



# Learn.Empowerment

Self-directed Learning per Disoccupati scarsamente qualificati

Catalogo per le Politiche di Finanziamento e i Bandi di Gara

Sommario esecutivo

## **“In che modo è possibile trasferire i risultati innovativi del progetto nella comune formazione finanziata?”**

Il self-direct learning (apprendimento auto-diretto) attiva e supporta lo sviluppo di capacità auto-organizzative rilevanti a livello personale e sociale. Rafforza la fiducia in sé 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 rappresentano il gruppo target a cui il progetto si rivolge – 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.

Per contribuire all'implementazione del SDL all'interno dei normali corsi di formazione, il partenariato ha elaborato un'analisi dei bandi di gara europei. Questo „Catalogo per le politiche di finanziamento e i bandi di gara” presenta alcuni modelli che indicano come procedere alla formulazione di bandi relativi all'erogazione di istruzione e formazione professionale che introducano principi didattici innovativi. Principi caratterizzati da un grado maggiore di flessibilità rispetto ai metodi tradizionali.

In tutti i Paesi partner coinvolti le politiche pubbliche sono finalizzate all'inserimento /reinserimento lavorativo per il maggior numero possibile dei beneficiari di corsi di formazione. Inoltre, vengono richiamate l'obiettivo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la sostenibilità dei risultati della formazione. Tuttavia, i criteri per misurare e valutare la qualità delle attività o dei servizi forniti differiscono molto tra loro.

Nella maggior parte dei casi non esistono evidenti limitazioni all'adozione di approcci innovativi e al self-direct learning in particolare. Tuttavia esistono delle difficoltà dovute alla mancanza di flessibilità imposta dalle condizioni di implementazione. Si rende, inoltre, necessario rimuovere qualsiasi riserva o perplessità rispetto all'utilizzo di approcci e metodi innovativi per l'apprendimento. Esse riguardano diversi ambiti e campi tematici e trovano risposta nel partenariato.

Tutti i partner del progetto concordano sull'importanza del ruolo del formatore. E' in primo luogo necessario che lei/lui sia formata/o all'approccio innovativo. Le “resistenze” dei formatori stessi rientrano tra le “barriere” all'implementazione del SDL.

## **Principali resistenze all'applicazione dei principi e delle pratiche del self direct learning (SDL)**

La resistenza al self direct learning deriva, in generale, dalla presenza di alcuni "miti" che hanno creato confusione sul concetto di SDL e sulla sua attuazione pratica, in Italia così come in molti Paesi europei<sup>1</sup>.

Quelli più diffusi sono:

- il self direct learning implica l'apprendimento solitario;
- il self direct learning non vale il tempo che occorre per realizzarlo;
- facilitare il self direct learning è una comoda via di uscita per docenti impreparati;
- il self direct learning incide negativamente sulla qualità dei programmi didattici istituzionali;
- il self direct learning è l'approccio più indicato per gli adulti.

In realtà;

- l'applicazione del self direct learning non implica un apprendimento solitario ma prevede l'alternarsi di fasi intense e impegnative di studio individuale e fasi di interazione e di scambio che favoriscono la crescita;
- il tempo dedicato alle attività di processo facilita la comunicazione tra i discenti ed il facilitatore, promuovendo una maggiore efficienza dell'apprendimento;
- il self direct learning non si identifica con un ambiente di apprendimento caratterizzato da un docente pigro o da una classe anarchica. Il SDL implica, invece, un maggior impegno da parte dei docenti, che concentrano le loro energie sui singoli discenti, oltre che sul gruppo nella sua totalità;
- responsabilizzare maggiormente i discenti non vuol dire rinunciare al controllo sulla qualità dei programmi. La qualità peggiora solo se il self direct learning viene implementato in maniera errata.
- affermare che il self direct learning è il miglior metodo in assoluto per l'apprendimento adulto vuol dire ignorare le differenze che esistono negli stili di apprendimento, negli stili d'insegnamento e nelle politiche istituzionali.

Al fine di identificare eventuali barriere e/o difficoltà all'implementazione del SDL nella formazione professionale, si riportano di seguito le principali caratteristiche dei bandi e dei formulari di finanziamento di azioni formative e nello specifico quelli della Regione Campania, Programma Operativo Regionale, finanziati dal Fondo Sociale Europeo, dallo

---

<sup>1</sup> Fonte: G. P. Quaglino (a cura di) "AUTOFORMAZIONE"- Raffaello Cortina Editore - 2004

Stato attraverso il fondo di rotazione della legge n. 183/87, dalla Regione, attraverso risorse del proprio bilancio:

- i bandi riportano, spesso, indicazioni specifiche riguardo alle attività da sviluppare e relativa durata ( ad esempio durata della formazione, del tirocinio, del placement) oltre che la tipologia di destinatari;
- Nei bandi possono essere indicati i limiti minimi e massimi nel nr di allievi, definendo così, in maniera vincolante, il numero di partecipanti alle azioni formative a seconda della tipologia di destinatari (ad esempio, azioni formative rivolte a disoccupati e/o inoccupati, nr allievi compreso tra 15 e 20);
- Le azioni formative possono prevedere le seguenti fasi: teoria (lezioni ed esposizioni frontali docente/allievo, autoapprendimento, FAD), esercitazioni pratiche e stage;
- I bandi richiedono l'osservanza di specifiche norme di programmazione e gestione per l'attuazione del Programma Operativo Regionale;
- I formulari sono definiti a priori ed in particolare nella sezione dedicata alla programmazione didattica:
  - Richiedono una particolareggiata suddivisione in moduli, ore modulo e ora allievo; e talvolta richiedono di specificare eventuali unità formative capitalizzabili, con indicazione del titolo, tipologia, durata in ore e livello;
  - Richiedono che le ore di studio personale siano preventivamente definite, per ciascun modulo, unitamente alle ore di lezione, laboratorio, lavoro di gruppo, attività pratiche, prove/verifiche e FAD;
  - Richiedono che per ciascun modulo siano preventivamente definiti gli obiettivi conoscitivi, operativi e comportamentali, la suddivisione in unità didattiche (specificando la durata in ore) comprendenti una breve descrizione, la metodologia, i materiali/attrezzature, la valutazione.
- I relativi manuali di gestione FSE:
  - definiscono il parametro finanziario unitario di riferimento; costo ora/allievo, il massimo ammissibile per attività formative rivolte a disoccupati è 14,00 €, a occupati 14,00 € ( gli avvisi possono riportare parametri superiori per attività caratterizzate da particolari elementi di innovatività e specificità o per attività con rilevante o esclusiva partecipazione di soggetti svantaggiati),
  - definiscono la durata di ciascuna ora di formazione (60 minuti) la durata massima giornaliera di lezione (8 ore),
  - definiscono le tipologie di esami, prove e certificazioni finali.

Le difficoltà di implementazione del SDL risiedono, non tanto nella formulazione dei bandi e relativi formulari, quanto nella gestione operativa delle attività e nella certificazione della spesa e nella rendicontazione.

Esse consistono, principalmente, in:

- difficoltà nel rispetto dei parametri finanziari e delle prescrizioni relative al nr. di partecipanti, all'indicazione specifica, in fase progettuale, di moduli, argomenti da trattare, ripartizione teoria/pratica, ....,
- necessità di riesaminare /modificare il ruolo del docente/formatore,
- complessità della modifica della progettazione temporale,
- difficoltà nella rivisitazione del processo di insegnamento e apprendimento (diretto coinvolgimento dei discenti nella valutazione dei bisogni, definizione degli obiettivi, specificazione di contenuti dell'apprendimento, tempificazione dell'apprendimento, scelta dei metodi, delle tecniche e dei supporti didattici, valutazione dell'apprendimento,...),
- difficoltà nella predisposizione/reperimento di tecniche, strumenti e risorse specifiche (strumenti di pianificazione, tecniche di studio individuale, strumenti di riflessione personale, tecniche per lo studio di gruppo,...),
- complessità di certificazione degli apprendimenti.

I principali elementi/le modifiche necessarie per l'implementazione dei principi del SDL risultano essere i seguenti<sup>2</sup>:

***Intensa partnership di apprendimento*** che si traduce nella collocazione dell'organizzazione all'interno di un rete consolidata ed affiliazione ad altre strutture/enti sia pubblici che privati (enti di formazione, scuole, centri di informazione ed orientamento, servizi per l'impiego, ecc)

***Flessibilità di gestione economico-finanziaria*** per permettere di individualizzare i processi articolando risorse, tempi e metodi in maniera adeguata sia alle esigenze individuali sia a quelle complessive, gestendo, inoltre, un flusso continuo di entrate ed uscite.

#### **Nuova organizzazione degli spazi e gestione degli strumenti**

- ampi spazi per accoglienza, attività orientative/formative, centro di documentazione/centro risorse, ecc,
- ambienti fisici adeguati: confortevoli (luminosità, calore, ecc), e funzionali (accessibilità, distribuzione spaziale di tavoli, sedie, ecc ...),

---

<sup>2</sup> Ibidem

- ampia disponibilità di risorse: libri, dossier per materia, CD Rom, dizionari, manuali, riviste, mezzi audiovisivi ed elettronici, ecc.,
- organizzazione spaziale funzionale al principio della libera accessibilità alle risorse, della libera circolazione delle persone e rispetto del principio di relativa informalità,
- orari di apertura flessibili.

### **Specifiche risorse professionali**

La principale risorsa è il tutor; che è contemporaneamente formatore, accompagnatore-guida, persona-risorsa.

Principali competenze del tutor: concettuali, capacità di analisi e di comprensione, tecniche di tipo pedagogico-orientative, conoscenza dei metodi e dei processi formativi ed orientativi, trasversali, ascolto attivo, empatia, apertura, team-building, ecc.



Education and Culture

## **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 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](http://www.best-training.com)

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