

# Learn.Empowerment

Self-directed Learning per Disoccupati scarsamente qualificati



## Toolbox

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

Sommario esecutivo

Secondo le previsioni sui trend occupazionali la domanda di competenze per l'occupabilità sta aumentando, mentre le opportunità di lavoro per i lavoratori a basso livello di qualifica o non qualificati registrano un declino drammatico. Tenuto conto che l'apprendimento rappresenta una precondizione necessaria per il raggiungimento effettivo del successo lavorativo, il concetto di "self-direct learning" può rappresentare una soluzione per tale dilemma.

Al fine di ridurre le barriere all'apprendimento (lungo tutto l'arco della vita), e per incentivare la motivazione ad apprendere, il progetto "Learn.Empowerment" ha sviluppato "Linee-guida ed un "Tool Box" ("cassetta degli attrezzi") per l'integrazione del self-directed learning nell'istruzione e nella formazione professionale indirizzata ai disoccupati a basso livello di qualifica.

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 **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.

Oltre che nella *definizione e introduzione* (Cap. 1) il concetto di self-direct learning è illustrato attraverso *casi di buone pratiche* (Cap. 3). Tali casi studio descrivono, inoltre, le diverse tipologie dei gruppi target coinvolte ed i metodi adottati per l'implementazione del self-direct learning.

Inoltre, il Toolbox descrive una serie di aspetti del self-direct learning che occorre considerare durante la fase di implementazione:

- Il capitolo 2 tratta gli *aspetti organizzativi* del SDL. Esso mostra le sfide (in termini di obiettivi da raggiungere) che gli enti formativi dovranno affrontare nel pianificare l'implementazione del SDL quale concetto didattico. Si analizzano, inoltre, le condizioni ritenute utili, secondo le esperienze dei partner, durante l'introduzione del SDL. Esse si configurano

quali raccomandazioni da considerare nell'ambito della struttura organizzativa, per l'introduzione del SDL.

- Nel capitolo 4 viene descritto il *ruolo dei formatori come tutor* in contesti di apprendimento SDL. In una cultura dell'apprendimento caratterizzata dal SDL, questo ruolo cambia da agente della conoscenza a fornitore, consulente, guida della conoscenza e, di volta in volta, determina cambiamenti nei requisiti e nelle competenze.
- Il capitolo 5 tratta *la funzione fondamentale degli interessi di apprendimento e degli obiettivi personali di apprendimento* all'interno dei contesti del self-direct learning. Viene descritto come gruppi target di soggetti disoccupati e caratterialmente introversi o poco socievoli possono trovare una corrispondenza tra l'apprendimento ed i propri interessi ed obiettivi, e quali criteri dovrebbero essere seguiti nella progettazione e nella formulazione di questi obiettivi al fine di garantire un efficace processo di apprendimento.
- Il capitolo 6 descrive il *contesto tra bilancio di competenze ed il self-direct learning*. Viene precisato il ruolo determinante come prerequisito per i processi di self-direct learning e strumento di controllo nello svolgersi del processo.
- Il capitolo 7 segnala *link legati al SDL*, fornendo ulteriori materiali ed informazioni per l'implementazione del SDL con gruppi target con basso livello di istruzione. I partner del progetto hanno raccolto una serie di metodologie e strumenti che possono essere utilizzati con diverse tipologie di target group (giovani svantaggiati, migranti, disoccupati di lunga durata, ecc...), permettendo loro di sviluppare le proprie competenze.



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

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