



Co-funded by the  
European Union



POLSKIE STOWARZYSZENIE MENEDŻERÓW BUDOWNICTWA  
POLISH ASSOCIATION OF BUILDING MANAGERS



VILNIAUS  
STATYBININKŲ  
RENGIMO  
CENTRAS



KlimaHaus®  
CasaClima



GRINSCO  
GREEN INSULATION SKILLS  
FOR CONSTRUCTION WORKERS



enefa  
AIFST



PROMEA



## GRINSCO

Competenze in materia di  
isolamento ecologico per i  
lavoratori edili

### R4-T2. LINEE GUIDA PER I MENTORI

Programma ERASMUS+

Codice progetto:

2021-1-FR01-KA220-VET-000025876



## Contenuti

1. Introduzione.....	2
2. Pianificazione del corso - Esercitazione per formatori .....	2
3. Studi di caso .....	8
Caso di studio 1.....	9
Caso di studio 2.....	9
Studio di caso 3.....	10
4. Riflessioni e commenti finali.....	10
5. Riferimenti e ulteriori letture .....	11

## 1. Introduzione

Questa guida offre ai mentori informazioni di base su come incorporare elementi di WBL nella formazione non formale sulle tecniche e sui metodi di isolamento verde, fornita attraverso il trasferimento di conoscenze nelle loro strutture. La guida fornisce le seguenti informazioni:

- a) istruzioni su come selezionare gli elementi delle unità di apprendimento GRINSCO o degli schemi WBL nel settore delle costruzioni da inserire nelle formazioni non formali,
- b) delineare le conoscenze e le competenze sull'isolamento verde che devono essere acquisite dai lavoratori edili che partecipano a formazioni non formali (blended learning),
- c) linee guida su come monitorare, fornire feedback e valutare efficacemente le competenze acquisite dagli studenti in un contesto non formale e studi di caso, letture e schede di valutazione modello progettate per le esigenze specifiche della formazione non formale e WBL.

## 2. Pianificazione del corso - Esercitazione per formatori

Il corso GRINSCO è stato progettato per migliorare l'apprendimento sul lavoro dell'istruzione e della formazione professionale, sviluppando e rendendo disponibili risorse educative sotto forma di OER (Open Educational Resources), progettate per l'apprendimento autonomo o misto dell'istruzione e della formazione professionale. L'obiettivo principale è quello di rispondere alle esigenze attuali ed emergenti in termini di competenze professionali e di consentire ai fornitori di IFP di adattare le offerte alle nuove tecniche di isolamento e di aumentare le competenze e l'occupabilità dei lavoratori edili in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Obiettivi specifici raggiunti con lo sviluppo del corso GRINSCO:

- Arricchire la mappatura e documentare le esigenze di competenze in materia di isolamento ecologico nel settore delle costruzioni.
- Progettare un curriculum e contenuti formativi basati su prove di efficacia (ad esempio risorse educative WBL) sui materiali e le applicazioni per l'isolamento verde da inserire nell'offerta formativa formale e non formale esistente.
- Sostenere i fornitori di IFP affinché integrino le tecniche di isolamento ecologico nelle loro offerte di WBL e apprendistato attraverso materiali didattici e linee guida.
- Favorire il riconoscimento e l'integrazione dei requisiti professionali pertinenti nei sistemi di certificazione.

Il completamento dei corsi porterà a una maggiore consapevolezza e conoscenza dei concetti e dei benefici derivanti dall'utilizzo delle moderne tecnologie e soluzioni di isolamento. Lavorando sui materiali, i partecipanti diventano più esperti e competenti nell'esecuzione di lavori di isolamento e consapevoli delle soluzioni di isolamento moderne e sostenibili.

Gli allievi del corso acquisiranno competenze e conoscenze su come:

- Riconoscere la necessità di aumentare le competenze nell'uso dell'isolamento verde.

- Lavorare con requisiti in linea con le direttive europee e gli standard nazionali.
- Ispezionare gli edifici.
- Identificare i materiali da costruzione e i sistemi di isolamento ecologico.
- Identificare la patologia dell'edificio, i danni e i difetti.
- Raccolta di tutte le informazioni necessarie, sia documentali che interne all'edificio (informazioni visive, raccolta con strumenti e tecniche analitiche).
- Interpretare la corretta applicazione degli isolanti verdi.
- Effettuare una valutazione qualitativa.
- Effettuare una valutazione quantitativa.
- Coordinamento di professionisti in diverse materie.
- Capacità di comunicazione (orale e scritta)
- Soft skills: cooperazione sul lavoro, coordinamento e gestione del posto di lavoro.

Pertanto, nella sezione seguente il formatore/mentore troverà alcune informazioni e liste di controllo che possono aiutare a iniziare il WBL e l'apprendimento misto.

Descrive in generale i processi per la creazione e l'erogazione dei corsi e spiega come si dovrebbe cambiare il modo di pensare a questo processo rispetto all'istruzione formale tradizionale.

All'inizio del corso, il formatore/mentore può utilizzare attività faccia a faccia o online a seconda dei discenti, cioè in base alle loro esperienze e alle loro conoscenze. Le attività online e di autoapprendimento possono essere alternate con attività faccia a faccia, in modo che i discenti non si sentano isolati e siano incoraggiati a continuare se sono delusi. I formatori/mentori agiscono più come facilitatori che come insegnanti tradizionali.

I contenuti sono presentati al discente in diversi formati (testo, presentazione in Power Point, esercizi interattivi - giochi di simulazione, ecc.) Periodicamente, gli allievi hanno la possibilità di mettere in pratica ciò che hanno imparato. Queste attività contengono tipicamente istruzioni per discutere o svolgere un'attività e poi pongono ai discenti domande sull'attività stessa. I discenti possono quindi confrontare le proprie risposte con quelle che avrebbe dato l'autore del corso. Nel frattempo o alla fine del corso, i discenti parteciperanno a giochi di simulazione disponibili per i partecipanti al corso. Questo diventerà un modo per valutare le loro abilità, conoscenze e comprensione degli argomenti trattati nelle unità e nei moduli di apprendimento.

Ogni volta che formatori/tutor/mentori preparano i loro corsi, prendono una serie di decisioni volte a creare un "progetto", o una sequenza di attività per ciò che i discenti faranno in un corso. Quando si prendono le decisioni necessarie, occorre tenere presente quanto segue: a) soddisfare le esigenze dei partecipanti (discenti, facilitatori, tutor, autori, persone di supporto); b) soddisfare i requisiti del processo di apprendimento; c) prendere in considerazione l'infrastruttura tecnologica disponibile e d) prendere in considerazione le risorse disponibili, in particolare il tempo necessario per completare il corso.

Uno dei fattori più importanti per il successo è rispondere alle esigenze di sviluppo personale dei gruppi target/utenti finali. Per raggiungere questo obiettivo è necessario rispondere alle seguenti domande.

**a. Sapete chi sono i vostri studenti? (Esigenze degli allievi)**

Livelli di competenza; competenze informatiche, background; livelli di interesse; tempi di attenzione (attività di autoapprendimento); capacità di lavorare in gruppo; conoscenze e abilità pregresse, attitudini ed esperienze di apprendimento; esigenze particolari e preferenze di apprendimento.

**b. Dove vuoi andare? (Obiettivi del corso)**

Che cosa vorrebbe che gli studenti traessero da questo corso? Conoscenze fondamentali (fatti, principi e concetti), applicazioni (capacità di ragionamento, gestione di progetti complessi, valutazione della tecnologia corretta per il progetto, discussione con i clienti), integrazioni (collegamento di idee e informazioni), comprensione delle implicazioni personali e sociali di questa materia, cambiamenti nelle proprie prestazioni lavorative, interessi e valori. Identificate gli obiettivi o i risultati che vi aspettate che il discente raggiunga come risultato della sua partecipazione. Questi obiettivi sono formalizzati nella tabella di riferimento come Obiettivi di apprendimento per ogni modulo.

**c. Come faranno i partecipanti e voi stessi a sapere se gli obiettivi sono stati raggiunti? (Obiettivi)**

Gli obiettivi sono di natura comportamentale e sono specifici per le prestazioni. Gli obiettivi indicano cosa si osserverà nelle prestazioni di un allievo e descrivono i criteri in base ai quali è possibile misurare le prestazioni. Elencate i fatti importanti, i concetti chiave, le competenze o i termini chiave e il glossario che intendete trattare. Come farete voi e i partecipanti a sapere se hanno raggiunto questi obiettivi? Potete anche preparare uno schema con i risultati chiave dell'apprendimento. Quali tipi di interazione, feedback e valutazione sarebbero appropriati? Gli obiettivi rappresentano indicatori tangibili delle prestazioni che indicano all'insegnante in che misura l'allievo sta progredendo in un determinato compito.

**d. Come gli allievi raggiungeranno gli obiettivi? (Contenuto)**

Di che tipo di attività ed esperienze di apprendimento hanno bisogno gli studenti? Le attività di apprendimento possono variare da compiti facili a difficili, a seconda delle capacità degli studenti. Selezionate o sviluppate attività di apprendimento che riflettano i principi dell'apprendimento attivo. Di quali risorse avranno bisogno gli studenti? Come avranno accesso ai contenuti? Quale tipo di comunicazione riflessiva li aiuterà a comprendere i contenuti e a collegarli alla loro vita?

- Pagine web
- Video
- Documenti
- Risorse esterne
- Materiali GRINSCO in versione pdf (Unità di apprendimento)
- Giochi di simulazione
- Strumenti online per la comunicazione con gli altri partecipanti e con i tutor/mentor

**e. Quali sono i concetti chiave di questo corso? (Argomenti principali)**

È importante che il formatore identifichi 5-7 idee chiave, argomenti o temi principali del corso. Collocarli in una sequenza appropriata e creare una struttura tematica (unità) per il corso.

- Basi pedagogiche e teoria del corso
- Quali sono le principali idee-chiave del suo corso?
- Ordinare le unità didattiche in ordine cronologico.
- Presentate i vostri argomenti principali utilizzando un grafico a flusso diretto.

**f. Qual è la struttura generale del corso? (Strategia didattica)**

Quali attività/unità di apprendimento devono essere svolte per prime? Come dovrebbe iniziare il corso, con attività frontali o di autoapprendimento? Quale dovrebbe essere la sequenza di attività a metà del corso - ad esempio, test di autovalutazione, gioco di simulazione per verificare il livello di conoscenza? Con quali attività volete concludere, cioè come dovrebbe finire il corso? Descrivete o elencate un evento focalizzante o un elemento che attiri l'attenzione del discente e che lo spinga a prestare attenzione e ad apprendere ciò che intendete studiare. Questo dipende dagli interessi e dal background del discente. Elencate o descrivete i modi in cui potete concludere la lezione. Ad esempio, si possono ricordare i concetti più importanti che sono stati trattati nel modulo o nel corso, chiedere loro quali sono stati i concetti chiave (o cosa hanno imparato), oppure prepararli per il modulo successivo sulla base di quanto è stato presentato. La chiave è lasciare al discente un'impronta di ciò che si sperava di ottenere in una determinata lezione.

- Incontro introduttivo.* Un incontro faccia a faccia sugli obiettivi e i contenuti del corso e sui materiali di supporto.
- Materiale didattico* da utilizzare da parte dei discenti come WBL, apprendimento misto o in presenza, che copre una specifica unità di apprendimento.
- Test di valutazione delle conoscenze.* Potrebbe trattarsi di un quiz o di un cruciverba, o anche di un'attività o di un compito che i discenti devono svolgere e/o sottoporre ai loro tutor/mentori.
- Studio di caso - Progetto.* Gli studenti, lavorando in gruppo o da soli, affrontano situazioni pratiche.
- Questionario semplice.* Utilizzato a metà e alla fine del corso, per ottenere il feedback degli studenti sul corso e sulla sua erogazione.
- Giochi di simulazione online.* Come autovalutazione o valutazione finale del corso.
- Incontro finale.* Un incontro faccia a faccia sul completamento del corso per chiarire eventuali domande e/o incomprensioni dello studente. E anche per guidare gli studenti verso le future esigenze di apprendimento.

**g. Cosa dovranno fare gli studenti? (Attività di apprendimento)**

Identificare le attività di apprendimento specifiche in una particolare sequenza (ad esempio, guardare/fare, leggere, ascoltare/parlare, scrivere, cercare/ricercare, studiare/fare, cooperare/fare gruppo, feedback) solitamente disposte in un arco di tempo (ad esempio, 1-3 settimane). Ogni attività di apprendimento potrebbe prevedere un'elaborazione faccia a faccia e/o a distanza da parte del discente. Elencate o descrivete i modi in cui fornirete al discente opportunità di mettere in pratica ciò che volete che impari. Più opportunità si offrono, maggiori sono le possibilità di padroneggiare i risultati attesi.

- Elencate e valutate una serie di attività faccia a faccia e online in base ai vostri studenti?

Tipi di attività	Pro (+) e contro (-) per gli studenti	
	(+)	(-)
1 Gruppo di esperti/professionisti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- presentare opinioni diverse</li> <li>- discutere in modo strutturato</li> <li>- mantiene la loro attenzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- potrebbero non essere buoni altoparlanti</li> </ul>



- può presentare gli argomenti in un ordine "strano".

---

2	Discussione in piccoli gruppi	<ul style="list-style-type: none"><li>- è più facile partecipare</li><li>- sentirsi a proprio agio</li><li>- si occupa del consenso di gruppo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- non è facile definire i gruppi</li><li>- preparazione di piccoli compiti o domande per ogni gruppo</li></ul>
3	Studio di caso	<ul style="list-style-type: none"><li>- sviluppo di capacità di <i>problem solving</i></li><li>- esplorazione di questioni complesse</li><li>- applicare nuove conoscenze e competenze</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- non è facile per il progettista del corso preparare un caso di studio ben definito</li></ul>
4	Giochi di ruolo	<ul style="list-style-type: none"><li>- coinvolge i discenti nell'apprendimento sperimentale</li><li>- esercitarsi nelle abilità</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- alcuni allievi potrebbero essere troppo sicuri di sé e sentirsi minacciati</li></ul>
5	Giochi di simulazione	<ul style="list-style-type: none"><li>- pensare senza interferenze da parte di altri.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- l'autodisciplina per giocare fino all'esito positivo.</li></ul>

---

#### **h. Quali saranno gli strumenti di supporto dei corsi?**

Oltre ai contenuti del corso, un tutor/mentore ha bisogno di una serie di strumenti di supporto per l'erogazione dei corsi. È possibile che alcuni di questi strumenti possano essere utilizzati anche nel processo di

apprendimento (ad esempio, chat, gruppi WhatsApp o Facebook), pertanto è necessario distinguere chiaramente l'uso di uno strumento in ogni caso.

**i. Le risorse umane sono sufficienti?**

In generale, il corso è principalmente il risultato della collaborazione di quattro (4) gruppi che condividono ruoli distinguibili:

**(a) Amministratore:** amministra e gestisce la piattaforma elettronica utilizzata per rendere disponibile il materiale didattico. Assicura la disponibilità delle risorse informatiche, applica politiche di sicurezza, monitora i backup, ecc.

**(b) Esperto di dominio/contenuto:** sviluppa e adatta il materiale didattico utilizzando strumenti di authoring e seguendo modelli adeguati per la descrizione del corso.

**(c) Tutor/Formatore:** fornisce il materiale didattico attraverso sessioni di apprendimento faccia a faccia e misto. Collabora con i creatori dei corsi durante lo sviluppo e la personalizzazione del materiale didattico per un determinato gruppo di studenti.

**(d) Studenti:** I partecipanti che frequentano il corso GRINSCO.

**j. Come si fa a sapere come sta andando il corso? Come è andato? (Valutazione)**

Di quali tipi di feedback avrà bisogno un tutor/organizzatore di corsi? Elencate o descrivete le modalità di verifica della comprensione. La valutazione e il feedback continuo sono necessari per monitorare i progressi. Ciò può includere domande, conferenze o scritti di riflessione.

- Definire il grado di raggiungimento degli obiettivi del corso.
- Le attività proposte sono sufficientemente efficaci o devono essere modificate?
- L'interazione tra tutor/mentori e studenti è sufficientemente efficace?
- Gli studenti sono soddisfatti del metodo di insegnamento?
- Elencare una serie di modalità che possono essere utilizzate per il feedback e la valutazione.

1	Valutazione rapida	Potete chiedere ai vostri studenti (online o offline) una semplice domanda. Ad esempio, potete chiedere loro qual è la questione più importante che hanno imparato durante la sessione GRINSCO.
---	--------------------	---

2	Questionario post-intervento	Un questionario online o offline (quiz, cruciverba, riempimento di spazi vuoti, ecc.) rivolto ai discenti per registrare le conoscenze emerse dopo il corso.
---	------------------------------	--



---

3	Osservatori esterni	Provate a chiedere a qualcuno che non sia coinvolto nella progettazione del corso.
4	Colloquio con l'allievo	Si può pensare di utilizzare interviste online. Gli studenti possono fare interviste anche tra di loro.
5	Risultati dei giochi di simulazione	È possibile rivedere i risultati e il tempo necessario per completare i giochi di simulazione.

---

**k. Cosa pensate abbia funzionato o non abbia funzionato e perché (Riflessione)**

Questa sezione deve essere completata dopo il corso. Ha lo scopo di dare un'idea della pratica e di aiutare ad apportare modifiche e aggiustamenti, se necessario.

- Elencare una serie di strumenti che possono essere utilizzati per raccogliere informazioni sulla riflessione:

1	Scheda di osservazione	Il tutor tiene degli appunti durante il corso. Può trattarsi di una sorta di diario giornaliero
2	Questionario	Si rivolge al tutor/mentore e chiede le cose che hanno funzionato e quelle che non hanno funzionato.
3	Osservazione	Potete osservare alcune attività durante il processo di apprendimento faccia a faccia e chiedere commenti e osservazioni durante il corso.

---

### 3. Casi di studio

Il progetto GRINSCO si concentra sul problema della carenza di competenze nelle tecniche di isolamento ecologico nel settore edile. Mira a migliorare l'istruzione e la formazione professionale (VET) attraverso l'apprendimento basato sul lavoro (WBL), dotando i lavoratori di competenze in materia di isolamento sostenibile. Il progetto promuove una

migliore occupabilità e sostiene gli obiettivi verdi dell'UE. Integrando l'isolamento ecologico nei programmi educativi e offrendo risorse online, GRINSCO aiuta i lavoratori edili ad adattarsi alle nuove esigenze del settore.

I seguenti casi di studio permetteranno ai tutor di dimostrare come la partecipazione al corso GRINSCO affronti direttamente le carenze di competenze nelle tecniche di isolamento ecologico, fondamentali per il futuro dell'edilizia sostenibile. Questi studi evidenziano le sfide che i lavoratori devono affrontare per adattarsi all'evoluzione delle richieste del settore, che il corso GRINSCO è stato progettato per risolvere. Mostrando come il programma del corso migliori le competenze professionali e l'occupabilità, i tutor possono giustificare efficacemente la necessità di partecipare, in particolare per coloro che vogliono rimanere competitivi nel settore dell'edilizia verde.

I seguenti casi di studio forniscono esempi preziosi ai mentori per giustificare la necessità di partecipare al corso GRINSCO, in particolare nel contesto dell'edilizia sostenibile e delle pratiche di isolamento ecologico. Ogni caso evidenzia gli sforzi nazionali per integrare l'alfabetizzazione climatica e le pratiche di efficienza energetica nei sistemi di istruzione e formazione professionale (VET) di Danimarca, Belgio e Germania. Affrontando le lacune nelle competenze verdi, questi studi mostrano come GRINSCO possa aiutare i partecipanti a contribuire al raggiungimento degli obiettivi climatici dell'UE, sottolineando così l'importanza di iscriversi al corso per sviluppare competenze pronte per il futuro.

## Caso 1

### Danimarca

La legge danese sul clima mira a una riduzione del 70% delle emissioni di gas serra entro il 2030, allineandosi alla direttiva europea sul rendimento degli edifici per promuovere edifici a energia quasi zero (NZEB). Il settore edile è fortemente coinvolto, con i sindacati che sostengono le pratiche sostenibili, la creazione di posti di lavoro verdi e la formazione della forza lavoro, promuovendo al contempo ristrutturazioni ad alta efficienza energetica, materiali a basso contenuto di carbonio e cantieri privi di combustibili fossili. Il sistema danese di istruzione e formazione professionale, governato congiuntamente dalle parti sociali, combina l'apprendimento scolastico e i tirocini sul posto di lavoro, offrendo percorsi di istruzione superiore e qualifiche industriali, con sindacati e datori di lavoro coinvolti nello sviluppo e nel monitoraggio dei programmi di studio. Il sistema di istruzione e formazione professionale danese integra l'alfabetizzazione climatica ed energetica, in particolare negli apprendistati per elettricisti, anche se i sindacati hanno opinioni diverse sull'adeguatezza, con alcuni che chiedono collegamenti più forti tra l'efficienza energetica e il cambiamento climatico nel curriculum.

## Caso 2

### Belgio

Il sistema di istruzione e formazione professionale del Belgio ha subito cambiamenti minimi, affrontando la carenza di manodopera ed enfatizzando la formazione dei tutor per migliorare l'assunzione e la fidelizzazione. Le parti sociali, tra cui Constructiv, gestiscono l'istruzione e la formazione professionale, con sistemi duali che combinano formazione universitaria e formazione sul posto di lavoro, concentrandosi sull'edilizia ma escludendo i servizi edilizi come i lavori idraulici ed elettrici. Constructiv sviluppa profili professionali utilizzati per guidare i programmi educativi, con una forte enfasi sulle attitudini appropriate e sul coordinamento interprofessionale, importante per i progetti NZEB e di retrofit. Mentre i materiali CVET dettagliati riguardano l'edilizia a basso consumo energetico (LEC), l'alfabetizzazione climatica

non è ancora pienamente integrata nella formazione. Esiste un potenziale per una maggiore partecipazione della forza lavoro alle iniziative di alfabetizzazione climatica attraverso il coinvolgimento dei sindacati e delle istituzioni educative.

### Caso 3

#### Germania

La Germania ha un approccio globale all'efficienza energetica, alla riduzione delle emissioni di gas serra e alla modernizzazione del sistema di formazione professionale. A partire da una prima legislazione sul risparmio energetico nel 1977, la Germania ha implementato regolamenti per migliorare l'efficienza degli edifici e raggiungere gli obiettivi climatici nazionali e dell'UE. Il suo sistema duale di istruzione e formazione professionale, regolato dalle parti sociali, integra formazione pratica, teorica e civica in oltre 20 professioni edili, con particolare attenzione all'alfabetizzazione climatica ed energetica. Il programma Build Up Skills affronta le lacune nella capacità della forza lavoro di soddisfare le esigenze dell'edilizia a basso consumo energetico (LEC), portando a nuovi programmi CVET come la formazione di Specialista Certificato in Energie Rinnovabili. Nonostante la predominanza delle piccole imprese, il sistema sostiene l'apprendimento permanente e le qualifiche avanzate attraverso contributi alla formazione finanziati dai datori di lavoro.

*Per maggiori informazioni, visitare: <https://greenerjobsalliance.co.uk/wp-content/uploads/2023/08/Build-it-Green-final-report-Aug-1-2023.pdf>*

## 4. Riflessioni e commenti finali.

Il documento "Linee guida per i mentori" aiuterà in modo significativo i mentori e i tutor a tenere il corso GRINSCO ai partecipanti e ai discenti. Questa guida completa fornisce istruzioni dettagliate e buone pratiche per facilitare efficacemente il materiale del corso, aiutando i tutor a comprendere gli obiettivi e le metodologie fondamentali del programma. Include strategie per coinvolgere i discenti, rispondere alle loro esigenze individuali e gestire i diversi stili di apprendimento all'interno di un gruppo. Offrendo una guida chiara sull'uso dei giochi di simulazione e delle unità di apprendimento, la guida assicura che i tutor possano creare un ambiente di apprendimento dinamico e di supporto. In definitiva, questa risorsa consente a tutor e mentori di svolgere il corso con maggiore sicurezza ed efficacia, migliorando l'esperienza complessiva del WBL per tutti i partecipanti.

La raccolta di feedback da parte dei partecipanti ai corsi GRINSCO è fondamentale per diversi motivi. In primo luogo, consente di personalizzare i contenuti dei corsi per soddisfare al meglio le esigenze di gruppi specifici di discenti. Comprendere le sfide e le preferenze uniche dei diversi gruppi demografici di discenti consente agli istruttori di adattare il materiale, assicurando che sia pertinente e coinvolgente per tutti. In secondo luogo, la raccolta di feedback durante e dopo il corso fornisce indicazioni preziose sull'efficacia della formazione. Il feedback in tempo reale può evidenziare le aree che necessitano di aggiustamenti immediati, mentre le valutazioni post-corso possono informare sui miglioramenti a lungo termine. Questo ciclo di feedback continuo aiuta a mantenere alti gli standard della formazione WBL e blended learning e garantisce che il corso si evolva per soddisfare le mutevoli esigenze dei partecipanti.

## 5. Riferimenti e ulteriori letture

Cambridge International. (n.d.). Le qualifiche di sviluppo professionale di Cambridge: Guida per i tutor. Recuperato da <https://www.cambridgeinternational.org/images/304230-a-guide-for-mentors.pdf>

Centro nazionale risorse per il mentoring. (n.d.). Risorse per i programmi di mentoring. Recuperato da <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resources-for-mentoring-programs/>

ScreenSkills. (2023). Guida per i mentori. Recuperato da <https://www.screenskills.com/media/7162/guide-for-mentors-march-2023.pdf>

University College London. (n.d.). Manuale di mentoring. Recuperato da [https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human\\_resources/files/ucl\\_mentoring\\_handbook\\_website.pdf](https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human_resources/files/ucl_mentoring_handbook_website.pdf)

Università di Essex. (n.d.). Guida per i mentori. Recuperato da <https://www.essex.ac.uk/students/study-resources/mentoring/ask-pg/documents/guide-for-mentors.pdf>

HETI. (n.d.). Risorse a sostegno delle partnership di mentoring. Recuperato da <https://www.heti.nsw.gov.au/education-and-training/our-focus-areas/leadership-and-management/resources/resources-to-support-mentoring-partnerships>

Pensare l'apprendimento. (n.d.). Strumenti di mentoring: 15 migliori risorse di mentoring per un programma fiorente. Recuperato da <https://www.think-learning.com/employee-engagement/mentoring-tools/>

Decanato della Penisola. (n.d.). Risorse per i mentori. Recuperato da <https://peninsuladeanery.nhs.uk/about-us/mentoring-50/show/resources-for-mentors>

Università di Washington. (n.d.). Strumenti e risorse per il mentoring. Recuperato da <https://hr.uw.edu/pod/organizational-excellence-and-development/individuals/mentoring-tools/>

Gotian, R. (n.d.). The financial times guide to mentoring: Una guida completa per un mentoring efficace. Recuperato da <https://mentoring-guide.com>