



Learn.Empowerment

Self-directed Learning per Disoccupati scarsamente qualificati

Linee guida

Materiali per l'apprendimento, Metodi e Modelli per l'implementazione del Self-Directed

Sommario esecutivo

Il self-direct learning (apprendimento auto-diretto) attiva e supporta lo sviluppo delle competenze sociali e personali legate al self-management (auto-gestione). Rafforza la fiducia in se stessi e stimola l'abilità di agire in modo sicuro ed emancipato, sia in ambito lavorativo che sociale.

I soggetti che con l'apprendimento non hanno né affinità né esperienza – e che pertanto rappresentano il gruppo target del progetto – associano il concetto di "apprendimento" a quelli di fallimento, imposizione e assenza di prospettive, anche perché non hanno potuto sperimentare l'apprendimento come occasione utile e preziosa per sé stessi. E' proprio questo il caso in cui il self direct learning può essere attivato, a partire dalla singola persona e dalle sue idee ed interessi: il self direct learning attiva competenze innate, aiuta a sviluppare le prospettive e promuove lo sviluppo di competenze professionali metodologiche, sociali e personali quali strumenti per l'autocontrollo.

Il self direct learning impone ai discenti la responsabilità del proprio processo di apprendimento: vengono coinvolti nella progettazione di tale processo e sperimentano il fatto che l'apprendimento è legato alla personalità. Se i discenti sono supportati ed accompagnati nella "gestione" del proprio autocontrollo da formatori, insegnanti e/o da un compagno all'interno di un gruppo di apprendimento, l'apprendimento diviene una esperienza preziosa e sostenibile.

In termini di disseminazione, il partenariato di "Learn.Empowerment Self-directed Learning per Disoccupati scarsamente qualificati" ha pubblicato i seguenti prodotti:

- Il **Toolbox** ("cassetta degli attrezzi") delinea il self direct learning quale concetto didattico così come risulta dall'elaborazione congiunta dei partner di progetto. Riflette, unicamente, le conoscenze dei partner e rappresenta le modalità di insegnamento e apprendimento sulle quali si basa il concetto analizzato. Il toolbox descrive gli aspetti organizzativi del self direct learning, il ruolo dei docenti/formatori e dei tutor, fornisce link utili ed è arricchito dalla descrizione di alcune buone prassi.

- Le **Linee Guida** descrivono il contesto in cui si sviluppa il self direct learning ed includono aspetti teorici e concettuali, riflessioni su Gender Mainstreaming e Diversity Management e considerazioni particolarmente incentrate sul target group.
- Il capitolo 1 descrive i diversi modelli per l'implementazione del self direct learning, focalizzando l'attenzione sugli aspetti processuali del SDL, rappresentati da un mix di prospettive concettuali, empiriche ed esperienziali.
- La transizione verso un progetto individuale e flessibile del processo di apprendimento/formazione, richiede apertura e flessibilità da parte di tutti gli attori coinvolti: discenti, consulenti ed istituzioni. Allo stesso tempo richiede un'azione orientativa ed una serie di elementi di supporto al fine di strutturare i processi di apprendimento individuali e collettivi e di determinare le necessarie responsabilità ed impegni. Il capitolo 2 descrive i principi del CoL (Concept of Learning-Concetto di Apprendimento) attraverso il self direct learning. Questi principi costituiscono punti di riferimento per le attuali azioni professionali. Formano il *nucleo fondamentale* dei concetti, a partire dai quali possono essere sviluppati il contesto ed i concetti specifici del self-direct learning.
- I gruppi target, beneficiari dei risultati e dei prodotti del progetto "Learn.Empowerment" sono molteplici. Ampio è il ventaglio dei potenziali utilizzatori, quali attori chiave, enti formativi, formatori, docenti coinvolti nell'educazione degli adulti e insegnanti di tutta l'Europa, i quali sono impegnati, in prima persona, in azioni formative e nella diffusione del concetto del self-direct learning, dei relativi principi, strumenti e metodi.
- Il capitolo 3 si focalizza sui beneficiari, i quali, spesso, mostrano resistenza all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Il capitolo introduce le problematiche del group target rispetto al self-direct learning e presenta gli atteggiamenti propri di gruppi socialmente svantaggiati, quali la classe operaia con livelli di istruzione limitata, genitori single, donne immigrate, migranti, persone anziane, disabili ed i residenti nelle zone rurali che, a causa della loro situazione, hanno difficoltà ad accedere ai programmi di educazione degli adulti.
- L'esperienza fallimentare nel mondo del lavoro deriva, in molti casi, dalla perdita di autostima, la quale può, anche, condurre alla rassegnazione. Il capitolo 4 "Lavorare con i soggetti scarsamente qualificati e di disoccupati" sottolinea e mette in evidenza le specifiche possibilità, i metodi e le tecniche del self-direct learning, che contribuiscono all'empowerment dei soggetti adulti. Il SDL rinforza l'autostima e induce ad agire in maniera responsabile ed autonoma, permette lo sviluppo di

competenze contribuendo, così, all'occupabilità ed alla reintegrazione nel mercato del lavoro.

- La ricerca mostra come le rappresentazioni legate al genere condizionano, considerevolmente, lo sviluppo professionale di entrambi i sessi e a meno che non si agisca su di esse contestandole, si corre il rischio che vengano perpetuate.
- Tale ricerca contempla i cambiamenti richiesti al processo di accompagnamento nell'erogare informazioni ai discenti, assicurare consulenza, supporto orientativo ed attivo, preservando i principi dell'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso alla formazione e alla promozione professionale, l'impiego e le condizioni di lavoro. Il capitolo 5 fornisce informazioni relative al contesto generale delle strategie europee ed i reali orientamenti del mercato del lavoro così come con le misure concernenti il mainstreaming di genere.
- Molti formatori, educatori degli adulti ed insegnanti ritengono che l'“equità” significhi “trattare tutti allo stesso modo”. Il capitolo 6 si concentra sugli aspetti legati alla valorizzazione delle differenze (Diversity Management). L'accettazione delle differenze presenti all'interno del gruppo di riferimento ed il riconoscimento di tale differenze quale valore aggiunto favoriscono l'azione di accompagnamento e le pratiche orientative, prevenendo la discriminazione e promuovendo l'inclusione.
- Il glossario (capitolo 7) presenta circa 20 termini relativi al concetto di self-directed learning, sviluppati dai partner nell'ambito delle attività progettuali.



Istruzione e cultura

Leonardo da Vinci

Questa pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del progetto “Learn.Empowerment Self-directed Learning for Low-skilled Unemployed People” finanziato dal Programma LEONARDO con il supporto della Commissione Europea. Tale pubblicazione riflette, unicamente, il punto di vista solo degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'utilizzo delle informazioni in esso contenute. Progetto Numero A/04/B/F/PP-158.133.

Progetto promosso e coordinato: BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Dr. Wolfgang Eisenreich, Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien
Sito Web: www.best-training.com

Stampa: KTP spol., Znojmo, CZ (2006)