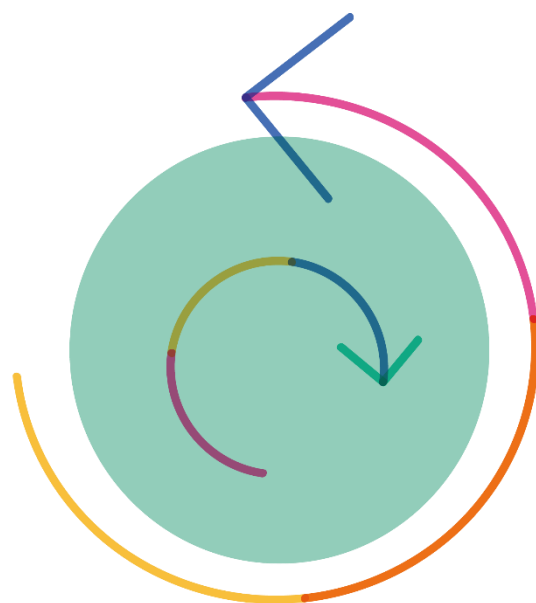


UPSKILLING BY CREATING INDIVIDUALIZED LEARNING PATHWAYS

(2020-1-ES01-KA204-082734)



PATHWAYS

103. Corso di formazione di Pathways

Manuale per formatrici e formatori

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Informazioni sul documento

Prodotto di progetto:	I03: Corso di formazione di Pathways (Manuale rivolto a formatrici e formatori)
Organizzazione partner responsabile del prodotto:	EUROTraining Educational Organization
Collaboratori:	Tutte le organizzazioni partner
Livello di condivisione:	Interno
Versione:	0.5
Descrizione	<p>Il presente manuale è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo "PATHWAYS" e mira a offrire a formatrici e formatori una guida pratica al <i>Toolkit</i> redatto nell'ambito del processo al fine di aiutare gli adulti "che necessitano di un miglioramento delle competenze" a riconoscere le capacità da loro acquisite attraverso l'apprendimento informale. A tale scopo, le organizzazioni partner hanno proposto un corso di formazione di sei moduli corredato di attività, programmi e quiz, nonché modelli sulla base dei quali strutturare le sessioni sia in presenza che in modalità ibrida.</p> <p>Il corso di formazione è disponibile anche online sulla piattaforma di eLearning di PATHWAYS https://pathways-vle.eu/</p>

Cronologia delle versioni

Data	Versione	Status	Descrizione
13/06/2022	0.5	Finale	Bozza finale (interna)
6/4/2022	0.4	Bozza	Quarta bozza (Interna)
16/2/2022	0.3	Bozza	Terza bozza (Interna)
22/12/2021	0.2	Bozza	Seconda bozza (Interna)
17/12/2021	0.1	Bozza	Prima bozza (Interna)



Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute



Organizzazioni partner



Gabinete de Recolocación Industrial (GRI)
www.e-gri.com



Education Centre Geoss
www.ic-geoss.si



EUROTraining
www.eurotraining.gr



Novel Group
www.novelgroup.lu



European Association of Career Guidance
www.eacg.eu



CSC Danilo Dolci
www.en.danilodolci.org



INDICE

INDICE	5
PREFAZIONE	7
RIGUARDO AL MANUALE	11
DEFINIZIONI DEI TERMINI & ABBREVIAZIONI	12
MODULO 1. PRESENTAZIONE DEL CORSO DI FORMAZIONE	15
MODULO 2. MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO DEGLI APPRENDIMENTI PREGRESSI - PANORAMICA E STRUTTURA – PANORAMICA E STRUTTURA	17
MODULO 2: PROGRAMMA DELLA LEZIONE	31
MODULO 2: ATTIVITÀ	35
Scheda n.1: Attività volta all'individuazione delle competenze	42
Scheda n.2: Autovalutazione	45
MODULO 2- VALUTAZIONE (QUIZ)	48
MODULO 3: VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI PREGRESSI	51
MODULE 3: PROGRAMMA DELLA LEZIONE	66
MODULO 3: ATTIVITÀ	68
MODULO 3 VALUTAZIONE (QUIZ)	75
MODULO 4: STRATEGIE ATTE AD ACCRESCERE LA MOTIVAZIONE E IL COINVOLGIMENTO NELL'AMBITO DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE	77
MODULO 4: PROGRAMMA DELLA LEZIONE	94
MODULO 4: ATTIVITÀ	98
MODULO 4 VALUTAZIONE (QUIZ)	110
MODULO 5: RISORSE UTILI	113
MODULO 5 PROGRAMMA DELLA LEZIONE	131
MODULO 5: ATTIVITÀ	132
MODULO 5 VALUTAZIONE (QUIZ)	139
MODULO 6: METODOLOGIE E TECNICHE VOLTE ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE CONOSCENZE E DEGLI OBIETTIVI DI POTENZIAMENTO DELLE E DEI DISCENTI	141
MODULO 6: PROGRAMMA DELLA LEZIONE	148
MODULO 6: ATTIVITÀ	150
MODULO 6 VALUTAZIONE (QUIZ)	159
VALUTAZIONE FINALE	161



IDEARE E IMPLEMENTARE IL CORSO	167
COME AFFRONTARE EVENTUALI DIFFICOLTÀ	189
APPENDICI	191



PREFAZIONE

“Pathways” è un progetto europeo finanziato dal programma Erasmus+ con l'obiettivo di creare una metodologia e un insieme di strumenti per l'istruzione di adulti rivolti a chi opera nel settore allo scopo di permettere ai primi di vedere riconosciute le competenze da acquisite in contesti di apprendimento informali. È incentrato sullo sviluppo delle capacità delle professionisti e dei professionisti affinché siano in grado non solo di applicare la metodologia e utilizzare gli strumenti forniti, ma anche di coinvolgere e motivare i beneficiari finali a compiere scelte di apprendimento che li aiuteranno ad ampliare le loro opportunità professionali, in base alle loro precedenti esperienze, scelte e inclinazioni.

Di seguito presentiamo le organizzazioni che collaborano al progetto.

GRI (Spagna): è un'organizzazione con oltre 15 anni di esperienza che si occupa di consulenza e gestione delle risorse umane, specializzata nell'inserimento, la formazione e il ricollocamento del personale. L'obiettivo dell'organizzazione è sempre stato quello di contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese facendo incontrare domanda e offerta di lavoro. GRI conta più di 10 uffici in tutto il territorio spagnolo, quindi ha un'ampia influenza per quanto riguarda la diffusione e lo sviluppo di progetti e iniziative.

L'Education Centre Geoss Ltd. è l'erede della People's University di Litija con 60 anni di esperienza nel campo dell'istruzione e dello sviluppo regionale. È attiva nel comune di Litija e, più in generale, nella regione della Slovenia centrale. L'Education Center GEOSS offre una vasta gamma di programmi educativi: centro di formazione professionale (11 corsi di livello secondario), centro di alta formazione professionale (6 programmi a livello universitario), polo per l'apprendimento non formale, progetti nazionali e cooperazione internazionale e corsi di alfabetizzazione per discenti adulti. Il centro risponde alle esigenze presenti a livello locale e nazionale, nonché nazionale ed europeo. Le attività della IC Geoss sono svolte da 12 dipendenti che hanno compiuto percorsi di formazione universitari nell'ambito di pedagogia e andragogia e più di 100 collaboratori a contratto. La IC Geoss coinvolge ogni anno 1000 discenti adulti in vari



programmi d'istruzione.

EUROTraining Educational Organisation (Grecia): è un'organizzazione di portata nazionale, specializzata nei settori delle nuove tecnologie e delle TIC, dell'imprenditorialità, della gestione finanziaria, del turismo, delle arti e della cultura, dell'energia, dell'agricoltura e dell'acquacoltura. EUROTraning mira a soddisfare le esigenze di imprese, enti e organizzazioni attive nei settori pubblico e privato. EUROTraining svolge diverse attività e offre sessioni di formazione per i gruppi più vulnerabili. Si occupa di persone che intendono migliorare le proprie qualifiche e capacità: individui in cerca di un'occupazione, soggetti che si affacciano al mondo del lavoro, neo-imprenditrici e imprenditori, dipendenti, persone con disabilità, dirigenti d'impresa, individui che hanno appena concluso gli studi.

Novel Group (Lussemburgo): Novel Group Sarl è un centro di formazione professionale e una società di consulenza con sede a Lussemburgo. Novel Group è specializzata nel campo dell'istruzione, della formazione professionale e dei servizi di consulenza. Le attività di formazione professionale di Novel Group forniscono un pacchetto integrato di servizi nell'ambito della formazione professionale, della promozione dell'occupabilità e dello sviluppo dell'imprenditorialità presso enti europei, nazionali e locali, nonché per le imprese e le organizzazioni private. I settori di interesse sono: finanza e management, informatica, turismo, studi artistici e culturali, economia creativa e professioni agricole.

EACG (Cipro): fondata nel 2010, EACG nasce come prodotto del progetto CAREER-EU shop, finanziato dall'Unione europea. Gli scopi dell'associazione sono: consentire lo scambio di informazioni ed esperienze tra consulenti di orientamento professionale e professionisti delle risorse umane, diffondere le disposizioni della Strategia Europa 2020 e i suoi aggiornamenti negli ambienti accademici e professionali, supportare il processo di miglioramento degli standard e della qualità dell'istruzione e della formazione nel territorio dell'Unione Europea per sostenere e contribuire alle Politiche Europee per l'Occupazione e l'Istruzione e Formazione Professionale, organizzare corsi di formazione e formazione per la promozione dell'apprendimento permanente, condurre seminari e conferenze allo scopo di favorire la comunicazione diretta tra i membri dell'Associazione e non solo e per la definizione di nuovi ambiti di attività.

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO "DANILO DOLCI" è una organizzazione non-profit



con sede a Palermo, nata nel 1958 dall'esperienza e dal lavoro di Danilo Dolci, attivista, sociologo, pacifista ed educatore. È un'organizzazione senza scopo di lucro che si rivolge a giovani e adulti e opera con successo da più di dieci anni nel settore della formazione collaborando con scuole, università, istituzioni, associazioni e gruppi sociali sia a livello locale che internazionale.

OBIETTIVI DEL PROGETTO "PATHWAYS"

Alcuni dei principali obiettivi del progetto sono:

- fornire ad educatrici ed educatori degli adulti gli strumenti per comprendere al meglio il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi (in inglese *Recognition of Previous Learning, RPL*) insieme a tecniche motivazionali atte a stimolare gli adulti poco qualificati nel continuare il loro percorso di apprendimento, al fine di contribuire alla loro crescita professionale;
- ideare un percorso formativo in questione e un manuale didattico volti a sviluppare le capacità di professioniste e professionisti nell'uso della metodologia di Pathways;
- riconoscere le competenze acquisite da adulti poco qualificati attraverso l'apprendimento informale o non formale e individuarne talenti e aspirazioni professionali;
- proporre una serie di percorsi di apprendimento permanente alternativi atti a migliorare le potenzialità professionali e personali degli adulti poco qualificati.

PRODOTTI DEL PROGETTO "PATHWAYS"

I02, il *toolkit*: l'obiettivo di questo prodotto è quello di sviluppare un insieme di strumenti (*Toolkit*) rivolti a docenti degli adulti e consulenti di orientamento, affinché possano riconoscere le competenze acquisite dalle e dai discenti adulti attraverso l'apprendimento informale o non formale, individuare le loro potenzialità, proporre percorsi di apprendimento atti a migliorare le competenze per l'occupabilità, permettendo loro di inserirsi nel mercato del lavoro. Coloro che andranno a beneficiare di questi strumenti sono persone che hanno acquisito competenze rilevanti attraverso



esperienze lavorative o apprendimento non formale/informale, ma non possiedono una qualifica formale.

I03, il corso di formazione: si tratta di un corso di formazione rivolto a docenti degli adulti e consulenti di orientamento professionale riguardo alle modalità di utilizzo degli strumenti offerti da Pathways ai destinatari finali. Il corso di formazione di Pathways è innovativo in quanto combina elementi legati al processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi e ai suoi benefici, in particolare per gli adulti poco qualificati, che hanno acquisito competenze aggiuntive in contesti informali o non formali allo scopo di migliorarne l'occupabilità. Il corso è incentrato, inoltre, anche su aspetti motivazionali e tecniche di coinvolgimento atti a promuovere l'apprendimento permanente.

I04, la piattaforma: serve ad agevolare il processo di formazione di docenti e consulenti di orientamento. La piattaforma contiene il materiale didattico, le dispense, i riferimenti bibliografici, le letture di approfondimento, i casi studio e gli strumenti di valutazione, che possono essere scaricati gratuitamente. Per accedere ai contenuti, basta registrarsi sulla piattaforma di Pathways disponibile nelle seguenti lingue: inglese, greco, spagnolo, italiano, francese e sloveno.



RIGUARDO AL MANUALE

Il presente Manuale è stato sviluppato nell'ambito dell'I03 per accompagnare il corso di formazione composto da sei moduli come descritto nei capitoli seguenti. Il corso di formazione è disponibile anche sulla piattaforma di PATHWAYS, mentre il presente Manuale può essere utilizzato per le sessioni in presenza.

Il manuale è rivolto principalmente a docenti e consulenti di orientamento professionale che lavorano con adulti in cerca di un'occupazione e dotati di scarse qualifiche, i beneficiari finali del progetto. È adatto a chiunque lavori con persone che necessitano di migliorare i propri percorsi professionali e personali.

Lo scopo è quello di offrire una guida pratica per aiutare formatrici e formatori a servirsi del *Toolkit* e dei moduli di Pathways e personalizzare le sessioni di formazione. Consente loro di avere una certa flessibilità durante la preparazione e la messa in atto della sessione in base alle loro preferenze (tempo a disposizione, modalità – online, in presenza o ibrido, luogo, contenuti, obiettivi di apprendimento desiderati, ecc.) e le esigenze dei loro partecipanti.

Il manuale è associato al *Toolkit*, un documento generale che fornisce importanti informazioni teoriche di base e alcuni strumenti pratici sui percorsi di perfezionamento per adulti dotati di scarse qualifiche. Contiene informazioni sul riconoscimento degli apprendimenti pregressi, su attori e destinatari, sul ruolo degli educatori, sulle tecniche motivazionali e quelle atte a riconoscere le conoscenze pregresse delle e dei discenti adulti, attività atte a individuare le potenzialità e le opzioni future degli adulti. Il manuale facilita l'uso del *Toolkit* allo scopo di ideare delle sessioni di formazione.

Formatrici e formatori possono scegliere di seguire l'intero percorso di formazione oppure di concentrarsi su un unico modulo: ciò significa che i moduli non sono necessariamente interconnessi fra loro, ma possono essere presi singolarmente.



DEFINIZIONI DEI TERMINI & ABBREVIAZIONI

GLOSSARIO

Le autrici e gli autori del presente manuale hanno ritenuto necessario includere un breve glossario di termini chiave spesso utilizzati nei documenti in linea con le politiche europee in materia di istruzione e formazione.

Le definizioni sono disponibili nel glossario online: [“Terminology of European education and training – a selection of 130 key terms”](#), pubblicato dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale CEDEFOP.



- Accreditamento di un programma di istruzione o di formazione** un processo di certificazione della qualità il cui scopo è il riconoscimento e l'approvazione ufficiali di un programma d'istruzione o formazione da parte di un'autorità giuridica o professionale competente, in seguito alla verifica della sua conformità a determinati standard.
- Adattabilità** la capacità di un'organizzazione o di un individuo di adattarsi alle nuove tecnologie, alle nuove condizioni di mercato e ai nuovi sistemi di lavoro.
- Istruzione degli adulti** Istruzione a carattere generico o professionale destinata agli adulti che hanno già seguito un ciclo iniziale d'istruzione o di formazione, per motivi professionali e/o personali, il cui scopo è:
- fornire agli adulti opportunità educative generiche su argomenti verso i quali manifestano particolare interesse (per esempio, in seno alle università aperte);
 - fornire una formazione compensativa in relazione a competenze di base che non sono state acquisite in precedenza durante il ciclo d'istruzione o formazione iniziale (competenze alfabetiche e matematiche elementari) e quindi;
 - permettere l'accesso a qualifiche non conseguite, per vari motivi, nell'ambito del sistema d'istruzione e formazione iniziale;
 - acquisire, migliorare o aggiornare le conoscenze, le abilità o le competenze in un determinato settore: in tal caso si parla d'istruzione e formazione continua.



Apprendistato formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi di apprendimento sul posto di lavoro a corsi erogati da un istituto d'istruzione o un centro di formazione.

Competenze la capacità di applicare in modo appropriato in un determinato contesto (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale) i risultati dell'apprendimento.

oppure

comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale.

Apprendimento non formale

apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

Note:

- i risultati dell'apprendimento informale possono essere convalidati ed essere di conseguenza certificati;
- l'apprendimento informale è talvolta definito apprendimento semi-strutturato.

Apprendimento formale

apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). l'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Sfocia, in genere, in una certificazione.

Competenze informatiche di base o alfabetizzazione digitale

capacità di utilizzare le Tic per svolgere compiti basilari e come strumenti per l'apprendimento.

Apprendimento informale

apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente

Note:

- i risultati dell'apprendimento informale possono essere convalidati e certificati;
- l'apprendimento informale viene anche definito di esperienza o apprendimento accidentale/casuale.



Percorso scolastico o formativo	Insieme delle esperienze di apprendimento seguite da una persona per acquisire conoscenze, competenze o capacità.
Occupabilità	combinazione dei fattori che consentono alle persone di prepararsi ed entrare nel mondo del lavoro, mantenere un'occupazione o fare progressi nella carriera
Contenuto dell'apprendimento	gli argomenti e le attività che costituiscono l'insieme di quanto deve essere acquisito da una persona o da un gruppo di discenti in un intervento formativo.
Persona scarsamente qualificata	Chi ha conseguito un livello di istruzione inferiore ad uno standard prestabilito
Riconoscimento dei risultati di apprendimento	<p>riconoscimento formale: il processo che dà valore ufficiale alle conoscenze, abilità e competenze attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convalida dell'apprendimento non formale e informale; - il riconoscimento dell'equipollenza, il rilascio di crediti; - il riconoscimento delle qualifiche (certificati, diplomi o titoli). <p>e/o</p> <p>riconoscimento sociale: il riconoscimento del valore delle conoscenze, abilità e delle competenze da parte di attori economici e sociali.</p>
Convalida dei risultati di apprendimento	<p>a conferma, da parte di un ente competente, che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da una persona in un contesto formale, non formale o informale sono stati accertati in base a criteri prestabiliti e sono conformi ai requisiti di uno standard di convalida. la convalida è generalmente seguita dalla certificazione.</p> <p>o</p> <p>il processo di conferma, da parte dell'autorità competente, dell'acquisizione di un risultato di apprendimento misurato in rapporto a uno standard appropriato. la convalida è articolata nelle seguenti quattro fasi distinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificazione mediante un colloquio delle esperienze specifiche dell'interessato; - documentazione per rendere visibili le esperienze dell'interessato; - valutazione formale di tali esperienze; e - certificazione dei risultati della valutazione che può portare a una qualifica parziale o complete



MODULO 1. PRESENTAZIONE DEL CORSO DI FORMAZIONE

Il **CORSO di PATHWAYS**, si basa sui risultati del *toolkit* per l'istruzione degli adulti, di conseguenza la struttura del corso segue la logica del *toolkit*.

Il corso è strutturato in sei moduli che mirano a presentare al gruppo target il *toolkit* sviluppato e a familiarizzare con la metodologia per la sua implementazione.

Modulo 1: Presentazione del corso di formazione

Modulo 2: Modalità di riconoscimento degli apprendimenti pregressi - panoramica e quadro di riferimento

Modulo 3: Valutazione degli apprendimenti pregressi

Modulo 4: Adozione di strategie volte ad accrescere la motivazione e l'interesse nei confronti dell'apprendimento permanente

Modulo 5: Risorse utili

Modulo 6: Metodologie e tecniche volte all'individuazione delle conoscenze e degli obiettivi di potenziamento delle e dei discenti

Ognuno dei moduli 2-6 è composto da:

- ✓ Un programma delle lezioni – per aiutare docenti e consulenti di orientamento a elaborare delle sessioni relative all'argomento del modulo con suggerimenti sul kit di strumenti da utilizzare.
- ✓ Esercizi e attività di gruppo – che possono portare allo sviluppo delle competenze richieste
- ✓ Un quiz finale allo scopo di valutare le conoscenze acquisite e il grado di comprensione dell'argomento e del contesto trattato.



OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO E RISULTATI

L'obiettivo principale del corso di formazione è insegnare a docenti degli adulti e consulenti di orientamento come servirsi degli strumenti offerti da Pathways.

Inoltre, il corso presenta una serie di tecniche atte a motivare, coinvolgere e accrescere l'interesse dei destinatari finali (adulti in cerca di un'occupazione e dotati di scarse competenze) per l'apprendimento permanente e promuoverne la crescita personale, oltre a quella professionale.

Il corso è, quindi, incentrato sul processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi e dei suoi benefici, soprattutto per le e i discenti adulti che desiderano potenziare le loro capacità e che hanno acquisito ulteriori competenze in ambienti di apprendimento informali o non formali, allo scopo migliorare la propria occupabilità.

Alla fine del corso, le e i partecipanti avranno acquisito le conoscenze necessarie per motivare e coinvolgere le e i discenti degli adulti in attività di apprendimento permanente atte a favorire la crescita personale e professionale. Inoltre, svilupperanno la capacità di promuovere le competenze per l'occupabilità, e familiarizzeranno con le metodologie volte al riconoscimento degli apprendimenti pregressi in modo da individuare le conoscenze acquisite attraverso l'apprendimento informale o non formale.



MODULO 2. MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO DEGLI APPRENDIMENTI PREGRESSI - PANORAMICA E STRUTTURA

INTRODUZIONE

Secondo "*Making Learning Visible*" (Cedefop, 2000), il processo di convalida dell'apprendimento non formale e informale si articola in tre fasi: individuazione, valutazione e riconoscimento. Sebbene sia la convalida che porta alla certificazione, le fasi di riconoscimento e valutazione sono essenziali. Il modo in cui vengono gestite tali procedure, infatti, influisce sulla qualità del processo di convalida. L'apprendimento non formale avviene al di fuori degli istituti di istruzione e formazione ufficiali e si basa in genere su esperienze e percorsi complessi e personali. Garantire la validità, l'affidabilità e la credibilità dei processi di individuazione e valutazione richiede un attento esame dei metodi e degli approcci progettati per gestire queste fasi.

L'affermarsi delle procedure di convalida nei vari paesi europei ha coinciso con la realizzazione che ciascuno dei passaggi può essere affrontato in modo indipendente. Se l'intera procedura può portare al rilascio di una certificazione o di una qualifica formale in determinate circostanze, in altre l'individuazione dei risultati di apprendimento è considerata un obiettivo in sé e per sé, avulso da qualsiasi procedura di certificazione formale. Il processo di valutazione può assumere nomi diversi: "misurazione delle competenze", "valutazione delle competenze", "diagnostica delle conoscenze", "test delle abilità" e così via.

Questo modulo si basa principalmente sui dati di ricerca dell'inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, sviluppato dalla Commissione europea e dal Cedefop a partire dal 2002. Le procedure e gli strumenti utilizzati sono in linea con gli standard, il quadro e le metodologie a supporto dei sistemi di certificazione. In questo modulo verrà analizzata anche questa relazione.

FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO



L'obiettivo del presente modulo è quello di permettere alle e ai discenti di familiarizzare con le metodologie legate al riconoscimento degli apprendimenti pregressi acquisiti in contesti informali o non formali. Più specificamente, il modulo mira a presentare gli approcci teorici e pratici della struttura e gli aspetti di tale procedura. Il modulo ha anche l'obiettivo di far capire a docenti e consulenti di orientamento professionale cosa si intenda per valutazione formativa e sommativa e quale sia la differenza che intercorre fra queste due tipologie.

Il modulo cerca di offrire una migliore conoscenza dei seguenti obiettivi di apprendimento:

- definizione della valutazione formativa e sommativa;
- rapporto tra tipologie di valutazione;
- fasi della procedura di convalida;
- modalità di interazione di sistemi formali e informali;
- supporto dei sistemi di certificazione;
- riconoscimento degli apprendimenti pregressi mediante l'uso di esempi pratici.

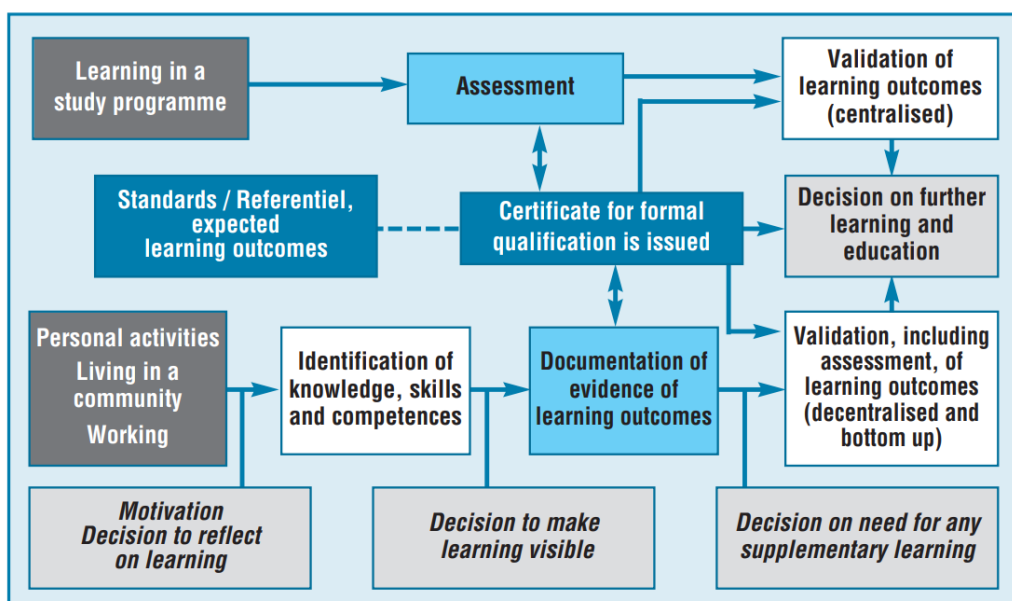
Il rapporto tra valutazione formativa e sommativa

Le differenze tra gli approcci formativi e sommativi sono normalmente utilizzate per distinguere fra individuazione, valutazione e riconoscimento dell'apprendimento. L'obiettivo principale della valutazione sommativa è quello di fornire una constatazione conclusiva riguardo a ciò che è stato appreso ed è volta alla formalizzazione e alla certificazione dei risultati di apprendimento. Di conseguenza, spetta ad organizzazioni e autorità che hanno la facoltà di rilasciare dei titoli. L'obiettivo principale della valutazione formativa è quello di aiutare le e gli studenti ad ampliare e approfondire le loro conoscenze. Fornisce un feedback sul processo di apprendimento o sulla carriera, individuando punti deboli e punti di forza per gettare le basi di un processo di crescita personale o organizzativa. La valutazione formativa svolge un ruolo significativo in diverse situazioni, dall'orientamento alla consulenza o alla gestione delle risorse



umane dell'impresa. Sebbene la distinzione tra valutazione formativa e sommativa sia utile a fini analitici, dovrebbe essere affrontata con cautela. In effetti, la maggior parte delle procedure di convalida include entrambe.

Sebbene il metodo formativo sia importante, le politiche sulla convalida sono state legate e motivate dal desiderio di aprire il sistema delle qualifiche al riconoscimento dei risultati di apprendimento acquisiti nella maggior parte dei casi al di fuori dei sistemi formalmente riconosciuti. Al fine di chiarire questo quadro, è fondamentale osservare quanto i processi di convalida siano collegati e allineati al sistema formale. La figura 1 di seguito illustra le numerose fasi della convalida e il modo in cui generalmente i sistemi formali e informali interagiscono fra loro. Sono le e gli utenti a scegliere come imparare e rendere noti i loro traguardi. I processi di convalida non tradizionali, in generale, offrono molte più opzioni poiché sono più articolati, si pensi, ad esempio, al *work-based learning*. Spesso è semplice convalidare l'apprendimento formale.



Source: created by Jens Bjørnåvold and Mike Coles.

Convalida individuale e procedura di convalida

Riconoscere i risultati di apprendimento conseguiti in contesti non formali e informali significa porre l'individuo al centro del processo. Rendere visibile l'intera gamma di conoscenze, abilità ed esperienze di una persona, infatti, è un atto volontario i cui risultati appartengono solo ai diretti interessati. È possibile ricorrere contro le decisioni



e di solito si è tutelati da eventuali conflitti di interesse tra i soggetti che eseguono la convalida.

La figura 1 illustra le varie fasi del processo e le scelte da compiere ad ogni passaggio. La tabella 1 fornisce uno sguardo più approfondito sulle varie opzioni disponibili.

Stadio di convalida	Scelte e opzioni	Considerazioni
Fase preliminare	Se iniziare o meno a dedicare maggiore attenzione agli apprendimenti pregressi	È fondamentale essere motivati ad avviare questo processo. Fra le ragioni personali ci possono essere il miglioramento della propria autostima, nonché motivi finanziari come la ricerca di un impiego o l'intenzione di seguire un percorso di formazione formale. I cambiamenti nelle prassi lavorative e la presentazione di nuove prospettive che richiedano la convalida delle competenze potrebbero talvolta indurre le aziende a considerare la necessità di intraprendere tale percorso.
Avvio	Descrivere le conoscenze e le abilità necessarie	Le competenze necessarie per ottenere una qualifica formale o un lavoro servono come punto di partenza per l'individuazione delle competenze.
Pre-documentazione	Capire quali siano i requisiti del processo di documentazione.	La decisione di procedere con il processo di documentazione richiede informazioni, consigli e una guida accurati, tempestivi e accessibili. È anche fondamentale per



	Se procedere o meno con la documentazione.	decidere se proseguire o meno e accedere a percorsi di formazione.
Documentazione	<p>Come raccogliere e utilizzare le prove nel modo più efficiente possibile. Cosa mi è necessario a livello di documentazione?</p> <p>Cosa fare nelle situazioni in cui non ci sono dimostrazioni sufficienti.</p> <p>In questo momento occorre inviare tutta la documentazione inerente al processo di convalida</p>	<p>Dal punto di vista personale, questa è la parte più importante del processo di convalida. Occorre avvalersi di consulenti esperti (riguardo al tema in oggetto e alla procedura) nel caso in cui emergano eventuali problemi. Questi confronti verranno poi utilizzati per prendere decisioni in merito ai documenti presentati ai fini della convalida dei risultati di apprendimento.</p> <p>Durante il processo di documentazione diventerà chiaro se vi è necessità di ulteriori apprendimenti. Anche qui verranno richiesti consigli.</p>
Invio della convalida	<p>I documenti forniti corrispondono ai requisiti previsti dalla procedura?</p> <p>Come prepararsi nel miglior modo possibile alle domande del colloquio.</p>	È richiesta una consulenza specifica riguardo alla documentazione fornita e al colloquio.



Convalida	Qual è il modo migliore per ottenere un buon risultato?	I risultati consistono nel riconoscimento dei crediti o quello parziale o totale della certificazione o del titolo di studio.
Certificazione	Se ottenere o meno la certificazione.	È necessaria una guida sul valore aggiunto della certificazione.
Ulteriori qualifiche	Prendere delle decisioni sullo step successivo.	È risaputo che spesso il riconoscimento dei risultati di apprendimento porta al desiderio di acquisire delle nuove qualifiche.

Fonte: European Commission – DG Education and Culture and Cedefop, 2007.

Metodologie e standard relativi al processo di convalida

Le procedure e gli strumenti utilizzati per la convalida sono indissolubilmente legati alle norme e ai requisiti dei sistemi di certificazione. Tale rapporto sarà l'argomento delle pagine seguenti.

È necessario un punto di riferimento comune per adeguare le qualifiche a una gamma più ampia di processi e contesti di apprendimento. Il modo in cui lo standard di riferimento è impostato e percepito determina la validità dell'apprendimento non formale e informale. Parametri eccessivamente restrittivi possono entrare in conflitto con conoscenze non standardizzate, ma spesso altrettanto importanti, acquisite al di fuori del sistema scolastico. In generale si nota una minore attenzione per l'impostazione degli standard ed il modo in cui essi influiscono sui risultati finali del processo rispetto alle procedure di convalida. Possiamo distinguere le qualifiche in due categorie: professionali o accademiche. Esse si basano su logiche diverse che riflettono priorità, obiettivi e traguardi differenti.

Le qualifiche professionali non sono altro che l'insieme delle conoscenze, abilità e competenze di cui una lavoratrice o un lavoratore deve essere in possesso per svolgere una determinata professione. Tali requisiti sono in linea con quanto richiesto dal mondo



del lavoro e forniscono indicazioni in merito a ciò che le persone devono fare, come lo faranno e quanto bene lo faranno.

Di conseguenza, le qualifiche professionali devono essere convertite in competenze ed espresse in termini di risultati. In ogni paese europeo esiste un registro delle qualifiche professionali, benché vi siano delle variazioni per quanto attiene agli standard stabiliti. Le qualifiche professionali aiutano a mettere in relazione il mercato del lavoro e il mondo dell'istruzione poiché tali parametri possono essere utilizzati per mettere a punto dei programmi scolastici.

Per quanto attiene alle qualifiche accademiche, invece, esse sono incentrate sui contenuti, le modalità e la qualità dell'apprendimento. Di conseguenza, è necessario procedere in termini di input (materia, programma, metodi di insegnamento, processo e valutazione). Le qualifiche accademiche di solito vengono espresse in termini di contenuti didattici e requisiti di apprendimento. Per ottenere la qualifica di idraulico, ad esempio, occorre seguire un percorso che prevede lo studio di determinati manuali in un ente di formazione riconosciuto. Le qualifiche professionali espresse in termini di competenze stanno comportando un cambiamento nel modo in cui vengono concepiti gli standard educativi espressi in termini di risultati di apprendimento o descrizioni di ciò che una persona è in grado di comprendere ed è capace di fare sul posto di lavoro.

Il processo di convalida deve basarsi sugli stessi standard utilizzati per riconoscere percorsi di apprendimento formale nel caso in cui si intenda inserirsi nei sistemi delle qualifiche ufficiali. Questo però risulta problematico perché la maggior parte delle procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale si basano sul secondo tipo di standard, ossia quello creato espressamente per il sistema di istruzione e formazione. La questione chiave è se questi standard siano stabiliti individuando input o risultati didattici e se riflettano un approccio orientato alle competenze. Sebbene l'approccio basato sulle competenze sembri essere utilizzato in larga misura nel campo dell'istruzione e della formazione professionale (per via della vicinanza alle qualifiche professionali), non sempre gli standard esistenti sono adatti al riconoscimento dei risultati di apprendimento acquisiti in contesti informali e non formali. Il modo in cui gli standard si sviluppano e la misura nella quale sono specificati e caratterizzati in termini di risultati dell'apprendimento o competenze sono fattori essenziali per la corretta attuazione delle procedure di convalida in tutta Europa.



Metodi

L'inventario europeo del 2005 fornisce una panoramica dei numerosi metodi e approcci utilizzati per l'individuazione, la documentazione e la valutazione nei paesi oggetto di studio, inoltre definisce una tipologia di metodo (Colardyn e Bjornavold, 2004; Cedefop, Colardyn e Bjornavold, 2005). Di seguito è riportata una ripartizione degli approcci elencati nell'inventario del 2005:

- Test ed esami: nel sistema formale, i test e gli esami vengono utilizzati per individuare e convalidare l'apprendimento informale e non formale.

Un test è una tecnica utilizzata per determinare la qualità, le prestazioni o l'affidabilità di qualcosa, in particolare prima che venga utilizzato su larga scala. Un esame è un'analisi o un'indagine approfondita delle conoscenze o abilità di una persona in una particolare materia o specialità. Test ed esami si distinguono per via del fatto che prevedono diverse forme di valutazione. Ad esempio, di solito un test è mediamente più breve e meno importante di un esame. Ad ogni modo, i due termini vengono spesso utilizzati in maniera interscambiabile, salvo poi accorgersi che i concetti non sono identici. Si tratta indubbiamente di strumenti di valutazione che devono essere completati e che vengono utilizzati per determinare il livello di conoscenze raggiunto (*Difference between Test and Examination* | Test vs Examination, 2021).

- Metodo dichiarativo: si basa sull'individuazione e sulla documentazione personale delle competenze, solitamente verificate da una terza parte. Consiste nel conoscere eventi storici, fatti e regole. Si decide di dare più importanza a "cosa" si impara rispetto a "come" si impara. L'apprendimento dichiarativo è talvolta paragonato all'"apprendimento procedurale" o al "*savoir faire*". L'apprendimento dichiarativo è l'apprendimento che possiamo descrivere (dichiarare) attraverso il linguaggio negli esseri umani. L'apprendimento dichiarativo è spesso distinto in due tipi di apprendimento: informazioni semantiche, fatti ed eventi episodici e autobiografici. Poiché l'apprendimento dichiarativo è definito e identificato in termini di linguaggio, è difficile identificare l'apprendimento dichiarativo negli animali. (Apprendimento dichiarativo, nd)

- Osservazione: ottenere una dimostrazione delle competenze di una persona mentre svolge attività di routine sul lavoro. È possibile utilizzare questo tipo di valutazione per



registrare e attestare i risultati di apprendimento delle e degli studenti. La valutazione osservativa consente, infatti, di osservare il processo di apprendimento. Consiste in un approccio didattico formativo e integrativo in cui sia insegnante che discente partecipano a un processo di valutazione permanente. Consente alle e agli insegnanti di registrare metodicamente le osservazioni per pianificare sessioni future, tenere traccia dei progressi delle e degli studenti, individuare problemi di apprendimento individuali e di gruppo e conferire con studenti e genitori.

La valutazione osservativa si adatta ad ogni ambito di apprendimento, fra cui la crescita intellettuale, emotiva, fisica ed estetica delle e degli studenti e lo sviluppo delle abilità sociali. Aiuta le e gli insegnanti a concentrarsi su una serie di aspetti, tra cui l'acquisizione e l'applicazione delle conoscenze, i risultati dell'apprendimento, le capacità di apprendimento del gruppo e gli stili di apprendimento individuali.

Esistono due tipi di valutazione osservativa: involontaria e intenzionale. L'osservazione involontaria si verifica durante le attività didattiche in corso, nonché durante le interazioni tra insegnanti e studenti: si presenta un'opportunità imprevista, nel contesto delle attività in classe, per l'insegnante di osservare alcuni aspetti dell'apprendimento individuale delle e degli studenti. L'osservazione intenzionale implica che l'insegnante organizzi un momento per osservare determinati risultati dell'apprendimento. Questa osservazione programmata potrebbe tenersi durante le normali attività in classe o oppure nel corso di un momento di valutazione durante un'attività pratica (Literacy and numeracy for learning and life, 2021).

- Simulazioni e attività *work-based*: la simulazione consiste ricreare alcune condizioni contestuali allo scopo di valutare le competenze di un individuo. Chi si sottopone a questo genere di prove si serve di conoscenze e abilità per portare a termine un compito. Tali prove possono avvenire in un contesto lavorativo, di volontariato, in famiglia o altrove e costituiscono la base per una convalida da parte di terzi delle competenze.

- Metodo del portfolio: una raccolta di procedure e strumenti utilizzati per creare un insieme coeso di documenti o prove del lavoro effettuato atti a dimostrare le capacità e le competenze di un individuo nelle sue varie sfaccettature.



Ai fini del processo di convalida illustrato nella figura 1 occorre tenere conto di tali aspetti, nonché degli strumenti e delle metodologie impiegati nelle varie fasi. Le distinzioni tra i vari approcci non sono sempre evidenti. Di conseguenza, è possibile ricorrere a più metodi nel corso dello stesso processo di convalida allo scopo di accrescere la validità o l'affidabilità dei risultati. La classificazione qui presentata, ad ogni modo, è piuttosto vaga ed è possibile fare ulteriori distinzioni (Zeichner e Wray, 2000).

Avere un portfolio è particolarmente utile allo scopo di attestare risultati di apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali. Grazie al portfolio ogni soggetto ha la possibilità di partecipare attivamente alla raccolta della documentazione necessaria. Inoltre, è possibile ricorrere a un insieme di tecniche volte ad aumentarne la validità. Non a caso, in molti paesi, il portfolio è divenuto una componente fondamentale delle procedure di certificazione. Secondo numerosi studi, la creazione di un portfolio contribuisce a migliorare l'autovalutazione e aiuta le e gli studenti a concentrarsi sugli standard di qualità. In generale, secondo esperte ed esperti del settore, è semplice valutare e convalidare i risultati di apprendimento attestati dal portfolio (Peters, 2005).

La preparazione del portfolio inizia in genere con la fase di "documentazione", antecedente alla valutazione. Le prove vengono acquisite e organizzate secondo standard stabiliti. Di conseguenza, il portfolio funge da strumento vitale per rendere visibile l'apprendimento, sia formativo che sommativo. L'Inventario Europeo 2007 ritiene rischiosa la preparazione del portfolio da parte di soggetti con poca assistenza da parte di un tutor. Per ovviare a questo problema è possibile riunire gruppi di soggetti interessati allo scopo di condividere esperienze e insegnamenti, consentendo a ogni partecipante di procedere in maniera sicura (Cedefop, 2007). In questo modo, è possibile aggiungere esercitazioni individuali alle varie sessioni.

L'uso del portfolio digitale sta prendendo sempre più piede nel settore pubblico. Sebbene questi portfolio risultino interessanti e fundamentalmente siano gli eredi dei portfolio cartacei (Davies e Willis, 2001), si corre comunque il rischio che mettano in secondo piano il vero obiettivo. L'utilizzo della tecnologia può rendere obsolete le opportunità di apprendimento offerte dalla realizzazione di portfolio cartacei, andando a compensare in qualche modo i vantaggi che essi possono fornire. Quali la possibilità di combinare testi, audio, elementi grafici e video, nonché una migliore capacità di



accumulare dati (Woodward e Nanlohy, 2004), che possono fornire una migliore comprensione dei risultati, dei traguardi (Kimeldorf, 1997) e della motivazione delle e degli studenti. Secondo Harnell-Young e Morris (1999), lo sviluppo del portfolio dovrebbe essere supportato anziché guidato dalla tecnologia.



CONCLUSIONI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Conclusioni

In sintesi, curriculum vitae e colloqui consentono di verificare limitatamente le conoscenze delle lavoratrici e dei lavoratori che si intende assumere o promuovere. I dati relativi al percorso di studi, all'esperienza professionale e le referenze forniscono informazioni in merito alle conoscenze e ai traguardi raggiunti di una persona. Tuttavia, effettuare una valutazione delle competenze è il modo migliore per conoscere appieno le loro capacità. Si tratta di un semplice esame atto a verificare la capacità di una persona di servirsi di un insieme di abilità. Di solito si tratta di una constatazione delle competenze necessarie per svolgere determinate mansioni. Idealmente, serve a registrare il grado di competenza di ciascun partecipante per ciascuna abilità, permettendo di distinguere chi è alle prime armi da chi invece è in grado di compiere realmente una data mansione. Tale procedura può svolgersi sotto forma di una simulazione, un test, un questionario o un'osservazione. È possibile sottoposti alla valutazione delle competenze di persona o online. (Squadra, 2021)

Per far sì che il processo di convalida delle qualifiche coinvolga un insieme sempre più ampio di processi e contesti educativi, è essenziale trovare un punto di riferimento comune. La validità dei risultati di apprendimento maturati in contesti non formali e informali è determinata dal modo in cui sono stabiliti e percepiti gli standard di riferimento. Le qualifiche professionali servono a definire le capacità di cui gli individui devono essere dotati per svolgere una determinata professione sulla base di quanto richiesto dal mercato del lavoro.

Bibliografia

- Cedefop (2007). Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Panorama series; 147). Disponibile online al seguente link:
http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf



- Cedefop; Bjornavold, J. (2000). Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Luxembourg: Publications Office. (Serie di riferimento Cedefop)
- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU Member States. European Journal of Education, Vol. 39, No 1, p. 70-88.
- Davies, M.; Willis, E. (2001). Through the looking glass ... preservice professional portfolios. The teacher educator, Vol. 37, No 1, p. 7-31
- Differencebetween.info. 2021. Difference between Test and Examination | Test vs Examination. [online] Disponibile al seguente link: <<http://www.differencebetween.info/difference-between-test-and-examination>> [Ultimo access il 30 Agosto 2021].
- Encyclopedia of Neuroscience, n.d. Declarative Learning. pp.931-931.
- Hartnell-Young, E.; Morris, M. (1999). Digital professional portfolios for change. Arlington Heights: Skylight Professional Development.
- Kimeldorf, M. (1997). Portfolio power: the new way to showcase all your job skills and experience. Princeton, NJ: Peterson's Publishing Group.
- Peters, H. (2005). Contested discourses: assessing the outcomes of learning from experience for the award of credit in higher education. Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 30, No 3, p. 273-285.
- Sess.ie. 2021. Literacy and numeracy for learning and life. [online] Disponibile al seguente link: <https://www.sess.ie/sites/default/files/Temp_Upload_Files/2013_14/Numeracy%20Day%20Observational%20Assessment.docx> [Ultimo accesso 30 agosto 2021].
- Team, A., 2021. What is a Skills Assessment and Why is it Important? - The Avilar Blog. [online] The Avilar Blog. Disponibile al seguente link: <<https://blog.avilar.com/2020/05/20/what-is-a-skills-assessment-and-why-is-it-important/>> [Ultimo accesso 30 agosto 2021].
- Woodward, H.; Nanlohy, P. (2004). Digital portfolios: fact or fashion? Assessment and Evaluation in Higher Education, Vol. 29, No 2, p. 227-238.



-
- Zeichner, K.; Wray, S. (2000). The teaching portfolio as a vehicle for student teacher development: what we know and what we need to know. Studio presentato all'incontro annual della American Educational Research Association, New Orleans, April 2000



MODULO 2: PROGRAMMA DELLA LEZIONE

Modulo: 2

Durata: 70 minuti

Tema: analisi delle competenze delle e dei discenti

Numero delle attività:
3 attività
(1 esercizio di riscaldamento,
1 esercizio per il riconoscimento delle capacità,
1 esercizio di autovalutazione)

TEMA E OBIETTIVI DELLA LEZIONE

Struttura/attività:

Il presente programma consta di cinque sezioni: obiettivi, attività di riscaldamento, presentazione, attività pratica, valutazione.

Obiettivi: Il programma della lezione si apre con una presentazione dei risultati da raggiungere entro la fine della sessione che variano a seconda dell'attività. Tali obiettivi di apprendimento sono riportati anche nelle schede delle attività di ciascun esercizio per il Modulo 2.

Attività di riscaldamento (10 minuti): l'esercizio di riscaldamento consiste in un gioco veloce e divertente da proporre al gruppo. In questo caso, poiché si colloca



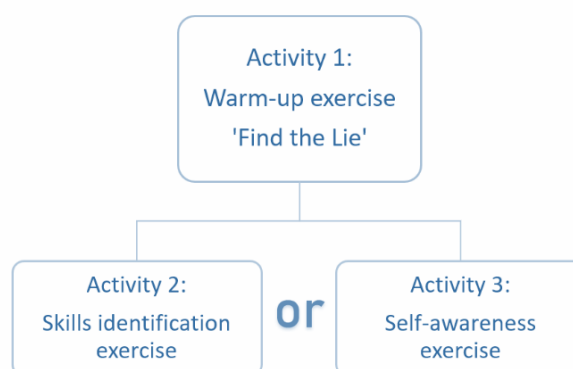
all'inizio della sessione, funge anche da *icebreaker*: un'attività volta ad aiutare i membri del gruppo a fare squadra.

Gli *icebreaker* sono spesso utilizzati come gioco per "scaldare" un gruppo aiutando i suoi membri a conoscersi.

L'obiettivo delle attività di riscaldamento è, invece, quello di motivare, risvegliare (può capitare, infatti, che le e i partecipanti si sentano assennati al mattino o dopo pranzo) e preparare le persone allo studio attivando mente e corpo. La scheda delle attività contiene un'attività di riscaldamento intitolata "Scova la bugia".

Presentazione (da 10 a 20 minuti):

Il nuovo materiale viene presentato utilizzando la tecnica più adatta. Nella scheda delle attività sono inclusi due esercizi esemplificativi tra i quali scegliere.



L'attività 2 intitolata "Individuazione delle competenze" incoraggia le e i partecipanti a compilare una scheda attraverso la quale riconoscere le proprie competenze (disponibile negli allegati della scheda attività), che funge da mappa di autovalutazione in rapporto ai diversi temi: comunicazione, legami interpersonali, successo personale, responsabilità sociale, coinvolgimento della comunità, acquisizione e applicazione di conoscenze, pensiero critico e risoluzione dei problemi. Il compito della formatrice o del formatore è quello di leggere la scheda e spiegare il significato di ciascuna competenza, servendosi di esempi pratici per far sì che le e i partecipanti abbiano chiari tutti i termini.

L'attività 3 è intitolata "Esercizio di autovalutazione". Le e i partecipanti sono tenuti a compilare l'apposita scheda (disponibile in appendice). Questo esercizio è un po' più lungo e può essere utilizzato per capire l'importanza della motivazione nella vita di tutti i giorni, nonché per misurare quanto questa dipenda da noi. In poche parole, questa attività mira a individuare gli elementi che influiscono sulla motivazione e le azioni che dovrebbero essere intraprese.



Attività pratica (da 20 a 40 minuti): le e i partecipanti possono lavorare individualmente o in gruppo, a seconda dell'esercizio.

Valutazione (da 10 a 20 minuti): la formatrice o il formatore ha il compito di raccogliere i fogli compilati dalle e dai partecipanti o chiede loro di presentare il proprio lavoro.

Come spiegato nel Modulo 2, l'obiettivo principale delle valutazioni sommative è quello di fornire un quadro chiaro in merito a ciò che è stato appreso fino a quel punto allo scopo di formalizzare e certificare i risultati di apprendimento. Lo scopo della valutazione formativa è, dunque, quello di aiutare le e i discenti ad ampliare e approfondire le loro conoscenze. Dà dei riscontri sul processo di apprendimento o sul percorso di studi, individuando punti di forza e di debolezza e gettando le basi per la crescita personale o organizzativa. Pertanto, è possibile applicare una varietà di metodi di valutazione, a seconda della natura del materiale presentato nei passaggi precedenti.

In questa fase gli obiettivi di apprendimento devono essere verificati in modo incrociato confrontandoli con i risultati degli esercizi, affinché la formatrice o il formatore possa avere un quadro più chiaro riguardo al raggiungimento degli obiettivi.

FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Obiettivi di apprendimento:

L'esercizio di individuazione delle competenze ha lo scopo di aiutare le e i partecipanti a riconoscere le abilità che già hanno e quelle che desiderano rafforzare. Inoltre, consente di creare un breve piano d'azione atto a delineare i prossimi obiettivi. Per le capacità che già possiedono, sono incoraggiati a consultare le fasi del processo di convalida riportate nel Modulo 2: Modalità di riconoscimento degli apprendimenti pregressi - Panoramica e struttura - redatto da Novel Group, al fine di prendere le decisioni corrette in ogni fase. Gli obiettivi di apprendimento riassumono le cinque competenze che ritengono di saper padroneggiare e le tre che, invece, vorrebbero potenziare.

L'esercizio di autovalutazione ha lo scopo di far comprendere le motivazioni che orientano i nostri comportamenti e contribuiscono all'autoregolazione e al benessere



psicologico. Questo breve esercizio può essere utilizzato per acquisire maggiore consapevolezza riguardo alle motivazioni che ci guidano vita quotidiana e determinare quanto parte della motivazione dell'attività quotidiana sia caratterizzata dall'autonomia. In breve, invita a dedicare del tempo all'individuazione dei fattori che ci motivano e delle azioni che andrebbero intraprese. L'autovalutazione e l'apprendimento permanente richiedono la capacità di riconoscere e descrivere le capacità di cui si è in possesso e quelle da migliorare. La consapevolezza di sé è essenziale per crescere.

Occorrente:

Post-it

Scheda sull'individuazione delle competenze

Scheda di autovalutazione



MODULO 2: ATTIVITÀ

INTRODUZIONE

È possibile stabilire obiettivi professionali più specifici quando si è consapevoli delle proprie qualità e competenze. Gli obiettivi professionali non sono altro che brevi descrizioni di ciò che una persona intende fare o raggiungere in ambito lavorativo (in genere una o due frasi). È fondamentale fissare un obiettivo professionale in anticipo in modo da poter concentrare gli sforzi nella ricerca di lavoro. Inoltre, è opportuno esplicitarlo sul curriculum e nelle sezioni apposite nei moduli di candidatura.

Per competenze professionali si intendono quelle necessarie al fine di portare a termine un determinato compito o mansione. Tali competenze spesso vengono acquisite ricorrendo a corsi di formazione specializzati o esperienze lavorative vere e proprie. La maggior parte delle occupazioni richiede, infatti, l'acquisizione di competenze specifiche. Anche attività di volontariato, hobby, di gestione della casa possono contribuire all'acquisizione di competenze professionali.

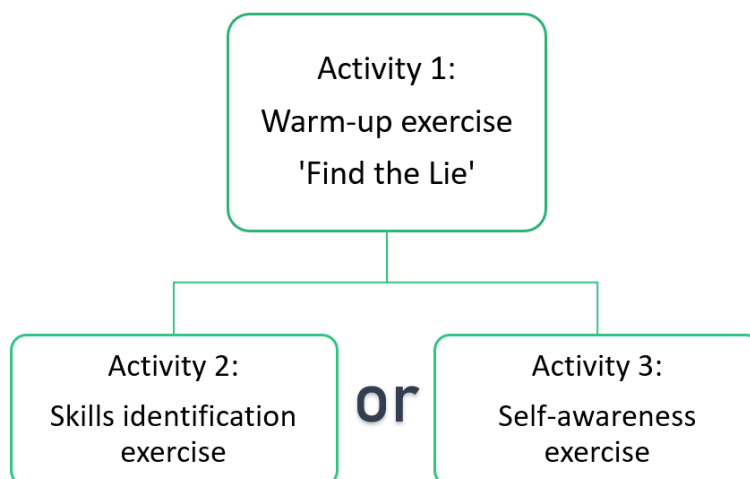
Le competenze trasversali, invece, possono essere utilizzate in diversi ambiti e non si riferiscono a compiti specifici. Sono spesso connesse al modo di elaborare dati e informazioni, o di lavorare con persone o cose e possono essere classificate in base al loro livello di difficoltà. Le competenze più avanzate necessitano di un maggiore spirito di iniziativa, inventiva e capacità di risoluzione dei problemi. Più specifica sarà la competenza richiesta, minore sarà la competizione e più alta la paga.

Fra le principali competenze trasversali ricordiamo la capacità di supervisione, analisi, risoluzione dei problemi e organizzazione.

È necessario essere consapevoli delle proprie conoscenze, competenze e abilità al fine di raggiungere i propri obiettivi professionali. Di seguito riportiamo le seguenti attività: un esercizio di riscaldamento, un'attività volta all'individuazione delle competenze e l'altra all'acquisizione di una maggiore consapevolezza.



La seguente scheda contiene un esercizio di riscaldamento, un'attività volta all'individuazione delle competenze e l'altra all'acquisizione di una maggiore consapevolezza da svolgere nel corso della sessione relativa al modulo 2.



Il primo esercizio della lezione è ovviamente un *icebreaker*. Gli esercizi di riscaldamento possono fungere da *icebreaker* in quanto spesso si tratta di attività brevi e divertenti da svolgere insieme al resto del gruppo. L'obiettivo è quello di motivare, risvegliare (può capitare, infatti, che le e i partecipanti si sentano assonnati al mattino o dopo pranzo) e preparare le persone allo studio attivando mente e corpo.

L'esercizio di individuazione delle competenze ha lo scopo di aiutare le e i partecipanti a riconoscere le abilità che già hanno e quelle che desiderano rafforzare. Inoltre, consente di creare un breve piano d'azione atto a delineare i prossimi obiettivi. Per le capacità che già possiedono, sono incoraggiati a consultare le fasi del processo di convalida riportate nel Modulo 2: Modalità di riconoscimento degli apprendimenti progressi - Panoramica e struttura - redatto da Novel Group, al fine di prendere le decisioni corrette in ogni fase. Gli obiettivi di apprendimento riassumono le cinque competenze che ritengono di saper padroneggiare e le tre che, invece, vorrebbero potenziare.

L'esercizio di autovalutazione ha lo scopo di far comprendere le motivazioni che orientano i nostri comportamenti e contribuiscono all'autoregolazione e al benessere psicologico. Questo breve esercizio può essere utilizzato per acquisire maggiore consapevolezza riguardo alle motivazioni che ci guidano vita quotidiana e



determinare quanto parte della motivazione dell'attività quotidiana sia caratterizzata dall'autonomia. In breve, invita a dedicare del tempo all'individuazione dei fattori che ci motivano e delle azioni che andrebbero intraprese. L'autovalutazione e l'apprendimento permanente richiedono la capacità di riconoscere e descrivere le capacità di cui si è in possesso e quelle da migliorare. La consapevolezza di sé è essenziale per crescere.

ATTIVITÀ

Attività
Attività 1.1 Esercizio di riscaldamento
Attività 1.2 Esercizio di individuazione delle competenze
Attività 1.3 Esercizio di autovalutazione

Attività 1.1	
Titolo	Esercizio di riscaldamento
Istruzioni	L'esercizio Scova la bugia si basa sull'uso di post-it o di una lavagna digitale interattiva come Google Jamboard. Ogni partecipante riceverà un post it su cui dovrà riportare tre curiosità che la/lo riguardano (2 vere e 1 falsa). Quindi, dovrà leggere le affermazioni e chiedere al resto del gruppo di scovare la bugia. (Ideas for warm up activities, 2021)
Obiettivo	L'obiettivo di questo genere di attività è quello di motivare, risvegliare (può capitare, infatti, che le e i partecipanti si



	sentano assonnati al mattino o dopo pranzo) e preparare le persone allo studio attivando mente e corpo.
Competenze	Parlare ad un gruppo di persone Socializzare Rompere il ghiaccio
Durata	10 minuti

Descrizione Attività

Presentazione (2 minuti): La formatrice o il formatore illustra alle e ai partecipanti le regole dell'attività. Ognuno di loro dovrà scrivere delle curiosità che la o la riguardano sul post-it che riceveranno. Dovranno elaborare due affermazioni vere e una falsa.

- ✓ Sono vegana/o.
- ✓ Faccio la/il falegname.
- ✓ Ho visitato l'Islanda.



Figura 1: Board interattiva creata con Google Jamboard

3. Successivamente le e i partecipanti dovranno alzarsi in piedi a turno e mostrare quello che hanno scritto.



4. Ogni partecipante dovrà leggere le tre affermazioni per vedere se il resto del gruppo riuscirà a individuare la bugia.

Attività pratica (1 minuto): le e i partecipanti avranno a disposizione 1 minuto per lavorare sul proprio post-it.

Valutazione (7 minuti): Ciascun partecipante è poi chiamato a leggere ad alta voce le proprie affermazioni, una per una, mentre il resto del gruppo dovrà tentare di indovinare quale delle tre affermazioni sia quella falsa. Il compito della formatrice o del formatore è quello di verificare lo stato psicologico delle e dei partecipanti, osservando il modo in cui interagiscono. L'esercizio costituisce un modo veloce e divertente di conoscersi.

Attività 1.2	
Titolo	Esercizio di individuazione delle competenze
Istruzioni	Questo esercizio di individuazione delle competenze si basa sull'utilizzo dell'apposita scheda riportata in appendice. Ogni partecipante avrà a disposizione un po' di tempo per compilarla e consegnarla alla formatrice o al formatore per poi discutere in un secondo momento nel corso di un colloquio.
Obiettivo	L'attività di individuazione delle competenze è un modo divertente ed efficace per entrare in contatto con le proprie abilità. L'obiettivo è quello di creare un quadro di valutazione sulla base dei seguenti temi: comunicazione, legami interpersonali, successo personale, responsabilità sociale, coinvolgimento della comunità, acquisizione e applicazione di conoscenze, pensiero critico e risoluzione dei problemi (Skills Identification Exercise Career Education & Development, 2021).
Competenze	Riflettere sui propri punti di forza in termini di competenze Entrare in contatto con i propri interessi Creare un piano d'azione di base per perseguire un'occupazione.
Durata	60 minuti

Descrizione dell'attività



Presentazione (20 minuti): Ogni partecipante avrà il compito di compilare la scheda di autovalutazione allo scopo creare un quadro di valutazione sulla base dei seguenti temi: comunicazione, legami interpersonali, successo personale, responsabilità sociale, coinvolgimento della comunità, acquisizione e applicazione di conoscenze, pensiero critico e risoluzione dei problemi. Il compito della formatrice o del formatore è quello di leggere la scheda e spiegare il significato di ciascuna competenza, servendosi di esempi pratici per far sì che le e i partecipanti abbiano chiari tutti i termini.

Attività pratica (40 minuti): le e i partecipanti possono compilare da soli la propria scheda, impegnandosi in un breve percorso di scoperta di sé.

Valutazione (10 minuti): la formatrice o il formatore avrà cura di raccogliere le schede e di organizzare degli incontri con ogni partecipante per parlare dei risultati ottenuti e individuare delle strategie atte a stabilire dei percorsi volti a coltivare i propri interessi a livello locale.

Attività 1.3	
Titolo:	Esercizio di autovalutazione
Istruzioni	L'esercizio di autovalutazione aiuta a comprendere le motivazioni che guidano le proprie azioni e ha delle implicazioni significative per quanto attiene all'autocontrollo e al benessere psicologico.
Obiettivo:	Questo esercizio può essere utilizzato per imparare ad acquisire una maggiore consapevolezza delle proprie motivazioni e comprendere quanta parte ha l'autonomia. In sintesi, l'attività è incentrata su elementi che influiscono sulla motivazione nonché sulle azioni da intraprendere (21 Self-Determination Skills and Activities to Utilize Today, 2021).
Competenza/competenze:	Individuazione consapevole di talenti e inclinazioni Contatto con obiettivi e priorità personali Capacità di intraprendere delle azioni che portino alla realizzazione personale
Durata:	60 minuti



Descrizione dell'attività

Presentazione (10 minuti): ogni discente viene incoraggiato a compilare la propria scheda volta a individuare e comprendere aspetti quali: talenti, competenze, punti deboli, priorità, insicurezze, relazioni sociali e traguardi. La formatrice o il formatore dovrà raccogliere e rispondere alle domande in merito alle varie voci riportare sulla scheda.

Attività pratica (40 minuti): Le e i discenti possono lavorare singolarmente alla compilazione della scheda.

Valutazione (10 minuti): la formatrice o il formatore avrà cura di raccogliere le schede e di organizzare degli incontri con ogni partecipante per parlare dei risultati ottenuti e individuare delle strategie atte a stabilire dei percorsi volti a coltivare i propri interessi a livello locale.



Scheda n.1: Attività volta all'individuazione delle competenze

Traccia una crocetta in corrispondenza delle competenze che ritieni ti appartengano:

Comunicazione (Condividere e scambiare idee in modo efficace)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Scrivere | <input type="checkbox"/> Comunicare verbalmente |
| <input type="checkbox"/> Realizzare presentazioni | <input type="checkbox"/> Moderare attività di gruppo |
| <input type="checkbox"/> Ascoltare in maniera attiva | <input type="checkbox"/> Fare domande |
| <input type="checkbox"/> Influenzare & persuadere | <input type="checkbox"/> Negoziare |
| <input type="checkbox"/> Servirsi della propria diplomazia | <input type="checkbox"/> Personalizzare lo stile e i contenuti comunicativi |

Connessioni interpersonali (Collaborare con gli altri)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Costruire un rapporto | <input type="checkbox"/> Creare consenso |
| <input type="checkbox"/> Instaurare un buon rapporto con gli altri | <input type="checkbox"/> Collaborare |
| <input type="checkbox"/> Mostrare dell'impegno nei confronti della squadra | <input type="checkbox"/> Mostrarsi empatico |
| <input type="checkbox"/> Consigliare | <input type="checkbox"/> Insegnare & formare |
| <input type="checkbox"/> Mediare/risolvere i conflitti | <input type="checkbox"/> Guidare il gruppo & fare da mentore |
| <input type="checkbox"/> Fare rete | <input type="checkbox"/> Motivare & ispirare |
| | <input type="checkbox"/> Delegare |

Successo personale (Sviluppare)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Dimostrare serietà | |
| <input type="checkbox"/> Dimostrare capacità di organizzazione | <input type="checkbox"/> Dimostrare diligenza & una forte etica del lavoro |
| <input type="checkbox"/> Essere in grado di seguire istruzioni, applicare politiche & procedure | <input type="checkbox"/> Dimostrare di essere sicuri di sé |



- Dimostrare professionalità & un atteggiamento positivo
- Mantenere riservatezza & adottare una condotta eticamente corretta
- Assumersi la responsabilità delle proprie azioni
- Essere flessibile & pronte/i al cambiamento
- Adottare un atteggiamento proattivo
- Mantenere una certa compostezza
- Impegnarsi in un percorso di apprendimento permanente
- Gestire il tempo in maniera corretta
- Dare prova di perseveranza & resilienza

Responsabilità sociale e impegno nei confronti della comunità
(Sapere il significato di rispetto, giustizia, diversità e inclusione)

- Accogliere la diversità
- Sfidare le ingiustizie e l'iniquità
- Dimostrare di comprendere le altre culture
- Dimostrare un certo impegno civico
- Dimostrare coscienza sociale
- Essere sempre aggiornati sui fatti che accadono
- Impegnarsi nel sostegno a favore di un gruppo di persone
- Coltivare il senso di comunità e provare orgoglio nel farne parte

Acquisizione del sapere e la sua applicazione
(Imparare e applicare informazioni e conoscenze)

- Interpretare e applicare norme, buone pratiche e regolamenti specifici
- Tenersi sempre aggiornate/i
- Dimostrare di saper utilizzare in modo proficuo tecnologie per reperire informazioni e comunicare
- Essere in grado di servirsi di strumenti digitali
- Servirsi della propria capacità di calcolo
- Leggere, capire & valutare le informazioni
- Analizzare le informazioni
- Dimostrare una certa capacità nell'utilizzo dei documenti
- Interpretare e applicare teorie & quadri di riferimento specifici



Sintesi delle competenze

Fra le competenze contrassegnate in precedenza, individua le cinque competenze che senti di padroneggiare meglio o di cui ti servi con maggiore piacere.

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Individua fra le competenze che non hai contrassegnato le tre che vorresti sviluppare.

1. _____

2. _____

3. _____

Il mio piano di azione

I miei obiettivi. Indica i tre obiettivi che vorresti porti e che ti aiuteranno a dare concretezza alle tue idee:

1. _____

2. _____

3. _____

Quali azioni, fra quelle riportare qui sopra, puoi mettere in atto nell'immediato allo scopo di dare il via al tuo piano d'azione?



Scheda n.2: Autovalutazione

Questa scheda di autovalutazione ti aiuterà a rispondere alla domanda “Chi sono io?”.

Rifletti e rispondi alle domande riportate di seguito:

- Quali sono i tuoi talenti o competenze migliori?
- Quale fra i tuoi talenti o competenze ti inorgolisce di più?
- Quali talenti o competenze ammiri di più negli altri?
- Quali talenti o competenze vorresti sviluppare?

- Quali sono i tuoi cinque maggiori punti di forza?
- Quali sono i tuoi cinque maggiori punti deboli?
- Quali sono le tue migliori qualità/caratteristiche?
- Quali comportamenti, tratti o qualità vorresti che gli altri ammirassero in te?

- Quali sono le tre cose più importanti per te?
- Dedichi loro tutto il tempo che vorresti? Perché?
- Che cosa ti impedisce di essere realmente te stessa/o con gli altri?

- In che modo cerchi di piacere agli altri con il tuo stile di vita?
- Chi sono le persone con le quali ti senti “te stessa/o”?
- Ad oggi, quali sono le tre cose delle quali sei più orgogliosa/o nella tua vita?

- Cosa speri di ottenere nella tua vita?



CONCLUSIONI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

È fondamentale che una persona riesca a riconoscere e valutare le competenze, le abilità e le qualità che crede di possedere. Solo allora sarà in grado di dimostrare apertamente queste abilità su un CV e di comunicare in modo efficace con i potenziali datori e datori di lavoro. Utilizzando gli esercizi citati sopra, formatrici e formatori potranno aiutare le e i partecipanti a riconoscere i loro talenti, le loro priorità, le loro lacune e, di conseguenza, aiutarli a migliorarsi. Per far sì che la ricerca del lavoro vada a buon fine, è fondamentale essere in grado di saper raccontare esperienze e competenze lavorative rispondendo alle richieste della datrice o del datore di lavoro. Dedicare del tempo all'autoanalisi consente di rispondere e mostrare con maggiore facilità alle richieste e alle esigenze delle persone responsabili della selezione del personale.

La seguente scheda contiene un esercizio di riscaldamento, un'attività volta all'individuazione delle competenze e un'altra all'acquisizione di una maggiore consapevolezza per aiutare le e i partecipanti nel loro viaggio alla scoperta di loro stessi mediante il riconoscimento degli apprendimenti pregressi.

Career.berkeley.edu. 2021. Know Yourself - Skills & Abilities | Career Center. [online] Disponibile al link seguente: <<https://career.berkeley.edu/Plan/Skills>> [Ultimo accesso: 31 agosto 2021].

Careers.yorku.ca. 2021. Skills Identification Exercise | Career Education & Development. [online] Disponibile al link seguente: <<https://careers.yorku.ca/identify-your-skills>> [Ultimo accesso: 31 agosto 2021].

DayJob.com. 2021. Identifying your skills, ability, personal qualities, assess yourself, strengths, career advice, job. [online] Disponibile al link seguente: <<https://www.dayjob.com/identifying-your-skills-254/>> [Ultimo accesso: 31 agosto 2021].

Eenet.org.uk. 2021. Ideas for warm up activities. [online] Disponibile al link seguente: <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/cambodia_warmups.pdf> [Ultimo accesso: 31 agosto 2021].



PositivePsychology.com. 2021. 21 Self-Determination Skills and Activities to Utilize Today. [online] Disponibile al link seguente: <<https://positivepsychology.com/self-determination-skills-activities/>> [Ultimo accesso: 31 agosto 2021].



MODULO 2- VALUTAZIONE (QUIZ)

1. Identificazione, valutazione e riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale sono le tre fasi primarie del processo di _____.
 - a. Convalida
 - b. Comprensione
 - c. Collaborazione
 - d. Progresso

2. Una raccolta di procedure e strumenti utilizzati per creare un insieme coeso di documenti in grado di attestare in vari modi le capacità e le competenze di un individuo, è detto...
 - a. CV
 - b. Portfolio
 - c. Dottorato
 - d. Esperienza pratica

3. Il metodo di valutazione volto ad ottenere una prova delle capacità da una persona che sta svolgendo attività di routine sul posto di lavoro è definito:
 - a. Autovalutazione
 - b. Osservazione
 - c. Quiz
 - d. Valutazione dichiarativa



-
4. Quale dei seguenti termini non significa "convalida delle competenze"?
 - a. Misura delle competenze
 - b. Valutazione delle competenze
 - c. Diagnostica delle conoscenze
 - d. Aggiornamento delle competenze

 5. Qual è stato l'obiettivo di questo modulo?
 - a. Spiegare quali siano gli standard e i metodi dei sistemi di certificazione.
 - b. Offrire risorse online a professioniste e professionisti.
 - c. Aiutare professioniste e professionisti ad impegnarsi di più durante le sessioni.
 - d. Insegnare metodi alternativi per stimolare maggiore motivazione nelle persone rifugiate.

 6. Fornire una dichiarazione conclusiva di quello che è stato appreso fino ad un determinato momento, formalizzare e certificare i risultati di apprendimento sono l'obiettivo di...
 - a. Risultati personali
 - b. Esami
 - c. Valutazione sommativa
 - d. Test

 7. Ad ogni modo, dare dei feedback durante il processo di apprendimento o durante il lavoro, individuare punti deboli e punti di forza e porre le basi del progresso organizzativo e personale, sono l'obiettivo di...



- a. Valutazione sommativa
 - b. Test
 - c. Osservazioni
 - d. Valutazione sommativa
8. I primi passaggi del processo di convalida sono:
- a. Fase preliminare, Avvio, Pre-documentazione, documentazione
 - b. Iniziazione, documentazione, convalida
 - c. Iniziazione, convalida, qualifica
 - d. Documentazione, fase preliminare, certificazione, pre-documentazione
9. Un parametro utilizzato per determinare la validità dell'apprendimento formale o informale è detto :
- a. test
 - b. standard
 - c. esame
 - d. quadro di riferimento
10. Il tipo di apprendimento che possiamo esprimere a parole in termini di informazioni semantiche, fatti, eventi autobiografici è detto:
- a. Memoria cognitiva
 - b. Competenze trasversali
 - c. Apprendimento dichiarativo
 - d. Esperienza



MODULO 3: VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI PREGRESSI

INTRODUZIONE

Gli individui apprendono di continuo, non importa dove si trovino o quanto abbiano vissuto. Eppure, spesso le conoscenze e le competenze acquisiti in contesti non tradizionali vengono ignorate o non valutate. La formazione sul posto di lavoro, le forme di apprendimento informale, la gestione della casa e il prendersi cura di persone anziane o affette da gravi patologie sono tutte attività che promuovono l'apprendimento; ciononostante, per tali occupazioni non è prevista alcuna certificazione che attesti l'acquisizione di contenuti, abilità, ed esperienze. Il riconoscimento delle diverse forme di apprendimento potrebbe apportare vantaggi al mercato del lavoro, all'istruzione formale, inoltre svolgerebbe un ruolo importante in campo economico e nel migliorare l'autostima. In moltissimi Paesi del mondo vi è una crescente attenzione ai concetti di apprendimento formale e informale e, in molti di essi, stanno fiorendo delle procedure per il riconoscimento delle abilità così apprese. I governi regionali hanno dovuto confrontarsi con la necessità di mettere a punto, esaminare e modificare i sistemi di convalida degli apprendimenti pregressi per facilitare il passaggio dall'apprendimento informale a quello formale, nonché a causa dell'aumento dei flussi migratori.

Il presente modulo si basa su tali conoscenze. Presenta le componenti essenziali per il buon funzionamento e l'inclusività del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi e riporta alcuni esempi di come i differenti Paesi si sono approcciati a tale compito. È rivolto a gruppi eterogenei fra cui datrici e datori di lavoro, dipendenti, consulenti, facilitatrici e facilitatori.

FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO



- Aspetti e metodi di valutazione per il riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Prove dei risultati di apprendimento: componenti chiave del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Passaggi chiave del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Valutazione in itinere e finale: informazioni utili ai fini del processo di valutazione e monitoraggio del riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Impatto del riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Raccolta e analisi delle informazioni sul riconoscimento degli apprendimenti pregressi

RICONOSCIMENTO DEGLI APPRENDIMENTI PREGRESSI

Secondo il pacchetto *Recognition of Prior Learning* dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, 2018), le componenti chiave del processo di valutazione sono:

- Le prove presentate nella forma richiesta o regolata dal sistema, quando atte a testimoniare la presenza di competenze pregresse. Ogni candidata/o deve esibire delle attestazioni relative ai risultati di apprendimento o alle competenze acquisite.
- Consulenti competenti in grado di aiutare e dare dei consigli a ogni candidate/o nella processo di raccolta delle prove necessarie ai fini del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi.
- Servizi (di orientamento e consulenza) accessibili e adatti alle diverse necessità delle candidate e dei candidati appartenenti, in particolare, a gruppi sociali svantaggiati.
- Le reali abilità delle candidate e dei candidati, e il modo corretto di documentarle.

È necessario stabilire dei criteri chiari sia per le candidate e i candidati che per le e i consulenti, a prescindere dal contesto o dal motivo di presentazione della domanda di riconoscimento (ad es., a fini professionali, lavorativi, di merito o per il conseguimento di un titolo di studio). Allo stesso modo, lo scopo della valutazione deve essere chiaro.



La valutazione si basa su risultati di apprendimento specifici, dei quali sia le organizzazioni, le istituzioni e le e i candidati devono essere al corrente.

In breve, le valutazioni volte al riconoscimento degli apprendimenti pregressi devono essere: trasparenti, efficaci e affidabili

Metodi di valutazione

Secondo quanto riportato nel pacchetto *Recognition of Prior Learning* dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, 2018), il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi prevede il ricorso a vari metodi e strumenti. Per esempio, la procedura per il riconoscimento dei crediti universitari potrebbe prevedere la somministrazione di un test. Al contrario, potrebbero essere più adatte delle osservazioni in itinere o delle prove pratiche quando si intende riconoscere delle competenze professionali.

Al fine di mantenere una certa uniformità fra le qualifiche (formali o riconosciute), occorre che le caratteristiche dei processi valutativi valgano ai fini del riconoscimento sia delle conoscenze e competenze acquisite in contesti formali, che per quelle maturate in ambiti non-formali o informali. In ogni caso, le tecniche di valutazione possono e anzi dovrebbero essere diversificate poiché vanno messe a punto delle prove specifiche. Tali tecniche e metodologie devono essere modificate, unificate e adattate di modo da riflettere la natura non standardizzata dei due tipi di apprendimento. Gli strumenti di valutazione devono, pertanto, essere appropriati all'uso che se ne intende fare (CEDEFOP, 2015).¹

Non tutte le strategie sono appropriate o necessarie in ogni circostanza. È consigliabile l'uso di una combinazione di metodi, a seconda delle qualifiche e dei requisiti previsti, come documenti e referenze frutto di precedenti esperienze professionali, osservazioni sul posto di lavoro e un esame orale; ma anche un semplice test scritto o il solo portfolio; o una simulazione di una prova pratica con esame orale. Ogni strumento di valutazione presenta i propri vantaggi e svantaggi.

¹ https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf



Viene presentata di seguito una tabella del Governo del Queensland in cui sono riportati i diversi tipi di prove necessarie ai fini del riconoscimento degli apprendimenti pregressi (Aggarwal, 2015)²:

Prove dirette	Prove indirette	Prove storiche
Osservazione sul posto di lavoro	Premi di settore	Referenze scritte da precedenti datrici e datori di lavoro
Dimostrazione pratica di una competenza	Requisiti professionali e descrizione delle mansioni da svolgere	Registri e altre risorse relative alle prestazioni
Esempi di compiti	Curriculum vitae	Certificazioni o qualifiche
Strumenti e materiali di lavoro	Liste o fogli presenze	Lettere di supporto
Rapporti redatti da responsabili	Bilanci	Incarichi, rapporti e documenti relativi a corsi frequentati in precedenza
Video	Presentazioni video o discorsi scritti	Risultati di valutazione sulle esperienze pregresse
File audio	Lettere o appunti utilizzati in precedenza	Documenti relativi ai risultati accademici
Foto	Lettere di referenze	Registri di presenza
Pubblicazioni, come manuali delle procedure operative	prove di lavoro in comitato	Albi
	Lecture	Giornali o riviste
	Registri di presenza alla formazione aziendale	

In alcune situazioni, richiedere un portfolio dettagliato potrebbe non rivelarsi una strategia efficace. Secondo quanto stabilito dal pacchetto Recognition of Prior Learning

² https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf



dell'Organizzazione Nazionale del Lavoro (OIL, 2018), una soluzione più vantaggiosa potrebbe essere quella di effettuare delle dimostrazioni pratiche o prendere parte a dei colloqui orali. Benché il processo di valutazione debba essere in linea con criteri ben precisi per garantire la compatibilità e la qualità dei risultati, è necessario che si basi anche sulle esigenze di ogni candidata o candidato. Tuttavia, occorre mettere a punto sistemi di riconoscimento più innovativi che consentano di risparmiare tempo, siano meno costosi e più chiari, pur mantenendo la stessa affidabilità e tenendo conto dell'unicità e del contesto in cui la candidata o il candidato ha acquisito tali conoscenze (Aggarwal, 2015).

In generale, la soluzione potrebbe essere rappresentata da una combinazione di strategie dal momento che, in tal modo, esse diventerebbero complementari e interdipendenti. Inoltre, non è possibile adottare un approccio unico in quanto settori diversi richiedono focus differenti. Ad esempio, nell'ambito della formazione professionale potrebbe essere richiesto un test pratico per dare prova di determinate competenze, mentre la presentazione di alcune certificazioni potrebbe bastare ai fini del riconoscimento dei crediti universitari.

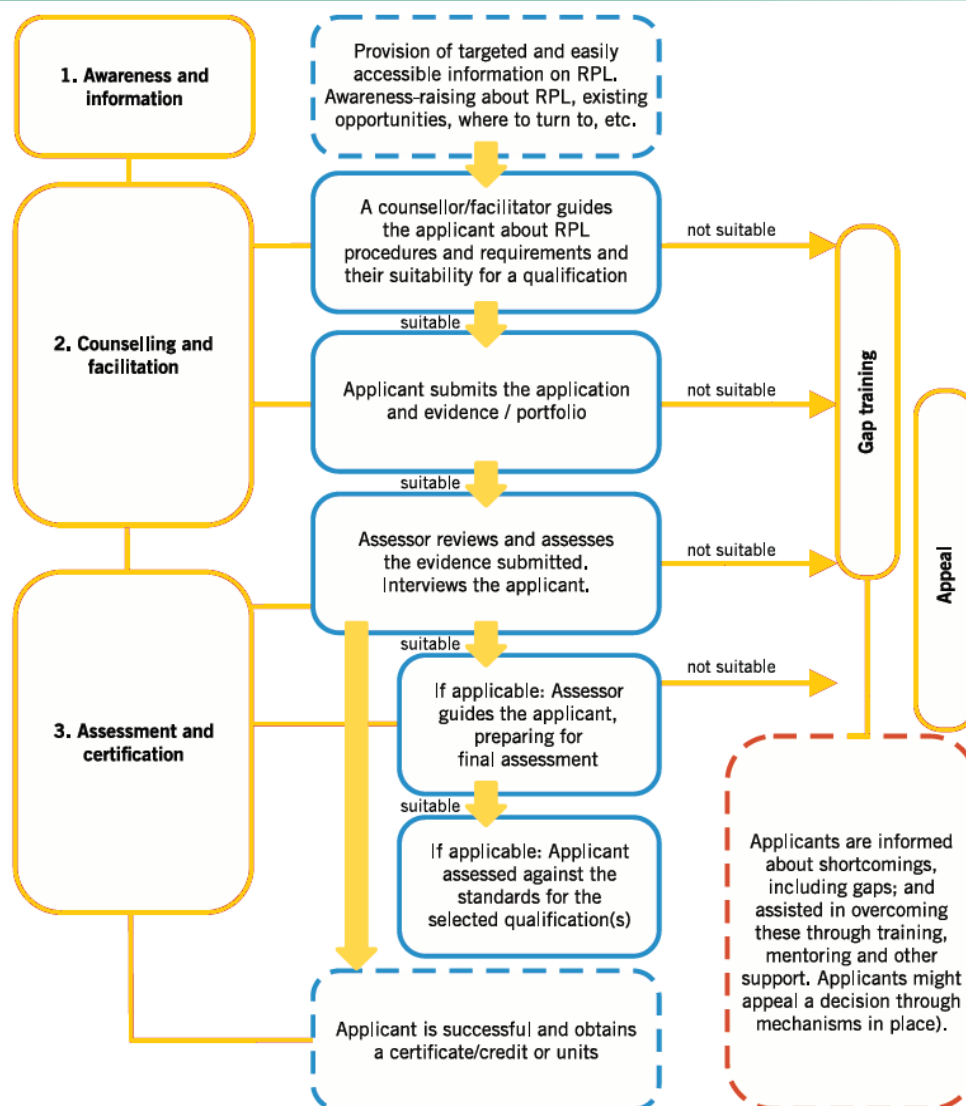
La tabella riportata qui sotto elenca alcuni passaggi del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi

Conoscenze e consapevolezza	<ul style="list-style-type: none"> ● Candidati e candidate sono a conoscenza della possibilità di ricorrere al riconoscimento degli apprendimenti pregressi ● Candidate e candidati hanno a disposizione informazioni in merito al sistema di riconoscimento degli apprendimenti pregressi, delle azioni da intraprendere e del supporto a cui possono fare ricorso
Counselling e facilitazione	<ul style="list-style-type: none"> ● È disponibile un servizio di assistenza dedicato a potenziali candidate e candidati per offrire loro maggiori informazioni in merito al processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi ● Potenziali candidate e candidati hanno a disposizione una guida alle procedure e ai requisiti necessari ai fini del riconoscimento degli apprendimenti pregressi ● Consulenti, facilitatrici e facilitatori svolgono una prima selezione delle candidate e dei candidati e li supportano nella preparazione dei loro portfolio

**Valutazione e certificazione**

- Le e i consulenti rivedono i contenuti dei portfolio
- Quando previsto, candidate e candidati devono essere pronti ad affrontare una valutazione finale, un test o una dimostrazione pratica per ricevere la certificazione / il riconoscimento di unità o crediti formativi
- Valutazione finale (ad es., test o dimostrazione pratica)
- Giudizio finale ed individuazione di eventuali lacune, qualora presenti (eventuale supporto in vista di una nuova valutazione)
- Possibilità di appellarsi, qualora previsto dalla legge, contro alcune delle decisioni, quando necessario
- Rilascio della qualifica/certificazione o riconoscimento di crediti formativi o esenzioni

Secondo il pacchetto *Recognition of Prior Learning* dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, 2018), al netto delle differenze fra i diversi paesi e sistemi, è possibile sintetizzare il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi nel seguente schema:



Esempi e buone pratiche a livello internazionale

La Scozia si serve di una vasta gamma di metodi e strategie. Tecniche tradizionali, infatti, coesistono al fianco di metodologie più innovative. Fra queste ricordiamo: simulazioni, osservazioni, mappatura dei risultati di apprendimento, profilazione, curriculum vitae (Europass o in altri formati alternativi), portfolio, attività di volontariato certificate, valutazioni su richiesta (esami o compiti a casa), colloqui strutturati, esami orali e progetti personali.

In Belgio (Comunità fiamminga), nel mondo dell'alta formazione, ci si serve di una procedura in due fasi: una valutazione iniziale condotta sulla base di un portfolio e lo svolgimento di mansioni pratiche. La prima delle due fasi è obbligatoria per poter procedere alla seconda.



Oltre al portfolio, nei Paesi Bassi ci si avvale di colloqui, osservazioni sul campo e una valutazione a 360 gradi. La scelta di un determinato metodo deve essere motivata in relazione ai costi, al grado di accuratezza desiderato e al numero di candidate/i da valutare. Questo Paese ha adottato un atteggiamento pioneristico nel campo delle metodologie di valutazione, dal momento che ogni candidata o candidato può richiedere di vedere riconosciute le proprie competenze avvalendosi di quattro metodi differenti. Nei Paesi Bassi, infatti, il riconoscimento dei risultati di apprendimento acquisiti sia in contesti non-formali che informali fa parte di un piano di crescita personale

Strumenti e metodi per la raccolta dati

Secondo il pacchetto *Recognition of Prior Learning* dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, 2018), col termine "monitoraggio" ci si riferisce al processo di tracciamento e raccolta di (specifiche) informazioni in merito a un intervento in modo regolare e con cadenza definita. È possibile registrare i dati (economici, materiali, relativi alle risorse umane, ecc.), le attività, i risultati e l'impatto. Tale procedura può prendere in esame anche nuovi problemi e risultati, nonché il contesto interno ed esterno (incluse le possibili minacce) in cui l'intervento si inserisce. Il monitoraggio dei dati serve a comprendere se un intervento è andato a buon fine, oppure per individuare e risolvere al più presto eventuali problemi.

L'obiettivo di queste verifiche periodiche è quello di emettere dei giudizi in merito all'adeguatezza, all'opportunità e alla rilevanza dell'intervento. Le conclusioni di tali procedure servono ad analizzare i processi, oltre che a orientare piani ed investimenti futuri (Peersman et al., 2016)³.

Le attività di monitoraggio e valutazione sono complementari. Esse consentono di produrre dei dati di natura differente, tuttavia la valutazione si basa sui dati del monitoraggio allo scopo di trarre delle conclusioni. Se il monitoraggio è continuo e serve a registrare ogni progresso, la valutazione consiste in un'analisi una-tantum di un dato fenomeno.

³ <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/impact-oriented%20monitoring%20and%20evaluation%20system.pdf>



Strumenti e metodi per la raccolta dati

Sono disponibili metodi di raccolta dati sia quantitativi che qualitativi. Nella maggior parte dei casi, i dati vengono archiviati nel database. Secondo il pacchetto *Recognition of Prior Learning* dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, 2018), quando possibile, i dati vanno ordinati, ad esempio, per genere, età, ambito professionale, regione geografica e così via (in linea coi principi della tutela dei dati, ove applicabili). Occorre gestire e mantenere i database nel corso del tempo.

È possibile, inoltre, ricorrere all'analisi retrospettiva che segue il percorso della candidata o del candidato nei dieci anni successivi per avere riscontro dei cambiamenti avvenuti nel corso tempo. In questi casi, ci si può avvalere dei risultati legati a indagini precedenti. Le analisi retrospettive in merito alle procedure di valutazione e monitoraggio sono state semplificate grazie alla tendenza ad archiviare informazioni riguardo all'utenza. Colloqui e casi studio sono approcci di tipo qualitativo utilizzati insieme ai dati ottenuti tramite la somministrazione di sondaggi, quando possibile. Uno dei problemi è costituito dalla rilevanza statistica, che è difficile da raggiungere in molte circostanze. Tali metodi possono essere utilizzati all'inizio o al termine della procedura, ad esempio, allo scopo di raccogliere una serie di informazioni sul punto di vista della candidata o del candidato, l'autovalutazione, la remuneratività salariale e così via prima del riconoscimento degli apprendimenti pregressi a fini comparativi. È, altresì, di fondamentale importanza il fatto di includere metodi di misurazione indiretti, quali l'esigenza di ricevere una formazione sul processo di valutazione, e così via (Braka, 2016).⁴

I dati raccolti possono essere usati per analizzare l'impatto del riconoscimento degli apprendimenti pregressi, le conseguenze a lungo termine e i cambiamenti maturati da candidate e candidati, datrici e datori di lavoro, formatrici e formatori e personale amministrativo

Misurazione dell'impatto del riconoscimento degli apprendimenti pregressi su più livelli

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf



A livello individuale:

- Produttività
- Fiducia, partecipazione, motivazione
- Posizione ricoperta prima e dopo il riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Tipo di lavoro svolto prima e dopo il riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Condizione salariale prima e dopo il riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Percorsi di formazione intrapresi e portati a termine dopo il riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Accettazione delle competenze ottenute attraverso il riconoscimento degli apprendimenti pregressi certificate da datrici e datori di lavori

Su datrici e datori di lavoro

- Variazioni relative alla percentuale di figure difficili da individuare e valutazione (opinione) delle datrici e dei datori di lavoro in merito all'influenza esercitata dal riconoscimento delle competenze su tale aspetto
- Variazioni relative alla percentuale di incidenti prima e dopo la procedura di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Variazioni relative alla percentuale di dipendenti che si attengono ai regolamenti*
- Durata del processo di reclutamento in media; lasso di tempo trascorso in media* fra la pubblicazione dell'annuncio di lavoro e l'assunzione
- Produttività dello staff*
- Motivazione dello staff*
- Variazioni sulle uscite aziendali in seguito all'attivazione del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi

Sugli enti di istruzione e formazione

- Variazioni relative al numero dei corsi sviluppati e lanciati in relazione al processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Cambiamenti nei servizi (orientamento e consulenza) rivolti alle persone che si sottopongono alla procedura di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Variazioni relative al numero di partecipanti ai corsi sviluppati e avviati grazie al processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Variazioni in merito ai profili professionali e al numero dei membri dello staff
- Variazioni relative al numero di certificazioni e qualificazioni erogate attraverso il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi



A livello governativo

- Crescita del PIL; livello di crescita della produttività aziendale; vendite totali di settore e aumento della produzione; crescita delle esportazioni del settore;
- Crescita della produzione di settore
- Crescita della mobilità (occupazionale, settoriale, territoriale)
- Diminuzione del tasso di disoccupazione - totale e/o per specifici gruppi target (relativo al riconoscimento degli apprendimenti pregressi)
- Maggiore competenza della forza lavoro in relazione a determinati gruppi target (relativo al riconoscimento degli apprendimenti pregressi)
- Variazioni relative alla percentuale di figure difficili da individuare secondo datrici e datori di lavoro
- Variazioni nell'incidenza di diseguaglianze; differenze salariali; povertà, ecc.
- Paragone tra lavoratrici e lavoratori immigrati e autoctoni in termini di:
 - ▶ stato occupazionale
 - ▶ buona-scarso istruzione
 - ▶ livello salariale
- Aumento di interesse verso la formazione professionale e conseguente incremento delle iscrizioni
- Aumento della partecipazione a corsi che si inseriscono nel campo dell'apprendimento permanente
- Diminuzione del lavoro nero in determinati settori dell'economia grazie al riconoscimento delle competenze
- Variazioni relative alle percentuali di utenti che possiedono le certificazioni richieste per svolgere determinate mansioni
- Variazioni relative al numero di incidenti o altri problemi relativi a tali occupazioni

Come raccogliere informazioni sull'impatto del sistema di riconoscimento degli apprendimenti pregressi

Domande relative all'impatto

Le persone che hanno intrapreso un percorso per il riconoscimento degli

Informazioni

➤ Durata e risultato della ricerca di lavoro prima e dopo aver intrapreso



apprendimenti pregressi sono state in grado di trovare lavoro più facilmente e rapidamente?

Le persone che hanno intrapreso un percorso per il riconoscimento degli apprendimenti pregressi sono in grado di lavorare in posti in cui possono sfruttare le competenze acquisite?

Il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi è stato utile nel dare nuove opportunità formative e professionali alle candidate e ai candidati?

Il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi ha, in qualche modo, avuto un impatto sull'aspetto remunerativo? Le persone che hanno intrapreso tale processo sono meglio remunerati?

Il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi ha aiutato le

il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi

- Stato occupazionale prima e dopo aver intrapreso il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Posizione lavorativa prima e dopo aver intrapreso il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Percentuali di partecipanti che hanno intrapreso un nuovo percorso professionale, ottenuto delle promozioni, cominciato nuovi corsi di formazione dopo aver intrapreso il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Salario prima e dopo aver intrapreso il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Percentuale di persone che hanno lasciato la casa dei genitori o hanno avviato una nuova attività dopo aver intrapreso il processo di



persone a trovare un nuovo lavoro o ad avviare una loro attività?

riconoscimento degli apprendimenti pregressi (confrontare col gruppo di controllo)

Per datrici e datori di lavoro

Il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi ha avuto impatto sulla fluidità dei processi di assunzione?

➤ Durata media del processo di assunzione

Datrici e datori di lavoro hanno la sensazione di trovare del personale che corrisponde alle loro esigenze?

➤ Efficacia del processo di assunzione

Datrici e datori di lavoro hanno la sensazione che sia migliorata la produttività del personale?

➤ Produttività percepita

Lo staff lavora in modo più efficiente e porta a termine più compiti complessi?

➤ Motivazione e lavoro di squadra

Datrici e datori di lavoro hanno la sensazione che il processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi sia stato utile nell'aumentare il rispetto degli standard di sicurezza e dei regolamenti?

➤ Percentuale di dipendenti che si attengono ai regolamenti

➤ Percentuale degli incidenti prima e dopo



CONCLUSIONI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Conclusioni

Nel corso degli ultimi decenni è stato notato un interesse crescente verso il riconoscimento degli apprendimenti pregressi sia nei paesi industrializzati che in quelli in via di sviluppo. La globalizzazione e le migrazioni hanno fatto sì che aumentasse la richiesta di metodologie mirate al riconoscimento delle qualifiche oltre i confini nazionali. Inoltre, sempre maggiore attenzione viene rivolta all'apprendimento permanente, in quanto lavoratrici e lavoratori sono chiamati ad aggiornarsi costantemente per essere all'altezza delle loro mansioni. La preoccupazione relativa all'economia informale ha, poi, riacceso l'interesse per il riconoscimento degli apprendimenti pregressi in quanto favorirebbe una regolarizzazione. Molti lavoratori acquisiscono competenze sul campo in un ambiente non formale. Di conseguenza, gli individui affrontano grandi ostacoli nel trovare un lavoro adeguato e nel proseguire gli studi. Le procedure qui presentate consentono di valorizzare le competenze acquisite in contesti di apprendimento non-formali e informali.

Riferimenti bibliografici e sitografici

- Cedefop, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, 2015. https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf
- Aggarwal, ILO, *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system*, 2015. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf
- Peersman, et al., *When And How to Develop an impact-oriented monitoring and evaluation system*, 2016. <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/impact-oriented%20monitoring%20and%20evaluation%20system.pdf>
- Braňka J., *Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders*, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf



-
- ILO, Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf



MODULO 3: PROGRAMMA DELLA LEZIONE

Modulo: 3

Durata: 2 ore

Tema: Elaborare un sistema di valutazione degli apprendimenti pregressi

Numero di attività: 4

Struttura/attività

Attività 1.1 Brainstorming

Chiedi alle e ai partecipanti di riflettere sui principali vantaggi ottenuti dalle persone che si sottopongono a un processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi.

Attività 1.2 Vantaggi a lungo termine

Chiedi alle e ai partecipanti di pensare ai vantaggi a lungo termine del riconoscimento degli apprendimenti pregressi. Rifletti sull'impatto di tale procedura a livello sistemico, sociale e personale.

Attività 1.3 Cosa inserire in un portfolio

Spiega alle e ai partecipanti che desideri che riflettano sui documenti e le informazioni da inserire in un portfolio volto al riconoscimento degli apprendimenti pregressi. Affida a ciascuno dei tre gruppi un profilo-tipo.

Attività 1.4 Video sul riconoscimento delle competenze

Guarda insieme alle e ai partecipanti un video sul riconoscimento degli apprendimenti pregressi. Una parte del video è volta a sfatare i miti riguardanti questa procedura (minuti 6:32-9:03). Invitali a prendere appunti in merito alle opinioni dei soggetti interessati in merito agli aspetti positivi e a quelli che devono essere potenziati.



PRINCIPALI TEMATICHE

- Comprendere le modalità di utilizzo del riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Osservazione e riconoscimento degli apprendimenti pregressi
- Analizzare i potenziali vantaggi del riconoscimento degli apprendimenti pregressi a livello sociale e personale
- Conoscere le componenti chiave dei metodi di valutazione
- Sapere se il sistema sta funzionando
- Monitoraggio e valutazione del sistema di riconoscimento delle competenze, le ragioni del suo corretto funzionamento e cambiamenti da apportare

Occorrente

Attività 1.1 Brainstorming – un lavagna o un PowerPoint

Attività 1.2 Vantaggi a lungo termine – Google Jamboard, Google Docs o carta e penna

Attività 1.3 Cosa inserire in un portfolio

Attività 1.4 Video sul riconoscimento delle competenze -

<https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>



MODULO 3: ATTIVITÀ

INTRODUZIONE

Vantaggi del riconoscimento degli apprendimenti pregressi

Potenziati vantaggi in ambito economico e formativo

Maggiore occupabilità della popolazione per un mercato del lavoro in salute

Aumento della capacità di datrici datori di lavoro di trovare personale in grado di occupare le varie posizioni lavorative aperte

Possibilità di ridurre il tasso di disoccupazione

Minore pressione sul mercato del lavoro dal momento che vi sarà maggiore disponibilità e maggiori opportunità professionali

Minore incidenza del divario di competenze

Diminuzione del numero di dipendenti dotati di scarse competenze

Semplificazione del passaggio dall'economia informale a quella formale

Miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro a vantaggio di lavoratrici e lavoratori

Maggiore mobilità lavorativa

Maggiore facilità nel passaggio a impieghi di migliore qualità.

Maggiori opportunità di cambiare lavoro

Maggiori opportunità di spostarsi dalle zone rurali a quelle urbane e attraverso i confini nazionali.

Accesso facilitato a percorsi di istruzione e formazione

Riduzione del tempo necessario a ottenere una determinata qualifica

Facilità di accedere ad opportunità di apprendimento permanente



Un sistema delle qualifiche più solido

Un sistema delle qualifiche più solido che crei dei ponti fra l'economia informale e quella formale

Miglioramento del sistema di apprendimento permanente grazie a meccanismi di riconoscimento degli apprendimenti pregressi

A livello sociale

Riconoscimento e inclusione sociale

Maggiore capacità delle società di dare spazio ai gruppi più svantaggiati.

Maggior visibilità e miglior impiego delle risorse umane.

Maggiore valore dato ai servizi, come il lavoro non retribuito o quello volontario

Maggiore motivazione della forza lavoro

Incoraggiamento della forza lavoro che percepisce un accesso facilitato al lavoro di qualità e all'apprendimento permanente per tutti, inclusi i gruppi più svantaggiati sul mercato del lavoro

Incremento dei salari

Interesse crescente per l'apprendimento permanente

Maggiori opportunità di accesso all'apprendimento permanente che garantisce anche migliori risultati per il mercato del lavoro.

A livello personale

Benefici psicologici

Incremento dell'autostima, della sicurezza e della motivazione sul lavoro e nei percorsi formativi anche fra individui inizialmente scoraggiati

Maggiori opportunità di accedere ad occupazioni in linea con le proprie competenze

Maggior ritorno al lavoro

Riduzione della spesa e del tempo necessario all'ottenimento di una qualifica

Maggiori opportunità di passare dall'economia informale a quella formale.



ATTIVITÀ

Attività
Attività 1.1 Brainstorming
Attività 1.2 Vantaggi a lungo termine
Attività 1.3 Cosa inserire in un portfolio
Attività 1.4 Video sul riconoscimento delle competenze

Attività 1.1	
Titolo	Brainstorming
Istruzioni	<p>Chiedi alle e ai partecipanti quali gruppi target potrebbero trarre beneficio dal riconoscimento degli apprendimenti pregressi</p> <p>Raccogli le idee in una mappa concettuale.</p> <p>Invita le e i partecipanti ad essere più specifici nell'individuazione di potenziali destinatari.</p> <p>In questo caso suggeriamo di dividere la mappa concettuale in due colonne, una parte dedicata ai "Profili" e l'altra alle "Ragioni". Se le e i partecipanti non sono in grado di individuare i gruppi-chiave, questi vanno aggiunti alla lista. Analizza eventuali bisogni insieme al resto del gruppo. Infine, mostra la tabella riportata in precedenza a fini illustrativi.</p>
Obiettivo:	Comprendere la funzione del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi



Competenze	Osservazione, riconoscimento degli apprendimenti pregressi
Durata	10 minuti

Attività 1.2	
Titolo	Vantaggi a lungo termine
Istruzioni	<p>Chiedi alle e ai partecipanti di pensare ai benefici a lungo termine del riconoscimento degli apprendimenti pregressi. Mostra loro le ricadute sistemiche, sociali e personali del processo.</p> <p>Assegna una delle tre categorie (sistemico, sociale e personale) a tre gruppi. Fornisci a ciascun gruppo una mappa concettuale vuota e dei pennarelli. Da' loro le seguenti istruzioni (relative alla compilazione della mappa concettuale o alla realizzazione del PowerPoint):</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Assegna i ruoli di moderatrice/ore (con il compito di supervisionare gli interventi) e segretaria/o (con il compito di documentare i risultati). (ii) Invita le e i partecipanti a discutere, trovare dei punti in comune ed elencare i vantaggi del riconoscimento degli apprendimenti pregressi in relazione alla categoria assegnata, includendo degli esempi, se necessario. (iii) Dovranno riportare in maniera leggibile i risultati della loro discussione sulla mappa. <p>Da' alle e ai partecipanti 15 minuti per portare a termine il loro compito. Invita, poi, ogni gruppo a fare una presentazione di 3-5 minuti per condividere le loro considerazioni con gli altri.</p> <p>Fa' degli esempi per porre l'accento sul fatto che il riconoscimento degli apprendimenti pregressi è pensato anche per i gruppi sociali svantaggiati. Se possibile, fornisci informazioni aggiuntive (ad es., con un PowerPoint)</p> <p>Se possibile, collega tali esempi alle considerazioni fatte dalle e dai partecipanti. È importante dal momento che è difficile valutare i benefici a causa della scarsità di dati a disposizione.</p>



	Fa' riferimento al Modulo 3, che è incentrato sulle difficoltà e sulle procedure di monitoraggio per fornire ulteriori informazioni.
Obiettivo:	Analizzare i potenziali benefici del riconoscimento degli apprendimenti pregressi a livello sistemico, sociale e personale
Competenze	Osservazione, riconoscimento degli apprendimenti pregressi
Durata	10 minuti

Attività 1.3	
Titolo	Cosa inserire in un portfolio
Istruzioni	<p>Spiega alle e ai partecipanti che desideri che loro riflettano sui documenti da inserire in un portfolio al fine di ottenere il riconoscimento delle proprie esperienze e competenze. Assegna a ognuno dei tre gruppi un profilo e presentali loro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ralph, un infermiere di origini filippine con sei anni di esperienza nei centri di riabilitazione in Norvegia e Svezia, vuole ottenere una certificazione di fisioterapista. - Betty, 56 anni, ha lavorato negli ultimi 13 anni come educatrice in una scuola dell'infanzia e ha frequentato alcuni corsi sull'educazione infantile. Le piacerebbe ottenere una qualifica adeguata. - Gene, meccanico, ha lavorato per dieci anni in un'officina in Sud Africa, senza ottenere alcuna qualifica e adesso intende intraprendere un percorso per il riconoscimento degli apprendimenti pregressi per crescere professionalmente.
Obiettivo:	Comprendere quali siano le componenti chiave nelle metodologie di valutazione
Competenze	Riconoscimento delle abilità
Durata	30 minuti



Da' a ogni gruppo un foglio di flip chart e dei pennarelli. Chiedi loro di creare un portfolio, inserendo informazioni, documenti, ecc. Cerca di coinvolgerli chiedendo loro di essere creativi e di uscire dagli schemi. Possono menzionare anche dei corsi o delle sessioni formative ai quali le e i partecipanti avrebbero potuto prendere parte, se necessario. Concedi loro 20 minuti per ultimare il portfolio prima di richiedere la presentazione dei risultati. Parlane col gruppo, indicando gli aspetti che sono stati trascurati o meriterebbero un ulteriore approfondimento. Fa' il più possibile riferimento a quanto detto dalle persone intervenute nel corso della sessione.

Attività 1.4	
Titolo	Video sul riconoscimento delle competenze
Istruzioni	<p>Visione del video sui vantaggi del riconoscimento degli apprendimenti pregressi</p> <p>I miti sul riconoscimento (minuti 6:32–9:03) vengono sfatati</p> <p>Durante la visione, chiedi alle e ai partecipanti di prendere appunti su ciò che viene detto dai vari portatori di interessi in merito al funzionamento del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi.</p> <p>Discutete in merito alla natura delle osservazioni cercando di comprendere se queste si riferiscono per lo più ai risultati concreti o all'impatto qualitativo del processo.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4</p>
Obiettivo:	Riconoscere gli elementi che aiutano a capire se il sistema sta funzionando
Competenze	Valutazione e monitoraggio delle abilità, funzionamento e cambiamenti apportati dal sistema di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
Durata	30 minuti



CONCLUSIONI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ILO, Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. *Disponibile all'indirizzo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf*



MODULO 3 VALUTAZIONE (QUIZ)

Domande

1. Le componenti chiave del processo di valutazione del riconoscimento degli apprendimenti pregressi sono...
 - a. Prove, esaminatori esperti, servizi accessibili, abilità reali
 - b. Vedere, riportare, ascoltare
 - c. Prove, workshop, certificazioni
 - d. Portfolio ed esperienza
2. Le valutazioni relative al riconoscimento degli apprendimenti pregressi dovrebbero essere:
 - a. Reali, semplici, affidabili
 - b. Trasparenti, concrete, affidabili
 - c. Accessibili, reali e soggettive
 - d. Soggettive e ardue
3. Qual è il motivo per cui gli strumenti di valutazione vanno talvolta modificati?
 - a. Per poter essere adattabili a metodi e obiettivi
 - b. Per valutare la loro efficacia
 - c. Perché gli strumenti di valutazione devono essere adeguati all'uso che se ne vuole fare
 - d. Al fine di scegliere gli strumenti più semplici
4. I Curriculum Vitae, i riconoscimenti e i fogli presenze aziendali sono...
 - a. Prove dirette
 - b. Prove indirette
 - c. Prove storiche
 - d. Nessuna delle precedenti
5. Possono essere considerate prove storiche nell'ambito del riconoscimento degli apprendimenti pregressi:
 - a. I certificati o le qualifiche
 - b. Le abilità dimostrative
 - c. Le osservazioni sul posto di lavoro
 - d. Le foto



6. Perché combinare diverse strategie nel processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi risulta utile ai fini della valutazione?
 - a. Perché così diventano complementari e interdipendenti
 - b. Perché è possibile valutarne l'efficacia
 - c. Per poter incastrare i candidati
 - d. Perché ciascun esaminatore possa scegliere il metodo più semplice

7. Nel processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi, il primo punto chiave è costituito da:
 - a. Assistenza e agevolazioni
 - b. Consapevolezza e informazione
 - c. Certificazione
 - d. Valutazione

8. Cosa avviene durante il secondo passaggio, costituito da assistenza e agevolazioni?
 - a. Esaminatrici ed esaminatori rivedono prove e il portfolio presentato
 - b. Potenziali utenti acquistano consapevolezza delle opportunità offerte dal riconoscimento degli apprendimenti pregressi
 - c. Il servizio di assistenza è disponibile a fornire alle e ai potenziali utenti informazioni più dettagliate in merito ai processi di riconoscimento degli apprendimenti pregressi
 - d. Sono rese disponibili informazioni generali sul sistema di riconoscimento degli apprendimenti pregressi

9. Le operazioni di routine relative al reperimento e alla registrazione di (specifiche) informazioni riguardo gli interventi sono definite operazioni di...
 - a. Monitoraggio
 - b. Suggestioni
 - c. Costruzione
 - d. Controllo

10. Al fine di misurare l'impatto del processo di riconoscimento degli apprendimenti pregressi su livelli differenti, viene esaminato l'effetto che esso ha avuto:
 - e. A livello individuale (Produttività, sicurezza, stato occupazionale)
 - f. Sui datori di lavoro (Produttività del personale, motivazione, variazione relativa alla difficoltà con cui vengono individuate nuove figure professionali)
 - g. Sugli enti erogatori di corsi di formazione (realizzazione di corsi nuovi, profili professionali e numeri relativi al personale)
 - a. Sulle priorità amministrative (crescita della mobilità professionale, crescita del PIL)
 - b. Tutte le precedenti risposte sono corrette



MODULO 4: STRATEGIE ATTE AD ACCRESCERE LA MOTIVAZIONE E IL COINVOLGIMENTO NELL'AMBITO DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE

INTRODUZIONE

Uno degli obiettivi del Toolkit è quello di fornire a docenti, consulenti, formatrici e formatori le conoscenze e gli strumenti necessari per aiutare attivamente le persone in cerca di un'occupazione e che desiderano ottenere delle nuove qualifiche allo scopo di migliorare le proprie opportunità professionali. L'obiettivo può sicuramente essere raggiunto attraverso il riconoscimento delle abilità che hanno precedentemente acquisito grazie all'apprendimento informale o non formale, la comprensione delle loro aspirazioni professionali e la proposta di una serie di iniziative di apprendimento permanente volte ad accrescere le loro potenzialità professionali e personali. Per raggiungere questo obiettivo è estremamente importante che le e i docenti degli adulti siano in grado di applicare strategie atte a motivare e coinvolgere gli adulti.

Come già noto, il coinvolgimento emotivo e la motivazione hanno un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi personali. Come descritto nel Toolkit, il ruolo di docenti e consulenti è quello di lavorare per ottenere un cambiamento positivo non solo trasferendo le conoscenze, ma anche esortando le e i discenti a incuriosirsi e ampliare i loro orizzonti.

La motivazione può essere cruciale nel far cambiare l'atteggiamento delle e dei discenti, aiutandoli a trovare la motivazione intrinseca che consenta loro di non smettere mai di imparare. È importante assicurarsi che le e i discenti adulti comprendano il valore dell'apprendimento e l'impatto che esso ha sulle loro vite.

Questo modulo parla di tutte quelle azioni atte a motivare gli adulti che hanno bisogno di migliorare le loro competenze affinché continuino a impegnarsi. Particolare attenzione viene dedicata all'implementazione di strategie atte ad accrescere la motivazione e l'interesse verso iniziative di apprendimento permanente, che possano



essere usate per coinvolgere le e i discenti adulti e far sì che continuino a imparare ai fini di raggiungere obiettivi professionali e personali.

FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

- Spiegare a docenti e consulenti la funzione della motivazione nell'ambito dell'apprendimento degli adulti, nonché le competenze e gli strumenti atti ad accrescerla
- Comprendere l'importanza dell'apprendimento permanente per consentire alle persone di rispondere in maniera opportuna alle esigenze, ai cambiamenti e alle sfide emerse nel corso della vita personale e lavorativa
- Adottare delle strategie per aumentare la motivazione e l'impegno nel contesto dell'apprendimento permanente
- Sviluppare la capacità di aiutare le e i partecipanti a stabilire obiettivi realistici e riflettere sui loro punti deboli e sui loro punti di forza
- Padroneggiare delle tecniche tese a stimolare la motivazione e l'impegno ai fini della crescita personale e professionale

STRATEGIE VOLTE AD AUMENTARE LA MOTIVAZIONE

La motivazione non è altro che l'insieme delle ragioni che inducono un individuo a compiere determinate azioni per raggiungere un dato obiettivo. La motivazione è quella "emozione" che dà inizio, guida e sorregge i nostri comportamenti e spiega il "perché le persone fanno ciò che fanno" (Langley, 2018).

Esistono motivazioni primarie che ci spingono a soddisfare i nostri bisogni primari (fame, sete, sonno, ecc.) e motivazioni secondarie, che vengono acquisite o apprese nel corso della vita a seconda dei contesti.

L'impulso motivazionale si presenta quando l'individuo avverte una necessità, uno stato di insoddisfazione che lo spinge a compiere le azioni atte a soddisfare tale bisogno. La necessità non è altro che il divario fra la condizione attuale e quella desiderata.



La motivazione può, poi, essere estrinseca o intrinseca:

Estrinseca: la motivazione è alimentata da ragioni esterne: il comportamento scaturisce da una ricompensa o un riconoscimento esterno. L'azione prende il via al fine del raggiungimento di un obiettivo che, una volta raggiunto, ripaga l'individuo e motiva lo sforzo (esempio: lavorare per percepire il salario o prendere parte a una competizione per vincere una gara).

Intrinseca: la motivazione è alimentata da delle ragioni interne e dall'esperienza o volontà personale: il comportamento ha valore di per sé e l'individuo non agisce per avere qualcosa in cambio, ma per arricchire se stesso, seguendo uno scopo interiore di crescita, miglioramento, apprendimento, ecc. (de Beni, Moè, 2000).

Quando una persona è concentrata unicamente su fattori esterni e manca di un'autentica motivazione o forza di volontà, è allora che si può riscontrare un totale disinteresse nei confronti dell'apprendimento. Tale mancanza si manifesta nel momento in cui non si prova alcun interesse per i compiti svolti, magari perché l'obiettivo viene ritenuto troppo facile o troppo ostico da raggiungere.

Per motivare una persona ad apprendere bisogna far sì che avverta di avere controllo su ciò che fa e si senta pienamente coinvolta/o.

La motivazione nel contesto dell'apprendimento permanente

Insicurezza e scarsa motivazione sono due delle principali cause di insuccesso nei percorsi di apprendimento. Quindi, supportare e motivare le e i discenti costituisce una parte importante del processo di insegnamento. Si parla spesso in termini psicologici della scarsa perseveranza delle e dei discenti adulti che, ad esempio, "non si sentono motivate o capaci di controllarli", tuttavia è anche l'ambiente in cui essi sono inseriti (rapport interpersonali, esperienze, stili di apprendimento) che influiscono sulla motivazione, l'impegno e il raggiungimento di obiettivi (Consiglio Nazionale delle Ricerche, 2012).

I servizi di consulenza e orientamento professionale, nonché i percorsi di formazione/istruzione degli adulti che hanno bisogno di potenziare le proprie competenze puntano a offrire un supporto permanente.



Il termine apprendimento permanente serve a descrivere un tipo di istruzione che abbraccia l'intero percorso di vita, e non occupa solo gli anni della scuola. Le persone adulte che hanno bisogno di potenziare le loro competenze, per via dei loro bassi livelli di istruzione o dello scarso rendimento, devono mostrarsi particolarmente desiderose di intraprendere dei percorsi di formazione, motivarsi ed essere costanti (*Toolkit for adult education*, Pathways project, 2021).

Viviamo nell'epoca del digitale in cui le competenze richieste cambiano costantemente e in continua evoluzione è anche il mercato del lavoro e le capacità necessarie per crescere dal punto di vista professionale e distinguersi dalla concorrenza.

L'apprendimento permanente ha quindi l'obiettivo di ampliare le competenze e le conoscenze già possedute, al fine di favorire la crescita personale e professionale.

L'apprendimento permanente presenta numerosi vantaggi, ad esempio:

Crescita professionale: l'apprendimento permanente permette di accrescere le conoscenze e divenire più competitivi. Inoltre, consente di avere maggiori opportunità di ricevere una promozione o un aumento di stipendio. Inoltre, conseguire certificazioni o convalidare le competenze precedentemente acquisite stimola la voglia di imparare, perché tali riconoscimenti gratificano chi desidera crescere da un punto di vista professionale.

Vantaggi cognitivi: l'apprendimento costante allarga la mente e aiuta a vedere e apprezzare nuove opportunità.

Socialità: l'apprendimento costante è utile per lo sviluppo delle abilità sociali, perché stimola la condivisione e offre molte opportunità di socializzazione e di ampliamento del proprio bagaglio culturale. (Arisci, 2020.).

L'apprendimento permanente aiuta le persone a rispondere efficacemente ai nuovi bisogni, cambiamenti e sfide che emergono in ambito personale e professionale. Pertanto, affinché un adulto possa percepire l'utilità di quanto appreso e trovare l'energia adeguata per continuare a imparare è necessario garantire:

- motivazione ad imparare
- formazione adeguata alle esigenze del soggetto
- strumenti di apprendimento flessibili



Motivazione per imparare

Quando gli adulti che desiderano ottenere nuove qualifiche sono consapevoli dello scopo dei loro studi e dell'utilità dei titoli conseguiti, la loro motivazione a impegnarsi e le loro possibilità di successo aumentano. Per questa ragione, chi si occupa di istruzione degli adulti deve attuare delle misure di motivazione e sensibilizzazione quali: "diffondere la consapevolezza dei vantaggi del miglioramento del livello delle competenze, mettere a disposizione informazioni sugli orientamenti disponibili, sulle misure di sostegno, sulle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e sugli organismi responsabili e fornire incentivi a coloro che sono meno motivati a farne uso" (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, 2016).

L'apprendimento degli adulti va considerato un processo di ricerca attiva, non una ricezione passiva di contenuti. Pertanto, è necessario utilizzare modalità didattiche che coinvolgano attivamente le e i discenti. In questo processo la motivazione è un fattore fondamentale perché in età adulta le motivazioni e la forza di volontà (ad esempio il desiderio di una maggiore soddisfazione lavorativa, l'autostima, una migliore qualità della vita, la stima e la fiducia da parte degli altri, ecc.) sono generalmente più forti delle pressioni esterne (ad esempio una posizione lavorativa migliore, una promozione, una paga più alta).

Percorsi di formazione su misura

Un'efficace strategia atta a promuovere dei percorsi di miglioramento del livello delle competenze si basa sull'idea di fornire opportunità e programmi di apprendimento personalizzati, in linea con le esigenze individuali.

Gli adulti che hanno bisogno di migliorare le loro capacità possono intraprendere un processo di *empowerment* individuale scegliendo di potenziare le proprie competenze seguendo dei corsi in grado di rispondere ai loro bisogni e fondati sui principi dell'apprendimento permanente (CEDEFOP, 2020). I corsi su misura rispondono alle esigenze delle e dei discenti adulti poiché riconoscono le loro conoscenze pregresse e rimuovono gli ostacoli che impediscono loro di partecipare. Oltre ad essere strettamente connesse ai bisogni personali, tali programmi devono garantire una buona qualità ed essere proposti da docenti qualificati.



Strumenti di apprendimento flessibili

I percorsi di istruzione degli adulti devono rispondere ai diversi stili e tempi di apprendimento allo scopo di garantire un approccio flessibile in grado di accogliere inclinazioni, le motivazioni e gli obiettivi di ogni discente: l'adozione di un modello di apprendimento flessibile aiuta le persone a scegliere e a contestualizzare in maniera appropriata il percorso di apprendimento.

Pertanto, il successo di un dato strumento è dato dal modo in cui i metodi didattici sono scelti e selezionati affinché siano in linea con gli obiettivi di apprendimento, che devono quindi essere analizzati e stabiliti con largo anticipo. Il ricorso a una particolare misura porta alla creazione di un percorso che tiene conto di ogni sfaccettatura dell'individuo, tenendo conto della sua storia, delle sue esperienze, delle sue idee, delle sue esigenze, delle sue convinzioni, dei suoi interessi e delle sue motivazioni.

Strategie volte a motivare le e i discenti adulti ad apprendere

Quando le e i discenti adulti mirano al successo, sono più propensi a impegnarsi e più motivati a ottenere buoni risultati. L'autoefficacia fornisce molte indicazioni in merito ai possibili risultati ed è stata associata alla capacità di migliorare le proprie capacità o raggiungere un obiettivo. Per fare un esempio, se un soggetto ha un forte senso di 'autoefficacia ed è deciso a migliorare le proprie competenze in un determinato campo, è più probabile che consegua risultati molto positivi, mentre se un soggetto è preoccupato per ciò che sta imparando, è probabile che il suo rendimento ne risenta. L'autoefficacia non è paragonabile all'autostima. Per autoefficacia, infatti, si intende la convinzione di un soggetto in merito alle proprie capacità in un dato ambito o necessarie per portare a termine un compito. Si può, quindi, avere una grande autostima, ma poca autoefficacia in un determinato campo.

Docenti, tutor e consulenti possono contribuire a promuovere l'autoefficacia e, di conseguenza, a motivare adottando i seguenti accorgimenti:

- Aiutare le e i discenti a scegliere degli obiettivi di apprendimento appropriati e di valore: gli adulti che vogliono potenziare le proprie competenze devono essere consapevoli dei loro obiettivi, sia a livello professionale che personale,



allo scopo di definire il loro percorso individuale. È importante distinguere tra “scopo”, un termine che si riferisce al concetto astratto di “risultato a lungo termine” e “obiettivo” con cui si intende, invece, un risultato quantificabile da ottenere nel breve periodo. La scelta degli obiettivi è importante per conoscere profilo, interessi e passioni delle candidate e dei candidati. Occorre che siano le e i discenti a scegliere, affinché non si adeguino ai modelli forniti dalle e dai docenti. Ogni obiettivo deve essere SMART: Specifico (non troppo vago, ma chiaro e preciso), Misurabile (è necessario che sia possibile quantificare i dati o riportare la vicinanza delle azioni all’obiettivo desiderato), Accessibile (tenendo in conto dei limiti dell’apprendente), Realistico (accessibile e pertinente), definito nel Tempo (circoscritto a un lasso di tempo).

- Fornire dei *feedback* per aiutare le e i discenti a comprendere se hanno raggiunto o meno gli obiettivi previsti: ricevere dei feedback è importante perché sia sovrastimare che sottostimare le proprie capacità può portare all’adozione di comportamenti in grado di ostacolare il processo di acquisizione di nuove abilità. I feedback devono essere chiari, specifici, realistici e relativi alla competenza e all’esperienza del singolo. Inoltre, devono essere in linea con livello di competenza acquisita ed essere, altresì, utili per prevedere o descrivere un buon risultato o un fallimento. Chi incontra delle difficoltà potrebbe continuare ad attribuirle ad elementi esterni o incontrollabili, mentre una persona che miete successi potrebbe essere più perseverante qualora i progressi fossero attribuiti a una cause interna e controllabile.

È probabile che molti adulti desiderosi di migliorare le proprie competenze abbiano avuto dei problemi nel processo di acquisizione di alcune competenze elementari, mentre altri ancora potrebbero credere di avere delle capacità limitate. Educatrici ed educatori possono aiutare gli adulti a superare gli effetti demotivanti delle esperienze passate cercando di emettere dei giudizi equi: devono riconoscere e correggere eventuali percezioni dando feedback che pongano in evidenza i processi di apprendimento, come l’importanza di utilizzare strategie, monitorare le proprie capacità e impegnarsi in sforzi sostenuti.

- Aiutare gli studenti ad acquisire controllo e autonomia: quando le e i discenti adulti hanno un certo controllo sul proprio apprendimento, è più probabile che siano propensi ad affrontare sfide e compiti difficili. L’autonomia, tuttavia,



dipende dalla propria autoefficacia e dalla competenza che ci si auto-attribuisce. Attività nuove o complesse potrebbero richiedere una minore autonomia. Dare alle persone la possibilità di scegliere quali attività svolgere e come farlo può aumentare la motivazione. Anche quando le opzioni a disposizione sono limitate gli effetti sulla motivazione si rivelano importanti. Ad esempio, educatrici ed educatori possono incoraggiare le e i discenti adulti a scegliere se lavorare su un compito da soli o in piccoli gruppi o decidere l'ordine delle attività durante una lezione in classe. Costruire un senso di autonomia e controllo non significa abbandonare gli adulti a loro stessi, è sempre necessario fornire feedback, modellare strategie e monitorare i progressi.

- Aiuta le e i discenti a monitorare i loro progressi: gli adulti coinvolti in un percorso di miglioramento delle competenze che imparano a controllare i loro progressi di apprendimento e le loro motivazioni hanno maggiori probabilità di avere successo. Tuttavia, alcuni di loro potrebbero aver bisogno di aiuto per riconoscere e apprezzare i loro passi avanti in modo da sentirsi motivati e perseverare. Per questo motivo, il modo in cui viene espresso un feedback ha delle importanti ricadute sulla motivazione. Ad esempio, quando una/o discente adulta/o tende a paragonare i suoi risultati a quelli degli altri, può demotivarsi ed essere meno produttiva/o. È possibile evitare di demotivare le e i discenti adulti inviando feedback e valutazioni in privato e incoraggiandoli a sforzarsi per migliorarsi. La motivazione aumenta se gli adulti sentono di poter migliorare anche se i risultati non sono stati ottimali.
- Favorire i rapporti sociali che influiscono sull'apprendimento: è importante che le e i discenti sentano di appartenere a una comunità e di essere supportati da tutor e consulenti per provare un senso di coinvolgimento. “Gli interventi in classe su piccola scala possono fare una grande differenza nella promozione di relazioni scolastiche positive. Formatrici e formatori possono tenere riunioni mattutine e incoraggiare le e i discenti a lavorare in gruppo al fine di promuovere ambienti in cui gli studenti si sentano al sicuro” (*Toolkit for adult learners*, progetto Pathways 2021)
- Favorire la partecipazione: è importante creare un ambiente positivo, costruire un’atmosfera di condivisione e scambio, facendo riferimento alle esperienze dei partecipanti e fare in modo che partecipino autonomamente e si sentano liberi di esprimersi senza timore di essere giudicati. Gli adulti hanno bisogno di sentirsi al sicuro all’interno del gruppo e coinvolti attivamente nel processo di



apprendimento (EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti, 2019).

- Esperimenti per individuare nuovi approcci atti a motivare le e i discenti adulti che intraprendono un percorso di potenziamento delle competenze: ogni docente che si rispetti deve anche trovare nuovi approcci a seconda della materia. È importante capire che diverse influenze (personali, familiari, istituzionali...) agiscono sulla motivazione.
- Dare importanza all'atteggiamento nei confronti dell'apprendimento: è opportuno considerare il patrimonio di esperienze e competenze di ciascun adulto e valorizzarlo come punto di partenza del processo di apprendimento o come risorsa da utilizzare. Le e i discenti adulti sono motivati a investire le loro energie in qualcosa che credono potrà aiutarli a portare a termine un compito o a gestire problemi reali. Acquisiscono più rapidamente conoscenze, competenze, abilità, valori e atteggiamenti se possono applicarli a contesti reali.
- Concepire tecniche atte rafforzare la motivazione delle e dei partecipanti e testare la loro resilienza: l'orientamento motivazionale è costituito da un insieme di processi cognitivi quali percezione, attenzione, aspettative e convinzioni. Occorre quindi ricorrere a diverse metodologie di valutazione, dai questionari, ai test cognitivi, ai colloqui. Non bisogna, dunque, servirsi di un'unica strategia, bensì integrare più metodi. Test, questionari, colloqui o metodi di osservazione individuali presentano dei difetti, ma, se utilizzati insieme, consentono di ottenere una valutazione più adeguata (Costabile A. 2011).

Strategie per coinvolgere le e i discenti adulti e motivarli all'apprendimento permanente

Per mantenere le e i discenti adulti coinvolti e motivati a proseguire il loro percorso di apprendimento, soprattutto qualora debbano migliorare le proprie competenze, è necessario utilizzare tecniche di apprendimento attivo. Sono numerose le strategie che possono essere utilizzate. Inoltre, a seconda dell'obiettivo, può tornare utile ricorrere a tecniche che consentano di incorporare le esperienze di vita delle e dei discenti adulti.

Di seguito riportiamo alcuni esempi (Goddu K., 2012):

- Apprendimento auto-diretto: in questo caso la o il discente adulto diviene pienamente indipendente, è in grado di fare delle scelte e di dare voce ai propri valori e alle proprie convinzioni. Man mano che le sue conoscenze, le sue



competenze e le sue risorse aumentano, cessa di essere un individuo che riceve passivamente le informazioni, ma si assume la responsabilità del proprio percorso di apprendimento e dei relativi risultati. La o il docente, in questo caso, facilita l'apprendimento. Tale approccio didattico consente, quindi, alla o al discente di prendere decisioni autonome e motivarsi.

- Apprendimento situazionale o esperienziale: numerosi docenti degli adulti tengono delle lezioni frontali. Sfortunatamente, questo metodo didattico, incentrato sull'insegnante, non consente alle e ai discenti adulti di farsi portatori delle proprie esperienze. L'apprendimento situazionale o esperienziale, invece, fornisce un contesto che riflette il modo in cui le conoscenze saranno utilizzate nella vita reale. Ad esempio, l'uso di giochi di ruolo o scenari può aiutare le persone a servirsi delle loro conoscenze applicandole opportunamente per risolvere dei problemi.
- Apprendimento narrativo: la narrazione e lo *storytelling* costituiscono una modalità naturale per conferire significato ai contenuti della lezione; mettono in evidenza il ruolo della narrazione nell'apprendimento individuale e aiutano a capire come le persone agiscono nel mondo. Questo approccio aiuta le e i discenti adulti a riflettere sulle proprie esperienze di vita. I casi studio sono un ottimo modo per aiutare le persone a lavorare sulla loro capacità di risoluzione dei problemi. Ogni racconto è influenzato dal contesto sociale e da caratteri specifici come etnia, genere, status socioeconomico, pertanto quando le e i discenti adulti riflettono sulle loro storie personali, tali elementi contribuiscono a plasmare il corso della loro vita, fornendo loro nuove cornici interpretative alla luce delle quali rivedere il loro passato.

Alcune applicazioni pratiche (Dunnick Karge et al, 2011):

- Strategia Tell-Help-Check: questa strategia offre alle e ai discenti adulti l'opportunità di rivedere e confermare le informazioni che hanno acquisito. A ciascuno di loro viene assegnato un numero. La formatrice o il formatore pone, quindi, una domanda alla prima persona in elenco. Quando avrà risposto, la compagna o il compagno successivo potrà aggiungere ulteriori informazioni, oppure modificare il contenuto della risposta precedente. La natura interattiva di questa attività aiuta le e i discenti adulti a interessarsi agli argomenti trattati,



inoltre è un'ottima opportunità per valutare le conoscenze delle e dei partecipanti sull'argomento dato.

- Strategia *Think-Pair-Share*: è una strategia di apprendimento collaborativo in cui le e i discenti lavorano insieme per risolvere un problema o rispondere a una domanda su un compito assegnato. Questa strategia richiede alle e ai discenti di riflettere su un argomento e condividere le proprie idee con il resto del gruppo. La formatrice o il formatore pone una domanda, le e i discenti non dovranno far altro che riflettere sull'argomento e, discutere le risposte date in coppia in un secondo momento. Alla fine, ciascuna coppia dovrà condividere i risultati della discussione col resto del gruppo. L'interazione personale motiva le e i discenti e riesce a coinvolgere l'intero gruppo.
- Strategia di *problem solving*: è una strategia per consentire agli adulti di risolvere problemi e scenari complessi e stimolanti. Prevede che la formatrice o formatore si comporti da facilitatore e consenta alle e ai discenti di assumere un ruolo di guida per trovare soluzioni a problemi reali, incoraggiandoli ad assumersi la responsabilità del proprio processo di apprendimento. Alle e ai discenti viene presentata una situazione o un problema ed alcune linee guida. Essi dovranno individuare insieme le informazioni di cui hanno bisogno per comprendere appieno il problema e iniziare a elaborare una soluzione. Infine, dovranno presentare la soluzione trovata.

Un metodo vincente: il colloquio motivazionale

Il colloquio motivazionale è uno strumento sviluppato da William Miller e Stephen Rollnick nell'ambito dei servizi sociali e delle relazioni di aiuto. Dal momento che indaga gli aspetti psicologici legati alla motivazione delle e dei candidati, costituisce uno strumento molto versatile che si applica a diverse aree, incluso i servizi di supporto e consulenza rivolti ad adulti che desiderano ottenere ulteriori qualifiche. È utile a chiunque stia cercando di cambiare la propria vita e affronta delle sfide collegate a tale processo.

Questo metodo prevede il ricorso a uno stile di comunicazione collaborativo e orientato agli obiettivi, con particolare attenzione al linguaggio del cambiamento; non si tratta solo di una consulenza incentrata sulle esigenze di chi vi si sottopone (Miller e Rollnick, 2009).



Punti chiave del colloquio motivazionale (OARS):

- Domande a risposta aperta: consentono alle e ai discenti di argomentare.
- Affermazioni: consentono a formatrici e formatori di porre l'accento sulle caratteristiche positive, le risorse e le competenze della persona, evidenziandone i punti di forza. Farne uso significa sostenere la persona attraverso dichiarazioni di apprezzamento come "grazie per essere arrivata/o in tempo" o "questa è una buona idea" o "sei una persona molto perspicace"
- Ascolto riflessivo: significa prestare attenzione e a comprendere il significato di ciò che la persona dice. L'ascolto empatico e riflessivo è fondamentale per la creazione di un rapporto positivo che costituisce la base del colloquio motivazionale. È possibile incoraggiare la persona a continuare a parlare, parafrasando quello che ha detto e trasformandolo in quesito.
- Riflessioni sintetiche: le riflessioni sintetiche rafforzano quanto già detto, dimostrando che la o il consulente ha ascoltato attentamente e quindi bisogna prepararsi allo stadio successivo.

L'obiettivo del colloquio motivazionale non è quello di spingere le persone ad accettarsi e rimanere nella situazione attuale ma è, invece, volto a risolvere le ambivalenze, motivandole a modificare i propri comportamenti in modo positivo. L'obiettivo più importante è quello di riconoscere ed enfatizzare il *change talk*, prestando particolare attenzione al linguaggio utilizzato. Il *change talk*, infatti, rappresenta un'opportunità per indurre la persona ad elaborare e acquisire sempre più motivazione. Allo stesso tempo, è bene prestare attenzione all'ambivalenza che emerge dai *sustain talk*, che tendono a diminuire la motivazione e l'impegno.

Alcuni esempi di *change talk*:

- espressione di un desiderio: "Mi sentirei meglio se migliorassi le mie capacità";
- espressione delle proprie capacità: "Penso che con un po' di aiuto potrei essere in grado di superare il corso";
- motivazione: "Devo ottenere la qualifica perché mi permetterebbe di trovare un lavoro migliore";
- affermazione di un bisogno: "Qualcosa deve cambiare, o la mia situazione lavorativa non migliorerà".



Di seguito, invece, riportiamo alcuni esempi di come il *sustain talk* può ostacolare il *change talk*:

- Mi piacerebbe impararlo (*Change Talk*), ma non è così semplice (*Sustain Talk*)
- Forse potrei iscrivermi a questo corso (*Change Talk*), ma non ho molto tempo (*Sustain Talk*)
- Non riesco a raggiungere quell'obiettivo (*Sustain Talk*) anche se lo desidero (*Change Talk*).

Per evocare affermazioni orientate al cambiamento, è necessario porsi domande evocative (Evangelista, 2014):

- Cosa pensi di riuscire a ottenere?
- Cosa speri si possa ottenere con una qualifica migliore?
- Quanto è importante per te migliorare le tue capacità?
- Perché vorresti intraprendere un corso di formazione?

Strumenti utili: il *decisional balance*

Durante un colloquio motivazionale, sarebbe utile impiegare il *decisional balance* per avere una lista dei pro e contro in relazione alla scelta di continuare ad adottare un certo comportamento. Qui è possibile trovare un template.

Si pensi, ad esempio, a una persona che desideri continuare a studiare per migliorare le proprie competenze. È importante farla/o riflettere su quali sarebbero i pro di un cambiamento (miglioramento delle abilità di base) e i contro (l'aver meno tempo libero), i pro della situazione presente (l'essere più rilassati) e i suoi contro (non poter migliorare la propria condizione lavorativa).

Questo strumento può aiutare a motivarsi in vista del raggiungimento di un obiettivo. Consente alle persone di visualizzare la condizione che desiderano e incentiva il *change talk*. È efficace sia nel *coaching* di una sola persona, ma è anche un ottimo esercizio da fare in gruppo dal momento invita a parlare di motivazione e cambiamento.

Strumenti utili: la matrice dell'analisi SWOT



Si tratta di uno strumento usato prevalentemente in campo aziendale mirato ad aiutare sia docenti e discenti ad analizzare le risorse disponibili ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

È uno strumento che può essere anche usato a livello individuale per aiutare a creare dei processi di auto-consapevolezza e, ancora, per l'analisi degli obiettivi e l'individuazione delle strategie atte a raggiungerli (cfr. tabella riportata di seguito).

<p>S: (<i>strengths</i>) i miei punti di forza (Fattori Interni)</p>	<p>W: (<i>weaknesses</i>) i miei punti deboli (Fattori Interni)</p>
<p>O: (<i>opportunities</i>) le mie opportunità (Fattori Esterni)</p>	<p>T: (<i>threats</i>) le minacce al successo (Fattori Esterni)</p>

Completare questa tabella può essere utile per avere una visione generale della situazione. È importante registrare i propri punti di forza, le risorse a disposizione e pensare a come poter superare le difficoltà. Le domande seguenti possono essere d'aiuto:

- Cosa è che gli altri apprezzano della mia persona?
- Quali sono le cose che mi riescono meglio?
- Quali sono le risorse che ho a disposizione?
- Quali aspetti andrebbero modificati?
- Quali sono i miei punti deboli secondo me e gli altri?
- Quali opportunità ho a disposizione?
- Come posso aiutare me stessa/o?
- Di cosa ho bisogno?
- Quali sono le difficoltà?

Per rispondere a queste domande è cruciale che la persona si prenda del tempo per riflettere. Il risultato di questa analisi riflette la condizione della persona in un dato momento, quindi è preferibile investire in obiettivi a breve o medio termine. [Qui](#) è possibile trovare alcuni esempi dello schema d'analisi SWOT.



CONCLUSIONI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Conclusioni

La motivazione nell'ambito dell'apprendimento permanente attiva, orienta e supporta le e i discenti adulti nel fare proprie conoscenze, abilità e atteggiamenti.

Per stimolare e mantenere alta la motivazione delle e dei discenti adulti occorre creare dei percorsi su misura in linea con le esigenze del soggetto. Per fare ciò, è necessario fare uso di strumenti didattici flessibili, sfruttare esempi che si basano su dati reali per stimolare la curiosità, analizzare i loro atteggiamenti, aiutarli a stabilire degli obiettivi, delle aspettative e delle considerazioni, dare un feedback sulla quantità e qualità dei risultati ottenuti, tenendo anche in considerazione la percezione della competenza, dando spazio all'autodeterminazione delle e i discenti, monitorando i progressi e favorendo la partecipazione.

Gli adulti che presentano scarse competenze hanno bisogno di supporto nell'individuazione dei loro bisogni di apprendimento, nella comprensione del tipo di formazione più adatta a loro e nell'abbattimento di ogni ostacolo alla partecipazione. Mantenere tali adulti coinvolti e motivati al fine di indirizzarli verso il loro percorso significa anche impiegare metodologie didattiche mirate a includere la loro esperienza diretta nel processo di apprendimento.

Riferimenti bibliografici

- Arisci P. (2020), *Lifelong learning. Un approccio alla formazione costante che parte da noi stessi*, Mindwork Disponibile all'indirizzo <https://blog.mindwork.it/lifelong-learning/>
- CEDEFOP (2020), *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults*. Disponibile all'indirizzo https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf



- Costabile A. (2011), *Motivazione: aspetti valutativi e interventi migliorativi*, Disponibile all'indirizzo http://www.pestalozzi.cc/ic/wp-content/uploads/2015/03/09_Motivazione.pdf
- Dunnick Karge, B. et al (2011), *Effective Strategies For Engaging Adult Learners*, Disponibile all'indirizzo <https://clutejournals.com/index.php/TLC/article/view/6621/6697>
- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), *“Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti” Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo*. Disponibile all'indirizzo https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf
- Evangelista, L. (2014), *Il colloquio motivazionale: una tecnica per promuovere il cambiamento personale*. Orientamento.it, Disponibile all'indirizzo <https://www.orientamento.it/colloquio-motivazionale-e-cambiamento-personale/>
- Goddu K., (2012) *Meeting the Challenge: Teaching Strategies for Adult Learners*. Disponibile all'indirizzo <https://pdfslide.net/documents/meeting-the-challenge-teaching-strategies-for-adult-learners.html>
- Langley, T., (2018) *Purpose: What Drives All the Things We Do?*, Psychology Today. Disponibile all'indirizzo <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beyond-heroes-and-villains/201804/purpose-what-drives-all-the-things-we-do#:~:text=Depending%20on%20who%27s%20defining%20it%2C%20motivation%20may%20refer,but%20the%20word%20itself%20explains%20none%20of%20that>
- Miller and Rollnick (2009), *Ten Things that Motivational Interviewing Is Not*. Disponibile all'indirizzo https://core.ac.uk/reader/8819110?utm_source=linkout
- National Research Council. (2012). *Improving Adult Literacy Instruction: Options for Practice and Research*. Disponibile all'indirizzo <https://www.nap.edu/read/13242/chapter/1#ii>



- OECD (2019), *Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning*.
Disponibile all'indirizzo <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*.
Disponibile all'indirizzo https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training_59d4fbb1-en
- Official Journal of the European Union (2016), *Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*.
Disponibile all'indirizzo https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001
- Rossana de Beni, Angelica Moè (2000), *Motivazione e apprendimento*, Bologna, Il Mulino.



MODULO 4: PROGRAMMA DELLA LEZIONE

Modulo: 4

Duration: 2,5 HOURS

Modulo: 4

Durata: 2 ore e mezza

**Tema: Strategie per aumentare
la motivazione e il
coinvolgimento nei contesti di
apprendimento permanente**

**Numero di attività: 3
(+1 facoltativa)**



TEMA E OBIETTIVI DELLA LEZIONE

Struttura/Attività:

FASE 1

Parte teorica (15 minuti): Presentazione della formatrice o del formatore; presentazione degli obiettivi del modulo; presentazione delle e dei partecipanti

Parte pratica (20 minuti): Attività 1 - “Frase motivazionali”

FASE 2

Parte teorica (15 minuti): Cosa si intende per motivazione; la motivazione nel contesto dell'apprendimento permanente; la motivazione ad apprendere; percorsi formativi personalizzati in base a esigenze specifiche; strumenti di apprendimento flessibili

Parte pratica (15 minuti): Attività 2 - “Ricompense in denaro”

FASE 3

Parte teorica (15 minuti): Strategie per aumentare la motivazione ad apprendere degli adulti che necessitano di migliorare le proprie competenze e Strategie per coinvolgere le e i discenti adulti e motivarli a impegnarsi in percorsi di apprendimento permanente

Parte pratica (30 minuti): Attività 3 - “Un viaggio nel tempo per apprendere” e/o Attività 4 “Il mio lato migliore e quello peggiore”

FASE 4

Parte teorica (15 minuti): Metodi e strumenti efficaci: colloqui motivazionali; il decisional balance; l'analisi SWOT

Parte pratica (facoltativa): Con i modelli forniti nel modulo è possibile sperimentare gli strumenti offerti. Può rivelarsi molto utile poiché consente di acquisire familiarità con gli strumenti da utilizzare insieme alle e ai discenti adulti.

FASE 5

Parte teorica (15 minuti): Conclusioni sul modulo ed eventuale discussione

Parte pratica (10 minuti): Quiz finale



Obiettivi della lezione

FASE 1

Parte teorica: Introduzione del modulo e familiarizzazione con il gruppo

Parte pratica: Riflessione sulla motivazione personale

FASE 2

Parte teorica: Comprendere l'importanza dell'apprendimento permanente nel permettere a tutte e a tutti di rispondere in modo efficace alle nuove esigenze, cambiamenti e sfide che possono emergere nell'ambito della propria vita personale e professionale

Parte pratica: Comprendere che la motivazione ad agire è intrinseca, sebbene in certi casi la presenza di stimoli esterni possa ugualmente spingere le persone ad agire; comprendere in che modo stimolare la motivazione intrinseca ed estrinseca al fine di incoraggiare le e i discenti adulti a perseguire i propri obiettivi

FASE 3

Parte teorica: Attuare strategie volte ad aumentare la motivazione e il coinvolgimento nei contesti di apprendimento permanente; sviluppare la capacità di aiutare le e i partecipanti a fissare degli obiettivi realistici; sviluppare la capacità di aiutare le e i discenti adulti a riflettere sui loro punti di forza e debolezza; sviluppare la capacità di promuovere un cambiamento positivo a livello comportamentale nelle e nei discenti adulti al fine di permettere loro di raggiungere i loro obiettivi; dimostrare padronanza delle tecniche di motivazione e coinvolgimento nell'ambito dell'apprendimento permanente per promuovere lo sviluppo sia personale sia professionale

Parte pratica: Aumentare la consapevolezza circa la dimensione della pianificazione del percorso di apprendimento, nonché sui i fattori e le persone coinvolte nel processo; promuovere la capacità di pianificazione e definizione degli obiettivi; mettere in pratica degli atteggiamenti che stimolano l'altrui motivazione e sperimentare nuove soluzioni nel contesto dell'istruzione degli adulti; sviluppare capacità comunicative e motivazionali

FASE 4

Parte teorica: Arricchire la conoscenza sulle competenze e sugli strumenti capaci di aumentare la motivazione delle e dei discenti adulti

Parte pratica: Imparare a utilizzare gli strumenti proposti



FASE 5:

Parte teorica: Incoraggiare una riflessione finale sui contenuti del modulo

Parte pratica: Autovalutazione

Occorrente:

FASE 1

Parte teorica: Presentazione PowerPoint sull'argomento - facoltativa

Parte pratica: Biglietti contenenti frammenti di frasi motivazionali e uno spazio sufficientemente ampio per muoversi liberamente

FASE 2

Parte teorica: Presentazione PowerPoint sull'argomento - facoltativa. Riferimenti al Toolkit: Capitolo 2.1 "Tecniche per aumentare la motivazione"

Parte pratica: Uno spazio sufficientemente ampio, una sedia per ogni partecipante, banconote o monete, nastro adesivo

FASE 3

Parte teorica: Presentazione PowerPoint sull'argomento - facoltativa. Riferimenti al Toolkit: Capitolo 1.3 "Il ruolo delle/degli educatrici/tori degli adulti e delle/dei consulenti di orientamento", paragrafo "Suggerimenti Utili per Educatrici/tori degli Adulti" e Capitolo 3.1 "Attività per stimolare la motivazione", Attività "Inversione di ruoli"

Parte pratica: Fogli di carta, copie stampate della tabella "Previsioni future", penne/matite

FASE 4

Parte teorica: Presentazione PowerPoint sull'argomento - facoltativa. Riferimenti al Toolkit: Capitolo 2.3 "Tecniche per individuare gli obiettivi degli adulti" e Capitolo 3.1 "Attività per stimolare la motivazione", Attività "Visualizzare l'obiettivo"

Parte pratica: Modelli degli strumenti

FASE 5

Parte teorica: Nessuna

Parte pratica: Quiz



MODULO 4: ATTIVITÀ

INTRODUZIONE

La motivazione consiste in un processo che produce, guida e mantiene comportamenti orientati al raggiungimento di obiettivi. Coinvolge le risorse biologiche, emotive, sociali e cognitive che attivano il comportamento.

La sfida nel lavoro con discenti adulti che necessitano di migliorare le proprie competenze consiste nel riuscire a utilizzare la motivazione come un mezzo per avviare un processo di apprendimento efficace che porti al potenziamento delle competenze al fine di permettere loro di avere maggiori possibilità di successo nella loro vita professionale e personale.

Una formatrice o un formatore, una educatrice o educatore o una o un consulente deve essere in grado di motivare le e i discenti e scegliere gli strumenti più appropriati a tal fine. Naturalmente, tutte le persone sono diverse tra loro, ed è dunque difficile motivare tutte e tutti utilizzando gli stessi metodi. Tuttavia, una delle caratteristiche dell'educazione formale e non formale è proprio la flessibilità, infatti ogni attività può essere modificata e adattata in modo creativo e flessibile in base alle specifiche esigenze di ogni persona coinvolta.

Le seguenti attività possono dimostrarsi utili per le educatrici e gli educatori, per le formatrici e i formatori, per le e gli insegnanti, nonché per le e i consulenti poiché offrono loro alcuni metodi pratici da utilizzare per aumentare la motivazione e il coinvolgimento delle e degli adulti nel contesto dell'apprendimento permanente: il coinvolgimento della e del discente porta ad una maggiore motivazione, il che contribuisce, di conseguenza, ad aumentarne il rendimento.

Coinvolgere le e i discenti significa assicurare la loro attiva partecipazione al processo di apprendimento e le seguenti attività mirano proprio a raggiungere obiettivo, stimolando le e i partecipanti a pianificare, risolvere i problemi, discutere, chiedere/



rispondere alle domande, svolgere i compiti, presentare e interagire con la formatrice o il formatore e con le e gli altri discenti attivamente.

FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Le seguenti attività riflettono le finalità generali e gli obiettivi di apprendimento del modulo:

- Comprendere l'importanza della motivazione nell'apprendimento degli adulti
- Riconoscere l'importanza dell'apprendimento permanente
- Attuare strategie per aumentare la motivazione e il coinvolgimento nei contesti di apprendimento permanente
- Sviluppare la capacità di aiutare le e i partecipanti a definire obiettivi realistici
- Sviluppare la capacità di aiutare le e i discenti adulti a riflettere sui propri punti di forza e debolezza
- Sviluppare la capacità di promuovere un cambiamento positivo a livello comportamentale nelle e nei discenti adulti al fine di permettere loro di raggiungere i loro obiettivi
- Dimostrare padronanza delle tecniche di motivazione e coinvolgimento nell'ambito dell'apprendimento permanente per promuovere lo sviluppo sia personale sia professionale
- Arricchire la conoscenza sulle sugli strumenti capaci di aumentare la motivazione delle e dei discenti adulti
- Creare esperienze di apprendimento rilevanti basate sugli interessi delle e dei discenti

In particolare, le seguenti attività mirano a:

- Permettere alle e ai partecipanti di riflettere sulla propria motivazione personale



- Permettere alle e ai partecipanti di comprendere il ruolo della motivazione intrinseca ed estrinseca
- Aumentare la consapevolezza circa la dimensione della pianificazione del percorso di apprendimento, nonché sui i fattori e le persone coinvolte nel processo
- Mettere in pratica degli atteggiamenti che stimolano l'altrui motivazione
- Promuovere la capacità di pianificazione e definizione degli obiettivi
- Permettere alle e ai partecipanti di riflettere sui propri punti di forza e debolezza
- Utilizzare alcune tecniche di apprendimento come il gioco di ruolo motivazionale

ATTIVITÀ

Attività
Attività 1: Frasi motivazionali
Attività 2: Ricompense in denaro!
Attività 3: Un viaggio nel tempo per apprendere
Attività 4: Il mio lato migliore e quello peggiore (facoltativa)

Attività 1	
Titolo:	Frasi motivazionali
Attuazione:	Da svolgere in gruppi di discenti adulti di piccole o grandi dimensioni



Obiettivo:	Riflettere sulla propria motivazione personale
Competenze:	Impiegare le frasi motivazionali come uno strumento
Durata:	20 minuti

Descrizione dell'attività

Lo svolgimento di questa attività richiede il seguente occorrente:

- Biglietti contenenti frammenti di frasi motivazionali. Ogni frase deve essere scritta in due biglietti, dove il primo contiene la parte iniziale della frase, mentre il secondo la parte finale
- Uno spazio sufficientemente ampio per muoversi

La formatrice o il formatore distribuisce i biglietti tra le e i discenti adulti e chiede loro di trovare la persona in possesso della parte mancante della frase. In questo modo verranno formate le coppie in modo casuale.

In coppia, le e i partecipanti riflettono sul significato della loro frase e cercano di pensare a come poterla applicare nella loro esperienza di vita personale.

Successivamente, le e i partecipanti si riuniscono in gruppi per discutere insieme e scambiarsi le rispettive opinioni. La formatrice o il formatore guiderà la riflessione formulando domande sui sentimenti che tali frasi suscitano in loro. Lo scopo è quello di incoraggiare le persone a persistere nel raggiungimento dei propri obiettivi e pensare a come superare le paure o gli ostacoli che possono sorgere senza rinunciare a ciò che si desidera ottenere.

Segue un breve elenco delle frasi motivazionali (divise in parte iniziale e finale) da scrivere nei biglietti:

- Solo io posso cambiare la mia vita. (1) Nessuno può farlo al posto mio (2).
- Nella vita, il 10% è rappresentato da ciò che ti capita (1) e il 90% dal modo in cui reagisci ai possibili eventi (2).



- Sembra sempre impossibile (1) finché non viene fatto (2).
- Non si è mai troppo vecchi (1) per porsi nuovi obiettivi e sognare in grande (2).
- Più ti impegni in qualcosa (1), maggiore è la soddisfazione quando ottieni il risultato sperato (2).
- Fai oggi qualcosa (1) per la quale ti sentirai grata/o verso te stessa/o in futuro (2).
- Solo una cosa rende impossibile realizzare un sogno (1) ed è la paura di fallire (2).
- I sogni non si realizzano (1) se non fai in modo di realizzarli (2).
- Qualunque campione è stato un tempo (1) un contendente che non si è mai arreso (2).

Attività 2	
Titolo:	Ricompense in denaro
Attuazione:	Da svolgere in gruppi di discenti adulti di piccole o grandi dimensioni
Obiettivo:	Mostrare che la motivazione ad agire è intrinseca, sebbene in certi casi la presenza di stimoli esterni possa ugualmente spingere le persone ad agire
Competenze:	Riconoscere l'importanza della motivazione intrinseca ed estrinseca e comprendere in che modo stimolarle al fine di incoraggiare le e i discenti adulti a perseguire i propri obiettivi
Durata:	15 minuti

Descrizione dell'attività

Lo svolgimento di questa attività richiede il seguente occorrente:

- Uno spazio sufficientemente ampio
- Una sedia per ogni partecipante



- Banconote o monete (anche finte)
- Nastro adesivo

Prima di avviare questa attività, occorre incollare le banconote o le monete sotto ogni sedia con del nastro adesivo. Le e i partecipanti non devono essere informati in merito al luogo in cui sono nascosti.

Una volta che tutte le e i partecipanti sono seduti, la formatrice o il formatore inizia a spiegare l'importanza della motivazione intrinseca, chiarendo che essa permette di persistere nel raggiungimento di un obiettivo (fornire delle brevi nozioni teoriche).

Per fare un esempio pratico, la formatrice o il formatore può chiedere al gruppo: "Per favore, potreste alzare la mano destra?". Di sicuro tutti la solleveranno, quindi la formatrice o il formatore potrà successivamente chiedere per quale ragione l'hanno fatto. Le risposte saranno diverse ("perché ci è stato detto", "perché volevamo farlo", "perché è stato chiesto "per favore" ...).

Dopo aver ascoltato tutte le risposte, la formatrice o il formatore deve chiedere di svolgere un altro compito, non semplice come alzare la mano, ponendo delle domande abbastanza bizzarre, per esempio: "Potreste per favore sdraiarsi sotto la sedia?" o "Potreste per favore salire sulla sedia e saltare?" Sicuramente non tutti saranno disposti a farlo.

La formatrice o il formatore deve chiedere loro perché questa volta non hanno svolto questo compito e continuare dicendo: "Se vi avessi detto che c'è del denaro nascosto sotto le vostre sedie, e che questo denaro è la vostra ricompensa, potrebbe motivarvi al punto da svolgere questo compito?". A questo punto è necessario mostrare alle e ai partecipanti che i soldi sono effettivamente lì. Sicuramente qualcuno si alzerà sulla sedia o passerà sotto di essa per ottenere la sua ricompensa.

La formatrice o il formatore dovrebbe, quindi, formulare alcune domande per facilitare la loro riflessione, per esempio: "Perché avete avuto bisogno di un incentivo "esterno" per sentivi motivati ad agire? Quali differenze avete osservato tra la prima e la seconda richiesta? Il denaro è stato in grado di motivarvi? (occorre sottolineare che il denaro non sempre agisce sulla motivazione). Qual è l'unico vero modo per riuscire a motivare una persona?".



È importante accogliere qualsiasi risposta pertinente, tuttavia le e i partecipanti devono riflettere sul fatto che l'unico modo per stimolare una persona a fare qualcosa è quello di fare sì che lei o lui lo desideri. Pertanto, è possibile giungere alla conclusione che a volte le persone agiscono assecondando i propri desideri (motivazione intrinseca), altre volte, invece, le persone hanno bisogno di un incentivo esterno (motivazione estrinseca).

È possibile approfondire ulteriormente la riflessione in gruppo portando le e i partecipanti a riflettere sul modo in cui potere mettere in pratica quanto appreso tramite la propria esperienza personale.

Attività 3	
Titolo:	Un viaggio nel tempo per apprendere
Attuazione:	Da svolgere individualmente
Obiettivo:	Aumentare la consapevolezza circa la dimensione della pianificazione del percorso di apprendimento, nonché sui i fattori e le persone coinvolte nel processo
Competenze:	Capacità di pianificazione attraverso definizione di obiettivi ed esplorazione professionale
Durata:	30 minuti

Descrizione dell'attività

Lo svolgimento di questa attività richiede il seguente occorrente:

- Fogli di carta
- Copie stampate della tabella "Previsioni future"
- Penne/matite

L'intento è quello di portare la o il discente adulto a compiere un "viaggio" nel tempo e a considerare la pianificazione dei percorsi di apprendimento come un viaggio che viene aggiornato momento dopo momento.



Prima sessione: le e i discenti adulti riflettono individualmente su come rispondere ad alcune domande incentrate sui loro percorsi di apprendimento. Ecco alcuni esempi:

- Quali sono state le ragioni che ti hanno portato a scegliere il tuo attuale percorso di apprendimento?
- Quali sono le ragioni che ti spingono a intraprendere un nuovo percorso di apprendimento?
- La tua scelta potrebbe essere stata influenzata da qualcuno o da qualcosa?
- Se tornassi indietro, quali consigli ti daresti?
- Sei soddisfatta/o della tua situazione attuale?

Alla fine della riflessione, i fattori che più hanno influenzato le scelte compiute possono essere condivisi (se si lavora con un gruppo) e discussi, riflettendo su quelli che possono o non possono continuare a influenzare le scelte future.

Seconda sessione: le e i discenti adulti vengono invitati a riflettere sul proprio futuro (anche non troppo lontano, ad esempio tra 1, 3 o 5 anni) e pianificare una serie di progetti di vita, pensando a cosa vorrebbero cambiare nel loro lavoro, al livello di competenza che vorrebbero raggiungere nella loro professione, ai cambiamenti personali, alle possibili difficoltà od ostacoli, ecc. La loro riflessione deve essere appuntata su una tabella intitolata "Previsioni future" come la seguente:

Obiettivi (breve, medio e lungo termine)	Cambiamenti a livello professionale	Competenze e livello di competenza necessario	Attività svolte con piacere	Difficoltà e ostacoli	Soluzioni e alternative

Terza sessione: la formatrice o il formatore dovrebbe stimolare una riflessione sui risultati dell'esercizio rafforzando l'importanza e la necessità di fissare degli obiettivi e tenendo conto di ciò che può motivare le e i partecipanti a raggiungerli. È possibile



raggruppare le e i discenti adulti in modo casuale in base a ciò che hanno in comune. Infatti, può essere motivante scoprire che altre persone hanno gli stessi obiettivi o stanno affrontando le stesse difficoltà e insieme riflettere su come superarle.

Attività 4 (facoltativa).

Attività 4 (facoltativa)	
Titolo:	Il mio lato migliore e quello peggiore
Attuazione:	Da svolgere in gruppi di discenti adulti di piccole o grandi dimensioni
Obiettivo:	Scoprire ciò che motiva le e i partecipanti e in che modo poterli incoraggiare ulteriormente nel continuare ad apprendere
Competenze:	Riconoscere i fattori motivanti per una o un discente adulto e permettere a lei o a lui di motivare gli altri
Durata:	30 minuti

Descrizione dell'attività

Lo svolgimento di questa attività richiede il seguente occorrente:

- Uno spazio sufficientemente ampio
- Fogli di carta e matite

La formatrice o il formatore spiega alle e ai partecipanti di dovere innanzitutto riflettere individualmente su ciò che li motiva e li demotiva in relazione al loro percorso di miglioramento delle competenze. Devono scrivere tutte le informazioni che vengono loro in mente su dei fogli di carta, i quali saranno raccolti alla fine della riflessione. Ogni partecipante deve scrivere almeno 3 cose che la o lo motivano a perseguire il proprio percorso di apprendimento e almeno 3 cose che invece la o lo demotivano (il nome di ciascun partecipante deve essere scritto su ogni foglio).



Una volta raccolti tutti i fogli, la formatrice o il formatore li mescola e li ridistribuisce alle e ai partecipanti. Ogni partecipante dovrà quindi leggere le 3 cose che motivano la persona che ha scritto sul foglio ricevuto e provare a farle proprie per sfruttarli a vantaggio della propria motivazione. Ogni partecipante deve anche leggere le 3 cose che demotivano la persona che ha scritto sul foglio e scrivere alcuni metodi/ strumenti che possono essere utilizzati per aiutare quella persona a superare i fattori demotivanti.

Successivamente, ciascun foglio viene restituito alla sua proprietaria o al suo proprietario.

La formatrice o il formatore avvia una discussione proponendo di costruire insieme un grafico in cui mettere in evidenza ciò che di solito motiva le persone e quali sono gli strumenti principali che possono essere impiegati per motivare gli altri e se stessi. Segue un elenco di alcune domande utili per stimolare la discussione:

- Questa attività è stata facile o difficile?
- Quali sono i fattori motivanti più comuni?

CONCLUSIONI & RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Quali sono i fattori demotivanti più comuni?
- Pensi di aver saputo correttamente individuare il tuo fattore motivante?
- Usi per te stessa/o gli strumenti che hai suggerito agli altri?

Conclusioni

L'obiettivo generale delle attività elencate è quello di migliorare le capacità delle educatrici e degli educatori nel motivare le e i discenti adulti fornendo loro alcuni pratici suggerimenti.



Il sostegno all'istruzione rappresenta un processo permanente che riguarda la gestione dell'apprendimento, delle qualifiche, del lavoro e del cambiamento al fine di procedere verso un futuro personale e professionale in evoluzione. Le decisioni personali prese all'interno di questo processo e la persistenza nel raggiungimento dei propri obiettivi sono influenzate da diversi fattori, tra i quali spicca la motivazione personale.

A volte le e i discenti adulti devono essere incoraggiati e le attività sopra elencate offrono alcuni validi esempi per permettere una formatrice o un formatore di riuscirci.

Questo materiale deve essere concepito come un elenco di strumenti per diversificare l'apprendimento e il processo educativo, pertanto è possibile adattare e personalizzare le attività in base a diverse esigenze e obiettivi da raggiungere.

Fornendo alle formatrici e ai formatori, nonché alle e agli insegnanti, un sostegno per motivare le e i discenti adulti a perseguire il loro obiettivo di migliorare le proprie competenze, è possibile contribuire al maggiore coinvolgimento della popolazione adulta nei contesti di apprendimento permanente.

Le attività proposte da un lato risultano utili per le formatrici e i formatori, in quanto permettono loro di sviluppare competenze che li aiutano a mantenere alto il livello di coinvolgimento e motivazione delle e dei discenti adulti (riconoscendo ciò che motiva una o un discente adulto, sviluppando capacità comunicative e motivazionali, stimolando la riflessione sulla motivazione); d'altra parte le attività sono utili anche per le e i discenti adulti, consentendo loro di sviluppare competenze indispensabili per perseguire i loro obiettivi (capacità di pianificazione, capacità di definizione degli obiettivi, capacità di esplorazione professionale, capacità di risoluzione dei problemi, ecc.).

Bibliografia

- Cape project (2016), *Risorse per l'apprendimento e l'insegnamento*
- http://cape-project.eu/assets/files/107_Handbook%20of%20%20Teaching%20&%20Learning%20Resources_ITA.pdf



- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), *“Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti” Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo. Consultabile al seguente indirizzo: https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf*
- I-Motole Project (2018), *Training Package for Educators in Adult Education to Develop Intrinsic Motivation - Improving intrinsic motivation in Adult Education. Consultabile al seguente indirizzo: http://www.imotole.eu/materials/I02_I-MoToLe_Training_for_Adult_Educators.pdf*
- Motivate, inspire and dream (2015), *Motivate, inspire and dream youth worker guide on motivation. Consultabile al seguente indirizzo: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1221/Motivate%20inspire%20dream%20brochure.pdf*
- Rasmussen, C (2015), *Adults as Learners: Effective Teaching Strategies. Consultabile al seguente indirizzo: https://www.leadingagemn.org/assets/docs/15_Workforce_103_CreatingEffectiveOrientationPrograms-CRasmussen.pdf*
- Reform Project (2019), *METHODOLOGY for providing career counselling and vocational guidance at schools. Consultabile al seguente indirizzo: <https://cesie.org/media/reform-methodology-en.pdf>*



MODULO 4 VALUTAZIONE (QUIZ)

Domande

1. Cosa si intende per “motivazione intrinseca”?
 - a. La motivazione che porta a soddisfare i bisogni primari
 - b. La motivazione acquisita nel proprio contesto e ambiente di vita
 - c. La motivazione che parte da sé e dalla propria esperienza di vita
 - d. La motivazione derivante da stimoli esterni e generata dall’aspettativa di ricompensa o riconoscimento
2. Quale dei seguenti NON è una caratteristica del processo di apprendimento permanente?
 - a. Si tratta di un processo obbligatorio
 - b. Si tratta di un processo incentrato sulla figura della e del discente
 - c. Si tratta di un processo proattivo
 - d. Si tratta di un processo volontario
3. Affinché un adulto percepisca l’utilità di quanto appreso e trovi le energie necessarie per continuare ad apprendere, è indispensabile garantire:
 - a. Un approccio uguale per tutte e tutti
 - b. Strumenti flessibili
 - c. Metodi didattici rigidi
 - d. Una formazione basata sulle esigenze della formatrice o del formatore
4. Cosa dovrebbe fare una formatrice o un formatore, una o un insegnante o una o un consulente di orientamento per aiutare le e i discenti adulti ad aumentare la propria autoefficacia e, di conseguenza, la propria motivazione?



- a. Fornire feedback accurati
 - b. Sottovalutare i successi
 - c. Sopravvalutare i fallimenti
 - d. Fornire feedback generici
5. Cosa NON dovrebbe fare una formatrice o un formatore, una o un insegnante o una o un consulente di orientamento per aiutare le e i discenti adulti ad aumentare la propria autoefficacia e, di conseguenza, la propria motivazione?
- a. Aiutare le e i discenti a monitorare il proprio progresso
 - b. Permettere alle e ai discenti di sviluppare il controllo e l'autonomia
 - c. Definire gli obiettivi di un'altra persona
 - d. Fare riferimento alla vita reale della persona
6. Cos'è una "Tecnica di apprendimento attivo"?
- a. Un metodo di apprendimento dove la o il discente riceve informazioni da una formatrice o un formatore e ne internalizza il contenuto passivamente
 - b. Uno stile di apprendimento incentrato sulla figura dell'insegnante
 - c. Una tipologia di apprendimento generata dall'insegnante e assorbita dalla o dal discente
 - d. Una tecnica incentrata sul coinvolgimento delle e dei discenti nel proprio processo di apprendimento
7. Cosa si intende per "Apprendimento attraverso la narrazione"?
- a. Una tecnica per trasferire alle e ai discenti adulti il controllo sul processo di apprendimento e promuovere la loro indipendenza
 - b. Una tecnica che evidenzia il ruolo della narrazione nell'apprendimento individuale e facilita la comprensione dei comportamenti delle persone
 - c. Un metodo per tenere una lezione
 - d. Un gioco di ruolo



-
8. Qual è lo scopo del “Colloquio Motivazionale”?
- a. Fare cambiare idea alle persone
 - b. Ridurre le ambivalenze motivando le persone a operare un cambiamento positivo a livello comportamentale
 - c. Spingere le persone ad accettarsi e a rimanere nella propria situazione attuale
 - d. Ingannare le persone, convincendole a fare ciò che non vogliono fare
9. Qual è il concetto fondamentale del Colloquio Motivazionale?
- a. Negazione
 - b. Giudizio avventato
 - c. Ascolto riflessivo
 - d. Domande a risposta chiusa
10. Quale delle seguenti frasi contiene un esempio di *change talk*?
- a. Non è così semplice impararlo
 - b. Non è semplice al punto da permettermi di impararlo
 - c. Non posso impararlo perché non è abbastanza semplice
 - d. Mi piacerebbe impararlo, ma non è così semplice



MODULO 5: RISORSE UTILI

INTRODUZIONE

Secondo l'andragogia, la teoria del cambiamento sociale e dell'apprendimento trasformativo, il ruolo delle educatrici e degli educatori nell'istruzione degli adulti consiste nel realizzare un cambiamento positivo attraverso il coordinamento delle procedure di apprendimento in modo tale da permettere alle e ai discenti di superare determinate false credenze sviluppate a causa del condizionamento sociale, dell'ambiente di lavoro in cui operano e del modo in cui hanno appreso le loro conoscenze. Lo scopo di una educatrice e di un educatore non si riduce al semplice trasferimento di conoscenze ma implica l'impegno nell'incoraggiare le e i discenti ad ampliare e ad approfondire le proprie conoscenze autonomamente. Inoltre, mirano a facilitare il processo di apprendimento. È compito di una educatrice e un educatore guidare, stimolare, coordinare e supportare le e i discenti nel corso del processo di apprendimento, fornendo loro consigli, sostenendo l'acquisizione di nuove conoscenze, cooperando creativamente e interagendo regolarmente con loro al fine di fornire loro nuovi stimoli. Inoltre, le educatrici e gli educatori dedicano del tempo alla discussione, risoluzione di problemi, formulazione di domande e condivisione di dubbi in merito a specifici argomenti.

Il ruolo delle educatrici e degli educatori è, dunque, poliedrico (assumendo anche il ruolo di Esperto, Sostenitore, Coach, Facilitatore, Valutatore, Modello di Comportamento), nonché significativo nel determinare il futuro delle e dei discenti. Pertanto, il presente Modulo, offrirà utili linee guida rivolte alle educatrici e agli educatori nell'istruzione degli adulti, fornendo risorse e attività da svolgere in fase di formazione.



FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Questo modulo mira a fornire risorse utili alle educatrici e agli educatori degli adulti e alle professioniste e ai professionisti dell'orientamento professionale che lavorano con adulti bisognosi di migliorare le proprie competenze. Il Modulo intende contribuire alla facilitazione del Toolkit, da cui provengono le informazioni indispensabili e le risorse aggiuntive presentate in questo modulo, al fine di supportare adeguatamente le e i professionisti a raggiungere il loro obiettivo: creare dei percorsi per migliorare le competenze delle e dei discenti adulti.

Le risorse utili fornite riguardano:

- La creazione di uno spazio di apprendimento appropriato.
- L'impiego di risorse utili nell'ambito della ricerca di lavoro per le e i discenti adulti
- Le modalità per creare il portfolio delle e dei discenti adulti

Con gli opportuni strumenti informativi, le educatrici e gli educatori degli adulti, unitamente alle professioniste e ai professionisti dell'orientamento professionale, saranno in grado di disporre di una varietà di risorse utili per offrire il proprio supporto alle e ai discenti adulti allo scopo di migliorare la loro occupabilità o di garantire loro un futuro migliore.

CREARE UNO SPAZIO DI APPRENDIMENTO APPROPRIATO

La creazione di uno spazio di apprendimento appropriato è molto importante poiché stimola la creatività e favorisce la libertà di espressione. La libertà di espressione, a sua volta, permette all'educatrice o all'educatore di raccogliere un vasto numero di informazioni riguardo alle e ai partecipanti e di aiutarli individualmente nei loro rispettivi percorsi professionali.

Quando ci si prepara a tenere un corso occorre tenere a mente alcuni aspetti, come ad esempio:

- Conoscere le e i propri discenti:
 - Cosa sai sul loro conto?



- Perché frequentano il corso?
 - Quali sono le loro principali difficoltà?
 - Quali aspettative potrebbero nutrire in merito al corso?
 - Quali potrebbero essere le loro preoccupazione?
-
- Può risultare piuttosto difficile astenersi dall'effettuare una pianificazione basata sulle proprie conoscenze e su ciò che si considera soggettivamente rilevante. Pertanto, si suggerisce di mettersi costantemente in discussione nel corso della fase di preparazione, chiedendosi: perché intendo affrontare questo argomento? Qual è la sua utilità per le e i discenti? In che modo riusciranno ad applicare queste informazioni nelle loro vite? Perché questo metodo è migliore rispetto ad altri per trasmettere questi contenuti? In che modo posso sfruttare l'esperienza della o del discente?
 - Quando si pianificano i contenuti di un corso di formazione è importante dedicare del tempo all'impiego pratico delle informazioni offerte dalle e dai discenti. Ad esempio, piuttosto che ricorrere ad esempi preparati in precedenza, è possibile collaborare con loro durante il corso alla creazione di nuovi esempi.
 - Non concentrarsi soltanto sui contenuti da proporre durante il corso, ma considerare anche in che modo assumere altri ruoli per supportare il processo di apprendimento delle e dei discenti.

Come creare uno spazio di apprendimento:

Lo scopo consiste nel creare uno spazio che promuova l'apprendimento e crei delle dinamiche di gruppo positive e che permetta alle e ai discenti di sentirsi al sicuro. Gli aspetti direttamente connessi allo spazio fisico in cui ha luogo il corso spesso sfuggono al controllo dalla formatrice o dal formatore, come la temperatura della stanza, i relativi difetti di progettazione o strutturali, ecc., tuttavia è suo compito occuparsene. Le e i discenti, d'altra parte, non si interrogano troppo approfonditamente sull'origine di eventuali problemi, tendendo ad attribuirli direttamente in modo più o meno consapevole alla formatrice o al formatore. Pertanto è fondamentale che la formatrice o il formatore presti attenzione all'organizzazione dello spazio in cui tenere il corso, controlli se le attrezzature necessarie sono disponibili e funzionanti e stia attento ad altri aspetti che potrebbero influenzare l'efficacia dell'insegnamento.

Esempi di aspetti fisici che possono avere un impatto negativo:

- La mancanza di ventilazione in classe o la temperatura troppo fredda.



- La stanchezza delle e dei discenti a causa di lezioni troppo intense o della mancanza di pause.
- La disposizione dei mobili ostacola la comunicazione tra le e i discenti.
- L'utilizzo dei cellulari disturba il flusso di apprendimento ed è fonte di distrazione.
- Le/i discenti entrano ed escono frequentemente dalla classe.
- Il gruppo è troppo numeroso.

In modo analogo, se il corso si tiene online possono emergere alcuni aspetti negativi capaci di influenzare l'efficacia dell'insegnamento.

Esempi di aspetti che riguardano la conduzione del corso online che possono avere un impatto negativo:

- Scarsa connessione Internet
- la formatrice o il formatore non è in grado di gestire l'ambiente online (disattivare il microfono o la videocamera quando necessario)
- La lezione diventa noiosa poiché la sola persona a parlare è la formatrice o il formatore
- La piattaforma o lo strumento utilizzato per il meeting online non è efficace
- La formatrice o il formatore non è in grado di creare delle attività interattive in un ambiente online

Avviare il corso:

Generalmente, la fase iniziale con un nuovo gruppo determinerà in gran parte il clima in classe nel corso dell'intera formazione. In questa fase la formatrice o il formatore dovrebbe cercare di:

- Incoraggiare le e i discenti a conoscersi e promuovere una comunicazione efficace tra loro.
- Trovare un equilibrio tra le aspettative delle e dei discenti, i requisiti e i contenuti stabiliti dalla formatrice o dal formatore e il programma.
- Ottenere alcune informazioni generali riguardanti le e i discenti che potranno rivelarsi utili nel corso della formazione

Un ottimo modo per iniziare un corso consiste nel proporre delle attività rompighiaccio. In questo modo sarà possibile non solo favorire un clima piacevole, positivo e rilassante per le e i partecipanti ma anche approfondire la loro conoscenza e ottenere informazioni sul loro



background. Maggiore è la conoscenza della formatrice o del formatore del background delle e dei partecipanti, dei loro punti di forza e debolezza, migliori saranno le possibilità di aiutarli e indirizzarli verso un futuro migliore.

I vantaggi delle attività rompighiaccio

- Si tratta di attività pensate proprio per facilitare le presentazioni e l'inserimento di nuovi membri del gruppo che favoriscono in modo informale la reciproca conoscenza tra le e i partecipanti e contribuiscono a creare un clima rilassato e privo di tensioni.
- Rendono più divertenti e interessanti gli incontri settimanali.
- Consentono alle e ai partecipanti di rilassarsi e di conoscersi con maggiore facilità e più rapidamente.
- Stimolano e aumentano la partecipazione del gruppo, indipendentemente dal background dei singoli membri.

Segue l'elenco di alcune delle migliori attività rompighiaccio da svolgere con discenti adulti

Due verità e una bugia. (svolgibile sia in incontri in presenza sia online)

Questa attività si adatta bene a qualsiasi gruppo, sia in quelli composti da membri che si conoscono già sia in quelli i cui membri non si conoscono ancora. La formatrice o il formatore invita le e i partecipanti a pensare a due fatti veri che li riguardano e a inventarne un terzo falso ma plausibile. Successivamente, chiede loro di scriverli in modo tale da non temere di dimenticarli quando verrà loro chiesto di comunicarli. Quando a turno i fatti verranno raccontati, le e gli altri partecipanti dovranno cercare di individuare quello falso.

Preferiresti ... (svolgibile sia in incontri in presenza sia online)

La formatrice o il formatore prepara prima della sessione almeno 10 domande difficili da rispondere che cominciano con il chiedere "Preferiresti ...". Successivamente, lei o lui divide la classe utilizzando una striscia di nastro adesivo e informa le e i partecipanti che dovranno stare nella parte della classe corrispondente alla loro risposta. Se la sessione viene svolta online le e i partecipanti possono semplicemente condividere le loro risposte oppure esprimere il proprio voto online su Zoom.



Ad esempio: la domanda potrebbe essere la seguente “Preferiresti A) cenare in un ristorante di lusso tutte le sere oppure B) non dovere mai fare il bucato?” Le e i partecipanti dovranno quindi spostarsi nel lato della stanza corrispondente alla loro risposta.

L'importante è non fornire nessun genere di ulteriore informazione. Ad esempio, qualcuno potrebbe chiedere: “le cene sarebbero gratis o dovrei pagare io ogni sera?”

Il motivo per cui questo gioco risulta essere estremamente interessante consiste nella possibilità di comprendere il modo unico e personale in cui le e i partecipanti ragionano. Dopo avere fatto la propria scelta, la formatrice o il formatore può chiedere loro di motivare la propria risposta.

Se potessi tornare indietro (svolgibile sia in incontri in presenza sia online)

Chiunque nella propria vita ha sperato almeno una volta di tornare indietro e percorrere un percorso diverso e qualche volta esprimere ad alta voce questo desiderio può avere un effetto calmante oppure stimolante. È probabile che questa attività permetta ad alcune o alcuni partecipanti di comprendere di non essere i soli a sentirsi in un certo modo e di ispirarsi e supportarsi a vicenda. La formatrice o il formatore deve essere prudente nel ricorrere a questa attività, poiché il tema delle scelte di vita può dimostrarsi particolarmente intenso da trattare per le persone, le quali possono sentirsi a disagio nel condividere le proprie riflessioni personali con persone estranee.

È possibile adottare un approccio meno diretto e domandare al gruppo di immaginare qualcosa che vorrebbero sperimentare una o due volte nella vita, invece di chiedere loro di pensare a un percorso completamente diverso della loro vita. Magari qualcuno ha sempre desiderato di guidare una macchina da corsa, allenare un delfino, sfilare su una passerella oppure cucinare la torta più grande del mondo.

La prima o la peggiore esperienza lavorativa (svolgibile sia in incontri in presenza sia online)

Anche questa attività può rivelarsi molto interessante e divertente. Qualunque attività che permetta alle persone di condividere storie o ricordi consentirà alle persone di abbattere i muri e potersi conoscere. In questo caso, ci si concentra principalmente sulle esperienze professionali delle persone. Chiedendo a ciascun membro del gruppo di pensare al proprio primo impiego o a quello peggiore (o a entrambe le cose) li si incoraggerà a condividere delle prospettive con il resto del gruppo a cui è possibile che gli altri membri non abbiano mai pensato prima.



La prospettiva è una componente importante in un contesto di lavoro, poiché contribuisce alla promozione della diversità e dell'inclusione. La formatrice o il formatore deve prestare attenzione a non costringere nessuno a rivelare delle informazioni personali o sensibili, cercando invece di incoraggiarli a condividere le lezioni che hanno potuto apprendere attraverso le proprie esperienze, in particolare se queste possono essere utili, divertenti o una fonte di ispirazione per gli altri.

RISORSE E STRUMENTI UTILI

- <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- <https://www.quizbreaker.com/virtual-team-building-activities#top-21-most-fun-virtual-team-building-activities>
- <https://funattic.com/icebreaker-games-for-adults/>
- <https://www.thoughtco.com/classroom-icebreaker-31410>

La pandemia di Covid-19 ha dimostrato che nulla può essere dato per scontato. La formatrice o il formatore potrebbe dovere svolgere alcune sessioni online, pertanto è utile disporre di un elenco di strumenti collaborativi da potere utilizzare in questi casi. I seguenti strumenti sono disponibili online e utilizzabili gratuitamente:

Miro

Miro non è una semplice lavagna digitale gratuita. Infatti, si tratta di un ottimo strumento in cui organizzare attività di brainstorming, lezioni, flussi di lavoro agili, videochat e tanto altro ancora. Miro consente di scegliere tra una vasta moltitudine di layout al fine di soddisfare le esigenze e le preferenze di qualsiasi gruppo.



Visita il sito Internet ufficiale di Miro cliccando [qui](#).

Google Meet

Google Meet è un servizio di comunicazione video sviluppato da Google. Chiunque in possesso di un account Google è in grado di avviare una riunione online in cui possono partecipare fino a 100 persone per un massimo di 60 minuti.

Visita il sito Internet ufficiale di Google Meet cliccando [qui](#).

EdApp

EdApp è una LMS mobile progettata per adeguarsi alle abitudini digitali moderne, offrendo opportunità di microlearning più coinvolgenti ed efficaci direttamente alle e ai discenti. EdApp vanta delle caratteristiche all'avanguardia supportate dalla scienza, come elementi propri della ludicizzazione e della ripetizione dilazionata.

Visita il sito Internet ufficiale di EdApp cliccando [qui](#).

Alla luce di quanto discusso fino ad ora, può essere utile per la formatrice o il formatore creare dei workshop strutturati. Tali workshop rappresentano delle riunioni personalizzate, solitamente della durata di due ore, che possono contribuire al raggiungimento di diversi obiettivi.

Come strutturare un workshop:

1. Offrire una panoramica: in questa fase si utilizzano le attività rompighiaccio, i membri del gruppo iniziano a conoscersi e si crea un clima confortevole. Tutto ciò contribuisce alla creazione di un ambiente sicuro.
2. Definire l'obiettivo: in questo genere di workshop lo scopo consiste nell'individuare le conoscenze, le competenze e il background delle e dei discenti adulti.
3. Stabilire chi invitare: il pubblico di riferimento è composto da adulti che necessitano di migliorare le proprie competenze. Questo gruppo di adulti può



- essere coinvolto in molteplici modi (comunicazioni telefoniche, e-mail, incontri in presenza, ecc.).
4. Elencare i risultati tangibili: attraverso le attività, i giochi e le comunicazioni che hanno luogo in questo genere di workshop è possibile effettuare una valutazione delle competenze delle e dei discenti adulti e riportarle in un elenco.
 5. Stabilire dove e quando: possono essere organizzati degli incontri online o in presenza (al parco, in ufficio, in una sala conferenze, ecc.).
 6. Procedere a ritroso per elaborare un programma: si immagina il risultato e si cerca di strutturare le attività al fine di raggiungerlo.
 7. Descrivere le attività in ogni sessione: ogni sessione dovrebbe includere un'attività diversa, ad esempio, le sessioni potrebbero essere così divise: introduzione, visualizzazione, attività interattive (come il test di valutazione del pensiero critico, presentazione di scenari, ecc.), discussioni aperte e conclusioni.
 8. Utilizzare attività che prevedono l'improvvisazione: le attività che sfruttano l'improvvisazione sono utili per favorire la collaborazione tra i membri di un gruppo. Ad esempio, si potrebbe cercare di creare collettivamente una storia. Le e i partecipanti si siedono in cerchio (se il workshop è tenuto in presenza) oppure vengono divisi in stanze online. La formatrice o il formatore presenta al gruppo di partecipanti il titolo della storia, ad esempio "Il giorno più bello della mia vita". La storia viene narrata, una parola alla volta, da tutti i membri del gruppo. È importante ricordare alle e ai partecipanti che la storia deve avere senso, pertanto, devono impegnarsi nella creazione di frasi, senza cedere alla tentazione di dire delle parole al solo fine di divertire il gruppo. Tutti devono collaborare e cercare di creare un testo coerente.
 9. Dedicare del tempo al brainstorming: tutte e tutti devono sentirsi liberi di parlare e partecipare facendo attenzione a non interrompere o scoraggiare gli altri.
 10. Proporre nuove idee.
 11. Condividere idee.
 12. Delegare quando necessario.
 13. Produrre delle slide: la presentazione di slide spesso facilita la comprensione dei compiti da svolgere e migliora la concentrazione delle e dei partecipanti.



14. Fare attenzione al tempo: i workshop che hanno una durata superiore alle 2 ore tendono a essere noiosi e le e i partecipanti potrebbero perdere interesse a seguire le sessioni.

15. Debriefing

Esempi di attività interattive:

- La sezione del questionario relativa al test di valutazione del pensiero critico può essere utilizzata come attività interattiva durante il workshop.
- L'analisi di scenari realistici può facilitare la partecipazione e l'interazione tra le e i partecipanti, oltre a favorire la comprensione del loro modo di pensare e agire in simili circostanze

Le discussioni aperte permettono alle e ai partecipanti al workshop di sentirsi a proprio agio nel condividere maggiori informazioni. Le e i partecipanti dovrebbero essere invitati a rispettare alcune semplici regole nel corso di queste discussioni:

- Prestare attenzione a tutte le persone presenti, ascoltando tutte e tutti senza esprimere giudizi.
- Cercare di non interrompere. Se si avverte l'esigenza di farlo, è opportuno cercare di dimostrarsi empatici.
- Se non si riesce a comprendere pienamente ciò che qualcuno sta dicendo, occorre chiedere a questa persona dei chiarimenti.
- Nel caso in cui vengano richiesti dei chiarimenti è importante cercare di esprimersi nel modo più chiaro e specifico possibile.
- Attendere 5 secondi prima di rispondere.

Indeed Worldwide

(<https://www.indeed.com/worldwide>)

Indeed è il sito Internet numero #1 al mondo per la ricerca di lavoro con più di 250 milioni di visitatrici e visitatori ogni mese. Indeed mette al primo posto le e gli utenti in cerca di lavoro e consente loro di accedere a offerte di lavoro, pubblicare curriculum ed eseguire ricerche sulle aziende, gratuitamente. Permette anche di effettuare dei confronti tra i salari offerti relativi a una determinata professione e di individuare le aziende in oltre 60 paesi in tutto il mondo. La



ricerca per parola chiave è molto semplice e facile da utilizzare e, una volta inserita la parola chiave, è possibile ricevere dei suggerimenti di lavoro che è possibile esplorare ulteriormente.

CareerBuilder International

(<https://www.careerbuilder.com/>)

CareerBuilder International mira a fornire gli strumenti necessari non solo per trovare un lavoro ma anche per sviluppare una carriera. Le persone in cerca di lavoro possono caricare il proprio CV e inserire le proprie informazioni e preferenze e CareerBuilder procede con l'inviare delle offerte di lavoro consigliate. È possibile anche fare dei confronti tra i diversi salari offerti a livello internazionale, vedendo il modo in cui diverse professioni vengono retribuite in diverse città nel mondo (Canada, Francia, Germania, Grecia, India, Svezia, Regno Unito, Vietnam).

Careerjet

(<https://www.careerjet.com/>)

Permette di accedere a un ampio database in cui viene effettuata una selezione delle numerose offerte di lavoro disponibili su Internet collegandosi alle liste di offerte provenienti da siti di annunci, agenzia di collocamento e grandi siti specializzati nelle assunzioni. Servendosi di una interfaccia veloce e molto facile da usare, le e gli utenti possono esplorare autonomamente questo database ed evitare di dovere visitare ciascun sito singolarmente. La rete del motore di ricerca di lavoro di Careerjet include oltre 90 paesi, con interfacce separate tradotte in 28 lingue.

EURES

(<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>)

Lanciata nel 1994, EURES è una rete di cooperazione europea di servizi di collocamento, progettata al fine di facilitare la libera circolazione delle lavoratrici e dei lavoratori. La rete si è sempre impegnata per garantire che tutte le cittadine e tutti i cittadini europei possano beneficiare delle stesse opportunità, nonostante le barriere linguistiche, le differenze culturali, le difficoltà burocratiche, le diverse leggi in materia di occupazione e la mancanza del riconoscimento dei titoli di studio tra i vari paesi dell'Europa.

Eurojobs.com

(<https://eurojobs.com/>)



Eurojobs.com è il più grande sito di ricerca di lavoro rivolto a chiunque cerchi un'occupazione in Europa (cittadine e cittadini europei o chiunque desideri trasferirsi dall'estero per realizzare la propria carriera in Europa). Il sito Eurojobs.com comprende un blog in cui vengono pubblicati annunci aggiornati e pertinenti per le e gli utenti intenzionati a lavorare in Europa, nonché un elenco di aziende.

Aree servite: Regno Unito, Europa



COME PREPARARE IL PORTFOLIO E IL CV

Come preparare un portfolio:

Il portfolio è un ottimo strumento per dimostrare le competenze che si desiderano evidenziare nel proprio curriculum o durante un colloquio. Durante la fase di ricerca di un lavoro, la possibilità di disporre di un proprio portfolio consente di dimostrare i lavori svolti alle potenziali datrici e ai potenziali datori di lavoro, raccogliendo le prove delle proprie capacità e competenze. Pertanto, è di cruciale importanza per una educatrice o un educatore degli adulti aiutare le e i propri discenti nella preparazione del loro portfolio.

Il portfolio può rappresentare:

- un valido strumento per aiutare le e i discenti adulti a scoprire chi sono e a esprimere la propria esperienza;
- una raccolta dinamica di materiali od opere che sintetizzano, documentano ed evidenziano i punti di forza delle e dei discenti adulti, ciò che hanno fatto e ciò che sperano di fare;
- la “prova” delle loro potenzialità.

Viene riportata di seguito una tabella in cui vengono indicati i passaggi consigliati per la creazione di un portfolio. L'educatrice o l'educatore deve essere in grado di supportare le e i discenti in ogni fase e stimolare il più possibile la creatività.

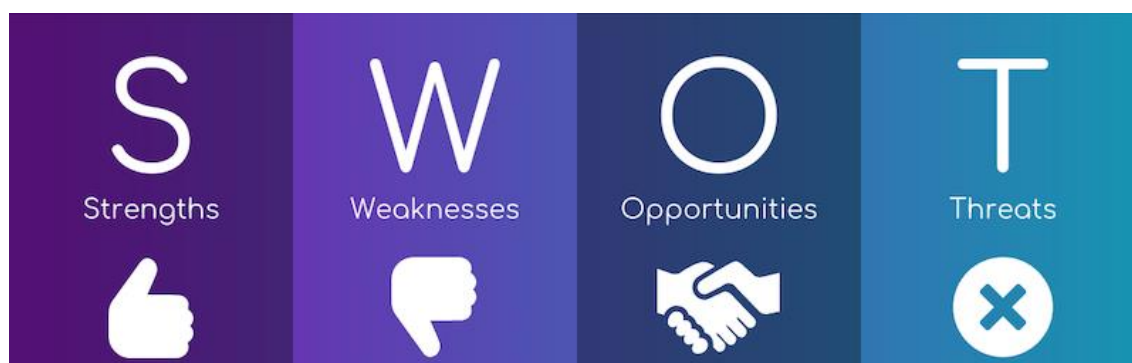
Auto-analisi	<ul style="list-style-type: none"> • Eseguire un'analisi SWOT su se stessi. Si tratta di una fase auto-esplorativa che permette di definire e organizzare i futuri obiettivi professionali.
Definizione degli obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Definire la meta verso cui si è diretti.
Ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare le competenze necessarie.
Processo decisionale	<ul style="list-style-type: none"> • Decidere qual è il modo migliore per raggiungere i propri obiettivi in base alle proprie esigenze.
Pianificazione delle azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Definire passi specifici da compiere per raggiungere i propri obiettivi.
Risorse necessarie	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare le risorse necessarie (tempo, budget, ecc.) per potere attuare le azioni pianificate.



Tappe e scadenze	<ul style="list-style-type: none"> Preparare una tabella di marcia, individuare le tappe fondamentali e le principali scadenze entro cui attuare le azioni previste (permette di seguire fedelmente tutte le fasi del proprio piano).
Attuazione	<ul style="list-style-type: none"> Consiste nella fase pratica di attuazione e potrebbe essere necessario richiedere del supporto esterno.
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornare regolarmente il proprio piano, tenendo traccia dei successi ottenuti. Potrebbe comportare l'adozione di possibili misure correttive.
Festeggiare il successo	<ul style="list-style-type: none"> Celebrare i progressi compiuti e i traguardi raggiunti. Ciò contribuirà ad aumentare la propria motivazione.

Per quanto riguarda la fase di auto-analisi, un ottimo modo per effettuarla consiste nel condurre un'analisi SWOT su se stessi. Tale analisi si rivela utile per le persone che intendono perseguire degli obiettivi professionali, poiché offre informazioni sui loro punti di forza e debolezza, definendo le difficoltà e le opportunità presenti e future.

Guida all'analisi SWOT:



Innanzitutto occorre cominciare con la definizione dei propri punti di forza, ovvero quelle caratteristiche o competenze che contraddistinguono la propria personalità. Bisogna, dunque, domandarsi:

- Per che genere di cose dimostro una naturale predisposizione?
- Quali competenze mi sono impegnata/o a sviluppare?
- Quali sono i miei talenti o doni naturali?
- Di quale mio successo vado fiera/o?

Il passo successivo consiste nel riflettere sulle debolezze, ovvero le aree in cui occorre migliorarsi. Le domande da porsi, in questo caso, sono le seguenti:



- Quali sono le mie cattive abitudini professionali?
- C'è qualche aspetto a livello di istruzione o formazione che dovrei migliorare?
- Quali debolezze le altre persone riconoscono in me?

Per quanto concerne la sezione dedicata alle opportunità, bisogna concentrarsi sui fattori esterni che è possibile sfruttare a proprio vantaggio per ottenere una promozione, trovare un nuovo lavoro oppure stabilire una direzione professionale. Occorre porsi, a tal fine, le seguenti domande:

- Qual è la situazione economica?
- Il settore in cui opero sta sviluppandosi?
- Sono state introdotte nuove tecnologie nel mio settore?

Infine, bisogna individuare le possibili sfide in cui ci si potrebbe imbattere nel proprio percorso di crescita professionale. Questa parte si riferisce a quei fattori esterni che potrebbero ostacolare il raggiungimento dei propri obiettivi. È necessario porsi le seguenti domande:

- Il mio settore si sta contraendo o sta cambiando direzione?
- Vi è una grande competizione per la tipologia di lavori per cui posso candidarmi?
- Qual è il fattore di rischio esterno più pericoloso per i miei obiettivi?

Inoltre, per preparare un portfolio efficace è possibile consultare le seguenti risorse. Tali strumenti e risorse consentiranno di trasmettere una immagine più concisa delle caratteristiche e dei punti di forza delle e dei partecipanti definendo le loro competenze.

Lo strumento europeo di determinazione delle competenze – adattamento del progetto PATHWAYS

Lo strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di Paesi Terzi permette l'individuazione delle competenze delle persone rifugiate, migranti e delle cittadine e dei cittadini dei Paesi Terzi che vivono nell'Unione Europea. I servizi che assistono le cittadine e i cittadini dei Paesi Terzi possono utilizzare questo strumento in occasione dei colloqui per produrre un profilo delle loro competenze allo scopo di supportare un'ulteriore valutazione,



fornire una base su cui sviluppare l'offerta di orientamento, individuare le esigenze formative, supportare la ricerca di una occupazione e l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro.

Lo strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di Paesi Terzi è consultabile al seguente [indirizzo](#)

Europass cv

(https://cvbuilder.mobi/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=11609320484&utm_content=117011370145&utm_term=europass%20cv&gclid=CjwKCAjw7--KBhAMEiwAxfpkWCE7QggOH-_2_Q60agtTklsxR-f89v6mrFQHZGn49YxZxNfBGzuCVRoCVyoQAvD_BwE)

Le prime impressioni contano. Ecco perché è importante scegliere il modello più adatto di CV e crearne che si distingua dagli altri.

Quando si aiutano le e i discenti adulti nella preparazione dei loro CV o portfolio è importante ricordare loro di allegare una lettera di raccomandazione scritta dalla precedente datrice o dal precedente datore di lavoro.

Sviluppo delle competenze: Lo “Skills Health Check”

<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>

Questo strumento si dimostra molto utile per le e i discenti adulti poiché permette loro di comprendere di quali competenze sono attualmente in possesso e di individuare i loro punti di forza. Devono solo rispondere ad alcune domande sulla loro esperienza e sulle loro conoscenze. Al termine del quiz, otterranno un rapporto che consentirà loro di esplorare i ruoli che potrebbero ricoprire. Grazie a questi risultati, le e i discenti potranno candidarsi per le offerte di lavoro più adatte a loro.

WorkStyle – Test della personalità

Obiettivo: comprendere gli stili di lavoro unici delle persone nel proprio gruppo

Partecipanti: non vi è alcun limite nel numero di partecipanti

Durata: circa 60 minuti

Livello di difficoltà: facile da svolgere autonomamente

WorkStyle ha creato un'attività di team-building unica nel suo genere che aiuta i gruppi di persone a comprendere in che modo potere lavorare meglio insieme. Ogni persona registra il



proprio profilo e può svolgere fino a 6 test della personalità da aggiungere al proprio rapporto. Possono anche compilare le sezioni sulle proprie preferenze in materia di condizioni di lavoro ottimali e mostrare in quali lavorano meglio.

Consulta il sito Internet ufficiale di [WorkStyle](#)

Cedefop

Il Cedefop è una delle agenzie decentrate dell'UE. Costituito nel 1975 e con sede in Grecia dal 1995, il Cedefop svolge un'attività funzionale alla definizione delle politiche europee in materia di istruzione e formazione professionale (IFP) e contribuisce alla loro attuazione. L'agenzia coadiuva la Commissione europea, gli Stati membri dell'UE e le parti sociali nell'elaborazione di politiche europee nel campo dell'IFP.

Consulta il sito Internet ufficiale del [Cedefop](#)



CONCLUSIONI & RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Bibliografia delle letture di approfondimento:

- Building Adult Capabilities to Improve Child Outcomes: A Theory of Change
<https://developingchild.harvard.edu/resources/building-adult-capabilities-to-improve-child-outcomes-a-theory-of-change/>
- Building Core Capabilities for life: <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/03/Building-Core-Capabilities-for-Life.pdf>
- PATHWAYS: il Toolkit per le/i professioniste/i dell'istruzione degli adulti
http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Empowering adults through upskilling and reskilling pathways
https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf



MODULO 5 PROGRAMMA DELLA LEZIONE

Modulo: 5

Durata: 2 ore

Tema: Risorse utili

Numero di attività: 2

TEMA E OBIETTIVI DELLA LEZIONE

Struttura/attività:

Il presente Modulo offre una serie di link e attività utili e altre informazioni pratiche alle educatrici e agli educatori degli adulti sui seguenti temi:

- Creazione di uno spazio di apprendimento appropriato
- Strumenti e risorse utili nell'ambito della ricerca del lavoro, del riconoscimento e dello sviluppo delle competenze delle e dei discenti adulti
- Come preparare il portfolio e il CV delle e dei discenti adulti

Al fine di consolidare questi argomenti, vengono presentate altre due attività. La prima mira a individuare gli obiettivi delle e dei discenti, trasformandoli in percorsi professionali. La seconda mira a motivare le e i discenti a raggiungere i propri obiettivi per potere godere di un futuro migliore.

Obiettivi di apprendimento:

L'educatrice o l'educatore attraverso le risorse fornite potrà approfondire la sua conoscenza circa le responsabilità relative al suo ruolo e individuare le risorse necessarie per aiutare le sue e i suoi discenti.

Occorrente:

Carta, penne e volontà di apprendere!



MODULO 5: ATTIVITÀ

INTRODUZIONE

Secondo l'andragogia, la teoria del cambiamento sociale e dell'apprendimento trasformativo, il ruolo delle educatrici e degli educatori nell'istruzione degli adulti consiste nel realizzare un cambiamento positivo attraverso il coordinamento delle procedure di apprendimento in modo tale da permettere alle e ai discenti di superare determinate false credenze sviluppate a causa del condizionamento sociale, dell'ambiente di lavoro in cui operano e del modo in cui hanno appreso le loro conoscenze. Lo scopo di una educatrice e di un educatore non si riduce al semplice trasferimento di conoscenze ma implica l'impegno nell'incoraggiare le e i discenti ad ampliare e ad approfondire le proprie conoscenze autonomamente. Inoltre, mirano a facilitare il processo di apprendimento. È compito di una educatrice e di un educatore guidare, stimolare, coordinare e supportare le e i discenti nel corso del processo di apprendimento, fornendo loro consigli, sostenendo l'acquisizione di nuove conoscenze, cooperando creativamente e interagendo regolarmente con loro al fine di fornire loro nuovi stimoli. Inoltre, le educatrici e gli educatori dedicano del tempo alla discussione, risoluzione di problemi, formulazione di domande e condivisione di dubbi in merito a specifici argomenti.

Il ruolo delle educatrici e degli educatori è, dunque, poliedrico (assumendo anche il ruolo di Esperto, Sostenitore, Coach, Facilitatore, Valutatore, Modello di Comportamento), nonché significativo nel determinare il futuro delle e dei discenti. Pertanto, le attività presentate in questo documento supportano le finalità del Modulo e si presentano come utili risorse rivolte alle educatrici e agli educatori degli adulti.

FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Le attività intendono contribuire all'individuazione degli obiettivi di apprendimento e delle potenzialità delle e dei discenti, motivandoli a raggiungerli. Queste attività



comprendono alcuni link utili che l'educatrice o l'educatore può utilizzare durante lo svolgimento delle lezioni o dei workshop.



ATTIVITÀ

Attività
Attività 1.1- Individuazione delle potenzialità delle e dei discenti adulti
Attività 1.2- Motivazione ed empowerment_ Video motivanti

Attività 1.1	
Titolo:	Individuazione delle potenzialità delle e dei discenti adulti
Attuazione:	<p>Fase 1: innanzitutto, le e i partecipanti (le e i discenti adulti) devono munirsi di un foglio di carta e dividerlo in due colonne. Nella colonna di sinistra devono scrivere in altro "Risultati, nell'altra colonna invece "Competenze." La colonna dei risultati è rappresentata da una liste di ogni genere di creazione, prodotto o progetto realizzato nel mondo che ammirano particolarmente e che vorrebbero creare a loro volta. Può essere qualsiasi cosa a cui avrebbero voluto prendere parte, contribuire, fare in prima persona o anche solo comprendere.</p> <p>Fase 2: Le e i partecipanti impiegano 3 minuti per compilare la colonna sinistra. È opportuno informarli di non riflettere troppo e di scrivere semplicemente tutto ciò che viene loro in mente. Se non riescono a pensare a nessun risultato da inserire, l'educatrice o l'educatore deve offrire il proprio supporto. Ecco un elenco di domande che possono stimolare la riflessione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ C'è un opera che ammiri di qualcuno in particolare? ▪ Chi è il tuo idolo? (Bill Gates, JK Rowling...) Che lavoro fa questa persona? ▪ Cosa ti piace realizzare? ▪ Cosa ti piaceva fare da bambina/o?



- Quale scoperta degli ultimi 100 anni ti piacerebbe vorresti approfondire?

Outcomes	Skills/Competences
- Start a company	
- Publish a book/article	
- Sell socks	
- Give important speeches	
- Invest in startups	
- Use twitter, instagram etc.	
- Be a teacher	
- Create a website	
- Travel to the moon	
- Own a real estate company	
- Write a bestseller	
- Make furniture	
...	

Fase 3

Una volta scaduto il tempo (dopo 3 minuti), le e i partecipanti dovrebbero cerchiare 5 dei risultati inseriti che ritengono essere più stimolanti e interessanti.

Fase 4

Il passaggio successivo consiste nel concentrarsi sulla colonna di destra, ovvero sull'individuazione delle competenze da abbinare a questi risultati. Per ciascun risultato cerchiato, le e i partecipanti devono elencare le competenze necessarie per raggiungerlo.

Alcuni di essi richiederanno solo alcune competenze. Ad esempio, per scrivere un libro, può bastare fare riferimento alla creatività e alla capacità di scrittura. Tuttavia, per un risultato come "avviare la mia azienda" sono necessarie molteplici competenze che riguardano la leadership, la gestione aziendale, la gestione delle vendite, l'amministrazione finanziaria, il marketing, ecc. Nel caso in cui le e i partecipanti non fossero certi del termine tecnico appropriato per una specifica competenza, possono inserire il nome della competenza che più si avvicina a essa.

Quando compilano la seconda colonna, le e i partecipanti devono tracciare delle linee che partono da ciascun risultato cerchiato per congiungerlo alle corrispondenti competenze.

Ricorda: le competenze sono composte dall'insieme di conoscenze, abilità e atteggiamenti.

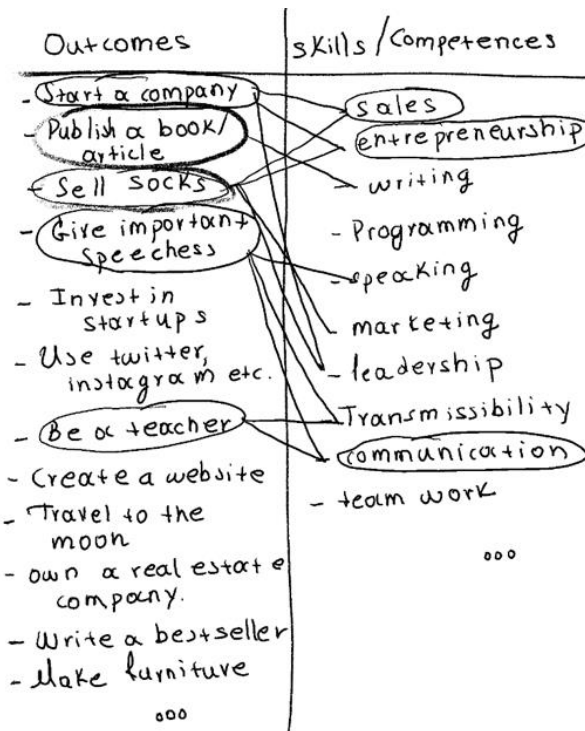


Fase 5

Dalla lista prodotta, bisogna ridurre il numero di competenze a 3 e cerciarle sulla base di alcuni criteri:

- quale competenze è emersa più spesso?
- quale competenza repute più stimolante? (valuta in base alle competenze che consideri più interessanti e adatte a te).
- quali competenze possono essere sviluppate? Puoi sempre imparare a sviluppare la tua capacità di leadership, ma occorre concentrarsi su qualcosa di più realistico nel breve periodo.

Le e i partecipanti non devono riflettere troppo sulle 3 competenze da scegliere. Basta che selezionino quelle che possono realisticamente sviluppare e aiutarli a ottenere il lavoro che desiderano (risultato).



Obiettivo:

Attraverso questa attività le e i discenti adulti saranno in grado di riconoscere le proprie competenze e obiettivi individuali nel loro percorso verso una maggiore occupabilità. Permetterà loro di comprendere il modo in cui intendono impiegare le proprie competenze nell'ambito professionale in cui intendono inserirsi in futuro. Successivamente, l'educatrice o l'educatore può utilizzare i risultati ottenuti tramite questa attività per aiutare le e i partecipanti a preparare il loro portfolio, fare una lista delle loro



	competenze e migliorare la loro occupabilità. Inoltre, l'educatrice o l'educatore potrà farsi una idea più chiara del percorso professionale più adatto per ciascun partecipante e delle loro aspettative professionali.
Competenze:	le competenze delle e dei discenti emergeranno attraverso lo svolgimento di questa attività. Una specifica competenza deve soddisfare diversi criteri prima di potere rappresentare la base su cui scegliere una determinata carriera. Questa attività consente di esplorare gli obiettivi e le potenzialità delle e dei discenti.
Durata:	10-25 minuti

Attività 1.2	
Titolo:	Motivazione ed empowerment_ Video motivanti
Attuazione:	<p>Questa attività aiuterà l'educatrice o l'educatore degli adulti a motivare le e i partecipanti a fare del proprio meglio e a non rinunciare mai ai propri obiettivi, procedendo nonostante tutte le avversità per ottenere ciò che desiderano nelle loro vite. I link riportati permettono di ascoltare dei discorsi motivazionali. L'educatrice o l'educatore può decidere di mostrare un video per ogni lezione.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=PkHCmoahPcY https://www.youtube.com/watch?v=CWpiCOmbVuY https://www.youtube.com/watch?v=Tuw8hxrFBH8 https://www.youtube.com/watch?v=LngxdiwFpno https://www.youtube.com/watch?v=qLdf3VYsgvg https://www.youtube.com/watch?v=W5tIGJwvmCQ</p> <p>Al termine della visione dei video può essere avviata una discussione.</p>
Obiettivo:	Molte persone si lasciano incoraggiare e ispirare ascoltando le storie narrate da persone che hanno affrontato situazioni simili e hanno avuto successo. Il sentimento di comunità e vicinanza a persone che si sono trovate nella medesimo o analoga situazione infonde loro coraggio per perseguire i propri obiettivi. Pertanto, questa attività richiede che l'educatrice o l'educatore presenti al gruppo di partecipanti qualcuno che possa ispirarli con il racconto della propria esperienza di successo.
Competenze:	N/A



Durata:

10 minuti per lezione (idealmente all'inizio o al termine di ciascuna sessione)

CONCLUSIONI & RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Queste attività rappresentano un ottimo modo per creare un ambiente di apprendimento positivo e promuovere una conoscenza più approfondita dei membri del gruppo. Inoltre, favoriscono l'instaurazione della relazione tra educatrice o educatore e discenti, diffondendo un senso di comunità che contribuisce ad aumentare la loro motivazione.

THE KEY TO
SUCCESS IS TO
START BEFORE
YOU ARE
READY

– Marie Forleo

FASHIONFYFAB.COM

BIBLIOGRAFIA DELLE LETTURE DI APPROFONDIMENTO

- PATHWAYS: il Toolkit per le/i professioniste/i dell'istruzione degli adulti http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf
- Tips to Engage and Inspire Adult Learners <https://elearningindustry.com/11-tips-engage-inspire-adult-learners>



MODULO 5 VALUTAZIONE (QUIZ)

Domande

1. Le attività rompighiaccio sono importanti per la creazione di uno spazio di apprendimento sicuro

e. VERO

f. FALSO

1. Durante l'attuazione di un workshop, nelle sessioni di brainstorming le interruzioni sono ammesse

a. VERO

b. FALSO

2. Quale delle seguenti non è una buona regola da seguire durante le discussioni aperte per le e i partecipanti a un workshop?

a. Prestare attenzione a tutte le persone presenti, ascoltando tutte e tutti senza esprimere giudizi

b. Nel caso in cui vengano richiesti dei chiarimenti bisogna ignorarli e proseguire con lo svolgimento del workshop

c. Cercare di non interrompere. Se si avverte l'esigenza di farlo, è opportuno cercare di dimostrarsi empatici

d. • Se non si riesce a comprendere pienamente ciò che qualcuno sta dicendo, occorre chiedere a questa persona dei chiarimenti

3. Il portfolio può rappresentare:



-
- a. Un valido strumento per aiutare le e i discenti adulti a scoprire chi sono e a esprimere la propria esperienza
 - b. Una raccolta dinamica di materiali od opere che sintetizzano, documentano ed evidenziano i punti di forza delle e dei discenti adulti, ciò che hanno fatto e ciò che sperano di fare
 - c. La “prova” delle loro potenzialità
 - d. Tutte le opzioni sono corrette
4. L'analisi SWOT è uno dei modi migliori per condurre l'auto-analisi
- a. VERO
 - b. FALSO



MODULO 6: METODOLOGIE E TECNICHE VOLTE ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE CONOSCENZE E DEGLI OBIETTIVI DI POTENZIAMENTO DELLE E DEI DISCENTI

INTRODUZIONE

La globalizzazione, i progressi tecnologici e i cambiamenti demografici stanno avendo un impatto profondo sul mondo del lavoro. Tali macro-tendenze riguardano il numero e la qualità dei posti di lavoro disponibili, il modo in cui ogni mansione viene svolta e le competenze necessarie per avere successo nel mercato del lavoro. Sebbene i tempi e la velocità di tali sviluppi presentino delle differenze a livello nazionale, appare probabile che il fabbisogno di competenze continuerà a cambiare, possibilmente a un ritmo molto accelerato nel corso dei prossimi decenni interessando paesi avanzati, emergenti e in via di sviluppo.

Sebbene tali cambiamenti riguardino tutta la popolazione attiva, gli adulti dotati di scarse competenze sono maggiormente esposti al rischio di un deterioramento delle loro prospettive professionali, dal momento che molti dei lavori tradizionalmente svolti da questa fascia della popolazione saranno soggetti a una progressiva automazione o delocalizzazione. Le ricerche condotte dall'OCSE dimostrano che le occupazioni che non richiedono competenze o percorsi di formazione specifici rischiano di essere affidate alle macchine. Allo stesso tempo, gli adulti dotati di scarse competenze hanno poche opportunità di migliorarsi attraverso percorsi di formazione. Molte persone si trovano intrappolate in questa situazione: svolgono lavori poco qualificati con opportunità di crescita e formazione limitate; inoltre, devono fare i conti con periodi di inattività frequenti o prolungati. Per rispondere alle difficoltà specifiche delle persone dotate di scarse competenze occorre quindi far sì che vadano avanti sul mercato del lavoro e possano accedere a posizioni migliori (OECD, 2019).

Le competenze costituiscono un volano per la competitività, l'innovazione e la crescita, Sono essenziali ai fini del benessere personale e realizzazione professionale. Questo è



il quadro in cui si inserisce il primo principio del pilastro europeo per i diritti sociali che afferma: “Ogni persona ha diritto a un’istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro”. Conoscenze, abilità e competenze vengono acquisite nel corso della vita, dalla nascita fino all’ultimo respiro: in famiglia, all’asilo, alle scuole dell’obbligo, nell’ambito della formazione professionale o universitaria, fino alle opportunità offerte dall’istruzione degli adulti in ogni sua forma.

Secondo l’agenda europea delle competenze, tali capacità portano direttamente a migliorare la propria occupabilità ed il proprio benessere. Con le competenze giuste, infatti, le persone possono accedere a lavori di qualità ed esprimere appieno il loro potenziale come cittadini fiduciosi e attenti. In un’economia globale in rapida crescita, le competenze determinano in gran parte la competitività e la capacità di innovazione. Sono un fattore di attrazione degli investimenti e alimentano il circolo virtuoso della creazione di posti di lavoro e della crescita. Sono essenziali per la coesione sociale (Commissione europea, 2019).

Il modulo 6 è dedicato alle tecniche e ai metodi per l’individuazione delle capacità delle persone adulte, nonché di obiettivi legati al loro potenziamento. Il corso segue la logica del Toolkit di PATHWAYS e mira a presentare a docenti e consulenti di orientamento delle indicazioni relative all’utilizzo di tali strumenti allo scopo di aiutare le e i discenti adulti.

In questo senso, si ispira al capitolo 2.2 del Toolkit relativo all’individuazione delle conoscenze e del *background* formativo delle e dei discenti adulti; a quello 2.3 relativo alle tecniche atte a individuare gli obiettivi e le prospettive; al capitolo 3.2 volto a individuare le potenzialità e al 3.3 in merito alla scelta delle prospettive future. Inoltre, si fonda anche su altre risorse, elencante nell’apposita sezione.

Il modulo è suddiviso nelle seguenti sezioni che possono essere utilizzate separatamente nel corso delle lezioni:

- Descrizione del modulo (il presente documento)
- Programma della lezione
- Attività/esercizi
- Valutazione



FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

L'obiettivo del modulo è quello di presentare alcuni metodi e tecniche volte a individuare le risorse e gli obiettivi di apprendimento delle e dei discenti adulti dotati di scarse competenze che costituiscono i beneficiari finali del progetto PATHWAYS. Tali tecniche saranno utilizzate dalle e dai docenti e consulenti di orientamento nel loro lavoro con questo particolare gruppo target.

Gli obiettivi di apprendimento di questo modulo sono:

- potenziare le competenze delle e dei docenti e consulenti di orientamento nell'ambito dell'individuazione delle competenze degli adulti dotati di scarse competenze;
- migliorare le competenze delle e dei docenti e consulenti di orientamento nell'ambito dell'individuazione degli obiettivi di apprendimento degli adulti dotati di scarse competenze;
- attirare l'interesse delle e dei docenti e consulenti di orientamento, nonché dei beneficiari finali, nei confronti dell'apprendimento permanente.

INDIVIDUAZIONE DELLE COMPETENZE E DEGLI OBIETTIVI DELLE E DEI DISCENTI ADULTI

Secondo il Cedefop (*European Centre for the Development of Vocational Training*) un approccio coordinato e coeso ai percorsi di potenziamento deve fondarsi sul concetto di opportunità e proporre attività formative adattabili e flessibili in linea con le esigenze individuali. Procedure di valutazione, un'offerta formativa dedicata e il riconoscimento e la convalida delle competenze costituiscono degli elementi essenziali. I percorsi di potenziamento che portano a seguire dei corsi universitari o altre attività di formazione, di solito, si basano sull'idea che tutto ciò che si apprende deve essere valorizzato, promosso e reso visibile. Di conseguenza, le e i discenti adulti possono avviare il loro processo di *empowerment* individuale intraprendendo un percorso di potenziamento scaturito dai loro bisogni specifici. Tale processo può avere una durata limitata (valutazione e convalida delle competenze e riconoscimento degli apprendimenti



pregressi) oppure essere legato alla professione svolta, essere inserito in percorsi di formazione intervallati da periodi di lavoro, oppure portare al conseguimento di una qualifica. Tali attività formative si fondano comunque sull'idea di *empowerment* personale e si inseriscono nel solco dell'apprendimento permanente.

Il percorso di potenziamento può cominciare con una valutazione delle competenze. L'esperienza ci dice che gli adulti dotati di scarse competenze sono tutto fuorché privi di capacità. Sebbene, infatti, non siano in possesso di qualifiche elementari, è probabile che abbiano acquisito altre importanti competenze nel corso delle loro vite, grazie ai lavori che hanno svolto. Persone inattive o da tempo disoccupate spesso svolgono lavori domestici o attività di volontariato che hanno costituito una fonte di insegnamento e di sviluppo di competenze. Le persone immigrate sono in possesso di un insieme di competenze estremamente preziose per il mercato del lavoro del paese ospitante. Soprattutto per questi ultimi l'individuazione di competenze acquisite in precedenza contribuisce ad aumentare l'impegno e la motivazione ad apprendere, e spiana la strada alla conquista di un impiego soddisfacente. Per alcune persone la scoperta e la maggiore consapevolezza delle proprie capacità costituisce comunque un risultato apprezzabile.

La valutazione delle competenze è la procedura mediante la quale i risultati di apprendimento vengono analizzati sulla base di precisi standard di riferimento. Tale processo può anche prendere il nome di revisione o profilazione delle competenze. Nel quadro dei percorsi di potenziamento, la valutazione delle competenze è incentrata sull'individuazione e la documentazione dell'apprendimento pregresso in ogni contesto (formale, non formale o informale) e di ogni possibile divario in rapporto al livello di competenze desiderato. Tale percorso può portare a una formazione mirata, ma può anche contribuire a potenziare l'occupabilità e favorire un avanzamento di carriera (una promozione o il passaggio a un altro ruolo professionale). Di conseguenza, è possibile avvalersi di diversi metodi e opportunità.

L'individuazione e la documentazione delle competenze è, inoltre, cruciale ai fini della progettazione di un percorso di formazione mirato che parta dalle competenze della persona. Così facendo, sarà possibile ridurre la lunghezza del percorso di formazione e aumentare l'efficienza del sistema, associandovi un percorso professionale adeguato. Può anche aiutare le persone a superare ostacoli contingenti quali



responsabilità familiari, impegni, costi, assenza del supporto della datrice o del datore di lavoro, difficoltà logistiche (Cedefop, 2020).

Il Toolkit di PATHWAYS presenta alcuni approcci e tecniche atte a individuare il background formativo degli adulti (in termini di talenti, competenze, conoscenze e capacità). I programmi delle lezioni e le attività che seguono descrivono approcci e tecniche da utilizzare, altri strumenti invece sono da considerarsi opzionali.

Una delle tecniche più utilizzate per individuare le competenze degli adulti prevede la somministrazione di un questionario che aiuta a rivelare le conoscenze, le competenze e le abilità di persone che necessitano di intraprendere un percorso di potenziamento. Il questionario riguarda diverse aree, quali profilo personale, formazione, studio, conoscenza delle lingue, periodi di studio all'estero, caratteristiche personali, competenze digitali, utilizzo di servizi online, percorsi di formazione informali, competenze e capacità necessarie, analisi della capacità di pensiero critico.

Fra gli altri approcci metodologici volti a individuare le competenze pregresse delle persone adulte vi sono i colloqui individuali. Attraverso tali colloqui le e i docenti degli adulti pongono delle domande atte a individuare le competenze e la storia delle e dei discenti.

Le e i consulenti possono anche servirsi di giochi. L'uso dei giochi nel processo di apprendimento presenta numerosi benefici. La ludicizzazione o *gamification* fa leva sulla naturale predisposizione delle persone a competere, raggiungere degli obiettivi, collaborare e compiere delle azioni solidali. I giochi compresi nel presente modulo aiutano a stimolare il pensiero critico degli adulti dotati di scarse competenze.

Un altro approccio utile consiste nel ricreare dei contesti di apprendimento informali mediante laboratori e tavole rotonde. I laboratori sono degli incontri personalizzati della durata di due ore che possono essere utilizzati allo scopo di raggiungere diversi obiettivi.

Quando gli adulti che hanno bisogno di intraprendere un percorso di potenziamento hanno bisogno di definire il loro percorso personale, devono comprendere appieno i loro obiettivi sia a livello personale che professionale. In questo modo è possibile raccogliere delle informazioni in merito alla strada da percorrere e alla lunghezza del percorso educativo. L'acquisizione di consapevolezza in merito alla direzione da



percorrere è essenziale sia per le e i discenti che per educatrici ed educatori. È una sorta di bussola che contribuisce a orientare il loro percorso. Inoltre, occorre avere una visione di se stessi nel mercato del lavoro per completare il quadro, fornendo a formatrici e formatori una mappa dettagliata dei desideri, delle aspettative e delle potenzialità in modo da poter raggiungere i traguardi attesi. È possibile ricorrere a diverse tecniche descritte all'interno del Toolkit allo scopo di supportare tale processo.

È importante distinguere fra scopi e obiettivi: lo scopo è un risultato astratto o a lungo termine, mentre il termine obiettivo è collegato a un traguardo misurabile, da raggiungere concretamente nel breve periodo.

Quando si lavora su tali aspetti, occorre tenere in considerazione l'importanza di alcune competenze trasversali, come la consapevolezza di sé. La consapevolezza di sé non è altro che la capacità di osservare e riconoscere le proprie sensazioni (Goleman, 1998). Le persone che hanno una buona consapevolezza di sé conoscono bene i propri valori e obiettivi, punti di forza e debolezze. Sanno cosa fare, cosa vogliono e come ottenerlo; implica il conoscere i propri punti di forza, le proprie potenzialità e la direzione in cui procedere.

Il processo di individuazione degli obiettivi prevede il ricorso a diverse tecniche e approcci. Certo, come detto in precedenza, anche le competenze trasversali di insegnanti e consulenti svolgono un ruolo importante, fra queste ricordiamo empatia e ascolto attivo. Possiamo servirci di alcuni approcci pratici per consentire agli adulti di individuare i loro obiettivi: creare un ambiente piacevole, lavorare sull'atteggiamento delle e degli insegnanti e scegliere delle figure di riferimento. In questo contesto ci si può servire di alcuni approcci non formali, come la creazione di mappe concettuali. L'uso di una mappa concettuale costituisce un ottimo modo per aiutare gli adulti a parlare di loro: i principali eventi della loro vita, le loro esperienze professionali o competenze. Un'altra tecnica potrebbe essere quella di riflettere sulle proprie competenze in relazione alla professione desiderata e stabilire, pianificare e monitorare scopi e obiettivi. È importante scegliere degli obiettivi importanti nel quadro di un percorso di potenziamento: più realistici saranno, maggiori saranno le possibilità di monitorarli e avere successo. L'adulto non è l'unica persona responsabile del processo, dal momento che la o il consulente di orientamento svolge un ruolo fondamentale in questo senso.



CONCLUSIONI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Grazie a questo modulo, insegnanti e consulenti acquisiranno delle importanti conoscenze e impareranno a servirsi degli strumenti pratici necessari per individuare le conoscenze pregresse delle e dei discenti adulti e stabilire degli obiettivi di crescita. In questo modo, puntiamo a facilitare il loro lavoro con il gruppo target del progetto PATHWAYS. Avranno a loro disposizione un programma della lezione, un insieme di attività/esercizi e strumenti di valutazione che potranno utilizzare in maniera indipendente o combinandoli altri materiali per lavorare con adulti dotati di scarse competenze.

- Erasmus+ project PATHWAYS (2021). PATHWAYS Toolkit for adult education
- European Commission (2019). Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults Taking stock of implementation measures
- OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)
- Cedefop (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults.



MODULO 6: PROGRAMMA DELLA LEZIONE

Modulo 6: metodologie e tecniche volte all'individuazione delle conoscenze e degli obiettivi di potenziamento delle e dei discenti

Durata: 65 min + tempo extra in base all'esercizio scelto

Tema: Individuazione delle abilità e delle competenze, nonché degli obiettivi di potenziamento

Numero di attività: 3

TEMA E OBIETTIVI DELLA LEZIONE

Struttura/attività:

Formatori e consulenti dovranno servirsi dei seguenti documenti per condurre la sessione:

1. Introduzione teorica al modulo 6 – spiegazione e discussione (45 minuti)
2. Istruzioni per svolgere le attività pratiche (variabili da 20 a 180 minuti)
3. Modello di valutazione al termine del percorso (20 minuti)

Durata totale del modulo: 65 min + tempo extra in base all'esercizio scelto



Obiettivi di apprendimento:

- Migliorare le competenze di insegnanti e consulenti che si occupano di istruzione degli adulti allo scopo di individuare i talenti, le capacità e le competenze degli adulti dotati di scarse competenze
- Potenziare le competenze di insegnanti e consulenti degli adulti relative all'individuazione di obiettivi di potenziamento
- Fornire degli esempi pratici di attività per l'individuazione di capacità e obiettivi degli adulti dotati di scarse competenze
- Accrescere l'interesse delle e degli insegnanti nei confronti dell'apprendimento permanente

Occorrente

- Fogli di carta
- Matite e penne
- Vecchi giornali, libri o riviste
- Forbici e colla
- Carta, cartoncino o altro materiale per incollare
- Dispensa relativa all'attività *Il mio progetto*



MODULO 6: ATTIVITÀ

INTRODUZIONE

Abbiamo selezionato tre attività da inserire nella sessione di presentazione del modulo 6 (legate agli esercizi riportati nel Toolkit) volte ad individuare gli obiettivi e le competenze degli adulti dotati di scarse competenze.

La prima attività incoraggerà il coinvolgimento del gruppo e aiuterà a creare una rappresentazione fisica degli obiettivi e delle idee dei partecipanti. La seconda aiuterà le e i partecipanti a scegliere il loro percorso professionale e offrirà loro delle indicazioni in merito a chi sono, aiutandoli a migliorare la loro situazione. Il terzo esercizio è rivolto a persone che intendono migliorare la loro condizione attuale. La o il consulente può servirsene per responsabilizzare le e i partecipanti e aiutarli a capire che possono farsi portatrici e portatori del cambiamento. È possibile cambiare la sequenza di svolgimento degli esercizi, in base alle proprie preferenze e al tempo a disposizione della o del consulente.



FINALITÀ E OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Gli scopi e gli obiettivi delle attività proposte sono:

- costruire una rappresentazione fisica degli obiettivi desiderati
- sfruttare gli obiettivi di apprendimento e le potenzialità degli adulti;
- aiutare le e i discenti adulti a pianificare il proprio percorso;
- responsabilizzare le e i partecipanti e aiutarli a comprendere che possono farsi portatrici e portatori del cambiamento

ACTIVITIES

Attività
Attività 1.1 Collage visuale – vision board
Attività 1.2 Mappa del percorso professionale
Attività 1.3 Il mio progetto

Attività 1.1	
Titolo	Collage visuale – vision board
Occorrente	<ul style="list-style-type: none"> - Fogli di carta - Matite e penne



	<ul style="list-style-type: none"> - Vecchi giornali, libri o riviste - Forbici e colla - Carta, cartoncino o altro materiale per incollare
Istruzioni	<p><u>Fase 1:</u></p> <p>Inizia chiedendo a ciascun partecipante di praticare un semplice esercizio di visualizzazione. Chiedi loro di concentrarsi su un obiettivo che vorrebbero raggiungere e di costruire un'idea visiva nella loro mente di come sarà per loro raggiungerlo. Chiedi di concentrarsi sulle immagini mentali che vengono in mente e su tutti i sentimenti che anticipano sul successo.</p> <p><u>Fase 2:</u></p> <p>Con queste immagini in mente, i partecipanti possono quindi sfogliare le vecchie riviste, libri o giornali per raccogliere immagini, parole e rappresentazioni visive di come potrebbe apparire la loro visualizzazione. Possono raccogliere tutte le immagini che vogliono.</p> <p><u>Fase 3:</u></p> <p>La parte divertente! I partecipanti possono ora iniziare a creare i propri collage. Una vision board è una cosa molto personale, quindi incoraggia i partecipanti a creare qualcosa che rappresenti loro e il loro obiettivo: non esiste un modo giusto o sbagliato per farlo. Le immagini finali che hanno scelto dovrebbero fargli venire in mente e ricordare la visualizzazione del loro obiettivo. Ci deve essere una forte connessione emotiva con la vision board per aiutarli a ricordare e motivarli verso ciò che stanno cercando di ottenere. Alla fine, ogni</p>



	partecipante può condividere la propria bacheca/board con il gruppo, se lo desidera.
Obiettivo:	Questo esercizio può essere molto divertente, incoraggiando anche il coinvolgimento del gruppo. Le vision board sono un ottimo modo per creare una rappresentazione fisica di obiettivi e idee.
Competenze	Questo esercizio è un modo divertente per costruire una rappresentazione fisica dell'obiettivo desiderato. Iniziando con un'attività di visualizzazione, i partecipanti possono creare qualcosa a cui si sentono connessi, che li aiuterà a motivarli quando ne hanno bisogno.
Durata	2-3 ore

Attività 1.2	
Titolo	Lavoro/mappa concettuale
Occorrente	- Un foglio di carta A4 - Penne
Istruzioni	Fase 1: La o il consulente prepara lo spazio e predispone il materiale. Fase 2: Fornisci alle e ai partecipanti materiali e istruzioni. Fase 3:



Quando avranno terminato, chiedi loro di attribuire un punteggio alle attività che hanno elencato

Fase 4:

A questo punto dovranno discutere dei punteggi che hanno totalizzato

Ricorda:

- Crea un'atmosfera tranquilla in cui le e i partecipanti possano lavorare
- Le e i partecipanti dovranno scrivere ciò che amano fare davvero sia nella loro professione che nella vita privata.
- Incoraggia le e i partecipanti a scrivere quanto vogliono e a cercare di riempire il foglio.
- Non appena avranno finito di scrivere, invitali ad attribuire un punteggio alle attività che hanno elencato:
 - a. 3 punti a tutte quelle cose alle quali possono dedicare tutto il tempo e le energie che vogliono;
 - b. 2 punti alle cose alle quali si dedicherebbero di più se solo avessero più tempo o denaro.
 - c. 1 punto a tutte quelle cose alle quali non si stanno dedicando abbastanza in questo momento.
- A questo punto la loro mappa sarà pronta
- Parla alle e ai partecipanti dei risultati che hanno ottenuto: che cosa farebbero se nella loro vita non ci fosse alcun limite? Cerca di capire come potrebbero seguire la loro vocazione sia che questa sia attinente col lavoro che stanno svolgendo, oppure implichi l'individuazione di un corso di formazione o riguardi il loro tempo libero.



Obiettivo:	Aiutare le e i partecipanti a individuare ciò che li ispira di più e offrire loro degli spunti riguardo a chi sono, aiutandoli a scegliere il loro percorso professionale o formative.
Competenze	Grazie a questa attività le e i partecipanti acquisiranno una maggiore consapevolezza delle attività che li attraggono davvero.
Durata	20-30 minuti

Attività 1.3	
Titolo	Il mio progetto
Istruzioni	<p>Fase 1: La o il consulente prepara il materiale – dispensa e penne.</p> <p>Fase 2: Presenta lo scopo dell'attività e le modalità di svolgimento.</p> <p>Fase 3: Ogni partecipante riporta il proprio progetto sul foglio.</p> <p>Fase 4: Le e i partecipanti parlano del loro progetto.</p> <p>Fase 5: Il progetto costituirà la base per le attività di consulenza.</p> <p><u>Istruzioni</u> A volte ci troviamo in una situazione strana. Ci sentiamo stressati, esausti, privi di un'occupazione, insoddisfatti oppure</p>



ci troviamo ad affrontare altre difficoltà o desideriamo cominciare qualcosa di nuovo. In questi casi, ci potrebbe capitare di immaginarci in una situazione più piacevole. La domanda è, quindi, come fare a raggiungere questo stato – a passare dalla nostra condizione attuale a quella desiderata. Una strategia utile potrebbe essere quella di mettere assieme un progetto personale o dare forma a una visione che possiamo realizzare a poco a poco.

Attività

Da' alle e ai partecipanti una dispensa che comprende le seguenti domande. Chiedi loro di pensare con cura ai vari problemi e a scrivere i loro pensieri.

- Quali aspetti ritieni tanto importanti da dare vita a un progetto? Pensa a un progetto realizzabile di cui ti piacerebbe fare parte.
- Idea un progetto che possa aiutarti a scegliere e definire i tuoi obiettivi allo scopo di realizzare i tuoi desideri futuri.
- Poniti le seguenti domande:
 - a. Ho un'idea chiara delle cose che desidero raggiungere? Qual è il mio vero obiettivo? Crea uno schizzo, una mappa o un'immagine del progetto.
 - b. Sei in grado di portare a termine le attività che costituiscono il progetto? Il progetto è realizzabile e realistico? Ho tutti i dati e le risorse di cui ho bisogno per portare avanti il progetto?
 - c. Ho mai parlato del progetto con una persona di cui mi fido e che stimo? Sono capace, se necessario, di ideare un'alternativa al progetto, qualora i miei piani non dovessero andare per il verso giusto? Sento che davvero mio questo progetto e gli attribuisco un valore speciale?
 - d. Il mio piano di implementazione del progetto prevede... (indicare le tappe fondamentali).

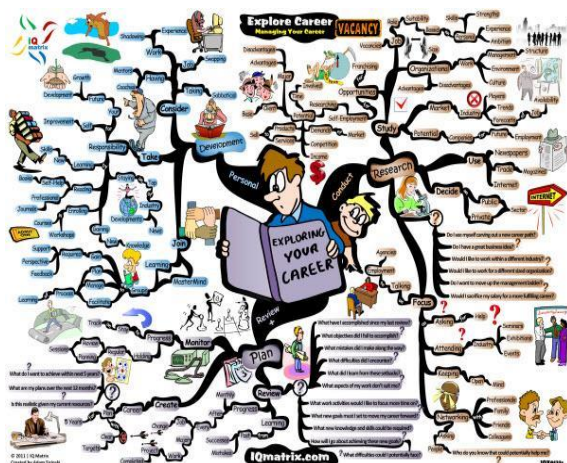
Discussione

Parla insieme alle e ai partecipanti del progetto che hanno ideato allo scopo di individuare il tipo di supporto potrai fornire



	<p>loro nel corso della sua realizzazione. Occorre porre l'accento sull'autonomia e sulla capacità delle e dei partecipanti di cambiare in meglio la propria vita. Il progetto costituisce uno strumento atto a fornire un quadro tematico per la discussione negli incontri successivi con le e i partecipanti.</p>
Obiettivo:	<p>L'attività è rivolta agli individui che intendono cambiare la loro condizione attuale. La o il consulente può servirsene per responsabilizzare le e i partecipanti e aiutarli a realizzarsi e a promuovere del cambiamenti. Il gruppo target è costituito da partecipanti stressati, esausti, disoccupati, insoddisfatti e affrontare delle altre difficoltà, oppure desiderare di cambiare la propria vita.</p>
Competenze	<p>Le e i partecipanti comprendono di avere un ruolo essenziale per promuovere un cambiamento nella lavoro vita. Stabiliscono degli obiettivi che portano a conseguire dei risultati positivi e a esplorare nuove strade. Sanno come ideare una strategia che li porti a migliorare la loro condizione attuale, attuare i loro progetti o realizzare un'idea.</p>
Durata	45 minuti

Allegato all'attività 1.2:





RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-lne9u>



MODULO 6 VALUTAZIONE (QUIZ)

Questionario – Rispondi alle domande selezionando la risposta corretta

1. Le ricerche condotte dall'OCSE dimostrano che non esistono dei lavori che rischiano di divenire sorpassati a causa dell'automazione.
 - a. Vero
 - b. Falso

2. Le competenze sono un veicolo di (possibile selezionare più di un'opzione):
 - a. Competitività
 - b. Innovazione
 - c. Disoccupazione
 - d. Soddisfazione personale e professionale

3. Qual è l'approccio più coerente rispetto alla creazione di un percorso di formazione secondo il CEDEFOP:
 - a. Valutazione delle competenze
 - b. Un'offerta formative su misura
 - c. Convalida e riconoscimento delle abilità e delle competenze

4. Per valutazione delle competenze si intende:
 - a.
 - b.

5. La valutazione delle competenze è incentrata sull'individuazione e sull'attestazione delle conoscenze e delle capacità acquisite in contesti di apprendimento formale.
 - a. Vero
 - b. Falso



6. L'individuazione e la documentazione delle competenze è essenziale ai fini della progettazione di un approccio mirato.
 - a. Vero
 - b. Falso
7. Quale delle seguenti tecniche viene comunemente utilizzata per la valutazione delle competenze delle e dei discenti adulti?
 - a. *Gamification*
 - b. Laboratori e tavole rotonde
 - c. Questionari
 - d. Colloqui
8. Il termine obiettivo si riferisce a traguardi relative al breve periodo, misurabili e concretamente raggiungibili.
 - a. Vero
 - b. Falso
9. Per conoscere il profilo dell'utente è possibile servirsi dei seguenti approcci non formali, quali:
 - a.
10. La persona adulta dotata di scarse competenze è la sola responsabile del processo di individuazione dei propri obiettivi.
 - a. Vero
 - b. Falso



VALUTAZIONE FINALE

Sono due i metodi utilizzati ai fini della valutazione del corso di PATHWAYS:

- Valutazione formativa mediante quiz a cui rispondere al termine di ogni modulo.

Sono questionari composti da 5 o 10 domande a risposta multipla che prevedono un'unica risposta corretta. La o il discente può valutare le proprie conoscenze confrontando le risposte fornite con le soluzioni. I quiz aiutano le e i discenti a imparare consentendo loro di riflettere sulle informazioni che hanno acquisito.

- Valutazione sommativa mediante un questionario finale somministrato al termine nel corso.

Il questionario finale consta di 25 domande (5 per ciascun modulo) con tre diverse opzioni di risposta. A ogni risposta corretta sono attribuiti 4 punti per un totale di

$$25 \times 4 = 100 \text{ punti.}$$

L'esame si supera totalizzando almeno l'80% di risposte esatte, questo fa sì che non si possano commettere più di 5 errori.

Modulo 2	Titolo del modulo: Valutazione degli apprendimenti pregressi	
Domanda n.1	Qual è l'obiettivo della valutazione sommativa?	
Opzione A	Fornire un quadro di quanto appreso fino a quel momento	
Opzione B	Dare feedback	
Opzione C	Aiutare a comprendere	
Domanda n.2	Qual è l'obiettivo della valutazione formativa?	
Opzione A	Aiutare le e i discenti ad ampliare e ad approfondire le proprie conoscenze	
Opzione B	Attribuire un voto finale	



Opzione C	Riassumere tutte le conoscenze acquisite	
Domanda n.3	Quale procedura consente di mappare e raccogliere le prove atte a promuovere il riconoscimento degli apprendimenti pregressi?	
Opzione A	convalida	
Opzione B	documentazione	
Opzione C	invio	
Domanda n.4	Il processo di apprendimento e l'acquisizione di qualifiche possono portare al desiderio di migliorarsi sempre di più. Tale circostanza è associabile a:	
Opzione A	Convalida	
Opzione B	Certificazione	
Opzione C	Acquisizione di ulteriori qualifiche	
Domanda n.5	Questa procedura richiede la creazione di uno scenario realistico atto a permettere alla persona di mettere alla prova le proprie capacità	
Opzione A	Portfolio	
Opzione B	Metodi di valutazione dichiarativi	
Opzione C	Simulazioni e prove raccolte sul posto di lavoro	

Modulo 3	Titolo del modulo: Valutazione degli apprendimenti pregressi	
Domanda n.1	Gli strumenti di valutazione dovrebbero:	
Opzione A	Rimanere sempre uguali a loro stessi	
Opzione B	Essere modificati allo scopo di mantenere una certa oggettività	
Opzione C	Essere modificati in base alle finalità	



Domanda n.2	Le strategie di riconoscimento degli apprendimenti progressi possono essere combinate?	
Opzione A	No, perché sono in contraddizione fra loro	
Opzione B	Sì, perché si completano a vicenda	
Opzione C	Sì, per testarne l'efficacia	
Domanda n.3	Fra le componenti chiave della valutazione degli apprendimenti progressi ricordiamo	
Opzione A	La raccolta di prove che attestino le reali capacità	
Opzione B	La creazione di ampi portfolio	
Opzione C	Un approccio adatto a tutti	
Domanda n.4	Le fasi chiave del processo di riconoscimento degli apprendimenti progressi comprendono	
Opzione A	L'individuazione di potenziali candidati	
Opzione B	Il coinvolgimento di potenziali candidati	
Opzione C	La verifica delle competenze delle e dei candidati sul posto di lavoro	
Domanda n.5	Fra gli esempi indiretti del riconoscimento degli apprendimenti progressi ricordiamo:	
Opzione A	Presentazioni virtuali o discorsi per iscritto	
Opzione B	Video	
Opzione C	Lavori	

Modulo 4	Titolo del modulo: Adozione di strategie volte ad accrescere la motivazione e l'interesse nell'ambito dell'apprendimento permanente	
Domanda n.1	Che cosa si intende per motivazione secondaria?	
Opzione A	Una motivazione che serve a soddisfare dei bisogni primari	
Opzione B	Una motivazione acquisita o appresa dal contest e dall'ambiente di vita	



Opzione C	Una motivazione acquisita a seguito di una riflessione che parte da se stessi e dalle proprie esperienze	
Domanda n.2	Quali caratteristiche sono state associate alla capacità di migliorarsi e raggiungere un obiettivo?	
Opzione A	Autoefficacia	
Opzione B	Socievolezza	
Opzione C	Fiducia	
Domanda n.3	In che modo è possibile accrescere la motivazione delle e dei discenti?	
Opzione A	Utilizzando una strategia di valutazione unica	
Opzione B	Non dando alcun <i>feedback</i>	
Opzione C	Aiutando le e i discenti a stabilire degli obiettivi di apprendimento validi e appropriati	
Domanda n.4	Quale di queste strategie NON può essere associata all'apprendimento esperienziale?	
Opzione A	Gioco di ruolo	
Opzione B	Narrazione	
Opzione C	Gioco	
Domanda n.5	Quale strumento, utilizzabile nel corso del colloquio motivazionale, consente di elencare vantaggi e svantaggi legati all'adozione di un determinato comportamento?	
Opzione A	Analisi SWOT	
Opzione B	Domande a risposta aperta	
Opzione C	Scheda relativa al <i>decisional balance</i>	
Modulo 5	Titolo del modulo: Risorse utili	



Domanda n.1	È importante utilizzare degli <i>icebreaker</i> perché	
Opzione A	Consentono di creare un'atmosfera positiva	
Opzione B	Sono un ottimo modo per conoscere i partecipanti	
Opzione C	Tutte le precedenti risposte sono corrette	
Domanda n.2	Quale dei seguenti elementi costituisce un aspetto che può influire negativamente sul contesto di apprendimento?	
Opzione A	Mancanza d'aria o freddo	
Opzione B	Eccesso di entusiasmo da parte della formatrice o del formatore	
Opzione C	Tutte le precedenti risposte sono corrette	
Domanda n.3	Quale dei seguenti aspetti fa parte delle regole da seguire nelle conversazioni con il gruppo?	
Opzione A	Essere consapevoli di tutte le persone presenti nella stanza – ascoltare senza giudicare	
Opzione B	Qualunque cosa accada, non giudicare	
Opzione C	Non interrompere, anche quando non si è capito	
Domanda n.4	Prima di creare un portfolio occorre condurre un'analisi SWOT. L'acronimo SWOT sta per:	
Opzione A	<i>Strengths, Warnings, Opportunities, Timing</i>	
Opzione B	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>	
Opzione C	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Timing</i>	
Domanda n.5	Il portfolio è molto importante per l'occupabilità degli adulti. Si tratta di:	
Opzione A	Uno strumento volto ad aiutare le e i discenti adulti a scoprire ed esprimere chi sono	
Opzione B	La prova dei loro punti deboli	
Opzione C	Nessuna delle precedenti risposte è corretta	
Modulo 6	Titolo del modulo: Metodologie e tecniche volte all'individuazione delle conoscenze e degli obiettivi di potenziamento delle e dei discenti	
Domanda n.1	Trovarsi nella trappola della scarse competenze significa	



Opzione A	Significa svolgere una professione mediamente o altamente qualificata e avere la possibilità di crescere in futuro	
Opzione B	Significa svolgere una professione scarsamente qualificata e non avere la possibilità di crescere in futuro	
Opzione C	Non riuscire a trovare lavoro	
Domanda n.2		
Le competenze sono un veicolo di		
Opzione A	Competitività, innovazione e crescita, benessere personale e soddisfazione professionale	
Opzione B	Benessere, felicità e alta qualità della vita	
Opzione C	Buona reputazione e un reddito più alto	
Domanda n.3		
Secondo il CEDEFOP, qual è il primo passo per intraprendere un percorso di crescita e potenziamento, al di là della possibilità di accedere a percorsi formativi mirati e al riconoscimento e la convalida delle competenze?		
Opzione A	Valutazione del quoziente intellettivo	
Opzione B	Valutazione delle competenze	
Opzione C	Test della personalità	
Domanda n.4		
Nel quadro dei percorsi di potenziamento, la valutazione delle competenze è incentrata sull'individuazione e la documentazione delle conoscenze pregresse nei seguenti contesti di apprendimento:		
Opzione A	Formale	
Opzione B	Non-formale e informale	
Opzione C	Formale, non-formale e informale	
Domanda n.5		
Quali competenze trasversali sono necessarie a insegnanti e consulenti ai fini del processo di individuazione degli obiettivi di apprendimento degli adulti dotati di scarse competenze?		
Opzione A	Negoziazione e leadership	
Opzione B	<i>Networking e teamwork</i>	
Opzione C	Empatia e ascolto	



IDEARE E IMPLEMENTARE IL CORSO

MODALITÀ DI APPRENDIMENTO

Nel corso degli ultimi due anni, a causa della pandemia che ha sconvolto il mondo intero, si è rivelato necessario creare dei percorsi formativi più flessibili allo scopo di promuovere un'istruzione di qualità e dare a tutte e tutti opportunità formative. Per fortuna, le esigenze delle e dei discenti di oggi possono essere soddisfatte facilmente grazie ai progressi tecnologici e alla possibilità di accedere a Internet e agli strumenti utilizzati per l'apprendimento ibrido⁵. L'apprendimento ibrido è una metodologia utilizzata sempre più spesso e che è stata proposta anche per il presente corso. Costituisce una combinazione di attività in presenza e a distanza, con sessioni sincrone e asincrone⁶.

L'apprendimento ibrido presenta numerosi vantaggi⁷:

- consente a tutte e tutti i partecipanti di collaborare;
- migliora la comunicazione grazie ai diversi mezzi utilizzati;
- consente alle e agli insegnanti di proporre dei percorsi personalizzati;
- migliora l'autonomia e la collaborazione delle e dei discenti.

Inoltre, dal momento che uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile, l'istruzione di qualità⁸, mira a garantire una formazione equa e inclusiva e opportunità di apprendimento permanente per tutte e tutti, l'apprendimento ibrido può essere considerato un approccio di valore "per aiutare a promuovere l'istruzione inclusiva, e

⁵ Lim, Cher Ping and Wang, Libing, Blended Learning for quality higher education, UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246851>

⁶ Ispiring, Formazione blended: che significa e come usarla, 2021, <https://www.ispring.it/blog/formazione-blended>

⁷ Ibidem

⁸ EC, Sustainable Development Goals, https://ec.europa.eu/international-partnerships/sustainable-development-goals_en



raggiungere quei soggetti che vivono in una condizione di vulnerabilità”⁹.

SEDE DEL CORSO DI FORMAZIONE

Tenuto conto della possibilità di ricorrere all'apprendimento ibrido, il corso può svolgersi online (mediante una piattaforma) o in presenza (qualora le sessioni si tengano in una classe). Poiché ogni modulo consta di una parte teorica e di una pratica, suggeriamo di svolgere le attività pratiche in presenza per permettere alle e ai partecipanti di interagire, limitando le lezioni frontali alle sessioni online. Le sessioni di valutazione finale, invece, possono essere strutturate nel modo che si preferisce, a seconda delle esigenze delle e dei discenti. Tuttavia, è importante scegliere un ambiente di apprendimento che sia adatto a loro, tenendo conto di esigenze individuali e condizioni contestuali.

DURATA DEL CORSO

Ogni modulo ha una durata di circa 2 ore e mezza. I programmi delle lezioni aiutano insegnanti, formatrici, formatori e consulenti professionali a strutturare le sessioni tematiche. Inoltre contengono delle indicazioni relative alla durata delle sessioni teoriche e delle varie attività previste.

[Modulo 2: link al programma della sessione](#)

[Modulo 3: link al programma della sessione](#)

[Modulo 4: link al programma della sessione](#)

[Modulo 5: link al programma della sessione](#)

[Modulo 6: link al programma della sessione](#)

Tuttavia, nulla impedisce a formatrici e formatori di servirsi di alcuni strumenti qui presentati per completare il corso da loro gestito: pertanto la durata del corso e dei suoi moduli varia in base all'ambito lavorativo, alle conoscenze e alle competenze

⁹ Lim, Cher Ping and Wang, Libing, Blended Learning for quality higher education, UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246851>



digitali e linguistiche delle e dei partecipanti. Inoltre, in questo caso, è utile servirsi dei programmi delle lezioni legati a ogni modulo dal momento che forniscono delle indicazioni precise in merito alla durata totale e specifica di ogni attività.

RISORSE

È sufficiente garantire la presenza di un insegnante e ricorrere al supporto di alcuni moderatori/facilitatori nel corso dello svolgimento di attività pratiche.

Essi hanno il compito di¹⁰:

- creare un clima stimolante;
- mettere le e i partecipanti a proprio agio dando a tutte e tutti l'opportunità di esprimersi;
- individuare problemi e proporre soluzioni;
- accrescere la motivazione delle e degli studenti;
- fornire dei riscontri costruttivi e non criticare le persone in pubblico;
- stimolare discussioni e favorire la partecipazione attiva;
- incoraggiare le e i discenti;
- monitorare frequenza e progressi;
- fornire delle informazioni dettagliate.

Il toolkit di Pathways è una risorsa fondamentale insieme alla piattaforma e alle presentazioni PowerPoint su temi specifici che possono aiutare a spiegare meglio e in maniera sintetica alcuni concetti. Il numero di partecipanti, al contrario, può variare in base al tipo di approccio (online o in presenza), il contesto e le conoscenze delle e dei discenti. È possibile trovare ulteriori informazioni in merito al materiale e alle risorse necessarie all'interno dei programmi delle lezioni.

Per quanto attiene alle attività pratiche, viene data una loro descrizione con indicazioni puntuali circa la durata e i materiali necessari:

[Modulo 2: link alla descrizione delle attività](#)

[Modulo 3: link alla descrizione delle attività](#)

¹⁰ eVET2EDU, Manuale del facilitatore, 2014 https://cesie.org/media/Handbook_IT_evet2edu.pdf



[Modulo 4: link alla descrizione delle attività](#)

[Modulo 5: link alla descrizione delle attività](#)

[Modulo 6: link alla descrizione delle attività](#)

Tuttavia, nulla vieta a formatrici e formatori di selezionare solo alcune attività a seconda delle caratteristiche, delle conoscenze e delle inclinazioni del gruppo target.

Inoltre, è importante tenere presente una lista di tutti gli strumenti digitali utili allo scopo di ideare delle lezioni più interessanti e strumenti

Di seguito elenchiamo una serie di strumenti¹¹ utili:

Strumenti online			
	Funzione	Gratuito/a pagamento	Restrizioni (numero di utenti)
docs.google.com	Scrittura collaborativa	Gratuito	Illimitato
yourpart.eu	Scrittura collaborativa	Gratuito	Illimitato
mentimeter.com	Raccolta delle idee	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato
padlet.com	Raccolta delle idee	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato
tricider.com	Raccolta delle idee	Gratuito	Illimitato
jamboard.google.com	Raccolta delle idee/Disegno	Gratuito	Illimitato
kialo-edu.com	Discussione	Gratuito	Illimitato
canva.com	Infografiche/poster/opuscoli	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato

¹¹ IO2 "Project-based learning Methodology: from theory to practice" from LEAP – Learning to Participate (Erasmus+ - KA2: Strategic Partnership | Youth. Project n° 2018-3-AT02-KA205-002231)



thinglink.com	Infografiche/poster/opuscoli	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
easel.ly	Poster/ Opuscoli	Versione gratuita con alcune limitazioni	Versione gratuita limitata
mindmup.com	Creazione di mappe concettuali e classificazione	Versione gratuita con alcune limitazioni	Versione gratuita limitata
mindmeister.com	Creazione di mappe concettuali e classificazione	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato
miro.com	Creazione di mappe concettuali e classificazione	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato
bubbl.us	Creazione di mappe concettuali e classificazione	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
timetoast.com	Creazione di mappe concettuali e classificazione	Gratuito	Illimitato
zeemaps.com	Creazione di mappe concettuali e classificazione	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato
Skype	Incontri online	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
Zoom	Incontri online	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
Big Blue Button	Incontri online	Gratuito	Illimitato



meet.google.com	Incontri online	Gratuito	Limitato
Microsoft Teams	Incontri online	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
Kahoot.com	Quiz	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
Quizlet.com	Quiz	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
prezi.com	Presentazione	Versione gratuita con alcune limitazioni	Limitato
docs.google.com/ Presentazione	Presentazione	Gratuito	Illimitato
h5p.org	Video/Film	Gratuito	Illimitato
vimeo.com	Video/Film	Versione gratuita con alcune limitazioni	Illimitato



Il corso consta di tutti i moduli preparati dal partenariato di PATHWAYS allo scopo di facilitare e promuovere la metodologia proposta dal Toolkit. Il partenariato ha ideato sei moduli che possono essere adattati a sessioni in presenza, online o ibride. Ogni modulo si compone di una parte teorica, di una pratica e di un'attività di valutazione. Sulla base del programma proposto di seguito, l'intero corso può svolgersi nel corso di tre giornate con sessioni mattutine o pomeridiane. Infine, vengono fornite indicazioni in merito alle attività in presenza e a distanza.



Programma proposto 1 – Sessione mattutina

PRIMA GIORNATA

Time	Azione/Attività	Scopi/obiettivi	Metodo di lavoro	Occorrente
10:00 -10:20	Benvenuto	Accogliere le e i partecipanti e presentare il corso	Discussione/presentazione (PowerPoint)	Proiettore o Flip chart, lavagna, pennarelli
10:20 – 10:30	Icebreaker	Creare un buon clima e permettere alle e ai partecipanti di conoscersi	La formatrice o il formatore può servirsi di attività diverse in base alle dimensioni del gruppo	<i>Proiettore</i> <i>or</i> <i>Flip chart, lavagna, pennarelli</i>
10:30 – 11:00	<u>Modulo 1:</u> Presentazione del Toolkit	Introdurre gli obiettivi, gli scopi e i gruppi target del progetto PATHWAYS . Fornire una panoramica generale del corso o del Toolkit	Questo modulo può svolgersi online o in presenza Presentazione (PowerPoint)/ Discussione	Proiettore, Zoom, Teams



11:00 – 11:30	Pausa caffè			
11:30 – 13:00	<p><u>Modulo 2:</u></p> <p>Approcci all'implementazione della valutazione delle conoscenze pregresse – panoramica e quadro di riferimento</p>	<p>Acquisire familiarità con i metodi per il riconoscimento delle conoscenze acquisite grazie all'apprendimento informale e non-formale</p>	<p>Questo modulo può svolgersi online o in presenza .</p> <p><u>Fase 1</u> Attività di riscaldamento</p> <p><u>Fase 2</u> Presentazione (PowerPoint)</p> <p><u>Fase 3</u> Attività</p> <p><u>Fase 4</u> Valutazione</p>	<p><u>Fase 1</u> Strumento per videoconferenze</p> <p><u>Fase 2</u> Strumento per videoconferenze</p> <p><u>Fase 3</u> Individuazione delle competenze Scheda sull'autoconsapevolezza Post-it Pennarelli</p> <p>O</p> <p>Lavagna interattiva Google Forms</p>
SECONDA GIORNATA				
Orario (approssimativo)	Azione/Attività	Scopi/obiettivi	Metodo di lavoro	Occorrente



09:00 – 11:00	<p><u>Modulo 3:</u></p> <p>Valutazione degli apprendimenti pregressi</p>	<p>Familiarizzare con gli elementi essenziali di un sistema di riconoscimento degli apprendimenti pregressi inclusivo e ben rodato</p>	<p>Questo modulo può svolgersi online o in presenza.</p> <p><u>Fase 1</u> Brainstorming</p> <p><u>Fase 2</u> Attività: vantaggi a lungo termine</p> <p><u>Fase 3</u> Attività: Che cosa includere in un portfolio</p> <p><u>Fase 4</u> Attività: Video sul riconoscimento delle competenze e delle qualifiche</p>	<p><u>Fase 1</u> Flip chart, pennarelli o Strumento per videoconferenze</p> <p><u>Fase 2</u> Google Jamboard, Google Docs o carta e penna</p> <p><u>Fase 4</u> Video</p>
11:00 – 11:15	Pausa caffè			
11:15 – 12:15	<p><u>Modulo 4:</u></p> <p>Adozione di strategie volte ad accrescere la motivazione e l'interesse nell'ambito dell'apprendimento permanente</p>	<p>Spiegare alle e ai docenti e consulenti la funzione della motivazione nell'ambito dell'apprendimento degli adulti, nonché le competenze e gli strumenti atti ad accrescerla</p> <p>Comprendere l'importanza dell'apprendimento permanente per consentire alle persone di rispondere in maniera opportuna alle esigenze, ai cambiamenti e alle sfide emerse</p>	<p>Il modulo può svolgersi in presenza o in modalità ibrida</p> <p><u>Fase 1</u> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p> <p><u>Fase 2</u> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p>	<p><u>Fase 1</u> <i>Spiegazione:</i> Proiettore, Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> cartoncini con segmenti di frasi che stimolino la motivazione intrinseca, spazio per muoversi</p>



		<p>nel corso della vita personale e lavorativa</p> <p>Adottare delle strategie per aumentare la motivazione e l'impegno nel contesto dell'apprendimento permanente</p> <p>Sviluppare la capacità di aiutare le e i partecipanti a stabilire obiettivi realistici e riflettere sui loro punti deboli e sui loro punti di forza</p> <p>Sviluppare la capacità di ispirare dei cambiamenti comportamentali nei discenti adulti allo scopo di permettere loro di raggiungere i propri obiettivi</p> <p>Padroneggiare delle tecniche tese a stimolare la motivazione e l'impegno ai fini della crescita personale e professionale</p>		<p>liberamente</p> <p><u>Fase 2</u> Spiegazione: Proiettore, Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p>Attività pratica: Una stanza spaziosa, una sedia per ogni partecipante, soldi finti, scotch</p>
12:15 – 12:30	Pausa caffè			
12:30 – 14:00	<p><u>Modulo 4:</u></p> <p>Adozione di strategie volte ad accrescere la motivazione e</p>		<p><u>Fase 3</u> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p>	<p><u>Fase 3</u> Spiegazione: Proiettore, or Strumento per videoconferenze (ad es.,</p>



	l'interesse nell'ambito dell'apprendimento permanente		<p><u>Fase 4</u> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p> <p><u>Fase 5</u> Riflessione Autovalutazione</p>	<p>Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> Carta, copia della griglia del futuro Proiettore, penne/matite</p> <p><u>Fase 4</u> <i>Spiegazione:</i> Proiettore o Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> Copie delle attività</p> <p><u>Fase 5</u> <i>Attività pratica: Quiz</i></p>
TERZA GIORNATA				
Orario (approssimativo)	Azione/Attività	Scopi/obiettivi	Metodo di lavoro	Occorrente
9:00 – 11:00	<u>Modulo 5:</u> Risorse utili	Grazie alle risorse fornite, educatrici ed educatori impareranno a conoscere le loro responsabilità nell'aiutare le e i discenti.	Questo modulo può svolgersi online o in presenza . <u>Fase 1</u> Presentazione (PowerPoint) di risorse e strumenti <u>Fase 2</u>	<u>Fase 1</u> Proiettore Strumento per videoconferenze (Google Meet, Zoom),



			Attività 1 & 2	<u>Fase 2</u> Carta, penne e voglia di imparare! O Miro, Mentimeter
11:00-11:30	Pausa caffè			
11:30 – 14:00	<u>Modulo 6:</u> Metodi per l'individuazione di talenti e attività di potenziamento	<p>Migliorare le competenze di consulenti e insegnanti per le e i discenti per l'individuazione delle competenze delle e dei discenti</p> <p>Migliorare le competenze di docenti e consulenti attivi nel campo dell'istruzione degli adulti allo scopo di individuare obiettivi di potenziamento.</p> <p>Fornire a insegnanti e consulenti degli esempi pratici di attività volte a individuare conoscenze pregresse e obiettivi degli adulti dotati di scarse competenze</p> <p>Accrescere l'interesse di insegnanti e consulenti, nonché</p>	<p><i>Questo modulo può svolgersi online o in presenza .</i></p> <p><u>Fase 1</u> Theory</p> <p><u>Fase 2</u> Attività pratica</p>	<p><u>Fase 1</u></p> <p>Proiettore, Strumento per videoconferenze (Google Meet, Zoom),</p> <p><u>Fase 2</u></p> <p>Carta</p> <p>Penne o matite</p> <p>Or</p> <p>Google Jamboard, Miro board</p>



		dei beneficiari finali, nei confronti dell'apprendimento permanente		
12:45 -13:00	Pausa caffè			
13:00 -14:00	<u>Modulo 6:</u> Metodi per l'individuazione di talenti e attività di potenziamento		<i>Fase 2:</i> Attività pratica <i>Fase 3:</i> Valutazione	<u>Fase 2</u> Carta Penne o matite Scheda dell'attività Il mio progetto O Google Jamboard, Menti



Programma proposto 2 – Sessione pomeridiana

PRIMA GIORNATA

Orario (approssimativo)	Azione/Attività	Scopi/obiettivi	Metodo di lavoro	Occorrente
15:00 – 15:20	Benvenuto	Accogliere le e i partecipanti e presentare il corso	Discussione/presentazione (PowerPoint)	Proiettore or Flip chart, lavagna, pennarelli
15:20 – 15:30	Icebreaker	Creare un buon clima e permettere alle e ai partecipanti di conoscersi	È possibile svolgere diverse attività in base al numero di	Proiettore



			partecipanti	<i>or</i> <i>Flip chart, lavagna, pennarelli</i>
15:30 – 16:00	Modulo 1: Presentazione del Toolkit	Introdurre gli obiettivi, gli scopi e i gruppi target del progetto PATHWAYS . Fornire una panoramica generale del corso o del Toolkit	Questo modulo può svolgersi online o in presenza Presentazione (PowerPoint)/ Discussione	Proiettore, Zoom, Teams
16:00 – 16:15	Pausa caffè			
16:15 – 17:45	Modulo 2: Valutazione degli apprendimenti pregressi	Acquisire familiarità con i metodi per il riconoscimento delle conoscenze acquisite grazie all'apprendimento informale e non-formale	Questo modulo può svolgersi online o in presenza . <i>Fase 1</i> Attività di riscaldamento <i>Fase 2</i> Presentazione (PowerPoint) <i>Fase 3</i> Attività <i>Fase 4</i> Valutazione	<i>Fase 1</i> Strumento per videoconferenze <i>Fase 2</i> Strumento per videoconferenze <i>Fase 3</i> Individuazione delle competenze Scheda sull'autoconsapevolezza Post-it



Pennarelli
Or
Lavagna interattiva
Google Forms

SECONDA GIORNATA

Orario (approssimativo)	Azione/Attività	Scopi/obiettivi	Metodo di lavoro	Occorrente
15:00 – 17:00	<u>Modulo 3:</u> Valutazione degli apprendimenti pregressi	Familiarizzare con gli elementi essenziali di un sistema di riconoscimento degli apprendimenti pregressi inclusivo e ben rodato	Questo modulo può svolgersi online o in presenza . <i>Fase 1</i> Brainstorming <i>Fase 2</i> Attività: vantaggi a lungo termine <i>Fase 3</i> Attività: Che cosa includere in un portfolio <i>Fase 4</i> Attività: Video sul riconoscimento delle competenze e delle qualifiche	<i>Fase 1</i> Flip chart, pennarelli or Strumento per videoconferenze <i>Fase 2</i> Google Jamboard, Google Docs o carta e penna <i>Fase 4</i> Video



17:00 – 17:15	Pausa caffè			
17:15 – 18:15	<u>Modulo 4:</u>	<p>Spiegare alle e ai docenti e consulenti la funzione della motivazione nell'ambito dell'apprendimento degli adulti, nonché le competenze e gli strumenti atti ad accrescerla</p> <p>Comprendere l'importanza dell'apprendimento permanente per consentire alle persone di rispondere in maniera opportuna alle esigenze, ai cambiamenti e alle sfide emerse nel corso della vita personale e lavorativa</p> <p>Adottare delle strategie per aumentare la motivazione e l'impegno nel contesto dell'apprendimento permanente</p> <p>Sviluppare la capacità di aiutare le e i partecipanti a stabilire obiettivi realistici e riflettere sui loro punti deboli e sui loro punti di forza</p> <p>Sviluppare la capacità di ispirare dei cambiamenti</p>	<p>Il modulo può svolgersi in presenza o in modalità ibrida</p> <p><i>Fase 1</i> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p> <p><i>Fase 2</i> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p>	<p><i>Fase 1</i> <i>Spiegazione:</i> Proiettore, Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> cartoncini con segmenti di frasi che stimolino la motivazione intrinseca, spazio per muoversi liberamente</p> <p><i>Fase 2</i> <i>Spiegazione:</i> Proiettore, Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> Una stanza spaziosa, una sedia per ogni partecipante, soldi finti, scotch</p>



		<p>comportamentali nei discenti adulti allo scopo di permettere loro di raggiungere i propri obiettivi</p> <p>Padroneggiare delle tecniche tese a stimolare la motivazione e l'impegno ai fini della crescita personale e professionale</p>		
18:15– 18:30	Pausa caffè			
18:30– 20:00	<p><u>Modulo 4:</u></p> <p>Adozione di strategie volte ad accrescere la motivazione e l'interesse nei confronti dell'apprendimento permanente</p>		<p><i>Fase 3</i> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p> <p><i>Fase 4</i> Teoria/Presentazione (PowerPoint) Attività pratica</p> <p><i>Fase 5</i> Riflessione Autovalutazione</p>	<p><i>Fase 3</i> <i>Spiegazione:</i> Proiettore, or Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> Carta, copia della griglia del futuro Proiettore, penne/matite</p> <p><i>Fase 4</i> <i>Spiegazione:</i> Proiettore or Strumento per videoconferenze (ad es., Zoom, Teams)</p> <p><i>Attività pratica:</i> Copie delle attività</p>



Fase 5
Attività pratica: Quiz

TERZA GIORNATA

Orario (approssimativo)	Azione/Attività	Scopi/obiettivi	Metodo di lavoro	Occorrente
15:00 – 17:00	<u>Modulo 5:</u> Risorse utili	Grazie alle risorse fornite, educatrici ed educatori impareranno a conoscere le loro responsabilità nell'aiutare le e i discenti.	Questo modulo può svolgersi online o in presenza . <i>Fase 1</i> Presentazione (PowerPoint) di risorse e strumenti <i>Fase 2</i> Attività 1 & 2	<i>Fase 1</i> Proiettore Strumento per videoconferenze (Google Meet, Zoom), <i>Fase 2</i> Carta, penne e voglia di imparare! Or Miro, Mentimeter



17:00-17:15	Pausa caffè			
17:15 – 18:30	<p><u>Modulo 6:</u></p> <p>Metodi per l'individuazione di talenti e attività di potenziamento</p>	<p>Migliorare le competenze di consulenti e insegnanti per le e i discenti per l'individuazione delle competenze delle e dei discenti</p> <p>Migliorare le competenze di docenti e consulenti attivi nel campo dell'istruzione degli adulti allo scopo di individuare obiettivi di potenziamento.</p> <p>Fornire a insegnanti e consulenti degli esempi pratici di attività volte a individuare conoscenze pregresse e obiettivi degli adulti dotati di scarse competenze</p> <p>Accrescere l'interesse di insegnanti e consulenti, nonché dei beneficiari finali, nei confronti dell'</p>	<p>Questo modulo può svolgersi online o in presenza .</p> <p><u>Fase 1</u> Spiegazione</p> <p><u>Fase 2</u> Attività pratica</p>	<p><u>Fase 1</u></p> <p>Proiettore, Strumento per videoconferenze (Google Meet, Zoom),</p> <p><u>Fase 2</u></p> <p>Carta</p> <p>Penne o matite</p> <p>Or</p> <p>Google Jamboard, Miro board Carta</p>
18:30- 18:45	Pausa caffè			



18:45 -19:45	Modulo 6: Metodi per l'individuazione di talenti e attività di potenziamento		<i>Fase 2:</i> Attività pratica <i>Fase 3:</i> Valutazione	Fase 2 Carta Penne o matite Scheda dell'attività Il mio progetto O Google Jamboard, Menti
19:45 – 20:00	<i>Riflessione</i>	Individuare gli insegnamenti che le e i partecipanti hanno tratto dal corso e comprendere quanto hanno imparato		



COME AFFRONTARE EVENTUALI DIFFICOLTÀ

MODULO	SFIDE	DESCRIZIONE	A CHI RIVOLGERSI
5	Le e i partecipanti non si sentono a proprio agio	Le e i partecipanti non si sentono liberi di esprimere le proprie opinioni.	È importante che formatrici e formatori si concentrino sulla disposizione degli oggetti nella stanza, verifichino di avere tutta l'attrezzatura necessaria a disposizione e facciano attenzione ad altri aspetti che potrebbero influire sull'attività didattica e contribuire a creare un ambiente confortevole per tutte e tutti.
5	Mancanza di competenze digitali o incertezze riguardo agli strumenti informatici per le sessioni online	Le e i partecipanti potrebbero avere delle domande in merito alle attività online oppure lamentare delle difficoltà	Formatrici e formatori possono inviare un elenco degli strumenti che utilizzeranno e fornire alcune indicazioni generali riguardo alle modalità di utilizzo. Inoltre, nel corso della formazione, bisogna essere pazienti e dare delle indicazioni alle persone che affrontano delle difficoltà.
6	Conoscenza dei termini necessari per svolgere l'attività n.1	Le e i partecipanti non sanno che cosa significhino i termini risultati e competenze	La formatrice o il formatore illustrano in maniera chiara e semplice i termini prima dell'inizio delle attività
6	Mancanza di idee in merito ai desideri e agli interessi dei partecipanti in relazione all'attività n.2.	Le e i partecipanti non riescono a individuare desideri o interessi in relazione all'attività n.2	La formatrice o il formatore fornisce alcuni esempi (ad es., giardinaggio, lettura, scrittura, puzzle, lavori di manutenzione a casa, programmazione, ecc.)





APPENDICI

Risposte ai quiz (Moduli 2 – 6)

Domanda n.	Modulo 2	Modulo 3	Modulo 4	Modulo 5	Modulo 6
1	a	a	c	Vero	b
2	a	b	a	Falso	a, b, d
3	b	c	b	b	a
4	d	b	a	d	Valutazione e profilazione delle competenze
5	a	a	c	Vero	b
6	c	a	d		a
7	d	b	b		c
8	b	c	b		a
9	b	a	c		Mappa concettuale
10	d	e	d		b

Risposte al questionario di valutazione finale

Domanda n.	Modulo 2	Modulo 3	Modulo 4	Modulo 5	Modulo 6
1	A	C	B	C	B
2	A	B	A	A	A
3	B	A	C	A	B
4	C	B	B	B	C
5	C	A	C	A	C

