



PRESENTAZIONE DEL PROGETTO TO SWITCH

OBIETTIVI E FASI DI ATTIVITÀ

Nel corso degli ultimi anni, ai formatori degli adulti si chiede di cambiare il proprio modo di operare in termini di approccio, metodo e strumenti didattici. Si è via via affermata un approccio “personalizzato”, fondato sulla centralità delle caratteristiche del discente (background, motivazioni, attitudini, aspettative, capacità di elaborazione critica, prospettive concrete). È contestualmente emersa la necessità di ricorrere ad approcci “dedicati” per i lavoratori maturi, a fine carriera, con esperienze formative “datate”, alla ricerca di risposte personalizzate che tengano conto della trasformazione dei paradigmi pedagogici. In questo contesto si è innestata l’emergenza demografica, per cui i fenomeni connessi con la crescita delle coorti dei lavoratori con più di 50 anni di età, accompagnati a tassi di sostituzione delle forze di lavoro estremamente bassi, costituiscono delle vere e proprie sfide sia sotto il profilo della produttività e competitività dei sistemi produttivi e del lavoro, ma anche della tenuta della coesione sociale. A ciò si sono aggiunti gli effetti legati al COVID-19 al momento difficilmente prevedibili, ma senza dubbio destinati ad accelerare un processo di digitalizzazione che investe i sistemi produttivi e tutti gli ambiti di lavoro e di vita delle persone.

In questo quadro si assiste ad una rapida trasformazione del bagaglio di competenze necessarie, con il rapido ‘invecchiamento’ di alcune a fronte della centralità di altre, “nuove”, associate al pensiero critico e computazionale e al problem solving in ambienti tecnologicamente avanzati e complessi. Le politiche pubbliche e le pratiche organizzative faticano ad implementare programmi che rendano i mercati e le organizzazioni di lavoro inclusivi a prescindere dall’età e in grado di stimolare un’occupazione sostenibile e di qualità.

L’obiettivo del progetto Erasmus + TO SWITCH -Towards Senior Workers’ Innovative Training Challenges è quello di rispondere a tutte queste sfide, valorizzando il ruolo del lifelong learning, con attenzione ai lavoratori ultracinquantenni. In particolare, To SWITCH intende contribuire all’innovazione e al miglioramento dei processi di formazione e all’aggiornamento dei formatori e di tutte le figure che supportano l’apprendimento dei lavoratori adulti ed in particolare di quelli maturi, con oltre 50 anni di età.

Il progetto prevede la definizione di profili, competenze, strumenti, metodologie specifiche e linee guida rivolte a chi si occupa dell’apprendimento di lavoratori maturi, e **si articola in tre fasi principali di attività e altrettanti output intellettuali.**

- 1. La prima fase riguarda l’elaborazione del quadro di riferimento per la formazione dei lavoratori senior.** Si parte da una analisi critica della letteratura teorica e metodologica in tema di formazione dei lavoratori senior in una prospettiva interdisciplinare (socio-psico-pedagogica). Si analizzano inoltre alcune esperienze e buone pratiche realizzate nei paesi partner, per arrivare a identificare gli aspetti da considerare per la revisione ed il riordino dei nuovi profili di competenza identificati a livello concettuale e rivolti a formatori di lavoratori senior.

I risultati di questa attività sono riportati nel primo output del progetto, un report che definisce il quadro teorico-metodologico e applicativo di riferimento in tema di formazione dei lavoratori senior, affinché possa essere applicato alla formazione dei formatori e delle altre figure di supporto all’apprendimento, anche nell’ambito di percorsi strutturati per la valutazione, validazione e, se opportuno, certificazione delle competenze acquisite.

2. **La seconda fase è volta allo sviluppo e implementazione di una piattaforma digitale per la formazione dei formatori dei lavoratori senior.** Questa fase prevede in primo luogo l'identificazione degli elementi del profilo professionale dei formatori per lavoratori adulti sulla base dei paradigmi identificati a livello concettuale nella fase precedente e declinati in termini di conoscenze, abilità e competenze. In secondo luogo vengono identificate le funzioni e la strutturazione della piattaforma digitale in consonanza con gli elementi dei profili e dei suoi componenti e con il nuovo modello concettuale per la formazione dei lavoratori senior. Completa questa fase l'attività transnazionale di formazione (*Short-term joint staff training event*) all'utilizzo della piattaforma.

Lo sviluppo di uno spazio digitale di apprendimento e condivisione open source per l'apprendimento collaborativo come moodle.org, risponde al principio dell'apprendimento collaborativo utilizzato per l'adattamento del modello andragogico in contesti tecnologicamente avanzati (la teoria), e viene declinato nella medesima infrastruttura digitale (il contenitore), nelle risorse messe a disposizione per la formazione (il contenuto), nonché nelle modalità di sua fruizione (il metodo).

La piattaforma metterà a disposizione strumenti e risorse in formato elettronico (ad es. dispense, case studies, esercizi, video, ecc.) per la formazione dei formatori dei lavoratori senior, alimentati ed aggiornati dal capofila, attraverso i contributi dei partner facendo leva sull'approccio di "laboratorio permanente" che caratterizza la relazione di rete del partenariato strategico di TO SWITCH.

3. **La terza fase è volta alla sperimentazione della formazione per formatori tutor/coach/mentor di lavoratori senior** nei paesi dei partner, attraverso l'adattamento dei contenuti e della metodologia formativa sviluppata nelle fasi precedenti base ai profili e ai saperi teorico-applicativi da formare a livello locale, oltre che l'utilizzo della piattaforma nei diversi territori con riferimento a target specifici identificati dai partner stessi. Le sperimentazioni realizzate verranno infine validate per arrivare alla definizione delle "Linee guida per la formazione e l'aggiornamento dei formatori dei lavoratori senior" che rappresentano il terzo output del progetto.

IL PARTENARIATO

Il progetto Erasmus + *TO SWITCH -TOwards Senior Workers' Innovative Training Challenges* è sostenuto da un partenariato strategico composto da otto partner di sette Paesi europei (Danimarca, Francia, Irlanda, Italia, Norvegia, Romania e Spagna). I partners del progetto sono:

- Provincia Autonoma di Trento (capofila) -Italia
- Università di Saragozza - Spagna
- Seniornett Norge - Norvegia
- Autorità nazionale rumena delle qualifiche - Romania
- Pole Emploi Paca – Francia
- IRS - Istituto per la Ricerca Sociale - Italia
- VUC Storstrøm (Ministero della Pubblica Istruzione danese di educazione degli adulti) – Danimarca
- AONTAS – Irish National Adult Learning Organization - Irlanda

Oltre ai partner, TO SWITCH può contare su quasi 7 partner associati. In Italia la Regione Piemonte e la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, e Fondimpresa nazionale. In Spagna, l'Istituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), l'Autorità regionale dello Sjælland in Danimarca; l'Istituto CEREQ Centre d'études et de recherches sur les qualifications francese, l'UMST Coordinamento Enti Locali, Politiche territoriali e della Montagna del Canton Ticino.

SITO WEB: <https://www.toswitch.eu/it/>

#TOSWITCH #AdultLearning50+ #LifelongLearning



Enhancing the role of lifelong learning
for older workers in Europe