



CARTA DEI PRINCIPI ANDRAGOGICI

Elaborato dal SQ

| Documento di lavoro | Preparato da: | Approvato da: | Process owner: | Modificato: |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| P. 1.3 | RQO/RQ | CdD | DIR | 06.08.2024 |

Alla base del pensiero e del servizio di erogazione della formazione in Labor, vi è una chiara *filosofia aziendale*, definita nella nostra **Carta dei principi**.

L'approccio alla didattica utilizzato in Labor considera le strategie basate sul concetto andragogico, poiché valutato come il più adeguato ad intervenire sul sistema persona, rispetto all'approccio didattico pedagogico o tradizionale.

Adattiamo la nostra didattica di volta in volta al contesto e alla specifica situazione, con una particolare attenzione agli aspetti sistemico-andragogici. Nell'immaginare, pensare, progettare, realizzare e valutare le attività formative, il collaboratore Labor si impegna ad attivare gli adulti, ad apprendere, a rispettarli in quanto persone, a individualizzare le strategie di insegnamento per favorirne l'apprendimento in base alle proprie caratteristiche, a indirizzarli verso l'applicazione di quanto appreso nella propria vita quotidiana e a orientare l'apprendimento non alla materia insegnata, ma alla vita reale per favorire la motivazione ad apprendere.

In linea generale, il concetto che sta alla base della costruzione dei percorsi di accompagnamento Labor è costituito dai seguenti elementi:

- a) il modello andragogico e il processo di apprendimento ad orientamento sistemico-relazionale;
- b) l'apprendimento per competenze;
- c) l'orientamento alla pratica;
- d) Learning by doing;
- e) l'integrazione di strumenti e lo sviluppo delle competenze necessarie per evolvere in un mercato del lavoro (MdL) pervaso dalla tecnologia e dalla digitalizzazione;
- f) il contratto di apprendimento come strumento di responsabilizzazione del partecipante (laddove stabilito);
- g) Il ruolo del formatore come Coach e Consulente.

L'integrazione di questi elementi nelle scelte didattiche e metodologiche è fondamentale nella costruzione del percorso. Se da una parte i contenuti e gli obiettivi da raggiungere sono definiti dal committente, sta a noi scegliere le strategie più efficaci per il loro adempimento e raggiungimento.

Concretamente, dunque, all'interno dei percorsi ritroviamo questi elementi così declinati:

- a) Le scelte didattiche sono quelle fondate sui 6 assiomi del **modello andragogico di Knowles e gli elementi del processo di apprendimento**¹.

Punto iniziale del suo modello è la considerazione degli adulti come learners (soggetti in apprendimento) con le loro specifiche prospettive individuali. L'obiettivo dell'insegnamento-

¹ Fonte: "Quando l'adulto impara", M.S. Knowles, Ed. Franco Angeli, 2008

| Documento di lavoro | Preparato da: | Approvato da: | Process owner: | Modificato: |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| P. 1.3 | RQO/RQ | CdD | DIR | 06.08.2024 |

apprendimento viene definito come progressiva acquisizione di autonomia da parte degli individui, sia per svolgere i ruoli propri delle diverse fasi della vita (bisogno di imparare), sia per imparare ad imparare (self directed learning) Affinché si possa sviluppare apprendimento in età adulta è necessaria una duplice conoscenza: quella delle caratteristiche degli adulti come soggetti, tentando di individuare come l'adulto impara e quella dei comportamenti che devono o possono essere attivati per promuovere e conseguire il risultato dell'apprendimento.

Qui di seguito un conciso elenco:

I sei assiomi del modello andragogico:

- Il bisogno di conoscere
- Il concetto di sé
- Il ruolo dell'esperienza precedente
- La disponibilità ad apprendere
- L'orientamento verso l'apprendimento
- La motivazione

E gli **elementi del processo di apprendimento integrati in ogni momento formativo** qui di seguito citati:

- Assicurare un clima favorevole all'apprendimento
- Creare un meccanismo per la progettazione comune
- Diagnosticare i bisogni di apprendimento
- Progettare un modello di esperienze di apprendimento
- Mettere in atto il programma
- Valutare il programma.

Di particolare interesse su questo tema è la rivisitazione contenuta nel modello andragogico di Knowles, che riporta diverse considerazioni sui sei assiomi di cui sopra, considerazioni che vanno integrate nelle scelte didattiche di apprendimento per i diversi servizi offerti. Nel dettaglio:

b) **L'apprendimento per competenze** si distingue dal modello tradizionale nozionistico-scolastico, focalizzandosi sul partecipante e sugli obiettivi del percorso formativo. Questo approccio mira allo sviluppo di competenze, definite come una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti adeguati al contesto. La competenza rappresenta una dimensione integrata della persona, che utilizza ciò che sa, ciò che sa fare, le sue passioni e le sue aspirazioni per affrontare situazioni e problemi.

Nei percorsi formativi, **il lavoro sulle competenze diventa il fulcro del processo educativo**, permettendo di evidenziare e valorizzare ciò che il partecipante è in grado di fare. Si distinguono competenze specifiche e trasferibili, applicabili in vari ambiti. Il formatore sceglie attività didattiche

| Documento di lavoro | Preparato da: | Approvato da: | Process owner: | Modificato: |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| P. 1.3 | RQO/RQ | CdD | DIR | 06.08.2024 |

e pratiche che trasformino il sapere teorico in pratica, rendendo i partecipanti rapidamente autonomi nella gestione del proprio progetto professionale.

Il contributo del gruppo in questo processo è significativo, poiché un ambiente di apprendimento collaborativo facilita la ricerca, la risoluzione dei problemi, la discussione e la riflessione critica. Questo approccio valorizza sia la dimensione individuale sia quella collettiva del partecipante, che diventa responsabile e autonomo nel costruire il proprio percorso d'apprendimento.

Il lavoro formativo è centrato sull'esperienza, contestualizzata nella realtà, e si sviluppa attraverso compiti significativi e di valore. Questo metodo richiede ai formatori una responsabilità didattica più consapevole, mirata a facilitare e coordinare l'apprendimento di ogni partecipante. La didattica per competenze offre a ciascuno l'opportunità di apprendere nel modo più adatto, valorizzando eccellenze e affrontando criticità senza discriminazioni, promuovendo un'educazione inclusiva e personalizzata.

- c) Il modello formativo proposto da Labor Transfer si distacca dall'approccio nozionistico, fornendo solo le conoscenze di base necessarie (teoria) per la ricerca di impiego e puntando decisamente sulla **pratica e sull'attivazione diretta del partecipante**. Questo approccio è coerente con il principio dell'apprendimento per competenze, mirato a trasformare il sapere in azione concreta. Tale metodologia è progettata per sviluppare non solo competenze tecniche, ma anche competenze trasversali e un'attitudine proattiva nella ricerca di lavoro, favorendo la gestione autonoma del proprio percorso professionale con il supporto di professionisti.

L'orientamento pratico si concretizza in una didattica basata su workshop formativi generalmente in modalità Flipped Classroom e su attività pratiche individuali e di gruppo. Dopo un'integrazione iniziale della teoria tramite esercizi didattico-ludici, simulazioni e analisi, i partecipanti applicano le competenze acquisite alla propria situazione professionale. Queste sessioni pratiche, spesso di mezza giornata, sono condotte con l'assistenza di formatori e attraverso il contributo delle competenze del gruppo.

La didattica esperienziale, basata sul modello di Kolb, viene utilizzata per consolidare il modello concettuale tramite attività pratico-ludiche. Metafore, giochi di ruolo, simulazioni e altre attività ludiche facilitano l'apprendimento, integrando l'esperienza pratica con il concetto teorico che si vuole trasmettere, permettendo ai partecipanti di interiorizzare i principi fondamentali in modo efficace e coinvolgente.

- d) Un altro concetto che sta alla base dei nostri percorsi è il concetto didattico del *learning by doing*. Il termine **Learning by doing** indica una modalità di apprendimento basata sull'**imparare qualcosa facendolo**. Questa metodologia può trovare applicazione in tutti gli ambiti della conoscenza e negli ultimi tempi si sta sviluppando sempre di più nelle scuole. Questo nuovo tipo di esperienza didattica, quindi, **unisce la pratica alla teoria**: è attraverso il fare, infatti,

| Documento di lavoro | Preparato da: | Approvato da: | Process owner: | Modificato: |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| P. 1.3 | RQO/RQ | CdD | DIR | 06.08.2024 |

che si entra in contatto con l'esperienza diretta delle cose.

Questo approccio considera l'**esperienza** come **fattore abilitante dell'apprendimento** del singolo, a tutti i livelli di socializzazione (dal contesto scolastico a quello **lavorativo**). Nello specifico, la **formazione** fornisce ai partecipanti la possibilità di **partecipare pienamente e attivamente** al proprio processo di crescita e di acquisizione di nuove competenze e conoscenze.

- e) Per i progetti legati ai provvedimenti del mercato del lavoro (PML): **"Cercare un lavoro è un lavoro"** significa invitare il partecipante fin dall'inizio del percorso ad approcciare la ricerca impiego come se fosse un vero e proprio lavoro, per il quale ha diritti e doveri, e percepisce un salario; per il quale ha degli obiettivi, dei risultati attesi e delle figure di riferimento (CP URC e il formatore) che monitorano e valutano la sua performance. D'altra parte, il formatore dovrà mettersi in ottica "datore di lavoro", in cui diventa il "responsabile" del partecipante, che definisce e condivide le azioni, gli obiettivi e i risultati attesi. Sarà dunque responsabile di valutare costantemente i progressi del partecipante, adeguando lo "stile di conduzione" al profilo e al contesto della situazione e del partecipante.
- f) Per i PML: il partecipante arriva per corsi spesso convinto che chi ha di fronte possa "fare per lui" quanto previsto dalla misura. Durante i primi momenti di incontro e introduzione della misura, si presentano al partecipante i contenuti, i metodi applicati e si spiegano quali sono i ruoli e le **responsabilità tra formatori e partecipanti**, all'interno del contesto del suo progetto professionale, inclusa la figura del suo CP URC di riferimento. Nell'incontro individuale si fa una fotografia con lo scopo di fare un rilevamento delle sue competenze professionali e TIC, così come anche una "diagnosi" dei suoi bisogni rispetto alle tecniche di ricerca impiego, dei suoi eventuali "bisogni personali", dei suoi obiettivi, delle sue risorse; ed è su questa base che si sviluppa un "progetto di apprendimento individuale" condiviso fra partecipante e formatore di riferimento, in una sorta di "contratto di apprendimento". Questa base servirà per tutto il percorso e verrà infine valutato dalle due parti nel suo raggiungimento finale (rapporto finale per il formatore e autovalutazione per il partecipante).
- g) Laddove previsto e necessario, l'**approccio di "Coaching"** rappresenta un elemento distintivo dei percorsi di affiancamento al partecipante. I ruoli del formatore, all'interno di queste attività, sono molteplici e diversificati. Da un lato, il formatore agisce come "formatore andragogico" nelle sessioni di apprendimento e formazione in aula; dall'altro, assume anche i ruoli di "Coach" e di "Consulente" nelle fasi di messa in pratica, con una coesistenza di questi tre ruoli durante tutto il percorso.
- Il ruolo di Coach, come "agente di cambiamento", per il quale alcuni formatori sono specificamente formati, è caratterizzato da un approccio maieutico, mirato a far emergere le

| Documento di lavoro | Preparato da: | Approvato da: | Process owner: | Modificato: |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| P. 1.3 | RQO/RQ | CdD | DIR | 06.08.2024 |

esperienze dei partecipanti. Questo approccio valorizza uno degli assiomi fondamentali dell'andragogia: il ruolo dell'esperienza dell'adulto. Il Coach facilita l'emergere delle esperienze di vita e professionali dei partecipanti, traducendole in competenze e opportunità. L'obiettivo del Coaching è di potenziare l'autonomia del partecipante e di rafforzarne l'autostima, utilizzando strumenti e metodi propri del Coaching professionale, in contrasto con l'approccio prescrittivo tradizionale dell'insegnante.

Parallelamente, il ruolo del Consulente è costantemente presente durante tutto il percorso. Il formatore, in qualità di esperto del mercato del lavoro, fornisce informazioni, indicazioni e consigli pratici basati sulla propria esperienza e conoscenza del mercato del lavoro. Questo duplice approccio, unendo le dimensioni di Coaching e consulenza, permette di offrire un supporto completo e integrato, finalizzato alla massimizzazione delle competenze e dell'autonomia dei partecipanti.

Il formatore che collabora con Labor Transfer (interno ed esterno) conosce e applica i requisiti, gli strumenti e le metodologie previste **per la qualità didattica** e ripresi nel dettaglio dal documento interno "**Concetto didattico andragogico**"².

La Direzione di Labor Transfer, attraverso il proprio sistema di gestione per la qualità (SGQ), è responsabile della messa in atto e del controllo di tali principi.

Camorino, 06 agosto 2024

Elaborato: Servizio qualità

Visto e approvato: CdD 06.08.2024

² Documento : 01_01_ConcettoDidatticoAndragogico