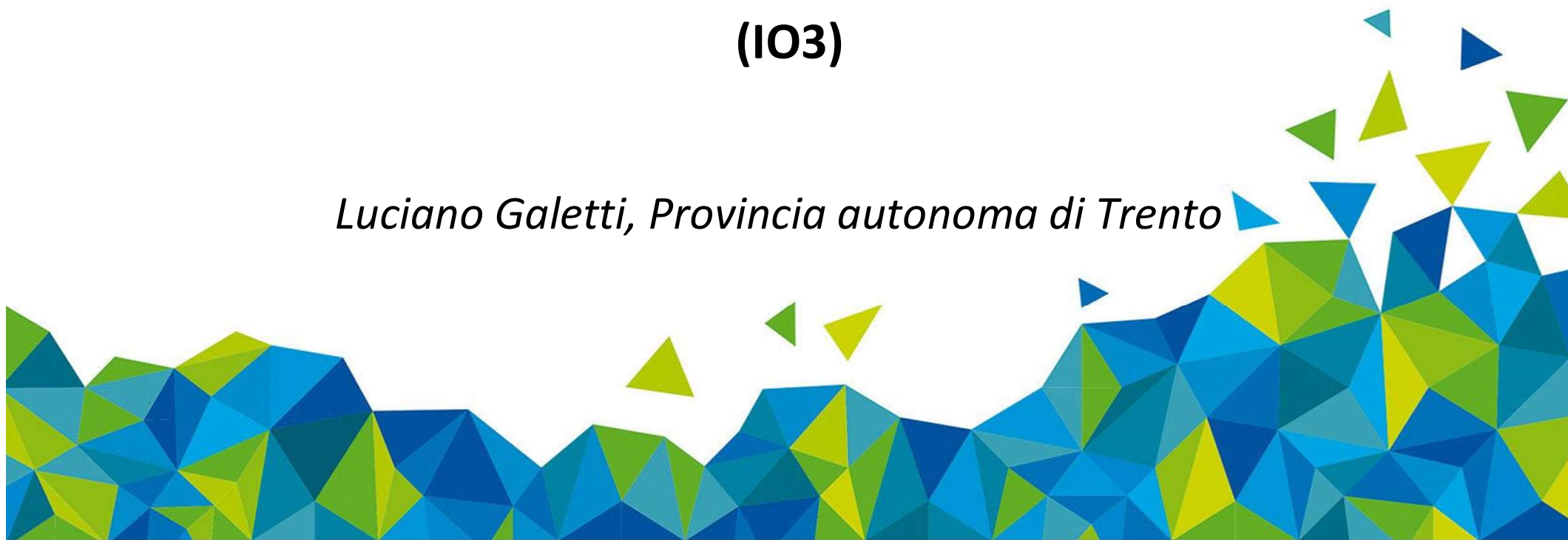


TOWARDS SENIOR WORKERS' INNOVATIVE TRAINING CHALLENGES TO SWITCH

LINEE GUIDA PER LA FORMAZIONE DEI FORMATORI (IO3)

Luciano Galetti, Provincia autonoma di Trento



A CHI SI RIVOLGONO LE LINEE GUIDA

- a insegnanti e/o formatori di adulti nello “spazio digitale” e a tutti quelli che sono interessati ad accompagnare cambiamenti tecnologici
- a decisori politici e altri stakeholder interessati a migliorare i sistemi di sviluppo e certificazione di competenze professionali degli educatori adulti e formatori.
- coloro che intendono sviluppare professionalmente un nuovo modello andragogico di apprendimento degli adulti supportato dalla recente letteratura

OBIETTIVO

- 1) Che gli educatori, i formatori e gli altri professionisti che accompagnano i processi di apprendimento formale, non formale e informale degli adulti applichino e traggano vantaggio dai suggerimenti forniti
- 2) Che i decisori politici possano discutere degli elementi suggeriti

Sono state create 5 SEZIONI nelle Linee Guida, a seconda del target di riferimento:

- 1) DISCENTI ADULTI
- 2) INSEGANTI/FORMATORI
- 3) UTILIZZATORI DI PIATTAFORME DIGITALI
- 4) VALORIZZAZIONE DEI PRINCIPI PER L'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI
- 5) POLICY MAKER

CONSIGLI PER LAVORARE CON DISCENTI ADULTI

- **Zona di comfort:** è importante creare una zona di comfort e un ambiente favorevole all'apprendimento digitale.
- **Spiegazioni concrete e benefici:** l'insegnante dovrebbe spiegare i benefici dello "strumento"/"piattaforma"/"corso" per ogni partecipante e renderlo molto concreto – imparare facendo
- **Tutoraggio e testimone:** i discenti dovrebbero essere presentati ad altri discenti adulti, che sono riusciti a utilizzare lo strumento/piattaforma
- **Competenze digitali di base:** i discenti devono possedere competenze digitali di base in modo che la mancanza di competenze digitali non offuschi l'apprendimento professionale.
- **Competenze e obiettivi digitali:** la proposta formativa deve necessariamente includere elementi relativi alla (sensazione di) adeguatezza delle loro competenze digitali iniziali e non solo elementi relativi ai contenuti (topic) o agli obiettivi (risoluzione di problemi) dell'attività formativa.
- **Co-creazione:** Il processo di apprendimento dovrebbe essere co-creato dai discenti e dai formatori, in base ai bisogni dei discenti.
- **Valutazione:** nel caso di una valutazione iniziale e finale, i formatori dovrebbero avere competenza nella creazione degli strumenti di valutazione, compresi strumenti di autovalutazione e valutazione tra pari.
- **Mentoring:** promuovere il trasferimento della conoscenza attraverso il mentoring o reverse mentoring aiuta a sviluppare il coinvolgimento e la motivazione dei discenti.

CONSIGLI PER INSEGNANTI/FORMATORI

- **Padroneggiare gli strumenti digitali, a supporto delle funzioni di insegnamento e di facilitazione:** gli insegnanti sono multifunzionali e il lavoro di squadra è importante così come la divisione del lavoro e la specializzazione delle funzioni tra i professionisti dell'apprendimento degli adulti (formatori ed educatori): ad esempio, progettazione di strumenti digitali, progettazione di contenuti, insegnamento, coaching e funzioni di facilitazione, ecc.
- **Apprendimento e dinamiche di gruppo:** le competenze degli educatori relative alle dinamiche di apprendimento individuali e di gruppo sono essenziali per supportare i discenti nell'identificare e perseguire i loro bisogni di apprendimento e superare gli ostacoli nel loro processo di apprendimento (ad es. stimolare la partecipazione attiva; motivare gli studenti o aumentare la loro motivazione; promuovere la creatività, ecc.)
- **Motivazione:** il paradigma eutagogico applicato alla formazione dei formatori è efficiente e funzionale solo quando i formatori sono in grado di rafforzare il loro processo di apprendimento con un alto livello di motivazione e coinvolgimento che può essere autoalimentato durante il processo
- **Insegnamento ibrido online o personale:** l'insegnamento dovrebbe essere ibrido e organizzato in attività sia online che di persona. Questo per consentire il livello individuale e l'interazione sociale tra i partecipanti (ad es. motivare, stimolare e adattare l'insegnamento alle capacità individuali dei partecipanti, feedback diretto)

CONSIGLI PER L'UTILIZZO DI PIATTAFORME DIGITALI

- **Competenze dell'insegnante/formatore:** i formatori dovrebbero sapere come utilizzare le piattaforme di apprendimento e avere consapevolezza delle possibilità e dei limiti dei sistemi.
- **Competenze del discente:** l'insegnante/formatore deve essere in grado di identificare il livello base delle competenze digitali necessarie per utilizzare la piattaforma e di come "pre-insegnare" le competenze, se necessario.
- **Accessibilità:** il contenuto deve essere disponibile in più formati, ad es. audio, visivo, testuale.
- **Flessibile per i discenti:** la piattaforma dovrebbe essere in grado di fornire "apprendimento di tipo ibrido". Ciò significa che alcuni elementi possono essere svolti ad accessibilità libera.
- **Compatibilità:** la piattaforma dovrebbe essere compatibile con una certa gamma di dispositivi, ad es. Pc, smartphone o tablet.

CONSIGLI PER POLICY MAKER

Enti istituzionali/pubblici

- **Sviluppo di un sistema di formazione continuo** finalizzato a valorizzare le competenze degli adulti come vettore di inclusione e competitività dei sistemi territoriali, anche fornendo un riconoscimento delle competenze acquisite nei contesti non-formali e informali (certificazione).
- **Promuovere i sistemi di qualificazione e di ri-qualificazione** per la forza lavoro con percorsi di capitalizzazione/validazione delle competenze e l'attivazione di strumenti di certificazione modulari (es. micro-qualificazioni).
- **Promuovere la professionalizzazione** dei formatori degli adulti (non solo degli insegnanti) attraverso percorsi di qualificazione destinati a specifici bisogni del pubblico e dei sistemi territoriali.

Stakeholder sociali (sindacati, organizzazioni datoriali, associazioni di settore, parti sociali,ecc.)

- **Promuovere opportunità per l'apprendimento continuo e lungo tutto l'arco della vita** nei contratti di lavoro fornendo misure per facilitare l'accessibilità e la **partecipazione ad attività formative**. Questo può avvenire attraverso incentivi, congedi formativi, voucher, sgravi fiscali, e altri benefit sia a vantaggio delle imprese che dei lavoratori.
- **Valorizzare le competenze**, anche tacite, dei lavoratori adulti nei processi di ricambio generazionale.