

***RIFERIMENTI PER LO SVILUPPO DI PERCORSI
DI STUDIO RIVOLTI AD ADULTI***

Vittoria Gallina

Bologna 8 aprile 2014

Schema dell'intervento

- Cosa impariamo sullo stato dell'EDA in Italia dalle indagini più recenti sulle competenze della popolazione adulta
- Come interpretare gli outcomes dell'esperienza pregressa per la costruzione di percorsi personalizzati
- Eda e territorio : reti non solo di scuole

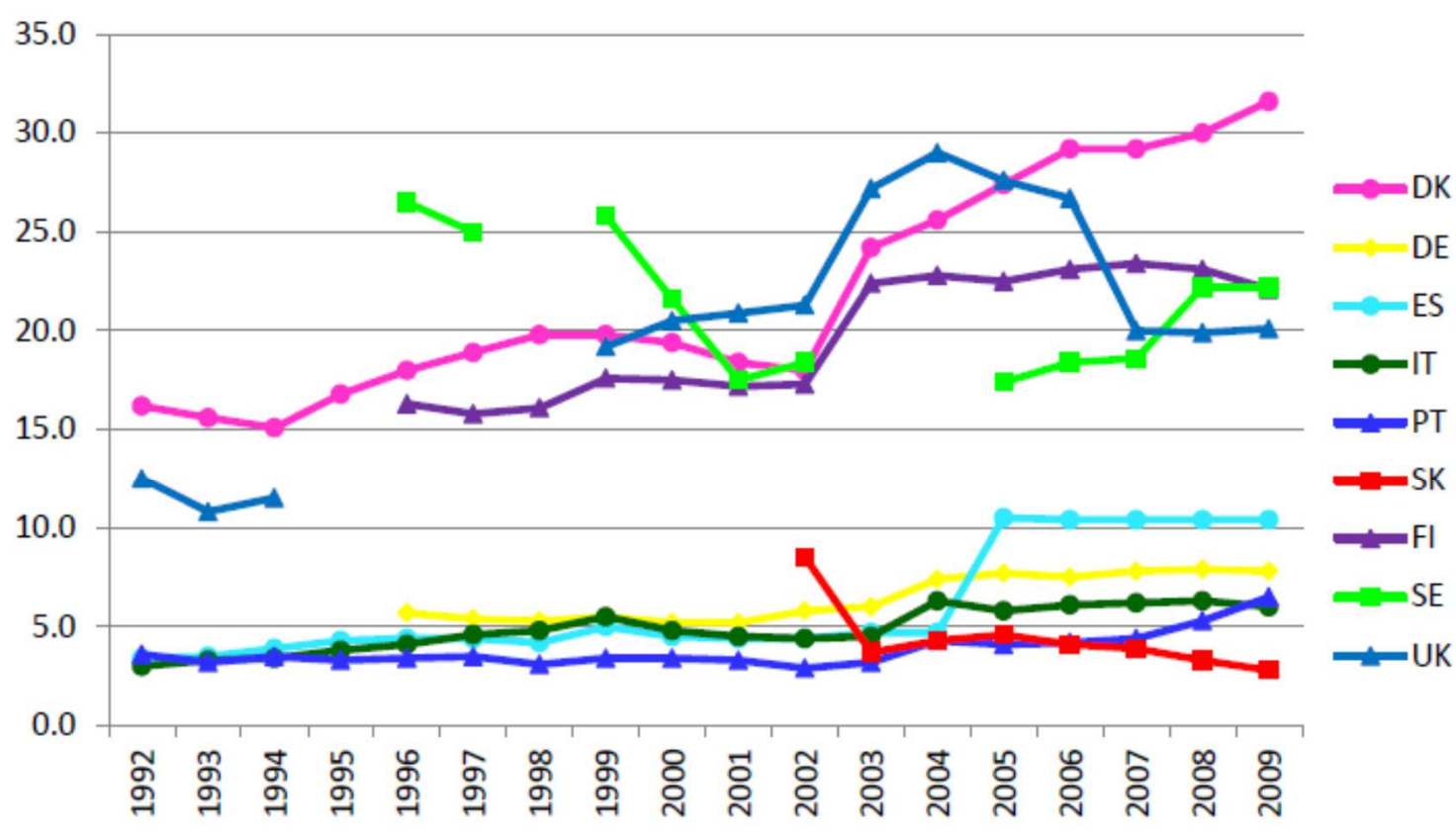
Indagine PIAAC partecipazione popolazione italiana all' EDA
Formal non formal adult education and training (titolo di studio e/apprendimento
organizzato extra sistema formale)

- Media PIAAC 52% Media Italiana 24%
- età fino a 24 anni (6%), 25-34 (31%), 35-44 (29%), 45 -54 anni (24%), 10% 55-64.
- Titolo di studio –fino al diploma 26%, diploma 43% , + del diploma 31%
- Emergenza NEET- nella fascia 16-24 anni non superano il livello 2 (quasi il livello degli ultra 55 anni)

Progetti per low skilled (educazione o tipologia di lavoro)

- Norvegia e Svezia progetti BCW Basic competence in working –
- Germania WeGebAU rivolto a lavoratori privi di diploma
- + di 30.000 partecipanti in Norvegia (dal 2006 al 2011)
- In Svezia i programmi sono stati attivati dal 1997 (primi risultati IALS)
- Germania corsi che alla fine ricevano una qualifica professionale (anche parziale) dal 2006 340.000 lavoratori.

Popolazione 25-64anni(%) che ha svolto una attività di educazione e formazione nel mese precedente
rilevazione in 9 paesi europei (1992- 2009)

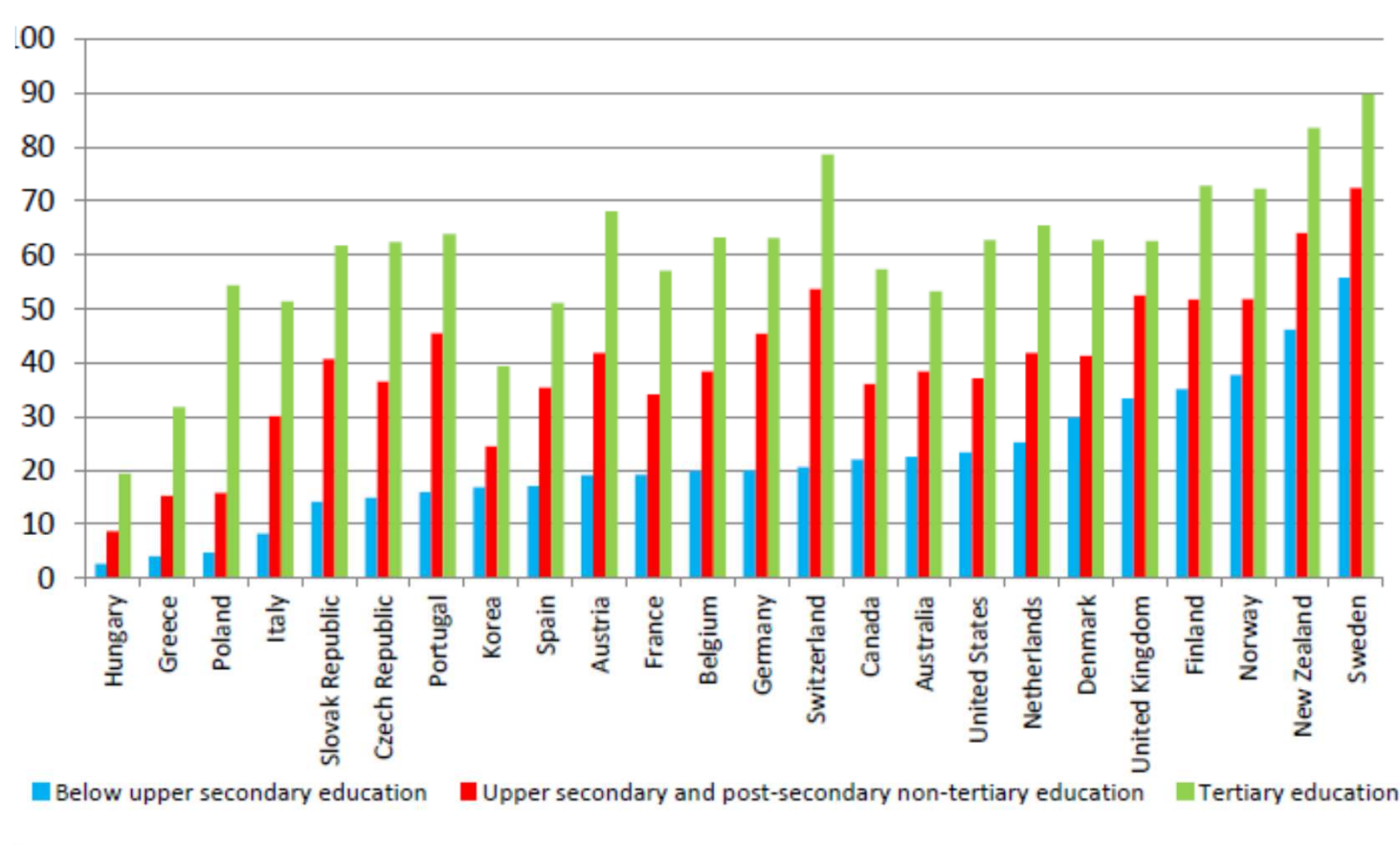


source: Eurostat, LFS Main Indicators for lifelong learning: "Participated in training 4 weeks prior to survey date".

Tre modelli europei

- Un modello del Nord Europa: gli adulti hanno un alto tasso di partecipazione all'apprendimento non formale e informale;
- un modello Europa Centrale: l'educazione degli adulti avviene in forma di impegno volto a conseguire un titolo di studio più elevato nel sistema formale;
- un modello "liberal": studio finalizzato al conseguimento del titolo e / o attività non formali e informali, contemporanea presenza quindi dei due modelli, questo modello è presente in UK, dove il tasso di partecipazione raggiunge i livelli del Nord Europa, ma anche nei paesi Mediterranei, dove la partecipazione è molto limitata.
- Confronto di due gruppi di età i 25-29 anni e i 30 – 64 anni: fino all'inizio di questo secolo la partecipazione ad attività di apprendimento declinava in modo netto e omogeneo con l'avanzare dell'età, nel corso del primo decennio del secolo si nota un incremento di partecipazione all'apprendimento dei 25-29 anni, e contemporaneamente anche il consistente investimento in formazione delle persone che appartengono a coorti di età più anziane .
- Il declino della partecipazione sembra rallentare proprio in età più mature (45-55 anni), in popolazioni, che sono state protagoniste di processi che li hanno portati a studiare un po' più a lungo già da giovani, conseguendo titoli di studio più elevati, ed oggi, reagiscono a problemi legati alla trasformazione del mercato del lavoro ed alla necessità di "capirci" qualcosa, in un mondo sempre più complesso.

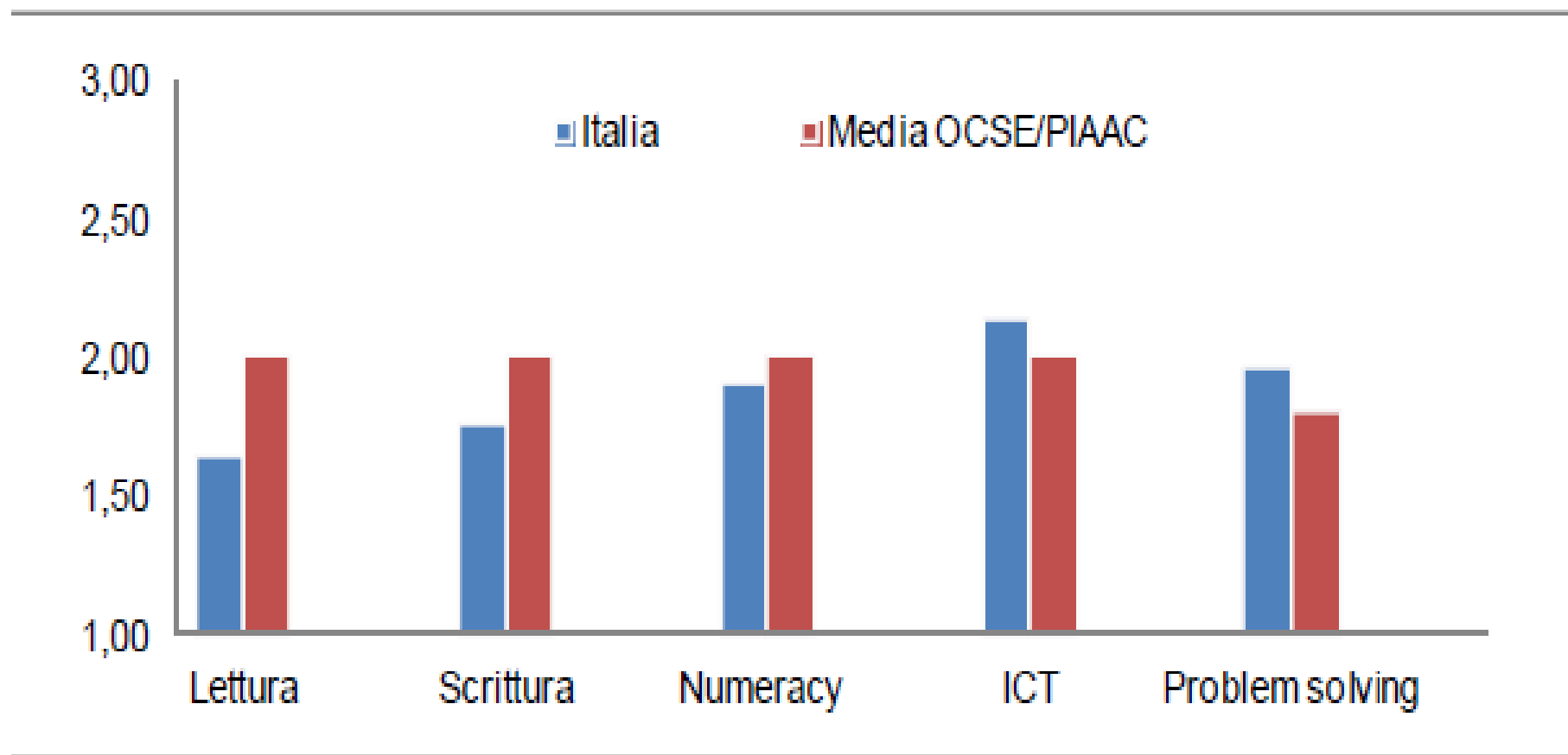
Partecipazione per titolo di studio



Source: "How many adults participate in learning?", *Education at a Glance* (OECD, 2009).

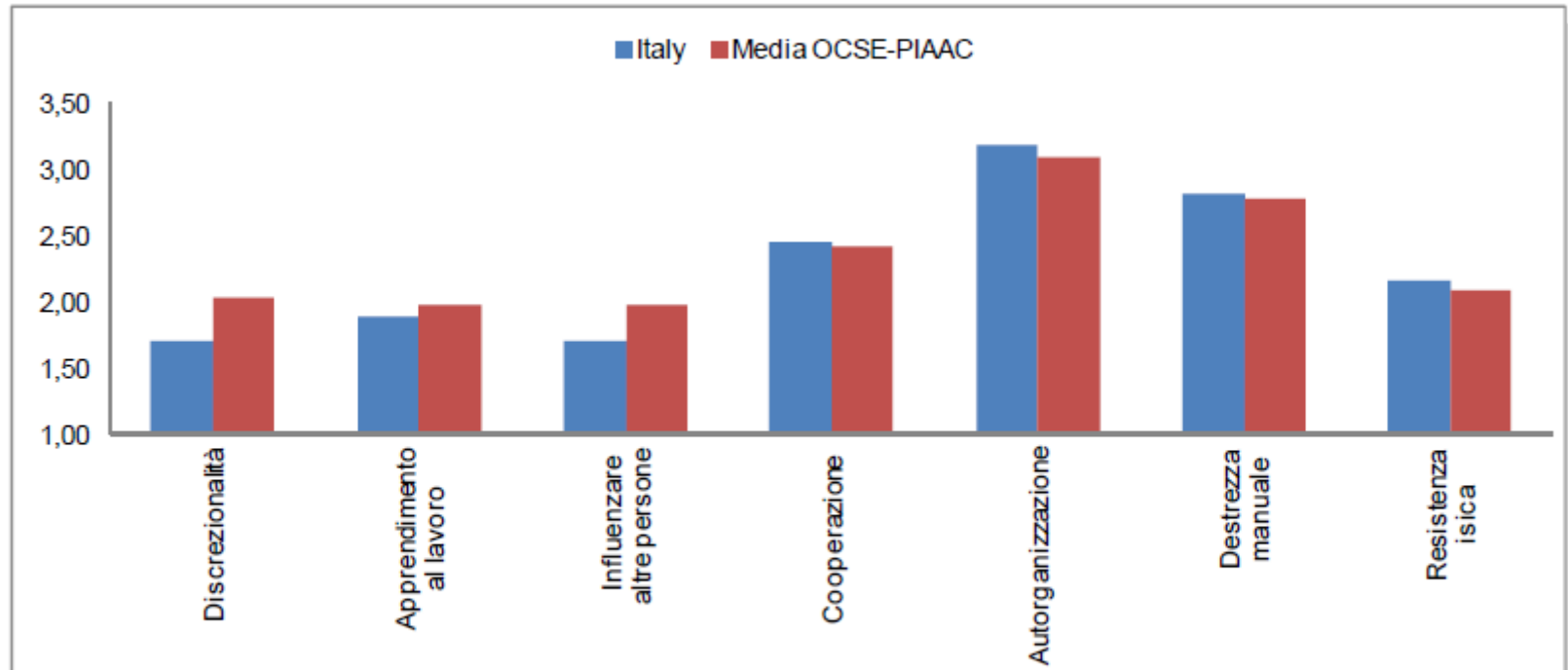
Utilizzo competenze literacy / numeracy nel lavoro

Figura 24 - Medie di utilizzo delle competenze al lavoro



Generic skills

Figura 26 - Medie di utilizzo delle *generic skill* al lavoro



Nota: valori prossimi allo 0 suggeriscono una bassa frequenza di utilizzo di una determinata competenza e valori prossimi a 4 suggeriscono una frequenza elevata.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC

Coloro che escono dal nostro sistema scolastico non sanno **come apprendere** , sanno solo **come ricevere un insegnamento**

- **A) Apprendimento reattivo-** alunno reagisce allo stimolo fornito dal docente
- **B) apprendimento pro-attivo-** alunno prende l'iniziativa , si fa carico del proprio apprendimento
- (Knowles, Quando l'adulto impara)

Struttura non burocratica: apprendimento attivo vs passivo

risorse	Condizioni richieste	Capacità richieste
PASSIVO - insegnate	Disponibilità ad essere dipendenti Rispetto autorità Apprendere per un fine(diploma) Rapporti competitivi con altri sud.	Ascolto Ritenzione di informazioni Prendere appunti Prevedere le domande degli esami
ATTIVO pubblicazioni ed esperti	Curiosità intellettuale Spirito di ricerca-conoscenza risorse disponibili. Sano scetticismo .criteri di verifica e affidabilità impegno in apprendimento come processo-	Formulare domande cui rispondere con dati- identificare dati disponibili
Persone che costituiscono risorse(supervisori ed esperti)	Impegno delle istituzioni. Supervisore definito come risorsa per l'apprendimento. assistenza reciproca. Valutazione dei risultati di tutto il team, compresi i supervisori	Supervisori devono: trasmettere rispetto e sostegno, fornire dati e feedback continui, fare domande rispettando il docente formatore, usare tutti come risorse per apprendimento, ascolto empatico.
Esperienze di vita e di lavoro	Collaborazione, apprendimento come processo evolutivo, autonomia	Docenti formatori, studenti adulti: definire traguardi ,valutare performance ,analizzare dati ,rapporto leale con supervisori , docenti, formatori

Apprendimento per contratto

- Primo stadio : diagnostica dei **vostr**i bisogni
- Secondo stadio: specificare **i vostri** obiettivi di apprendimento
- Terzo stadio: specificare risorse e strategie di apprendimento
- Quarto stadio: specificare le prove dei risultati
- Quinto stadio: come verranno convalidate le prove
- Sesto stadio : rivedere il **vostro** contratto con consulenti
- Settimo stadio: portare avanti il **vostro** contratto
- Ottavo stadio: valutazione del **vostro** apprendimento

Alcuni concetti

- Bisogno: divario da dove siete adesso e dove volete arrivare in relazione a particolare competenze
- Obiettivi di apprendimento: descrivete ciò che apprenderete non ciò che farete
- Prove dei risultati: tipo di obiettivo- conoscenza
 - comprensione
 - abilità
 - atteggiamenti (role playing ecc.)
 - valori
- Esplicitazione di criteri e dei valutatori
- Verificare chiarezza, praticabilità, altri obiettivi ecc. **non svolgere mai questa attività da soli**
- Modifiche in itinere
- Verificare con esterni (vedi sopra)na che punto siete

Modello di contratto

NOME

ATTIVITA'

Obiettivi di apprendimento	Risorse e strategie di apprendimento	Prove di raggiungimento di obiettivi	Criteri e mezzi per convalidare le prove

Apprendimenti non formali e informali

- Un concetto centrale per l'apprendimento adulto :
- Si impara sempre , si è più o meno consapevoli di ciò che si apprende
- Esplicitare , sistematizzare, ampliare il patrimonio di esperienza

Modello di apprendimento P.Jarvis

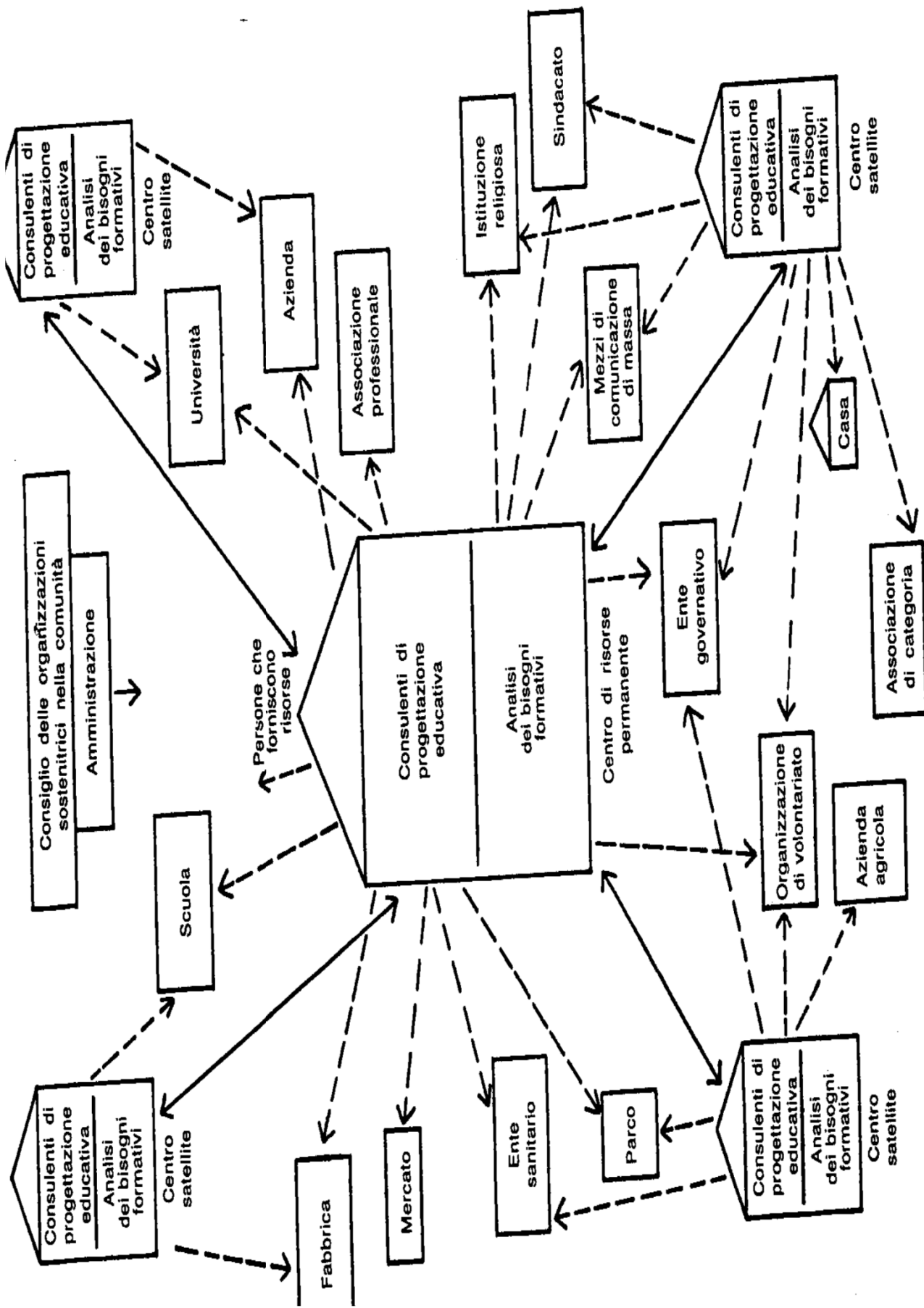
- incongruenza tra la biografia individuale e esperienza acquisita nei contesti sociali: tale incongruenza porta gli individui ad interrogarsi sul significato della situazione e sul cosa fare.
- l'apprendimento è stimolato da esperienze per le quali l'individuo non ha risposte prestabilite: è in questo momento che si verifica un'interruzione del fluire del tempo che provoca uno scarto tra la biografia dell'individuo, di cui fanno parte i saperi, i modelli culturali e sociali interiorizzati dall'individuo stesso, e la sua esperienza.
- L'apprendimento non è solo risposta alle esperienze, ma è anche in grado di creare nuove esperienze dalle quali trarre nuove conoscenze e capacità (azioni , atteggiamenti ecc.)

Tre situazioni possibili

1) non-apprendimento	presunzione; non considerazione; rifiuto
2) apprendimento non riflessivo	apprendimento preconscious; apprendimento di skills; memorizzazione
3) apprendimento riflessivo	speculazione; apprendimento riflessivo di skills; apprendimento sperimentale

Donald Schon

- Schon ([1993](#)) giunge ad un concetto di apprendimento che trova il proprio fondamento nel concetto di riflessione nel corso dell'azione.
- Il nostro conoscere è nell'azione stessa.
- Indagini sui processi di conoscenza e apprendimento in atto nel corso stesso dell'azione (la pratica professionale)
- definizione di un agire di tipo riflessivo che, proprio a partire dall'incertezza e dall'ansietà ad esso connessa, può divenire esso stesso generatore di nuova conoscenza.
- la risoluzione dei problemi implica il processo di impostazione del problema stesso, attraverso cui si definisce la decisione da prendere, i fini da conseguire e i mezzi che è possibile scegliere.
- nuove linee di ricerca sui temi dell'apprendimento adulto quale "apprendimento riflessivo", che trova la sua ragion d'essere nella definizione di una teoria della formazione finalizzata a favorire la riflessione nel corso della pratica, tanto didattica quanto professionale.
-
-
-



Un sistema permanente di risorse per l'apprendimento (comunità di apprendimento)

→ Collegamento tra i centri di risorse
 - - - - - Collegamento con le risorse di contenuto