



**DigiIT**

# BOOKLET FORMATIVO

PROMUOVERE LE  
COMPETENZE  
DIGITALI TRA GLI  
EDUCATORI  
DELLA  
POPOLAZIONE  
SENIOR

**MODULO 1:**

**LINNE GUIDA DI BASE PER EDUCATORI  
DI ADULTI**



Co-funded by  
the European Union

# #1 LINEE GUIDA DI BASE PER EDUCATORI DI ADULTI

L'obiettivo del modulo è di trasmettere alcune conoscenze trasversali agli educatori e ai facilitatori che si occupano della creazione di attività educative per i discenti senior. Un'attività educativa efficace si basa sia sull'apprendimento individuale che di gruppo, rispettando sempre i bisogni dei partecipanti. Per raggiungere gli obiettivi di apprendimento, il processo di formazione deve essere attentamente pianificato e inquadrato, e allo stesso tempo flessibile e adattabile.

## Obiettivi:

- Esplorare i principi dell'educazione non formale;
- Comprendere il ruolo del facilitatore;
- Comprendere i diversi stili e preferenze di apprendimento;
- Familiarizzare con l'apprendimento esperienziale.

## Risultati:

Il risultato generale di questo modulo è avere un'introduzione completa di alcuni concetti chiave relativi alla Metodologia dell'Educazione Non Formale che ogni Educatore/Facilitatore può approfondire ulteriormente in base alle proprie esigenze e interessi.

## Apprendimento permanente

Il potenziale dell'apprendimento permanente è riconosciuto dalle politiche dell'Unione Europea: dà potere alle persone, incoraggia una crescita economica sostenibile e promuove società giuste. Nel corso del tempo, i Paesi dell'UE hanno migliorato la loro cooperazione, creando una serie di principi universali per l'apprendimento degli adulti e decidendo obiettivi e attività. Nonostante questo sviluppo, la sfida persiste. Secondo Eurostat, solo un adulto su dieci nell'UE ha partecipato a una formazione nel 2019. Purtroppo, il tasso di partecipazione degli europei inattivi, disoccupati e poco qualificati è ancora più basso.

I leader dell'UE hanno preso una serie di decisioni coraggiose per affrontare tali preoccupazioni. Nel 2017, con la proclamazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, hanno stabilito come principio guida il diritto a un'istruzione, una formazione e un apprendimento permanente di qualità e inclusivi per tutti. Con la Dichiarazione di Porto, è stato rafforzato il loro impegno nel 2021 ed è stato concordato l'obiettivo a livello UE di almeno il 60% di adulti impegnati nell'apprendimento ogni anno entro il 2030.

Questi passi significativi porteranno alla rivoluzione delle competenze. Quando l'accesso all'apprendimento permanente è considerato un diritto, si stabilisce una visione condivisa. Avere un obiettivo permette di guidare e seguire i progressi. Insieme, offrono una solida piattaforma per l'azione e la collaborazione tra le istituzioni e le nazioni europee.

## Educazione formale, non formale e informale

È difficile trattare tutte le definizioni, i collegamenti e le prospettive su questo argomento, perché il dibattito circa le nozioni di educazione e apprendimento risalgono a Socrate.

Le persone imparano sempre e ovunque cose nuove. Ogni singolo giorno porta allo sviluppo di nuove abilità, competenze e/o capacità per ogni singola persona. L'apprendimento è un elemento costante e integrale della vita. A volte non riconosciamo nemmeno tutte le risorse che utilizziamo per istruirci e acquisire nuove conoscenze, eppure questo ci aiuta a crescere, ad acquisire nuove abilità e a gestire le situazioni quotidiane. Tuttavia, a volte si pensa che l'apprendimento avvenga solo in contesti formali e in ambienti di apprendimento, senza considerare che molti spunti di apprendimento importanti avvengono in realtà, consapevolmente o involontariamente, nella vita quotidiana.

Insieme ad altri, abbiamo scoperto che bisogna fare una distinzione: l'apprendimento è un processo e l'istruzione è un sistema.

Queste idee spingono inevitabilmente a indagare sulle connessioni tra le varie forme di educazione e sui modi in cui si possono distinguere le componenti formali, non formali e informali. Senza semplificare eccessivamente, l'opinione comune afferma che:

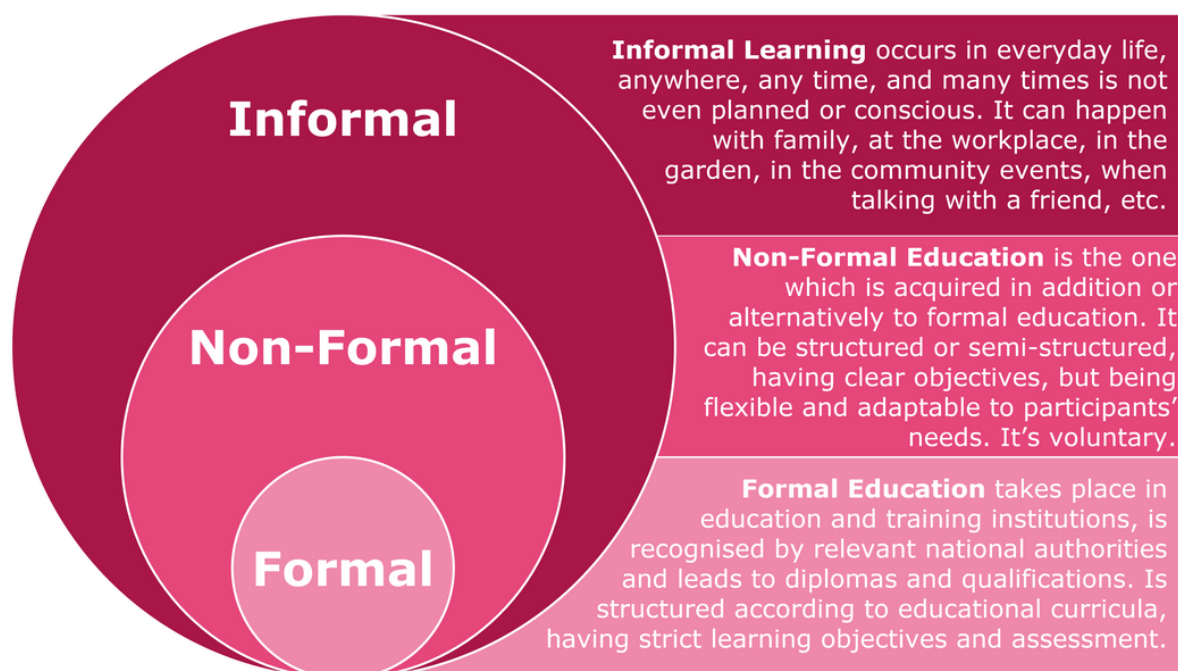
- L'apprendimento informale avviene quasi costantemente nella vita quotidiana (a casa, per strada, nei caffè, ecc.);
- l'educazione non formale è volontaria, è assistita da altri ed è pianificata;
- l'istruzione formale è strutturata, regolata dall'esterno e prevede un qualche tipo di certificazione.

Pertanto, l'educazione non formale può essere considerata come un sistema che opera indipendentemente dall'educazione formale e che combina risorse, personale, obiettivi, strumenti e metodologie per creare un ambiente di apprendimento organizzato.

L'educazione non formale è definita, ai fini di questa formazione, come un processo educativo pianificato che coesiste con i sistemi tradizionali di istruzione e formazione, ma che spesso non dà luogo a credenziali. Poiché la partecipazione è volontaria, ogni partecipante prende parte attivamente al processo di apprendimento.

A differenza dell'apprendimento informale, in cui l'assimilazione avviene in modo meno consapevole, una persona che riceve un'educazione non formale è tipicamente consapevole del fatto che sta imparando. Grazie ai suoi collegamenti con il mondo reale, all'enfasi sull'apprendimento sociale e ai processi di riflessione critica su conoscenze e valori incentrati sul discente, l'apprendimento non formale ha dimostrato un enorme potenziale per migliorare o integrare l'istruzione formale.

Questo approccio educativo impiega tipicamente metodi immersivi, interattivi e partecipativi durante l'apprendimento in gruppo. La maggior parte delle persone trova queste strategie attraenti, il che aumenta la loro motivazione e li coinvolge attivamente.



## Il ruolo del facilitatore

Rendere semplice qualcosa è il modo in cui si definisce l'attività di facilitazione. Pianificare, guidare e gestire un gruppo è il compito del facilitatore, oltre ad assicurarsi che gli obiettivi del gruppo siano raggiunti con successo. Piuttosto che fornire le risposte corrette e fare domande, aiuta il gruppo a raggiungere un consenso durante la discussione.

Per rendere il processo di facilitazione efficace, il facilitatore deve essere obiettivo e assumere una posizione neutrale, allontanandosi dal suo punto di vista personale e concentrandosi sul processo di gruppo.

Prima di formulare una strategia e un piano che rispondano alle esigenze del gruppo target e promuovano l'obiettivo generale, il mediatore deve comprendere a fondo il risultato che si intende ottenere, il contesto e lo sfondo. Il facilitatore supporta i partecipanti al gruppo in diverse vesti, tra cui quella di sostenitore, risorsa informativa e collaboratore.

Per portare il gruppo a una conclusione positiva e al raggiungimento dei risultati desiderati, il facilitatore dovrà:

- **Creare un ambiente di apprendimento sicuro e fiducioso**, che offra sicurezza fisica, emotiva e intellettuale al gruppo, uno spazio per condividere, pensare, crescere e imparare;
- **Progettare e pianificare il processo di gruppo**, selezionando gli **strumenti di apprendimento** che meglio si adattano alle dinamiche del gruppo;
- **Guidare il gruppo**, assicurandosi che:
  - I partecipanti abbiano un buon livello di **autoconsapevolezza e motivazione**;
  - I partecipanti raggiungano una **comprensione reciproca** del risultato desiderato;
  - Ci sia un'**effettiva partecipazione** di tutti i membri e che i contributi sono considerati e inclusi nella discussione;
  - Nel gruppo si respiri un'atmosfera di **fiducia in sé stessi**;
  - I partecipanti si assumano la **responsabilità condivisa** del risultato.
- **Monitorare, valutare e sintetizzare i risultati** e l'impatto delle attività svolte dal gruppo.

## Imparare a imparare ( Learning to learn)

La capacità di organizzare il proprio apprendimento, anche attraverso una gestione efficiente del tempo e delle informazioni, sia individualmente che in gruppo, è definita "imparare a imparare". Include la consapevolezza del proprio processo di apprendimento e dei propri bisogni, l'identificazione delle opportunità disponibili e la capacità di superare gli ostacoli per apprendere con successo. Implica l'acquisizione, l'analisi e l'assimilazione di nuove informazioni e abilità, nonché la ricerca e l'utilizzo di una guida.

Per utilizzare e applicare le conoscenze e le abilità in una varietà di contesti, tra cui la casa, il lavoro, l'istruzione e la formazione, anche in altri contesti, il processo Imparare a imparare incoraggia gli studenti a basarsi su conoscenze ed esperienze di vita precedenti. La motivazione e la fiducia sono fondamentali per la competenza di un individuo.

Le domande che possono aiutare il discente a riflettere sono:

- Che cosa significa per me l'apprendimento in generale? Quali sono le mie esperienze finora?
- Quali sono/erano i miei obiettivi di apprendimento? Come sono cambiati (se sono cambiati)? Come li raggiungerò?
- In che modo voglio imparare? Come ho imparato?
- Quali attività di una particolare formazione mi hanno motivato maggiormente nell'apprendimento?
- Dove sono migliorate le mie competenze e conoscenze?
- Quali metodi voglio/ho usato per valutare ciò che ho imparato?
- Quale stile di apprendimento preferisco: imparare facendo, leggendo e pensando oppure osservando? Come ho esplorato le diverse modalità di apprendimento rispetto all'apprendimento a scuola o all'università?
- Come userò ciò che ho imparato?
- Come ho affrontato le sfide nel mio processo di apprendimento?
- Come faccio a motivarmi per affrontare gli ostacoli e continuare a imparare?

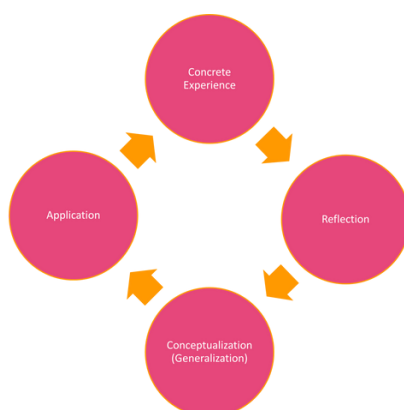
## Apprendimento esperienziale

È frequente che i corsi di formazione vengano descritti come pratici o teorici: come se coinvolgessero il fare o il pensare. Per apprendere non è sufficiente fare un'esperienza. Senza riflettere su questa esperienza, essa può essere rapidamente dimenticata o il suo potenziale di apprendimento perso. È dai sentimenti e dai pensieri che emergono da questa riflessione che si possono produrre concetti o generalizzazioni. E sono proprio queste ultime che permettono di affrontare in modo efficace le nuove situazioni.

Allo stesso modo, se si vuole che il comportamento venga modificato dall'apprendimento, non è sufficiente imparare nuovi concetti e sviluppare nuove generalizzazioni. L'apprendimento deve essere sperimentato in nuove situazioni. Il discente deve creare un collegamento tra la teoria e l'azione, pianificando l'azione, realizzandola e riflettendo su di essa, mettendo in relazione ciò che accade con la teoria.

**Non basta fare, né basta pensare. Non basta nemmeno fare e pensare. L'apprendimento basato sull'esperienza deve prevedere collegamenti tra il fare e il pensare.**

**L'apprendimento basato sull'esperienza si fonda su quattro fasi che si susseguono in un ciclo, come nel diagramma seguente:**



I termini utilizzati come etichette per le quattro fasi provengono dalla teoria dell'Apprendimento esperienziale di Kolb e, posti in questa sequenza, formano il ciclo dell'apprendimento esperienziale.

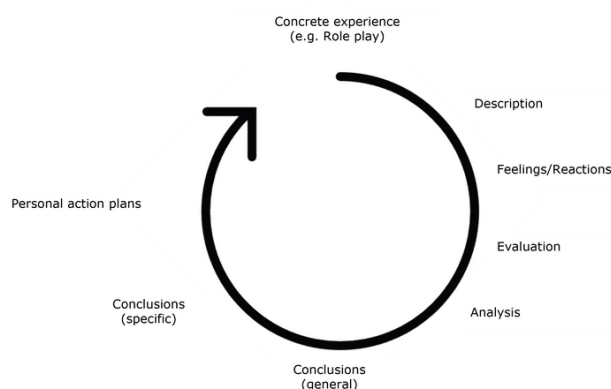
**Esperienza concreta:** è quella in cui il discente sperimenta attivamente un'attività come una sessione di laboratorio o un lavoro sul campo.

**Riflessione:** è quando l'allievo riflette consapevolmente sull'esperienza vissuta.

**Concettualizzazione (Generalizzazione):** è quando l'allievo tenta di concettualizzare una teoria o un modello di quanto osservato.

**Applicazione:** è quando l'allievo cerca di pianificare come testare un modello o una teoria o pianificare un'esperienza futura.

Una delle fasi più impegnative è quella che si verifica dopo le esperienze di apprendimento e come si possono ricavare i punti di apprendimento attraverso una riflessione strutturata. Il diagramma seguente mette in relazione le **fasi di un debriefing strutturato completo** con le fasi del ciclo di apprendimento esperienziale:



**Descrizione:** Cosa è successo? Non date ancora giudizi o cercate di trarre conclusioni; limitatevi a descrivere.

**Sentimenti/reazioni:** Quali sono state le vostre reazioni e i vostri sentimenti? Anche in questo caso, non passate ancora all'analisi.

**Valutazione:** Che cosa è stato positivo o negativo dell'esperienza? Esprimere giudizi di valore.

**Analisi:** Che senso può avere la situazione? Fatevi aiutare da idee esterne all'esperienza. Che cosa stava realmente accadendo? Le esperienze delle diverse persone erano simili o diverse negli aspetti più importanti?

**Conclusioni (generali):** Che cosa si può concludere, in senso generale, da queste esperienze e dalle analisi che avete intrapreso?

**Conclusioni (specifiche):** Che cosa si può concludere sulla propria situazione o sul proprio modo di lavorare, specifico, unico e personale?

**Piani d'azione personali:** Cosa farete di diverso in questo tipo di situazione la prossima volta? Quali passi farete sulla base di ciò che avete imparato?

## Strumenti di apprendimento

Si definisce strumento un qualsiasi oggetto fisico che può essere utilizzato per ottenere un particolare risultato materiale, soprattutto se l'oggetto non viene consumato durante il processo.

Tuttavia, informalmente il termine è stato utilizzato anche per descrivere una procedura o un processo con uno scopo specifico.

Gli strumenti possono essere classificati in base alle loro funzioni di base (utensili da taglio, da cucina, da disegno, ecc.), ma in realtà possono essere utilizzati in modo creativo per altri scopi.

**Uno strumento di apprendimento è qualcosa che avvia o supporta in modo creativo e inventivo un'azione o un processo che porta a un risultato di apprendimento.**

Gli strumenti da soli non hanno alcuna influenza. **È compito dell'educatore/facilitatore adattarli al contesto, agli obiettivi e al gruppo target, ma soprattutto possedere le capacità per trasformarli in qualcosa di potente!**

Di solito, uno strumento di apprendimento:

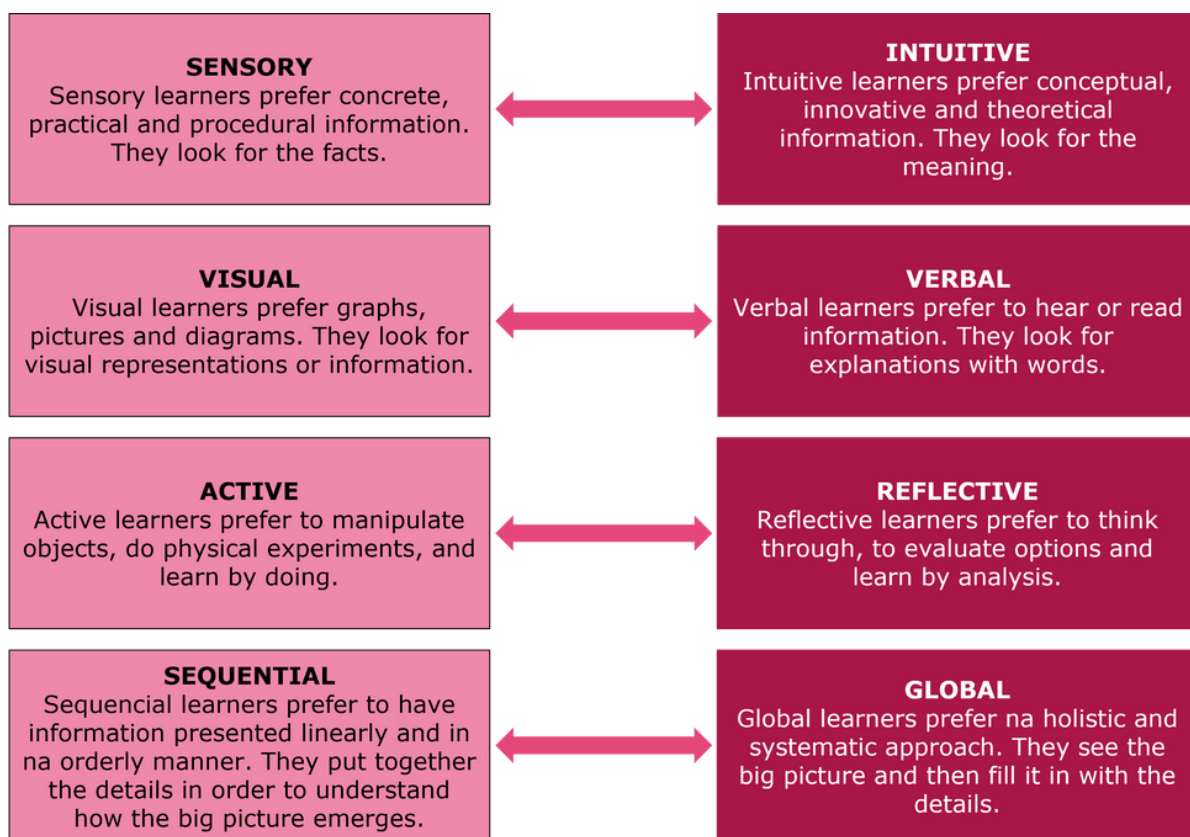
- Può essere trasferibile e capace di ulteriori cambiamenti e sviluppi a seconda del contesto;
- Risultati di apprendimento identificabili;
- Può adattarsi a una varietà di metodi e approcci di apprendimento, ad esempio lavori di gruppo, giochi, discussioni, simulazioni;
- Può aiutare i partecipanti a identificare le proprie esigenze e capacità di apprendimento;
- Coinvolge e stimola i partecipanti nel processo di apprendimento;
- Deve essere facile da usare e flessibile.

## Preferenze di comunicazione e apprendimento

Ogni volta che agevolate/formate o comunicate con gli altri, avete in mente idee e informazioni che volete che gli altri capiscano e apprendano in modo efficace ed efficiente. Le preferenze e gli stili di apprendimento variano per ogni persona e a seconda delle diverse situazioni. Considerando e comprendendo che le altre persone possano avere preferenze di apprendimento molto diverse, potete migliorare la vostra comunicazione per trasmettere il vostro messaggio in modo efficace, in modo tale che un maggior numero di persone possano capire, sfruttando al massimo il loro potenziale di apprendimento.

Uno dei modelli di stili di apprendimento più utilizzati è l'Indice degli stili di apprendimento. Secondo questo modello esistono quattro dimensioni di stili di apprendimento. Pensate a queste dimensioni come a una linea continua con una preferenza di apprendimento all'estrema sinistra e una all'estrema destra. Il centro della linea è l'equilibrio, che rappresenta la chiave per una grande capacità di apprendimento, non limitando la capacità di ricevere e comprendere nuove informazioni.





I metodi di facilitazione e di comunicazione che preferite possono essere influenzati dalle vostre preferenze di apprendimento; quindi, è importante capire quali sono queste preferenze di apprendimento e sviluppare competenze che vi aiutino a imparare e insegnare in vari modi. Ad esempio, se preferite l'apprendimento visivo piuttosto che quello verbale, potreste fornire ai vostri studenti un'esperienza di apprendimento visiva, che potrebbe non essere l'approccio di apprendimento migliore per loro.

Siate consapevoli delle vostre preferenze e di quelle del vostro gruppo. Fornite un'esperienza di apprendimento equilibrata e ben adattata:

- Sensoriale-intuitivo: fornire sia fatti concreti che concetti generali.
- Visivo-verbale: Incorporare spunti visivi e verbali.
- Attivo-riflessivo: Consentire sia l'apprendimento esperienziale che il tempo per la valutazione e l'analisi.
- Sequenziale-globale: fornire i dettagli in modo strutturato e il quadro generale.