

Master in Sviluppo Risorse Umane

Modulo formazione formatori



"OFFICINA CREATIVA"

ARIANNA CAPUANI

ALESSIO CONSOLI

FRANCESCA FERRIN

FRANCESCA MAZZOCCHETTI



Management & Formazione *Your training, our mission*

La *Management & Formazione* è nata a Roma nel maggio del 200. Vengono offerti servizi di formazione, aggiornamento e progettazione tenendo conto del continuo cambiamento della società in cui viviamo, poiché per poter essere competitivi oggi bisogna stare al passo con i tempi.

L'attività di formazione tiene conto sia dei cambiamenti dovuti a cause esterne (evoluzione delle conoscenze, dell'innovazione tecnologica, dei mercati, delle condizioni politiche) sia di quelle interne (innovazione dei processi, cambiamento delle strategie e della cultura aziendale).

Per questo motivo, la *Management & Formazione* ha elaborato una offerta didattica assai ampia comprendente numerosi corsi a catalogo in grado di soddisfare le esigenze del mercato formativo. Questi stessi corsi possono, tuttavia, essere modificati e organizzati al fine di diventare un progetto personalizzato in base alle specifiche esigenze dei nostri clienti.

Il *team* aziendale è in grado di elaborare con il committente progetti formativi che possono supportare concretamente l'azienda nei momenti di cambiamento e

riorganizzazione, riqualificando e motivando le risorse umane, aggiornando il personale su particolari *skills* e competenze, favorendo lo spirito di squadra e agevolando così *l'empowerment* aziendale.

La *Management & Formazione* è in grado di fornire servizi altamente professionali grazie alla elevata qualità e competenza del corpo docente e di *tutoring*, attento alle esigenze del cliente. Di fatto, tutti i nostri collaboratori vengono scelti per garantire elevati standard formativi.

Vengono utilizzati metodi altamente innovativi e sempre all'avanguardia in tutti i settori. La metodologia didattica è caratterizzata da una costante integrazione tra teoria e pratica; questo consente anche di acquisire il metodo di lavoro ideale per ogni realtà produttiva.

I corsi di formazione compresi nell'offerta didattica si rivolgono alle aree relative a:

- comunicazione
- risorse umane
- management
- *marketing* e vendite

La *Management & Formazione* è certificata per la qualità secondo gli *standard* Sincert - Qualità ISO 9001:2008.

MISSION

La *Management & Formazione* fornisce opportunità formative ad aziende e studenti per orientarli all'inserimento lavorativo più rapido e soddisfacente.

Sulla base di una pluriennale vocazione ai valori della cultura e dell'imprenditorialità, la *Management & Formazione* indirizza la propria attenzione sull'incontro puntuale ed efficace tra domanda e offerta di lavoro e promuove il pieno sviluppo della formazione nello scenario aziendale. Disponiamo da circa 8 anni di uno *staff* stabile di risorse umane, di locali e strumentazioni adeguate.

La *Management & Formazione* ha attivato processi di strategie aziendali, dalla progettazione di procedure e protocolli di lavoro alla misurazione dei risultati per

accrescere la percezione di qualità, il senso di appartenenza e di affezione all'organizzazione negli operatori interni.

PERSONA, CONOSCENZA, IMPRENDITORIALITÀ rappresentano i nostri valori:

- *persona* come essere da rispettare, valorizzare, coinvolgere, mettere al centro e considerare una risorsa;
- *conoscenza* intesa come diritto esteso a tutti e come investimento;
- *imprenditorialità* per innovare, promuovere, essere centro propulsore di sviluppo.

VISION

Coerentemente con questo quadro di valori, la “*Management & Formazione*” si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:

1. rafforzare la professionalità del proprio personale attraverso azioni di formazione formale e non formale;
2. consolidare la propria presenza sul territorio come agenzia accreditata e qualificata;
3. contribuire alla crescita economica, sociale e culturale del proprio territorio attraverso la promozione e l'erogazione di servizi altamente qualificati e calibrati sulle effettive richieste del mondo del lavoro, sulle tendenze evolutive del mercato e nel rispetto delle diversità dei singoli;
4. migliorare l'efficacia del servizio attraverso il monitoraggio costante delle risorse, lo sviluppo degli apprendimenti, la crescita dell'organizzazione e l'applicazione di un Sistema di Gestione per la Qualità.

Origine ed evoluzione del pastificio Delverde

Delverde nasce nel 1967 a Fara S. Martino, in Abruzzo, in un ambiente incontaminato e strettamente legato alla natura e ai suoi valori. Il pastificio sorge all'interno di una delle più spettacolari oasi ambientali esistenti in Italia: il Parco Nazionale della Majella, conosciuto nel mondo come capitale della pasta italiana. Una cornice ideale per Delverde che persegue, fin dalle origini, una sua particolare “mission”: armonizzare l'esperienza delle antiche tradizioni pastaie abruzzesi con i vantaggi delle moderne tecnologie, per realizzare prodotti naturali e di qualità, nel pieno rispetto dell'ambiente.

Nel settembre del 2005 il pastificio è stato rilevato dalla Delverde Industrie Alimentari spa. I soggetti nell'operazione di acquisizione sono:

- L'Ing. Pierluigi Zappacosta attraverso il fondo di investimento di sua proprietà Faro s.r.l.;
- Interbanca SGR S.P.A.;
- Il *management team* facente capo al Dottor Leonardo Valenti (Amministratore Delegato).
- Nel giugno del 2008, a meno tre anni del pastificio a Fara S. Martino, la Delverde Industrie Alimentari spa avvia una fase, sviluppo e rafforzamento strategico nel pieno rispetto della tabella di marcia programmata dalla proprietà e dal management nel settembre del 2005. Viene, infatti, sottoscritto un accordo tra gli attuali soci di Delverde Industrie Alimentari spa e un nuovo *partner* industriale, Molinos Rio dela Plata SA, azienda leader nell'agroalimentare in Sud America. L'accordo ha previsto un aumento di capitale complessivo di 8 milioni di euro, finalizzato alla realizzazione di un piano di investimenti a supporto del piano strategico presentato dall'amministrazione delegato e condiviso dai soci. Dopo il rafforzamento societario avvenuto in più fasi negli ultimi tre anni, ora per Delverde si apre la fase dello sviluppo attraverso un importante piano di investimenti di 10 milioni di euro destinati alla promozione del marchio, al fine di accrescere la notorietà

e la diffusione della bontà dei prodotti sui mercati di tutto il mondo e all'ammodernamento dello stabilimento di produzione dove operano oltre 120 dipendenti.

Molinos Rio de la Plata SA è una dei più importanti gruppi del settore agroalimentare del sud America, primo esportatore di prodotti alimentari e di prodotti oleari, leader nella trasformazione di prodotti a base di soia e nella commercializzazione dei derivati. Molinos impiega 4.700 persone e dispone di 27 stabilimenti e di 7 centri di distribuzione.

Delverde rappresenta oggi un'importante e moderna realtà imprenditoriale, produttiva e commerciale, in grado di rispondere alle richieste del mercato mondiale con la massima professionalità, rapidità e flessibilità. Le sue esportazioni riguardano 52 paesi in tutto il mondo.

Processo di produzione

Il borgo di Fara S. Martino, già era conosciuto per la produzione della pasta e per i suoi esperti “mastri Maccaroni”. A distanza di quasi un secolo e mezzo, la stessa passione e le stesse conoscenze, tramandate gelosamente di generazione in generazione animano le maestranze del pastificio che provengono internamente da questi luoghi.

L'acqua oligominerale viene prelevata dalla sorgente del fiume Verde, alla temperatura costante di 9° C e mescolata alla semola di grano duro. Il processo di miscelazione ha lo scopo di idratare sia le proteine sia l'amido della semola, per prepararli alla successiva fase dell'impastamento. La semola usata nello stabilimento Delverde proviene da qualità di grano duro altamente selezionate: chicchi allungati quasi prismatici a struttura vitrea e di un bel colore dorato che richiedono molta maestria per impregnarsi di acqua. La trafilatura in bronzo e l'essiccazione lenta come una volta rappresentano l'eredità di un'antica tradizione pastaia dove l'uomo è ancora protagonista. La superficie in bronzo, che caratterizza la trafila, copre il 90% della produzione e fornisce una pasta piuttosto ruvida, come si usava un tempo, che meglio si adatta alle caratteristiche dei sughi, per un prodotto dal gusto inconfondibile.

L'essiccazione rappresenta il momento culminante del processo di pastificazione, in quanto riduce l'umidità del 30% circa dell'impasto. Nella prima parte dell'essiccamento la pasta viene vorticosamente ventilata per ottenere l'incartamento, ossia un primo ispessimento della superficie, a questo fa seguito a temperatura bassa e costante l'essiccazione finale nelle condizioni adatte a ciascun formato.

Mission

La sua filosofia è rispecchiata in pieno dalla scelta del nome, ispirata dal fiume Verde che scorre accanto allo stabilimento. La roccia pura filtra le acque di sorgente che vengono miscelate ad una temperatura ideale con semola di grano duro, accuratamente selezionata e perfettamente raffinata.

Con l'ausilio di moderne tecnologie la pasta viene modellata in 130 formati grazie all'uso di trafile di bronzo, imprescindibili per realizzare una pasta davvero unica.

Le trafile non solo conferiscono alla pasta inconfondibile colore lieve e naturale ma ne crescono la tenacità permettendo di legarsi al condimento con meglio non si potrebbe. L'essiccatura a bassa temperatura completa l'opera, preservando valori nutrizionali, aroma e quel sapore inconfondibile di grado naturale.

Tutto qua il segreto Delverde, una pasta di qualità superiore che è un omaggio al gusto e alla più pura dieta mediterranea. Una pasta particolarmente amata dagli intenditori, molto gradevole al palato, delicata ma “cuore tenace” al giusto punto di cottura e di elevato valore nutritivo.

La linea delle paste secche Delverde spazia oggi in tutti i segmenti sia tradizionali che non, presentato accanto ai classici di semola e all'uovo, di tipo integrale il biologico e tante altre specialità con un assortimento di formati attraenti e innovativi.

Vision

Chi acquista i prodotti Delverde sa di affidarsi ad un *leader* e di compiere una scelta che predilige il gusto, la naturalità e la ricchezza dei valori.

Delverde ha conquistato una fama riconosciuta a livello internazionale di affidabilità, genuinità, piena sintonia con le esigenze dei consumatori. Tutto questo grazie alla qualità totale, base di una garanzia futura del grande patrimonio.



Management & Formazione

Your training, our mission

Corso di Formazione

*“Il team work per la condivisione e lo sviluppo di
nuovi modelli produttivi aziendali”*

Premessa e Analisi dei fabbisogni formativi

La Delverde spa, industria *leader* a livello nazionale e internazionale delle paste alimentari intende lanciare sul mercato una nuova linea di prodotti basati sull'utilizzo di materie prime derivanti da agricoltura biologica. Ciò è in linea con la nuova domanda del mercato che richiede sempre più beni realizzati senza l'ausilio di sostanze di sintesi (pesticidi, erbicidi, sostanze transgeniche, ecc.), ma coltivati in maniera ecologicamente compatibile. La Delverde spa vuole, inoltre, utilizzare la recente fusione con la Molinas, multinazionale argentina leader nel sud America nella produzione di paste alimentari, olio di soia e derivati, per ottenere materie prime a basso costo e sfruttare la sua preminente posizione aziendale per espandersi nel mercato americano.

La Delverde spa si rivolge ad un *target* di mercato medio-alto, costituito da giovani e giovanissimi e da quelle persone che fanno della salute, della linea e del benessere le principali regole per una vita attiva e positiva. L'alimentazione sana, derivante da

prodotti naturali, realizzati secondo tecniche innovative che rispettano la tradizione, un richiamo alla dieta mediterranea come “modello” alimentare sono ulteriori punti di forza su cui si basa la produzione industriale della Delverde spa.

Partendo da questi presupposti, l’azienda non avrebbe particolare necessità di avviare una nuova linea di produzione, ma la volontà di mantenere una posizione dominante nel suo settore di mercato la spinge a modificare i propri modelli produttivi al fine di rispondere alle nuove “mode” del mercato alimentare e dei suoi consumatori. Si tratta, dunque, di consolidare il ruolo nel mercato e di adeguare la produzione alla domanda corrente, mantenendo inalterate la filosofia aziendale e gli standard produttivi di riferimento.

L’Azienda, stabilite queste nuove priorità, ha dunque la necessità di avviare una nuova “azione motivazionale” rivolta all’Area Vendite, in particolar modo ai *manager* di settore, i quali dovranno essere informati sulle nuove scelte aziendali e incentivati a individuare nuove modalità di vendita del prodotto biologico nei *target* di consumatori di riferimento e, ove possibile, ampliare la propria quota di mercato, nazionale e internazionale. Tale attività motivazionale dovrà essere sviluppata considerando che a questi *manager* verrà affidato, in un secondo momento, l’incarico di istruire tutta la rete dei venditori, nazionali e internazionali, sulla nuova filiera di produzione della Delverde spa.

Finalità

Creare un gruppo di lavoro costituito da *manager* provenienti dallo stesso settore aziendale (Area Vendite) ai quali verrà affidato il compito di formare, in un secondo momento, venditori *senior* e *junior* dell’Azienda sulla nuova linea produttiva di paste alimentari derivanti da agricoltura biologica. In particolare, il gruppo, attraverso l’identificazione e lo sviluppo di un sistema di relazioni efficace e collaborativo, dovrà individuare e condividere un nuovo modello comunicativo da trasferire a tutto il settore delle vendite, in modo da adeguare ai differenti contesti di mercato e alle differenti tipologie di venditori, la nuova visione biologica e i nuovi prodotti della Delverde spa.

Destinatari:

Il corso è rivolto ai *manager* e ai quadri dell'Area Vendite della Delverde spa

Obiettivi:

- a) Conoscenza e gestione delle dinamiche di gruppo
- b) Sviluppare capacità relazionali e collaborative
- c) Potenziamento degli *skills* individuali nell'ottica di nuove progettualità dalle caratteristiche fortemente innovative
- d) Saper gestire situazioni di stress legate a nuove realtà produttive e a nuove modalità collaborative
- e) Lavorare per obiettivi
- f) Capacità di *Problem solving*

Metodologia:

Nei differenti moduli formativi verranno alternate lezioni frontali di tipo deduttivo per la definizione dei contenuti dei vari temi affrontati (struttura e funzionamento del gruppo, dinamiche interpersonali, stress, ecc.) con esercitazioni nozionistiche per la conoscenza degli obiettivi da raggiungere (caratteristiche del mercato di riferimento, *target*, prodotto biologico, ecc.) e di diagnosi, con la proiezione di filmati e lettura di scritti per analizzare metodi e comportamenti interpersonali. A questi si aggiungerà l'esame di casi e lo svolgimento di giochi di ruolo, esercitazioni esperienziali e un *outdoor training* finale per "mettere in pratica" quanto appreso in aula mediante le lezioni e le esercitazioni teoriche.

All'inizio, durante i vari moduli e al termine del percorso formativo è prevista la somministrazione di test per valutare la coerenza tra le aspettative degli alunni e gli obiettivi predisposti dal *team* didattico (vedi oltre).

Docenti:

Il corso sarà tenuto dalla dott.ssa A. Capuani, dal dott. A. Consoli, dalla dott.ssa F. Ferrin e dalla dott.ssa F. Mazzocchetti.

Durata:

Il corso, composto di 4 moduli e della durata di 31 ore complessive, impegnerà 4

giorni da 7 e 8 ore da erogarsi nel corso di 1 settimana prevedendo 2 giorni e ½ per i primi 3 moduli (19 ore complessive) e un'attività di *outdoor training* di 1 giorno e ½ (4° modulo e 12 ore complessive).

Questionario di valutazione di fine corso

Domande:

1. *Gli obiettivi prefissati nel Corso di Formazione sono stati raggiunti?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

2. *I contenuti trattati nel Corso di Formazione sono in linea con gli obiettivi prefissati?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

3. *I contenuti trattati sono stati proposti in maniera efficace?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

4. *Tra gli argomenti trattati quali sono risultati più interessanti?*

.....

5. *Rispetto a quali argomenti hai incontrati maggiore difficoltà? Perché?*

.....

6. *La metodologia didattica utilizzata è stata efficace ai fini dell'apprendimento?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

7. *Sei stato soddisfatto della modalità espositiva del docente?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

8. *La preparazione del docente è stata adeguata alle tematiche trattate?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

9. *Hai trovato utili i materiali didattici e le attrezzature fornite durante il Corso?*

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

10. Il tempo dedicato a ciascun argomento è stato appropriato?

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

11. Sei soddisfatto di come sono state ripartite le attività didattiche durante le differenti giornate del Corso?

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

12. I luoghi e gli spazi nei quali si è svolto il corso sono risultati adeguati?

Per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

| Obiettivi | Modulo | Contenuti | Metodologia | Tempi |
|---|---|---|---|--|
| Essere consapevole delle dinamiche interne ad un gruppo e delle sue modalità di gestione. | <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Dinamiche di gruppo e capacità relazionali</p> | <p>1) Analisi della struttura e della composizione di un gruppo</p> <p>2) Dinamiche personali, interpersonali e di gruppo</p> <p>3) Gestire la conflittualità</p> <p>4) Dal lavoro individuale al <i>team working</i></p> | <p>a) Lezione frontale</p> <p>b) Esercitazioni esperienziali</p> <p>c) Esercitazioni di diagnosi (proiezione di filmati, lettura di storie e discussione di casi)</p> | <p>1 giornata di 8 ore suddivisa in 4 ore di teoria e 4 ore di attività pratiche</p> |
| Essere in grado di raggiungere gli obiettivi del gruppo risolvendo i problemi | <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Il lavoro per obiettivi e il <i>problem solving</i></p> | <p>1. Definizione delle priorità</p> <p>2. Analisi del contesto di</p> | <p>a) Lezione frontale</p> <p>b) Esercitazioni nozionistiche</p> <p>c) Esercitazioni</p> | <p>1 giornata di 7 ore suddivisa in 3 ore e ½ di teoria e 3 ore e ½ di attività pratiche</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| inerenti il tema da affrontare | | riferimento con richiamo specifico alle attività aziendali della Delverde spa 3. Tecniche di <i>problem solving</i> | esperienziali d) Esercitazioni di diagnosi (proiezione di filmati, lettura di storie) e) Casi | |
| Essere in grado di gestire problematiche e/o situazioni di cambiamento all'interno dell'azienda e del gruppo di lavoro | 3 La gestione dello stress in un <i>team work</i> | a) Definizione di stress: eustress e distress b) Gestione dello stress nell'ambiente di lavoro | a) Lezione frontale b) Esercitazioni cognitive (proiezione di filmati, lettura di storie) c) <i>Role playing</i> | ½ giornata di 4 ore suddivisa in 2 ore di teoria e 2 ore di pratica |
| Essere in grado di sviluppare e gestire dinamiche di gruppo | 4 <i>Outdoor training</i> | Attività pratica | <i>Outdoor training</i> | 1 giornata e ½ |

MICROPROGETTAZIONE

Modulo: dinamiche di gruppo e capacità relazionali

Obiettivo del modulo:

Questo modulo si propone di far capire l'importanza del lavoro di gruppo e far sì che diventi naturale per ogni partecipante il lavoro di squadra, aiutando ognuno a sviluppare le proprie capacità relazionali. Per questo motivo, si analizzeranno le dinamiche interne ai gruppi, come gestire i conflitti e lo stress che all'interno di un gruppo possono essere causa di dissapori. Verranno inoltre insegnate tecniche di *problem solving* e di comunicazione.

Metodologia:

La metodologia a cui si fa ricorso è piuttosto varia, si alterneranno lezioni frontali per fornire informazioni generali, a brainstorming e discussioni in plenaria per far emergere le idee dei partecipanti, esercitazioni pratiche utili per sviluppare la comunicazione e il lavoro di gruppo, anche attraverso l'utilizzo di casi, di *role playing* ed esercitazioni di diagnosi. Tutte le tecniche utilizzate servono a fornire nozioni e a sviluppare la partecipazione e il *team working*.

Tempi di realizzazione:

1 giornata da 8h

Utenza di riferimento:

Il corso è rivolto ai *manager* e ai quadri dell'Area Vendite della Delverde spa.

Modalità di valutazione:

Inizialmente: questionario di autopercezione riguardo le relazioni con gli altri.

A fine giornata:

1. questionario di autopercezione per verificare un eventuale cambiamento di atteggiamento
2. scala di valutazione

| UD | Titolo | Contenuti | Metodologia | Tempi | Ora |
|-----------|-----------------------------------|---|--|--------------|------------|
| 0 | Presentazione del docente | Accoglienza | | 10 min | 10:00 |
| 1 | <i>Team Work</i> conoscitivo | a) Presentazione di gruppo | 1. Esercitazione esperienziale: presentiamoci | 40 min | 10:10 |
| 2 | Presentazione obiettivi del corso | a) Presentazione del corso b) rilevazione aspettative | 1. Lezione frontale 2. Questionario di autopercezione riguardo le relazioni con gli altri | 30 min | 10:50 |
| 3 | Cos'è un gruppo | a) Definizione di gruppo b) L'importanza del lavoro di squadra | 1. <i>Brainstorming</i> (utilizzo della lavagna) 2. Lezione frontale con supporto della lavagna e di slide 3. Discussione in plenaria 4. Diagnosi (proiezione Ocean eleven's) | 1h | 11:20 |
| | | Pausa caffè | | 20 min | 12:20 |
| 4 | Come rapportarsi con gli altri | a) Definizione di comunicazione b) Le tipologie della comunicazione c) L'importanza di comunicare | 1. Lezione frontale 2. Diagnosi (proiezione Ocean eleven's) 3. Esercitazioni pratiche | 50 min | 12:40 |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--------|------------------|
| | | Pausa pranzo | | 1h | 13:30 – 14:30 |
| 5 | Accoglienza | Riattivazione dell'uditorio | <i>Ice braker</i> | 10 min | 14:30 |
| 6 | Gestione dei conflitti | a) Come gestire i conflitti b) Fiducia reciproca | 1. Lezione frontale 2. Casi | 50 min | 14:40 |
| 7 | Gestione del cambiamento | a) Riflessioni sul cambiamento e su come gestirlo b) L'importanza di questo cambiamento | 1. Domande aperte 2. <i>Debriefing</i> in plenaria | 30 min | 15:30 |
| | | Pausa caffè | | 20 min | 16:00 |
| 8 | Lavorare per obiettivi e <i>problem solving</i> | a) Definizione delle priorità b) Analisi del contesto di riferimento c) Tecniche di <i>problem solving</i> d) Gestione dello stress | 1. Lezione frontale 2. Diagnosi (proiezioni film Panic Room) 3. <i>Role playing</i> | 1h | 16:20 |
| 9 | Chiusura giornata | a) Riepilogo argomenti b) Questionario di valutazione | 1. Discussione in plenaria 2. Questionario di autopercezione cambiamento atteggiamento 3. Scala di valutazione | 40 min | 17:20- 18:00 |

Esercitazioni di diagnosi

Questo tipo di esercitazioni rientra nelle esercitazioni cognitive, insieme a quelle pratiche e a quelle applicative. Sono esercitazioni che tendono a sviluppare cognizioni, cioè tendono a sviluppare nuovi saperi.

Le esercitazioni di diagnosi sono finalizzate al riconoscimento di comportamenti delle dinamiche interpersonali attraverso filmati o situazioni scritte, noi abbiamo utilizzato i filmati.

Esse permettono di sviluppare capacità di osservazione e poiché non coinvolgono emotivamente gli individui in modo diretto, li aiutano ad essere più obiettivi e ad avere una maggiore consapevolezza di sé.

Posso essere di 2 tipi:

- induttivo, si fa vedere prima il filmato e poi si spiega la teoria;
- deduttivo, prima si spiegano i concetti e poi per supportare la teoria si fa vedere il filmato.

Ci sono diverse fasi per questo tipo di esercitazione:

- proiezione del filmato, coerente con gli obiettivi prefissati;
- diagnosi individuale, ogni partecipante osserva i vari comportamenti;
- discussione in sottogruppo, si creano dei piccoli gruppi e i partecipanti confrontano le varie osservazioni;
- discussione in plenaria, confronto di tutte le osservazioni e si cerca di giungere ad una teoria comune.

Questo tipo di esercitazione permette di verificare la capacità di osservazione ed esplicitare le teorie spiegate.

Inoltre, con le esercitazioni di diagnosi è molto più facile far capire e far rimanere impresso ciò che si è detto.