperto HR, Fondatore Studio Saperessere.

punteggio; d) fornisce al partecipante un'abilità di conoscenza o atteggiamento che possono essere applicati al mondo reale (Bergeron, 2006).

È la combinazione tra simulazione, apprendimento e gioco che promuove importanti processi di apprendimento e formazione: la componente simulativa riproduce aspetti presenti dell'esperienza, amplificando i dati della realtà e anticipando prospettive future (Prensky, 2007); la componente ludica, al tempo stesso, rappresenta il motore motivazionale e intrinseco che permette di alimentare e sostenere lo sviluppo dei SG e gratificare il partecipante, poiché fonte di emozioni positive, quali l'interesse, la curiosità, l'autoefficacia, ecc. In ultimo, i SG sono finalizzati all'apprendimento di conoscenze, competenze e capacità generali e trasversali, ad esempio lo sviluppo di competenze comunicative, di *leadership* o *problem solving/posing*.

ZooTeams: dalla ideazione alla realizzazione

L'iter progettuale e di sviluppo di ZooTeams ha richiesto circa nove mesi di lavoro e la collaborazione di più figure professionali¹ che si sono avvicendate nelle diverse fasi attuative:

- Ideazione;
- Progettazione;
- Realizzazione;
- Verifica e *debug*;
- Lancio on line dell'iniziativa.

La costante ricerca di soluzioni digitali che consentissero di dare una risposta concreta alle domande sorte durante la fase più dura del *lockdown*, ha fatto sì che a novembre 2020 il team di

¹ Esperti dei processi formativi, instructional design, psicologi, un sistemista, un illustratore e grafico.

Studio Saperessere si confrontasse con un interrogativo e desse avvio alla fase di ideazione del progetto che è nato con la costruzione di una storia, ovvero la narrazione di un'avventura che, come il “viaggio dell'eroe”, permetta all'utente di vivere diversi scenari, cimentarsi in prove e sfide con l'obiettivo di completare il viaggio.

La successiva fase di progettazione ha avuto un focus sui seguenti aspetti fondamentali: a) l'individuazione degli obiettivi del gioco, b) la strutturazione dei livelli, c) la creazione di una flowchart che contenesse tutte le possibili direzioni del game, d) l'individuazione delle competenze chiave da sviluppare.

In questa logica, gli obiettivi individuati sono stati pensati in un'ottica individuale e grupppale, ed elaborati in funzione di:

- incrementare la capacità di valutazione;
- potenziare il time management;
- lavorare su un piano d'azione finalizzato al conseguimento di una sfida.

A partire dai bisogni formativi emersi, da metodi didattici collaborativi, basati sul modello dell'apprendimento sociale-situazionale (Bandura, 1977) e sulla *Gamification*, Zooteams è stato progettato per favorire un cambiamento culturale nelle organizzazioni beneficiarie e nei partecipanti e sviluppare le competenze:

- *Challenge management*: impegno, capacità e determinazione per raggiungere gli obiettivi;
- *Proactive attitude*: essere intraprendenti e proattivi;
- *Problem solving*: saper risolvere un problema o/e una sfida;
- *Team work*: saper lavorare in Team;
- *Emotional intelligence*: saper gestire le emozioni di fronte a un obiettivo sfidante.

Sempre grazie alla fase di ideazione e progettazione il team di lavoro ha potuto creare la struttura narrativa del SG organizzata

su tre livelli corrispondenti a tre scenari diversi: a) il labirinto, b) l'isola, c) il totem. Per facilitare l'inventiva e la narrazione del corso degli eventi il team di Studio Saperessere ha utilizzato una *flowchart* elaborata con il software MIRO (2020), con il quale è stato possibile costruire un algoritmo che, dall'inizio alla fine del gioco permettesse lo svolgimento del *game*.

La formazione si caratterizza per essere una *esperienza immersiva*: la narrazione prevede la presenza di 5 personaggi, ognuno con delle caratteristiche fisiche, un background storico e dei punti di debolezza e di forza, che si ritrovano all'interno di un labirinto senza particolari indicazioni. Dalle istruzioni di gioco, è noto che "i cinque" dovranno superare tre livelli in 80 minuti affrontando prove e sfide. Le prove sono state pensate per rappresentare enigmi/imprevisti da risolversi grazie alle caratteristiche dei personaggi di volta in volta scelti partendo da un indizio così da facilitare l'apprendimento cooperativo (Comoglio e Cardoso, 2006). Le sfide, invece, prevedono abilità matematiche, logiche, visuospaziali, mnemoniche. Per ogni prova superata il gruppo di giocatori avrà accesso alla sfida successiva che, a sua volta, permette di raccogliere dei premi e di andare avanti nella storia.

Una volta creata la sceneggiatura, il team di progetto ha avviato la realizzazione coinvolgendo la società "Lightbox srl", che ha messo a disposizione: il sistemista, per la programmazione in *html*, e un illustratore, in grado di creare l'interfaccia di gioco e dei personaggi.

Tutto il processo di *debug* e valutazione ha richiesto circa un mese. Sono stati individuati 5 gruppi campione su cui è stato testato il progetto appartenenti a realtà del mondo profit e no profit (*new entry; dipendenti; middle manager; manager e un gruppo informale misto*).

Considerando che un SG non è mai il fine di un processo formativo, ma uno strumento per prendere contatto con i processi

personali e di gruppo all'interno di una realtà organizzativa (Maestri, Sassoon e Polsinelli, 2018), il contesto di apprendimento il cui ZooTeams è stato applicato ha sempre previsto:

- una prima parte teorica dedicata a inquadrare la tematica formativa, a fornire le regole del gioco e le istruzioni e supportare i partecipanti nelle prime scelte;
- una seconda parte dedicata alla formazione esperienziale con l'obiettivo di far misurare il gruppo con le proprie potenzialità e limiti e portarli a definire ruoli e competenze.

La fase di erogazione e formazione può essere così descritta:

- Preparazione: nella fase di avvio del processo di gioco il formatore, supportato da un tutor, approfondisce i processi e il clima di gruppo allo scopo di dividere quest'ultimo in più micro-gruppi (tra i 3 e i 6 individui). Prima di invitare a giocare, formatore e tutor dovranno fornire le regole del setting, comunicare le suddivisioni e rendere noto che, per tutto il tempo del gioco, entrambi i responsabili della formazione osserveranno il gruppo da remoto senza intervenire.
- Introduzione: in questa fase i micro-gruppi si suddividono nelle rispettive *rooms* di lavoro. Le domande che possono guidare il formatore nella fase di osservazione sono: *quali sono le prime interazioni nel gruppo? C'è una suddivisione dei ruoli e dei compiti (dopo aver letto definito il setting)? Il gruppo è più orientato al fare e quindi diretto a raggiungere l'obiettivo oppure è orientato alla relazione? Saranno sufficienti pochi momenti per iniziare a comprendere l'identità e la cultura del gruppo e i processi che, con buona probabilità, orienteranno il gruppo negli 80 minuti di gioco (Shein e Shein, 2021).*
- Gioco: questa fase permette di osservare le interazioni che si svolgono tra gli individui partecipanti. La forza del gioco consiste nella possibilità, per il giocatore, di calarsi in una

realità esperienziale che permetta la libera espressione di vissuti altrimenti non possibili.

- Debriefing: Il debriefing è la parte centrale di tutto il percorso formativo. Senza di questo il *Serious Game*, come tutta la formazione, perderebbe la sua utilità (Mastromarino, 2013). Gli elementi da osservare nel gioco sono i seguenti: a) gruppo orientato più sul fare o più sulla relazione; b) leadership riconosciuta a un solo componente o leadership distribuita; c) come gestisce il gruppo la frustrazione; d) rispetto alla scelta del personaggio/i: quando si sbaglia si continua a utilizzare una strategia o con il passare del tempo il gruppo preferisce non utilizzare un criterio; e) tutti i membri del gruppo partecipano? Se non partecipano, ci si rende conto dei segnali deboli?
- Conclusione: questo momento rende consapevole il gruppo e fa prendere contatto con le proprie modalità di relazionarsi con un compito, con gli altri e con sé stessi. L'impegno e la fatica che il gioco richiede passano in secondo piano a fronte di un apprendimento divergente, creativo, divertente.

La formazione digitale ha il limite di essere poco inclusiva per persone con disabilità visiva e uditiva. Nel 2021 abbiamo presentato e vinto un progetto Erasmus+ dal titolo "*DIG.I.T.ABLE - DIGital Inclusive Trainers for AccessiBLE Education*", che ha l'obiettivo di individuare soluzioni tecnologiche inclusive a supporto della formazione virtuale e rafforzare le competenze dei trainers per diventare "trainers digitali inclusivi". Contestualmente abbiamo avviato un progetto di *Dottorato Industriale*, con l'Università degli Studi "Roma Tre", finalizzato a standardizzare processi e modelli di apprendimento per gli adulti e a promuovere e valutare modelli di Digital Collaborative Learning e il loro utilizzo nella formazione continua.

Bibliografia

Bergeron, B. (2006). *Developing Serious Games. Game Development Series*. Charles River Media.

Bandura, A. & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood Cliffs.

Comoglio, M. & Cardoso, M. A. (2006). *Insegnare e apprendere in gruppo: Il Cooperative Learning*. LAS.

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: defining “gamification”. In *Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments* (pp. 9-15).

Maestri, A., Polsinelli, P. & Sassoon, J. (2018). *Giochi da prendere sul serio: Gamification, storytelling e game design*. Franco Angeli, Milano.

Mastromarino, R. (2013). *La gestione dei gruppi. Le competenze per gestire e facilitare i processi di gruppo*. Franco Angeli, Milano.

Patti, I. (2018). *Serious Game Design: storia e teorie sull'esperienza ludica applicata*. Serious Game Design, 1-126.

Prensky, M. (2007). How to teach with technology: Keeping both teachers and students comfortable in an era of exponential change. *Emerging technologies for learning*, 2(4), 40-46.

Schein, E. H. & Schein, A. P. (2021). *Culture d'impresa: come affrontare con successo le transizioni ei cambiamenti organizzativi*. Raffaello Cortina, Milano.

Sitografia

<https://miro.com/it/>.

<https://www.projectfun.it/basi-gamification/definizione-gamification/>.

<https://www.projectfun.it/serious-game/guida/>.

<http://indiciaconsulting.com/downloads/Games-for-Grownups-Climate-Change-Edition.pdf>.