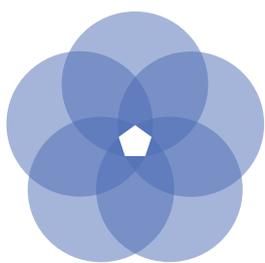




Cofinanziato dal  
programma Erasmus+  
dell'Unione europea



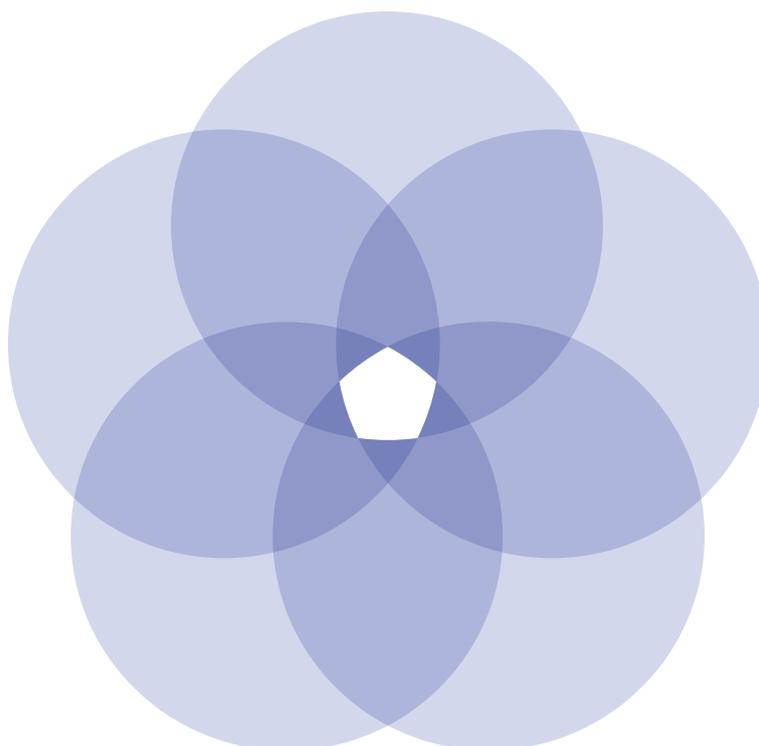
# MASTER

**Measures for Adults to Support  
Transition to further Education  
and Re-skilling opportunities**

2019-1-IT02-KA204-063178

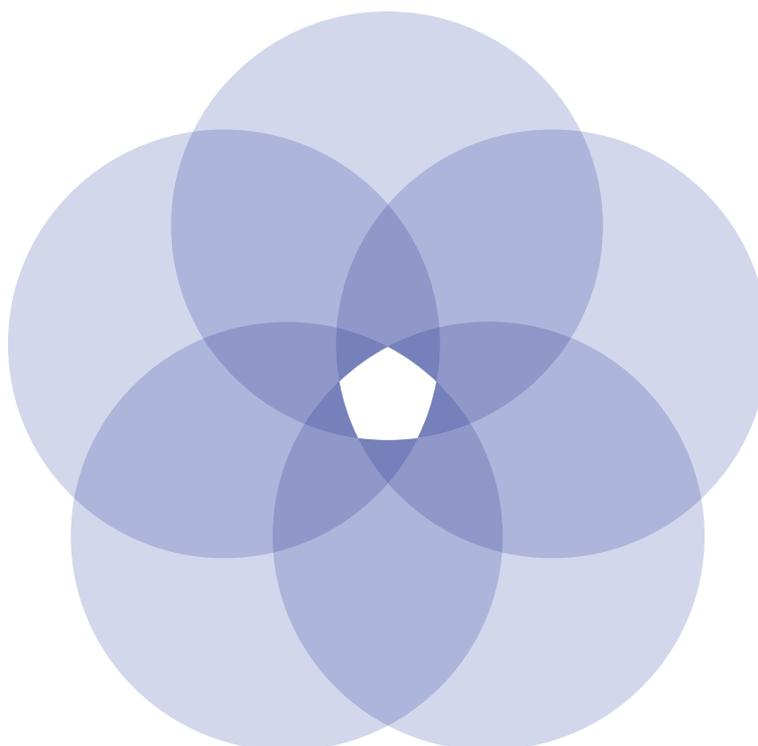
## MASTER PLAN





## INFORMAZIONI SUL PROGETTO

<b>Acronimo progetto</b>	MASTER
<b>Titolo progetto</b>	Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities
<b>Progetto numero</b>	2019-1-IT02- KA204-063178
<b>Sottoprogramma o Azione Chiave (KA)</b>	KA2: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche. KA204: Partenariati strategici per l'Educazione degli Adulti
<b>Sito web progetto</b>	<a href="http://www.master-project.it">www.master-project.it</a>



## SINTESI

Il MASTER Plan è un programma di attività didattiche personalizzate destinate alle persone adulte meno qualificate<sup>1</sup> per agevolare e supportare la loro partecipazione a percorsi di apprendimento non-formale e informale (formazione professionale o ulteriori opportunità educative) ed al mercato del lavoro.

Il programma si concentra sullo sviluppo e/o il consolidamento della competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare (PSL) che, come da definizione della Commissione Europea, include un ampio ventaglio di competenze trasversali a diverse professioni e settori che, possono essere considerate tra quelle più importanti per le persone adulte meno qualificate. Infatti, una volta acquisite, queste competenze sono in grado di supportare e accelerare l'apprendimento delle altre competenze chiave, fungendo da fattore motivazionale per migliorare l'attitudine delle persone adulte verso l'apprendimento permanente.

Prima dell'elaborazione del MASTER Plan, al fine di comprendere le esigenze individuali di ognuno/a, è stato progettato e attuato un processo per consentire alle persone adulte meno qualificate di individuare e valutare autonomamente la propria competenza PSL. L'autovalutazione ha coinvolto circa 160 persone provenienti da Italia, Cipro, Portogallo e Regno Unito, nell'individuazione e valutazione della propria competenza PSL nell'ambito di un'attività sperimentale. L'autovalutazione si è svolta mediante l'utilizzo di strumenti specifici già testati con obiettivi e gruppi di destinatari/e (da cambiare anche dopo) diversi da quelli del progetto MASTER, appositamente selezionati ed adattati a livello pedagogico dall'Università Roma Tre<sup>2</sup>.

A seguito di queste attività, i risultati dell'apprendimento del MASTER Plan sono stati sistematizzati in base al LifeComp<sup>3</sup>, il quadro europeo della competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare, elaborato per favorire la comprensione e l'uso di un linguaggio comune sulla competenza PSL, e dar vita a delle linee guida condivise per un'implementazione flessibile dei curriculum focalizzati sulla PSL, rispettando al contempo il principio europeo di sussidiarietà, riguardante sia l'Istruzione sia l'Apprendimento Permanente.

<sup>1</sup> L'espressione con cui, usualmente, i documenti europei ed italiani relativi all'Educazione e Istruzione degli Adulti, si riferiscono alle persone adulte con basso titolo di studio, bassa qualifica o competenze obsolete è "scarsamente qualificate". Poiché tale termine sembra essere poco inclusivo, e può causare stigmatizzazione o influire sull'autostima e sulla motivazione delle persone, in questa pubblicazione useremo l'espressione "meno qualificate".

<sup>2</sup> Gli strumenti per l'autovalutazione sono stati mappati dai partner di MASTER sotto il coordinamento transnazionale dell'Università Roma Tre. Il processo è partito dalla definizione delle linee guida per l'esecuzione della mappatura degli strumenti e delle pratiche già disponibili che potessero essere adottate per l'autovalutazione della competenza PSL: dopodiché, a ciascun partner è stato richiesto di avviare una ricerca apposita per identificare gli strumenti e le pratiche per l'autovalutazione della competenza PSL da utilizzare per le persone adulte meno qualificate in Europa. Per ogni Paese coinvolto nel progetto, sono stati mappati almeno 5 strumenti ed una pratica nell'ambito della quale utilizzare ciascuno strumento. Per "strumento" si intende un modulo, un questionario, un software, un elenco di domande o procedure simili, mentre una "pratica" può consistere in un'esperienza, un progetto o un servizio all'interno del quale è stato utilizzato uno di questi strumenti. Sono stati definiti quattro criteri per individuare e selezionare gli strumenti da mappare: 1) l'essere dedicati all'autovalutazione delle competenze; 2) il riferirsi alla competenza PSL (o alle loro componenti); 3) l'essere destinati (o adattabili) alle persone adulte; 4) l'essere (preferibilmente) descritti in testi scientifici, pubblicazioni, relazioni di progetti, atti amministrativi o altri documenti idonei a dimostrarne la validità. L'intero processo di mappatura e sperimentazione degli strumenti di autovalutazione selezionati è descritto nell'Intellectual Output 2 del progetto MASTER, "Toolkit per l'Autovalutazione della competenza personale, sociale e imparare a imparare (PSL)".

<sup>3</sup> Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911

*Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.*

## Autrici

Chiara Marchetta, Sylvia Liuti – FORMA.Azione srl

## Team di sviluppo

Helen Cormack, Andrew Quinn, Erica O'Neill - SWAPWest

Paolo Di Rienzo, Giovanni Serra – Università degli Studi Roma Tre

Jolanta Banelyte, Viktorija Triuskaite - DOREA Educational Institute WTF

Luisa Oliveira, Nuno Aldeia - KERIGMA – Instituto de Inovacao e Desenvolvimento Social de Barcelos

Matthias Jespers, Panagiotis Chatzimichail – European Association for the Education of Adults

## GLOSSARIO DEI TERMINI

**EdA:** Educazione degli Adulti

**Cedefop:** Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle

(Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale)

**Erasmus+:** Programma dell'Unione Europea per l'istruzione, la formazione, i giovani e lo sport

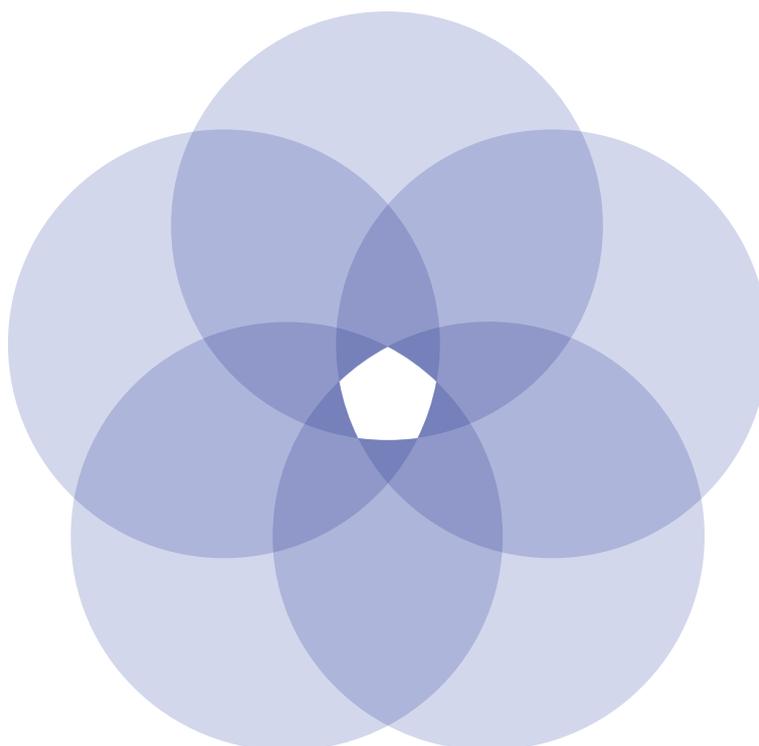
**ISCED:** International Standard Classification of Education

**LIFECOMP:** Quadro europeo della Competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a imparare

**MASTER:** Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities)

**NEET:** dall'inglese "Not in Education, Employment, or Training", si riferisce a persone disoccupate e che non sono impegnate in percorsi di studio o formazione professionale.

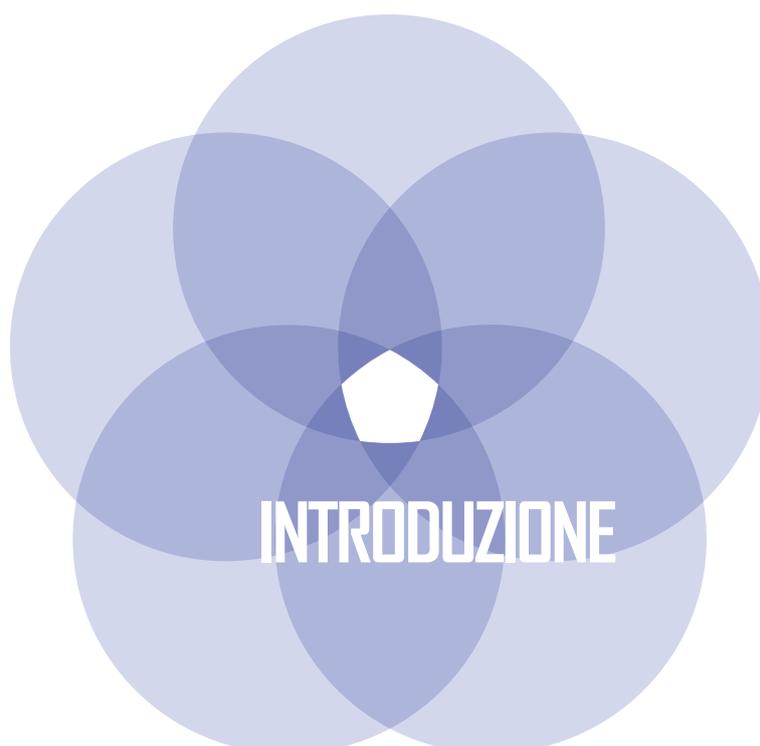
**PSL:** Competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a imparare



# INDICE

<b>I. INTRODUZIONE</b> .....	9
<b>1. IL MASTER PLAN</b> .....	10
1.1. Cosa è il MASTER Plan?	10
1.2. Gruppi di destinatari/e	11
1.3. Principi e metodologia	13
1.3.1. Preparazione	13
1.3.2. Protocollo di sperimentazione	14
1.4. Come utilizzarlo?	17
<b>2. RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO</b> .....	18
P1 Autocontrollo	21
P2 Flessibilità	22
S1 Empatia	23
S2 Comunicazione	24
S3 Collaborazione	26
L1 Mentalità orientata alla crescita	27
L2 Pensiero critico	29
L3 Gestione dell'apprendimento	31

<b>3. MODULI FORMATIVI</b> .....	33
3.1. Tabella di corrispondenza tra Risultati dell'apprendimento e Moduli	33
3.2. Gestione dello stress	35
3.3. Gestione del cambiamento individuale	36
3.4. Creatività nell'affrontare le sfide	37
3.5. Empatia	38
3.6. Comunicazione	39
3.7. Gestione del conflitto	40
3.8. Lavorare in gruppo	41
3.9. Aumentare la motivazione e definire gli obiettivi di crescita	42
3.10. Gestione dell'apprendimento	44
3.11. Pensiero critico	46
<b>4. MONITORAGGIO, METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE</b> .....	47
<b>5. NECESSITÀ DI INCLUSIONE E ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE DI GENERE</b> .....	48
<b>Allegato 1:</b> <b>Elenco di esperti/e esterni/e che contribuiscono alla definizione preliminare dei</b> <b>risultati dell'apprendimento del MASTER Plan</b> .....	50
<b>Allegato 2 :</b> <b>Relazioni nazionali sulla prima implementazione del MASTER Plan</b> .....	53



## Il Progetto MASTER

Il MASTER Plan rappresenta il principale output del Progetto MASTER, un'iniziativa Erasmus+ volta a facilitare la partecipazione di persone adulte meno qualificate ad opportunità di istruzione, formazione, ed al mercato del lavoro mediante lo sviluppo e/o il consolidamento della competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare (competenza PSL), definita quale competenza chiave nel 2018 dalla Raccomandazione del Consiglio sulle Competenze Chiave per l'Apprendimento Permanente<sup>4</sup>.

La competenza PSL include l'abilità di riflettere su sé stessi/e, gestire efficacemente il tempo e le informazioni, lavorare con le altre persone in modo costruttivo, mantenersi resilienti e gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Include inoltre la capacità di affrontare l'incertezza e la complessità, di imparare ad imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere una buona salute fisica e mentale, di riuscire a condurre una vita salutare e orientata al futuro, di comprendere a fondo e gestire i conflitti all'interno di un contesto inclusivo e accogliente.

Le attività principali che il progetto MASTER ha realizzato per contribuire al miglioramento delle competenze, e dunque al coinvolgimento delle persone adulte meno qualificate, sono:

- elaborazione e monitoraggio di una strategia di coinvolgimento, adottando approcci partecipativi in collaborazione con i/le destinatari/e adulti/e e gli stakeholder locali;
- adattamento e sperimentazione di strumenti di autovalutazione per consentire l'individuazione e la riflessione sulla competenza PSL da parte di specifici gruppi di destinatari/e meno qualificate, identificati a

livello nazionale;

- elaborazione, sperimentazione, valutazione e validazione di un modello per lo sviluppo o il consolidamento della competenza PSL per i gruppi di destinatari/e selezionati, sulla base di un programma di apprendimento personalizzato e del MASTER Plan, attraverso l'utilizzo di una strategia di apprendimento non-formale e contestualizzato;
- formazione transnazionale rivolta al personale impegnato nell'Educazione degli Adulti sui metodi e sugli strumenti di supporto per lo svolgimento dell'autovalutazione e per l'individuazione delle abilità da approfondire nell'ambito della competenza PSL;
- definizione di linee guida per le autorità pubbliche ed i centri di istruzione e formazione per persone adulte, per la definizione di politiche e misure efficaci e innovative, volte a migliorare le possibilità delle persone adulte meno qualificate.

Il progetto è iniziato nel novembre 2019 e terminato a maggio 2022, ed è stato implementato da un partenariato composto dalle seguenti organizzazioni:

- Coordinatore del progetto (PI) - FORMA.Azione srl, Italia
- P2 - Università degli Studi Roma Tre, Italia
- P3 - Scottish Wider Access Programme West SCIO, Regno Unito
- P4 - DOREA Educational Institute WTF, Cipro
- P5 - KERIGMA Instituto de Inovacao e Desenvolvimento Social de Barcelos, Portogallo
- P6 - EAEA Associazione Europea per l'Educazione degli Adulti, Belgio

<sup>4</sup> Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ.C:2018:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ.C:2018:189:TOC)



## 1.1. COSA È IL MASTER PLAN?

Il MASTER Plan è un programma di attività didattiche personalizzate destinate alle persone adulte meno qualificate per agevolare e supportare la loro partecipazione a percorsi di apprendimento non-formale e informale (formazione professionale o ulteriori opportunità d'istruzione) ed al mercato del lavoro.

Il programma si concentra sullo sviluppo e/o il consolidamento della competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare (PSL) che, come da definizione della Commissione Europea, rappresenta un ampio ventaglio di competenze trasversali a diverse professioni e settori che, promuovendo l'autoconsapevolezza, possono essere considerate tra quelle più importanti per le persone adulte meno qualificate. Il MASTER Plan è supportato anche dalla crescente attenzione da parte dei principali attori dell'Apprendimento Permanente sulle cosiddette "competenze trasversali" o "soft skill", come dimostrato da due importanti iniziative:

- il processo di costante miglioramento in atto per la classificazione ESCO<sup>5</sup> (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), la classificazione

multilingue europea delle competenze, delle qualifiche e delle professioni;

- il progetto TRANSVAL-EU<sup>6</sup>, attualmente in atto, che ha l'obiettivo di mettere a punto i processi di validazione delle competenze trasversali acquisite in contesti non-formali ed informali e di integrare quanto appreso nell'attuale offerta di servizi validazione e orientamento.

Malgrado queste iniziative, la PSL rimane tra le competenze meno tenute in considerazione, sia in termini di priorità istituzionali, sia nella definizione di strumenti di orientamento, formazione e valutazione da parte delle professionalità del settore educativo. Questo è dovuto principalmente a due fattori: il primo riguarda la difficoltà di inserire la PSL nell'istruzione e nella formazione, pianificando delle metodologie di insegnamento efficaci e dei contenuti adeguati allo sviluppo di una competenza complessa, che è collegata all'autoconsapevolezza, alla crescita personale, ma è altresì influenzata dalle esperienze e dalle fasi della vita (ed è per questo, ad esempio, che a livello europeo la maggior parte dei corsi, delle risorse didattiche e degli scenari sono per lo più dedicati ai giovani piuttosto che agli adulti)<sup>7</sup>; il secondo fattore ha a che vedere con la diffusa convinzione che le abilità ricomprese nella competenza PSL

rappresentino delle caratteristiche connaturate alla persona (ad es., atteggiamento positivo, flessibilità, autocontrollo) e che dunque non possano essere apprese e/o che l'attitudine verso tali abilità non possa cambiare nel corso della vita. Questa situazione porta, ovviamente, ad una sorta di refrattarietà nell'affrontare la PSL, sia come disciplina di apprendimento, sia come predisposizione personale. Pertanto, tramite il MASTER Plan, i partner del progetto MASTER intendono contribuire a promuovere la rilevanza della competenza PSL tra i professionisti e le professioniste dell'Educazione degli Adulti ed i decisori politici, ma anche ampliare le opportunità di sviluppo e/o consolidamento di tali competenze da parte delle persone adulte meno qualificate, mediante la definizione di:

- risultati dell'apprendimento attesi al termine dell'attuazione del MASTER Plan;
- moduli formativi che comprendono i principali contenuti e le metodologie didattiche non-formali, inclusi esempi di scenari di apprendimento che possono essere implementati e personalizzati in base alle esigenze individuali di docenti e discenti;
- adeguati strumenti di monitoraggio e valutazione;
- specifiche raccomandazioni per affrontare il tema dell'inclusione, con particolare riferimento all'uguaglianza di genere.

Tra i suoi Allegati, il MASTER Plan comprende anche un elenco di esperti/e esterni/e che hanno contribuito alla definizione preliminare dei relativi risultati dell'apprendimento.

## 1.2. GRUPPI DI DESTINATARI/E

Il MASTER Plan è rivolto alle persone adulte meno qualificate, ovvero persone adulte che hanno bisogno di rafforzare le proprie competenze di base o a causa di un basso livello d'istruzione (livello ISCED da 0 a 2) o dell'obsolescenza delle competenze possedute (livello ISCED 3+). Idealmente, per garantire la continuità e l'efficacia del processo di autoconsapevolezza e crescita personale, sarebbe bene coinvolgere persone adulte che abbiano già partecipato alle attività di autovalutazione previste nel progetto. Tuttavia, a causa della pandemia, il periodo intercorso tra le sessioni di autovalutazione e le ulteriori attività didattiche si è ampliato notevolmente, determinando che alcuni/e discenti non fossero più disponibili per le attività didattiche.

Alla luce di questo, poiché durante la fase di progettazione i partner avevano già definito i/le destinatari/e per ciascun Paese all'interno dell'eterogenea categoria delle persone adulte meno qualificate, il MASTER Plan ha successivamente individuato i seguenti gruppi di destinatari/e, in base ai contesti sociali ed alle

principali sfide con cui queste devono confrontarsi quotidianamente.

In Italia, il gruppo di riferimento ha compreso le persone adulte disoccupate residenti in Umbria, dove FORMA. Azione ha la propria sede e nello specifico:

- ex partecipanti a corsi per adulti/e e di formazione professionale organizzati da FORMA. Azione;
- utenti dei Servizi Pubblici per l'Impiego, quali persone disoccupate di lungo corso e a rischio di esclusione sociale (persone con disabilità/ differenze di apprendimento, persone che escono da percorsi di recupero, migranti).
- Tra questi, il 67,5% erano uomini, il 32,5% donne.

I destinatari e le destinatarie sono stati/e contattati/e e coinvolti/e nel progetto MASTER durante la fase di autovalutazione, grazie alla collaborazione degli operatori e delle operatrici dei Centri per l'Impiego a livello regionale e locale.

Nel Regno Unito, il gruppo di riferimento è stato costituito da discenti adulti/e che frequentano un programma d'accesso SWAPWest al West College Scotland di

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/esco/portal>

<sup>8</sup> Progetto cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea - Id. n. 626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY- <https://www.facebook.com/transval.eu/>

<sup>7</sup> <http://icaro-softskills.eu/>

Renfrewshire, in Scozia.

Il gruppo di riferimento di SWAPWest era composto di persone adulte:

- che avessero abbandonato o terminato l'istruzione formale da almeno tre anni;
- meno qualificate o con nessuna qualifica;
- residenti nelle aree più economicamente e socialmente degradate della Scozia occidentale.

Il gruppo si è caratterizzato per:

- 80 % di studenti/studentesse in possesso di un titolo di studio inferiore al livello minimo per l'accesso all'istruzione superiore in Scozia (pari al livello 6 del Sistema scozzese di accreditamento e qualifica);
- 38% di studenti/studentesse residenti nel 20 % delle aree più disagiate della Scozia<sup>8</sup>;
- oltre il 50 % degli studenti e delle studentesse SWAP hanno persone a carico, una percentuale molto più elevata rispetto alla media della popolazione;
- l'82 % degli studenti/studentesse sono i primi della propria famiglia ad accedere all'istruzione superiore;
- Il 18 % di essi/e si identifica come portatore di una disabilità;
  - 9 % proviene da una minoranza etnica;
- Il 75 % di uomini e il 25 % di donne.
- 

A Cipro, i/le partecipanti hanno incluso studenti/

studentesse, lavoratori/lavoratrici, disoccupati/e e NEET.

La maggior parte dei/delle partecipanti sono stati/e migranti, o richiedenti asilo o rifugiati/e (55 %), seguiti da disoccupati/e di lungo corso e persone con disabilità.

In Portogallo, il gruppo di riferimento presentava le seguenti caratteristiche:

- Adulti/e compresi/e tra i 25 ed i 65 anni provenienti da gruppi vulnerabili;
- maggioranza di persone adulte disoccupate e meno qualificate;
- partecipazione equilibrata tra uomini e donne;
- lavoratori e lavoratrici con basso reddito.

<sup>8</sup>In Scozia il disagio economico e sociale è misurato dall'Indice Scozzese di Disagio Multiplo (SIMD): un indicatore numerico che identifica il livello di disagio in 6.976 aree geografiche della Scozia, con il valore 1 che rappresenta la più disagiata. Se un'area è identificata come "disagiata", significa che i suoi abitanti tendono ad avere bassi redditi ed a non avere accesso a risorse ed opportunità, anche in ambito educativo. Il SIMD misura il livello di degrado di un'area sulla base di sette criteri: reddito, occupazione, istruzione, salute, accesso ai servizi, criminalità e alloggi. Le organizzazioni che si avvalgono del SIMD si concentrano spesso sulle aree di dati suddivise in decili o quintili, ad es. 10 % o 20 % delle aree più disagiate della Scozia. SWAP applica la percentuale in quintili.

## 1.3. PRINCIPI E METODOLOGIA

Consentendo la progettazione e lo svolgimento di corsi personalizzati, il MASTER Plan adotta un nuovo approccio integrato all'insegnamento della competenza PSL, ponendo l'enfasi sulla centralità della persona

che apprende, personalizzando i contenuti in base alle sue preferenze e creando maggiori possibilità di collaborazione tra i principali attori dell'Istruzione e dell'Educazione degli Adulti e gli stakeholder di

### 1.3.1. PREPARAZIONE

Per elaborare il MASTER Plan e, nello specifico, per comprendere le esigenze individuali dei/delle discenti, i partner hanno definito una modalità che consentisse alle persone adulte meno qualificate di individuare e valutare autonomamente la propria competenza PSL. L'autovalutazione di MASTER ha coinvolto circa 160 persone adulte meno qualificate provenienti da Italia, Cipro, Portogallo e Regno Unito, quali soggetti chiave nell'individuazione e valutazione della propria PSL nell'ambito di un'attività sperimentale. L'autovalutazione si è svolta mediante strumenti specifici già testati con obiettivi e target group diversi da quelli del progetto MASTER, selezionati ed adattati a livello pedagogico dall'Università Roma Tre.

Gli strumenti sono stati somministrati online, a causa delle restrizioni dovute alla pandemia da COVID-19, da professionisti/e dell'orientamento e della formazione, durante varie sessioni che hanno avuto l'obiettivo di:

- introdurre il processo di autovalutazione, i suoi obiettivi e le competenze da valutare;
- - eseguire l'autovalutazione individualmente utilizzando uno degli strumenti selezionati;
- discutere con gli/le utenti risultati del processo di autovalutazione, riassumendo i propri punti di forza e le competenze da migliorare.

Infatti, se da un lato i risultati dell'autovalutazione rappresentano il punto di partenza del MASTER Plan, perché forniscono ai partner informazioni sulle esigenze di ciascun/a discente per migliorare e/o sviluppare la sua competenza PSL, dall'altro, il processo di autovalutazione, favorendo l'autoriflessione sulle

competenze individuali acquisite nel corso della vita, attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale, consente già di per sé lo sviluppo e il rafforzamento della competenza PSL, soprattutto delle abilità di autoriflessione, di gestione efficace delle informazioni, di lavorare con gli altri in modo costruttivo.

Una volta raccolte le informazioni per lo sviluppo/miglioramento della PSL, i risultati dell'autovalutazione sono stati condivisi con i diversi Comitati degli Stakeholder costituiti a livello nazionale, nel corso di apposite riunioni, ma anche con professionisti/e esterni/e che hanno partecipato all'esperienza tramite un'attività di Apprendimento tra Pari (ad esempio i Centri per l'impiego in Italia, la Rete Nazionale di Centri di Educazione e Formazione per Adulti in Portogallo), al fine di raccogliere dei suggerimenti per lo sviluppo del MASTER Plan - si veda l'Allegato I per gli specifici riferimenti.

Dati notevoli risultati emersi in fase di autovalutazione e l'attuale rilevanza dell'Educazione degli Adulti nell'Agenda Politica dell'UE, nonché il recente sviluppo di LifeComp come quadro concettuale e non prescrittivo sulla competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare, da applicare per la creazione di linee guida flessibili in materia di metodologie didattiche per diverse fasce d'età e diversi livelli di apprendimento, ed al fine di consentire l'adattamento in base al contesto delle varie componenti del quadro, i partner hanno deciso di organizzare un'attività di Apprendimento tra Pari

transnazionale per condividere quanto appreso dalla sperimentazione degli strumenti di autovalutazione della PSL e per porre le basi del MASTER Plan, iniziando dal dibattito sull'ambiente di apprendimento ed i relativi contenuti da proporre.

A seguito di queste attività, i risultati dell'apprendimento del MASTER Plan sono stati sistematizzati in base al LifeComp, il quadro europeo della Competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare, elaborato per giungere ad una comprensione e a un linguaggio comune sulla competenza PSL, e dare vita a delle linee guida condivise per un'implementazione flessibile dei curriculum focalizzati sulla PSL, rispettando al contempo il principio europeo di sussidiarietà, in riferimento sia all'Educazione degli Adulti che all'apprendimento permanente in genere.

Il quadro LifeComp<sup>9</sup> è uno strumento flessibile e adattabile a vari ambienti di apprendimento e gruppi

di destinatari/e, che ha l'obiettivo di favorire lo sviluppo della PSL all'interno di un determinato contesto. Nonostante si basi su una solida metodologia di ricerca che coinvolge numerose persone esperte e stakeholder, il quadro non è ancora stato testato a livello pratico. Pertanto, il MASTER Plan è una delle prime esperienze di applicazione del LifeComp nel settore dell'Educazione degli Adulti, che consente di:

- implementare attività didattiche personalizzate, incentrate sulla PSL;
- valutare il loro impatto, ricevendo un feedback dagli/dalle utenti finali e dai/dalle professionisti/e coinvolti/e;
- ottenere dati e informazioni contestualizzati sull'acquisizione della competenza PSL da parte dei/delle discenti (soprattutto quelli meno qualificate) per contribuire al futuro sviluppo pratico di LifeComp.

### 1.3.2. PROTOCOLLO DI SPERIMENTAZIONE

I partner in Italia, Regno Unito, Cipro e Portogallo hanno adottato il medesimo modello didattico, adattandolo al diverso contesto nazionale ed ai target group, verificandone così la validità a livello europeo ed il rispetto dei requisiti minimi per la sua trasferibilità ad altri centri di Istruzione ed Educazione degli Adulti.

- I. contattare le persone che hanno preso parte alla procedura di autovalutazione e ne hanno verificato la disponibilità, trovando una sostituzione per coloro che non fossero state più disponibili, garantendo un numero minimo di 30 partecipanti al MASTER Plan per ciascun Paese; in caso di indisponibilità di questi/e a causa di un cambiamento della situazione lavorativa o per altri motivi, i partner hanno promosso la partecipazione alle attività sperimentali da parte di altre persone adulte non precedentemente

coinvolte nella fase di autovalutazione. In ogni caso, questi/e nuovi/e partecipanti hanno dovuto realizzare l'autovalutazione della competenza PSL prima di prendere parte alle attività del MASTER Plan;

- II. ridefinire insieme a ciascun/a partecipante le competenze da migliorare, partendo dai risultati dell'autovalutazione e definendo i moduli formativi da frequentare. Poiché non sarebbe stato possibile lavorare su tutte le competenze individuate come migliorabili, nel tempo a disposizione per la fase pilota del MASTER Plan (circa 3 mesi), è stato necessario fare una selezione delle stesse per ciascun/a partecipante ai moduli formativi, in base a due criteri specifici: la rilevanza della competenza per i/le discenti e la possibilità di acquisire/sviluppare ulteriormente la competenza in questione nel breve lasso di tempo a disposizione.

- A tal fine, in questa fase è stato molto importante ottenere un buon coinvolgimento dei/delle discenti, accertandosi che avessero già chiaramente compreso il processo in cui erano coinvolti/e ed i risultati attesi, anche in termini di benefici attesi: per questo motivo, è stato fondamentale adattare la comunicazione dei/delle professionisti/e di riferimento (compresi i contenuti ed il linguaggio) ai diversi target, tenendo conto nello specifico di persone potenzialmente a rischio di esclusione sociale;
- III. sulla base del passaggio precedente, elaborare il MASTER Plan per ogni partecipante, includendo un riferimento ai risultati dell'apprendimento ed ai moduli formativi, di modo da fornire loro un quadro chiaro delle finalità di questa nuova esperienza di apprendimento;
  - IV. selezionare esperti/e e formatori/formatrici per l'attuazione delle attività didattiche sulla base dei seguenti criteri: esperienza lavorativa pregressa di almeno 3 anni nell'ambito della competenza PSL (o di una delle aree interessate dalla PSL); esperienza pregressa di almeno 3 anni in servizi di formazione/orientamento per persone adulte meno qualificate;
  - V. pianificare nel dettaglio e organizzare, assieme a tali figure, i corsi relativi ai moduli formativi proposti in modo flessibile (in presenza, online o in una modalità mista), a seconda delle esigenze dei gruppi di destinatari/e e dei cambiamenti intervenuti nei contesti nazionali, a causa della situazione legata al COVID-19;
  - VI. assicurarsi che i/le partecipanti siano in grado di interiorizzare i risultati dell'apprendimento mediante metodologie didattiche attive e la possibilità di mettere subito in pratica quanto appreso attraverso esercizi pratici o giochi di ruolo/situazioni reali, in modo da ottenere informazioni e conoscenze sulle loro effettive prestazioni e sui risultati dell'apprendimento, al fine di accrescere la loro autostima e motivarli/e ad apprendere e migliorare costantemente le proprie competenze;
  - VII. favorire la riflessione da parte dei/delle discenti sui benefici e i vantaggi concreti acquisiti e come essi possano consentire l'individuazione, l'identificazione e la validazione dell'apprendimento non formale e informale, anche attraverso il conferimento di micro credenziali<sup>10</sup>;
  - VIII. offrire i corsi in base ai sei principi fondamentali dell'andragogia<sup>11</sup>:
    - Concetto di sé. I discenti adulti sono autonomi, indipendenti e intraprendenti.
    - Apprendere dall'Esperienza. L'esperienza personale delle persone adulte è una ricca risorsa didattica, pertanto l'apprendimento deve essere incentrato sull'utente, partendo dalla sua esperienza, dal suo punto di vista. L'esperienza degli adulti deve essere valorizzata.
    - Disponibilità ad Apprendere. Le persone adulte sono interessate ad apprendere ciò che per loro è rilevante, pertanto la loro disponibilità ad apprendere è strettamente collegata all'applicabilità nella vita quotidiana di quanto appreso. In riferimento a questo aspetto, può essere molto importante accrescere il legame tra i processi di apprendimento e le competenze da acquisire con il mondo del lavoro.
    - Orientamento verso l'Apprendimento. L'orientamento all'apprendimento degli adulti tende ad essere centrato sulla praticità, la vita quotidiana e la risoluzione dei problemi.
    - Motivazione all'apprendimento. Le persone adulte sono più motivate da fattori personali interni, piuttosto che da quelli esterni.
    - Bisogno di Conoscere. I/le discenti adulti/e hanno bisogno di conoscere il valore di ciò che stanno imparando e di sapere il perché occorra apprenderlo.
  - IX. prima di iniziare ciascun modulo, predisporre delle apposite pratiche di benvenuto, per far sentire gli/le utenti a proprio agio e creare dei rapporti di fiducia e piccole comunità tra i/le partecipanti e tra essi/e e i/le professionisti/e dell'Educazione degli Adulti, che possano

protrarsi anche oltre la fine delle attività formative, dando un senso di appartenenza e delle prospettive comuni per un ulteriore apprendimento;

- X. poiché i risultati della fase di sperimentazione del MASTER Plan forniranno delle specifiche linee guida attuative per la formazione, in termini di tempistica (sessione/ore) e di specifici metodi di apprendimento idonei alla trattazione della competenza PSL, alla fase attuale prevedere, per ciascun modulo, oltre alle specifiche sessioni formative, una prima fase introduttiva sul Progetto MASTER ed i suoi obiettivi, utile per presentare e svolgere le attività, ed un'altra successiva di follow-up e valutazione, di modo che i/le discenti siano consapevoli del proprio percorso, della loro predisposizione all'apprendimento e dei propri progressi;
- XI. durante lo svolgimento delle attività, coinvolgere gli/le utenti mediante attività e metodologie basate sull'apprendimento tra pari, la riflessione e la valutazione, e che favoriscano l'autoriflessione, elemento essenziale per lo sviluppo delle competenze PSL;
- XII. oltre alle attività realizzate durante le sessioni formative interattive, assegnare ai/alle partecipanti dei "compiti per casa", come ad esempio l'esecuzione in maniera diversa, possibilmente migliore, di compiti di routine, per promuovere l'apprendimento autonomo e lo sviluppo personale;
- XIII. al termine della formazione, invitare ciascun/a utente a creare un piano d'azione individuale, che preveda specifici obiettivi da raggiungere per l'accesso ad altre opportunità formative, all'istruzione superiore e/o al mercato del lavoro, ma anche le azioni da compiere ed il percorso da seguire per monitorare i progressi

compiuti, anche in termini di apprendimento, riformulando gli obiettivi all'occorrenza.

La fase pilota del MASTER Plan sarà validata come segue:

- valutando l'efficacia dell'impatto delle attività progettuali in termini di raggiungimento dei risultati dell'apprendimento predefiniti, attraverso specifiche metodologie e strumenti di valutazione (compresi gli strumenti di autovalutazione usati in fase di sperimentazione e lo scambio di quanto appreso tra i partner durante l'attività di Apprendimento tra Pari);
- fornire un resoconto dell'esperienza per mettere assieme gli elementi principali che garantiscano la sostenibilità, riutilizzabilità e scalabilità del MASTER Plan. In particolare, affinché il MASTER Plan possa essere replicato da altre organizzazioni e associazioni per l'educazione delle persone adulte di altre parti d'Europa, i contenuti e le metodologie formative devono essere estremamente flessibili, in modo da consentire a tutti l'accesso ai benefici di quanto emerso dalla fase pilota.

<sup>9</sup> Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence. 2020. ISBN 978-92-76-19418-7. doi:10.2760/302967. JRC120911

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials\\_en](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en)

<sup>11</sup> Knowles, Malcolm S. e Associati. *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985

## 1.4. COME UTILIZZARLO?

Il MASTER Plan è progettato come uno strumento pratico e flessibile, adattabile alle varie esigenze delle persone adulte, che sono chiamate ad individuare, sviluppare o migliorare la propria competenza PSL per poter diventare più attive, motivate, consapevoli e sicure di sé nell'approcciarsi ad ulteriori opportunità formative, alle sfide della società ed al mercato del lavoro.

Infatti, è possibile utilizzare il MASTER Plan come fonte di informazioni su come trattare la PSL nell'ambito dell'Educazione degli Adulti, con riferimento a diversi gruppi di adulti con bisogni di riqualificazione: risultati dell'apprendimento, moduli formativi, metodologie e strumenti adattabili alle varie esigenze, contesti e finalità, presi in combinazione tra loro o singolarmente l'uno dall'altro. Inoltre, i moduli formativi possono essere utilizzati come strumento di orientamento permanente nell'Educazione degli Adulti, consentendo ai/alle discenti di comprendere sia il significato della competenza PSL, sia il proprio livello di competenza, i propri punti di forza e di debolezza, prima di scegliere o di iniziare un percorso formativo di miglioramento/aggiornamento delle competenze; infine, gli stessi moduli possono essere utilizzati quale attività preliminare per l'individuazione, la validazione e la certificazione dell'apprendimento non formale e informale e per ridurre la riluttanza verso la

formazione in quanto tale, nei casi in cui le persone adulte meno qualificate abbiano vissuto esperienze negative a scuola.

Per questo motivo, il documento è disponibile anche in formato Word, in modo da poter essere adattato, specificando le modifiche apportate e mantenendo i loghi del progetto e del finanziatore in tutte le versioni personalizzate. È possibile utilizzare il MASTER Plan nel suo formato di pubblicazione, conformemente alle normative dei Creative Commons<sup>12</sup>.

Si consiglia di adoperare le linee guida (incluse) ed i materiali formativi assieme a formatori/formatrici e professionisti/e del settore dell'Educazione degli Adulti ed in collaborazione con stakeholder esterni, in modo da accrescere la consapevolezza e aumentare le competenze dell'intera comunità di pratica che lavora per la crescita e la riattivazione delle persone adulte meno qualificate.

<sup>12</sup> <https://creativecommons.org/>

## CAP. 2

# RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

I risultati dell'apprendimento rappresentano una sintesi di ciò che il/la discente sa, comprende ed è in grado di fare una volta completato il processo di apprendimento, definiti in termini di conoscenze, abilità, e competenze (Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale - Cedefop), in base all'approccio adottato dal Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF).

In generale, ed in particolare nell'ambito del MASTER Plan, i Risultati dell'apprendimento sono importanti per dichiarare esplicitamente gli obiettivi di apprendimento e mettere i/le partecipanti al corrente di ciò che hanno appreso, affinché siano in grado di comunicare cosa sanno e cosa sono in grado di fare. I risultati dell'apprendimento consentono altresì ai/alle partecipanti di riflettere su quanto appreso e di monitorare il proprio processo di

apprendimento ed i risultati di riferimento, aumentando la fiducia in sé, l'autostima e la motivazione.

Come già accennato nel paragrafo precedente, i Risultati dell'apprendimento del MASTER Plan sono stati elaborati sulla base delle definizioni, dei descrittori e dei contenuti del LifeComp<sup>13</sup>, il quadro europeo della Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare, con riferimento a:

- i risultati del processo di autovalutazione eseguito dai partner del progetto MASTER nei propri Paesi, che hanno evidenziato quali competenze e descrittori di riferimento facenti parte del quadro sono effettivamente rilevanti per gli/le utenti MASTER;
- l'effettiva possibilità per i/le discenti di acquisire/migliorare le specifiche competenze, attraverso brevi percorsi formativi, svolti in un arco temporale ristretto.

Perciò, nel definire i Risultati dell'apprendimento del

<sup>13</sup> "LifeComp si compone di tre aree di competenze strettamente correlate: "Personali", "Sociali" e "di Apprendimento". Ogni area comprende tre competenze: Autocontrollo, Flessibilità, Benessere (Area personale), Empatia, Comunicazione, Collaborazione (Area Sociale), Mentalità di crescita, Pensiero critico e Gestione dell'apprendimento (Area dell'Apprendimento). Ciascuna competenza, a sua volta, ha tre descrittori, che di norma corrispondono al modello "consapevolezza comprensione, azione". Queste competenze non devono essere intese come una gerarchia dei diversi livelli di rilevanza, sebbene alcune siano necessarie per l'acquisizione delle altre. Piuttosto, si può dire che tutte devono essere considerate complementari e necessarie."

MASTER, tutti e tre gli aspetti specifici della PSL sono stati considerati rilevanti:

- per quanto riguarda la sfera personale, il MASTER Plan ha preso in esame le competenze dell'Autocontrollo e della Flessibilità;
- con riferimento all'area sociale, sono state analizzate tutte e tre le relative competenze (Empatia, Comunicazione, Collaborazione);

- per quanto concerne l'area dell'apprendimento, ci si è concentrati su tutte e tre le competenze, che hanno a che fare con strategie di apprendimento permanente ed abilità di gestione della carriera.

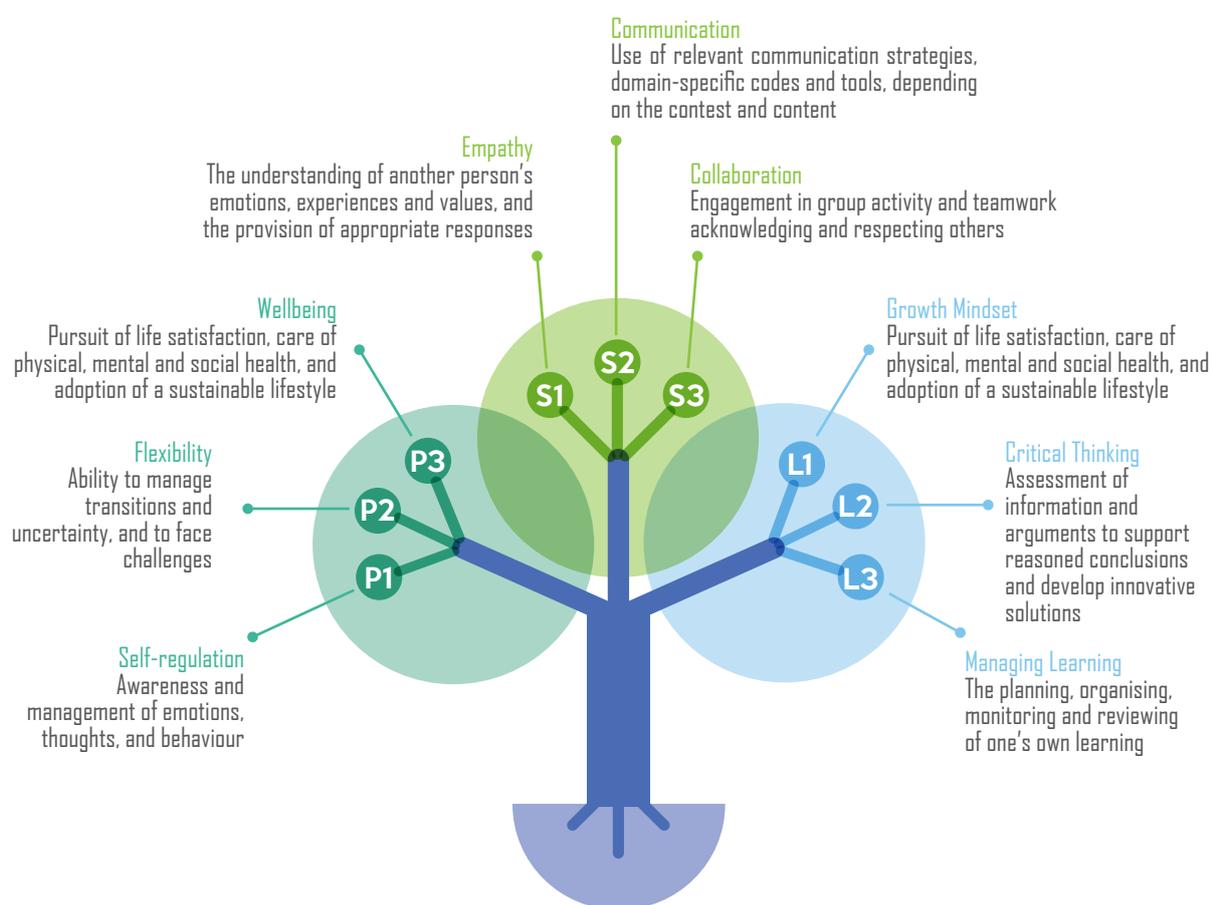


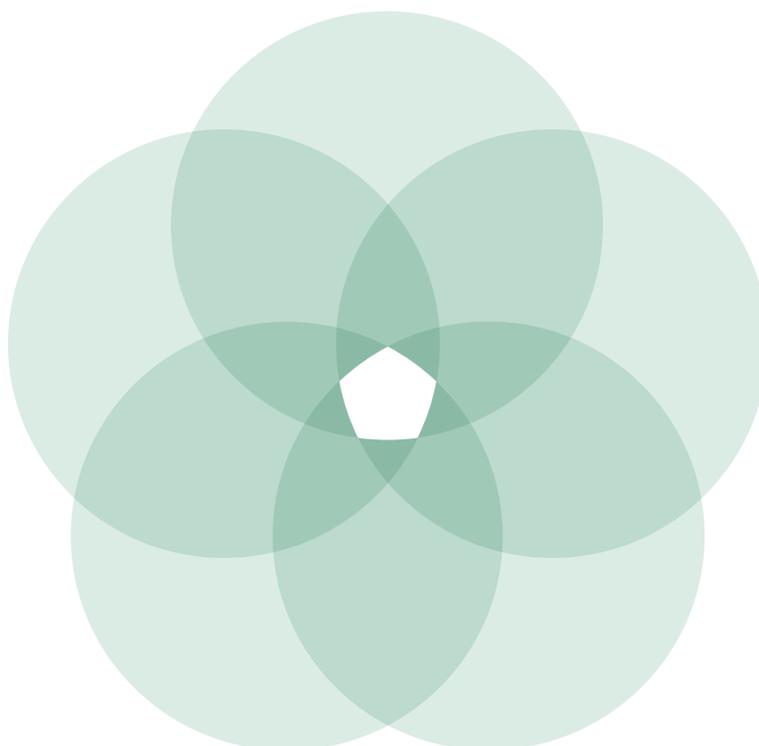
FIGURE1. LIFECOMP AT A GLANCE

Pertanto, i codici, le definizioni ed i descrittori presenti nei Risultati dell'apprendimento sono stati interamente

ricavati dal quadro LifeComp e, in particolare, dalla tabella seguente:

AREA	COMPETENCES	DESCRIPTORS
PERSONALE	<b>P1 Autocontrollo</b> Consapevolezza e gestione delle emozioni, dei pensieri, dei valori e dei comportamenti	<b>P1.1</b> Consapevolezza ed espressione delle emozioni personali, dei pensieri, dei valori e dei comportamenti
		<b>P1.2</b> Comprendere e controllare le emozioni personali, i pensieri ed i comportamenti, comprese le risposte allo stress
		<b>P1.3</b> Nutrire ottimismo, speranza, resilienza, auto-efficacia ed un senso di intenti per favorire l'apprendimento e l'azione
	<b>P2 Flessibilità</b> Abilità di gestire i periodi di transizione e l'incertezza e di affrontare le sfide	<b>P2.1</b> Essere disponibili a rivedere le opinioni ed i piani d'azione in base a nuove evidenze
		<b>P2.2</b> Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti ed azioni in risposta al mutare dei contesti
		<b>P2.3</b> Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti ed azioni in risposta al mutare dei contesti
	<b>P3 Benessere</b> Ricerca della soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale, e adozione di uno stile di vita sostenibile	<b>P3.1</b> Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali ed i fattori sociali ed ambientali possono avere effetti sulla salute ed il benessere
		<b>P3.2</b> Comprendere i potenziali rischi per il benessere e usare informazioni e servizi affidabili per la protezione sanitaria e sociale
		<b>P3.3</b> Comprendere i potenziali rischi per il benessere e usare informazioni e servizi affidabili per la protezione sanitaria e sociale
SOCIALE	<b>S1 Empatia</b> Comprendere le emozioni, le esperienze e i valori dell'altra persona, fornendo risposte adeguate	<b>S1.1</b> Comprendere i potenziali rischi per il benessere e usare informazioni e servizi affidabili per la protezione sanitaria e sociale
		<b>S1.2</b> Comprensione delle emozioni e delle esperienze dell'altra persona, e la capacità di assumere il suo punto di vista in modo proattivo
		<b>S1.3</b> Reattività alle emozioni ed esperienze dell'altra persona, prestando attenzione all'influenza esercitata sui comportamenti dall'appartenenza a un determinato gruppo
	<b>S2 Comunicazione</b> Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e del contenuto della comunicazione	<b>S2.1</b> Consapevolezza delle necessità di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti diversificati, adattati a seconda del contesto e del contenuto
		<b>S2.2</b> Comprendere e gestire le interazioni e le conversazioni in diversi contesti socio-culturali ed in situazioni specifiche
		<b>S2.3</b> Ascoltare le altre persone e intraprendere conversazioni con sicurezza, fermezza, chiarezza e reciprocità, in contesti sia personali sia sociali
	<b>S3 Collaborazione</b> Partecipazione ad attività di gruppo e lavoro di squadra, riconoscendo e rispettando le altre persone	<b>S3.1</b> Volontà di contribuire al bene comune e consapevolezza del fatto che gli altri possono avere riferimenti culturali, background, credenze, valori, opinioni o situazioni personali diverse
		<b>S3.2</b> Comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto per la dignità umana e l'uguaglianza, gestendo i conflitti e mediando i disaccordi per costruire e alimentare rapporti equi e rispettosi
		<b>S3.3</b> Equa ripartizione di compiti, risorse e responsabilità all'interno di un gruppo, tenendo conto del suo scopo specifico; ricercare diversi punti di vista ed adottare un approccio sistemico
APPRENDIMENTO	<b>L1 Mentalità orientata alla crescita</b> Credere nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire	<b>L1.1</b> Consapevolezza e fiducia nella propria e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere i risultati attraverso il lavoro e l'impegno
		<b>L1.2</b> Comprendere che l'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e richiede apertura, curiosità e determinazione
		<b>L1.3</b> Riflettere sul feedback delle altre persone e sui successi e gli insuccessi, per continuare a sviluppare il proprio potenziale
	<b>L2 Pensiero critico</b> Valutare informazioni e argomentazioni per raggiungere conclusioni ragionate ed elaborare soluzioni innovative	<b>L2.1</b> Consapevolezza della potenziale presenza di faziosità dei dati e dei propri limiti, raccogliendo informazioni ed idee valide ed affidabili da varie fonti attendibili
		<b>L2.2</b> Confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi mediatici per trarre conclusioni logiche
		<b>L2.3</b> Elaborare idee creative, sintetizzando e combinando concetti e informazioni provenienti da fonti diverse per risolvere problemi
	<b>L3 Gestione dell'apprendimento</b> Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento	<b>L3.1</b> Conoscere i propri interessi, processi e strategie preferite di apprendimento, compresi i bisogni formativi ed il relativo supporto necessario
		<b>L3.2</b> Pianificare e mettere in atto obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento
		<b>L3.3</b> Riflettere e valutare obiettivi, processi e risultati

<b>P1 AUTOCONTROLLO</b>	
<b>Area:</b> personale	
<b><u>Definizione:</u></b>	Consapevolezza ed espressione delle emozioni personali, dei pensieri, dei valori e dei comportamenti
<b><u>Descrittore selezionato:</u></b>	P1.2 Comprendere e controllare le emozioni personali, i pensieri e i comportamenti, comprese le risposte allo stress
<b><u>CONOSCENZE</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cosa sono le emozioni e qual è il loro ruolo in ambito personale e professionale</li> <li>▪ Il rapporto tra emozioni e stress</li> <li>▪ Strategie di benessere emotivo</li> </ul>
<b><u>ABILITÀ</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Classificare le emozioni e interpretarne il significato in base al contesto</li> <li>▪ Descrivere sentimenti complessi (ad es. provare sentimenti contrastanti)</li> <li>▪ Capire come le emozioni, i pensieri ed i valori influenzano il comportamento</li> <li>▪ Adottare un atteggiamento positivo nel gestire le emozioni ed i sentimenti</li> </ul>
<b><u>COMPETENZE / RISULTATI ATTESI</u></b>	Essere in grado di controllare le emozioni personali, i pensieri ed i comportamenti, comprese le risposte allo stress.



## P2 FLESSIBILITÀ

Area: personale

### **Definizione:**

Abilità di gestire i periodi di transizione e l'incertezza e di affrontare le sfide

### **Descrittore selezionato:**

P2.1 Essere disponibili a rivedere le proprie opinioni ed i piani d'azione in base a nuove evidenze

### **CONOSCENZE**

- Interpretazione di dati e informazioni contestuali
- Individuazione delle proprie abitudini
- Il locus of control ed il cambiamento del punto di vista
- Come rispondere/reagire ai feedback

### **ABILITÀ**

- Individuare nuovi dati disponibili ed eventuali cambiamenti delle circostanze in ambito personale e professionale
- Identificare l'esigenza di modificare le proprie azioni, opinioni, i modi di fare o i progetti personali, esplorare nuove soluzioni con apertura mentale
- Comprendere, negoziare e soppesare i vari punti di vista su un determinato argomento
- Riflettere e reagire in maniera adeguata ai feedback positivi e negativi

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di affrontare apertamente le sfide e gestire la paura del cambiamento, rivedendo le proprie opinioni ed i piani d'azione

Area: personale

### **Definizione:**

Abilità di gestire i periodi di transizione e l'incertezza e di affrontare le sfide

### **Descrittore selezionato:**

P2.2 Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti ed azioni in risposta al mutare dei contesti

### **CONOSCENZE**

- La dimensione individuale e globale delle sfide odierne: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile
- Creatività e pensiero laterale
- Pro e contro del cambiamento
- Opportunità e sfide nell'utilizzo di nuove tecnologie

### **ABILITÀ**

- Individuare situazioni che richiedono un cambiamento
- Individuare quali strategie possono portare/non portare al risultato desiderato
- Individuare e adottare idee, strumenti o modi innovativi di fare le cose
- Sfruttare le nuove tecnologie per affrontare il cambiamento

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di elaborare soluzioni alternative per anticipare e rispondere al cambiamento.

## S1 EMPATIA

Area: sociale

**Definizione: Comprendere le emozioni, le esperienze e i valori dell'altra persona, fornendo risposte adeguate**

**Descrittore selezionato:**

S1.1 Consapevolezza delle emozioni, esperienze e valori altrui

**CONOSCENZE**

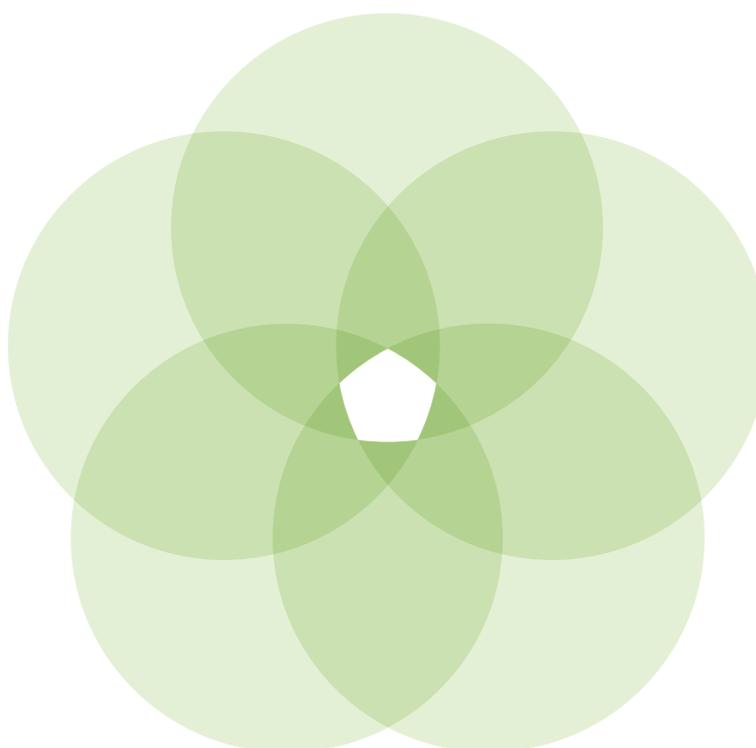
- Cosa sono le emozioni
- Comunicazione verbale, non verbale e para verbale
- Differenze interculturali

**ABILITÀ**

- Individuare, classificare e descrivere le proprie emozioni
- Leggere i segnali non verbali, come il tono della voce, la gestualità e le espressioni facciali
- Riconoscere ed accettare culture, valori ed esperienze diverse come una ricchezza

**COMPETENCES / EXPECTED RESULTS**

To be able to recognise emotions in others.



## S2 COMUNICAZIONE

Area: sociale

### **Definizione:**

Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e del contenuto della comunicazione

### **Descrittore selezionato:**

S2.1 Consapevolezza della necessità di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti diversificati, adattati a seconda del contesto e del contenuto

### **CONOSCENZE**

- Il processo comunicativo
- Strategie comunicative (verbali, non verbali, para verbali)
- Registri comunicativi
- Ascolto attivo

### **ABILITÀ**

- Identificare le strategie ed i registri comunicativi da adottare in diverse situazioni
- Identificare le caratteristiche e le esigenze del pubblico
- Capire il contesto in cui avviene la comunicazione
- Definire la finalità della comunicazione
- Identificare gli strumenti che trasmettono il messaggio

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di modulare i messaggi, tenendo conto del pubblico, del tipo di rapporto con l'interlocutore, del contesto in cui avviene la comunicazione, della sua finalità e degli strumenti che trasmetteranno il messaggio.

Area: sociale

### **Definizione:**

Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e del contenuto della comunicazione

### **Descrittore selezionato:**

S2.2 Comprendere e gestire le interazioni e le conversazioni in diversi contesti socio-culturali e in situazioni specifiche

### **CONOSCENZE**

- Contesti comunicativi: dimensione sociale, culturale, psicologica, spazio-temporale
- Il ruolo del retaggio culturale nella comunicazione
- Strategie di cambiamento della propria prospettiva
- Ascolto attivo

### **ABILITÀ**

- Definire il contesto sociale e culturale della comunicazione
- Comprendere il proprio retaggio culturale e come esso influisce sul modo di percepire il mondo
- Cambiare temporaneamente prospettiva
- Ascoltare attivamente le altre persone

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di affrontare comunicazioni in ambienti multiculturali, adattando lo stile comunicativo ai vari contesti socio-culturali.

**Definizione:**

Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e del contenuto della comunicazione

**Descrittore selezionato:**

S2.3 Ascoltare le altre persone e intraprendere conversazioni con sicurezza, fermezza, chiarezza e reciprocità, in contesti sia personali sia sociali

**KNOWLEDGE**

- Le basi della comunicazione assertiva
- Gestione del conflitto
- Parlare in pubblico

**ABILITÀ**

- Monitorare la comunicazione verbale e non verbale propria e degli altri
- Mostrare interesse e ascoltare l'intero messaggio
- Rispettare i turni di parola
- Chiarire, sintetizzare e dare un feedback al messaggio veicolato dall'altra persona
- Comprendere l'importanza dei bias di conferma, specialmente negli ambienti online

**COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di ascoltare le altre persone e intraprendere conversazioni con sicurezza, fermezza, chiarezza e reciprocità, in contesti sia personali sia sociali.

## S3 COLLABORAZIONE

Area: sociale

### **Definizione:**

Engagement in group activity and teamwork acknowledging and respecting others

### **Descrittore selezionato:**

S3.1 Intention to contribute to the common good and awareness that others may have different cultural affiliations, backgrounds, beliefs, values, opinions or personal circumstances

### **CONOSCENZE**

- Concetti di gruppo, posizione, ruolo
- Comportamenti individuali e collettivi
- Dinamiche di gruppo
- Clima organizzativo

### **ABILITÀ**

- Incoraggiare e favorire l'apporto di contributi da parte delle altre persone
- Scambiare risorse ed elaborare informazioni
- Scambiare feedback reciproci per migliorare le prestazioni nello svolgimento delle proprie mansioni e responsabilità
- Mettere in discussione le rispettive conclusioni e i ragionamenti per favorire un'analisi più approfondita del problema
- Essere motivati ad impegnarsi per un vantaggio reciproco

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di collaborare e creare sinergie, confrontandosi con la diversità e traendo beneficio da essa.

## L1 MENTALITÀ ORIENTATA ALLA CRESCITA

Area: Apprendimento

### **Definizione:**

Credere nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire

### **Descrittore selezionato:**

LI.1 Consapevolezza e fiducia nella propria e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere risultati, attraverso il lavoro e l'impegno

### **CONOSCENZE**

- Crescita personale e pianificazione dello sviluppo professionale
- Strategie per aumentare la motivazione e definire obiettivi
- Strategie di analisi degli errori

### **ABILITÀ**

- Definire ed esplicitare le proprie motivazioni e i propri obiettivi di crescita personale e professionale
- Analizzare gli errori, per raccogliere dati rilevanti sulle esigenze di miglioramento
- Definire quanto occorre per la crescita personale e professionale e scegliere la miglior strategia per metterla in pratica

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di definire un piano di crescita personale e professionale

Area: Apprendimento

### **Definizione:**

Credere nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire

### **Descrittore selezionato:**

LI.2 Comprendere che l'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e richiede apertura, curiosità e determinazione

### **CONOSCENZE**

- Apprendimento permanente, miglioramento e aggiornamento del proprio livello di competenze
- Educazione degli adulti formale, non formale e informale
- Strategie di definizione degli obiettivi di apprendimento

### **ABILITÀ**

- Comprendere il valore dell'apprendimento permanente
- Analizzare le opportunità di miglioramento e aggiornamento del livello di competenze nell'ambito dell'educazione degli adulti formale, non formale e informale
- Definire i propri obiettivi di apprendimento a breve e lungo termine

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di definire un piano di miglioramento e aggiornamento del livello di competenze.

**Definizione:**

Crederci nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire

**Descrittore selezionato:**

LI.3 Riflettere sul feedback delle altre persone e sui successi e gli insuccessi, per continuare a sviluppare il proprio potenziale

**CONOSCENZE**

- Risultati dell'apprendimento
- Apprendimento esperienziale
- Gestione del feedback

**ABILITÀ**

- Analizzare i successi e gli insuccessi per capire cosa ha funzionato e cosa no
- Chiedere attivamente un feedback, consentendo alle persone di imparare dall'esperienza
- Riflettere sui propri risultati dell'apprendimento
- Mitigare potenziali sentimenti di rabbia, abbattimento, insicurezza, preoccupazione, incompetenza o approcci difensivi che si manifestano in risposta a feedback negativi

**COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di confrontarsi con eventuali battute d'arresto, fallimenti e feedback negativi e imparare da questi, procedendo in maniera efficace.

## L2 PENSIERO CRITICO

Area: Apprendimento

### **Definizione:**

Valutare informazioni e argomentazioni per raggiungere conclusioni ragionate ed elaborare soluzioni innovative

### **Descrittore selezionato:**

L2.1 Consapevolezza della potenziale presenza di faziosità dei dati e dei propri limiti personali, quando si raccolgono informazioni ed idee valide ed affidabili da varie fonti attendibili

### **CONOSCENZE**

- Pregiudizi cognitivi che intervengono nella valutazione delle informazioni (bias di conferma, bias della disponibilità, bias di convinzione, ecc.)
- Verifica dei fatti

### **ABILITÀ**

- Individuare i limiti ed i pregiudizi presenti nelle proprie conoscenze
- Verificare l'attendibilità di una fonte, valutandone la precisione, l'affidabilità e l'autorevolezza

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di verificare le informazioni e l'attendibilità delle fonti.

Area: Apprendimento

### **Definizione:**

Valutare informazioni e argomentazioni per raggiungere conclusioni ragionate ed elaborare soluzioni innovative

### **Descrittore selezionato:**

L2.2 Confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi mediatici per trarre conclusioni logiche

### **CONOSCENZE**

- Le fake news online
- Strumenti di verifica dei fatti e per smascherare le notizie false

### **ABILITÀ**

- Analizzare, sintetizzare, riorganizzare e ridefinire le idee, prendendo in esame il pensiero divergente
- Usare l'immaginazione e l'intuizione
- Adottare un atteggiamento ludico nell'esplorare nuove idee
- Dare vita a un pensiero metaforico

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di escogitare idee innovative o alternative per risolvere i problemi.

/L2 PENSIERO CRITICO

Area: Apprendimento

**Definizione:**

Valutare informazioni e argomentazioni per raggiungere conclusioni ragionate ed elaborare soluzioni innovative

**Descrittore selezionato:**

L2.3 Elaborare idee creative, sintetizzando e combinando concetti e informazioni provenienti da fonti diverse per risolvere problemi.

**CONOSCENZE**

- Strategie e metodi di risoluzione creativa dei problemi
- Situazioni e "abitudini mentali" che favoriscono o limitano la creatività individuale

**ABILITÀ**

- Analizzare, sintetizzare, riorganizzare e ridefinire le idee, prendendo in esame il pensiero divergente
- Usare l'immaginazione e l'intuizione
- Adottare un atteggiamento ludico nell'esplorare nuove idee
- Dare vita a un pensiero metaforico

**COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di escogitare idee innovative o alternative per risolvere i problemi.

## L3 GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO

Area: Apprendimento

### **Definizione:**

Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento

### **Descrittore selezionato:**

L3.1 Conoscere i propri interessi, i processi e le strategie preferite di apprendimento, compresi i bisogni formativi ed il relativo supporto necessario

### **CONOSCENZE**

- Strategie e strumenti di autovalutazione e analisi dei bisogni (es: strumenti di autovalutazione)
- Il processo di apprendimento
- Strategie di apprendimento individuale

### **ABILITÀ**

- Individuare i propri bisogni e interessi di apprendimento, nonché gli obiettivi dell'apprendimento
- Individuare e analizzare i processi e le strategie preferite di apprendimento individuale

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di pianificare il proprio apprendimento.

Area: Apprendimento

### **Definizione:**

Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento

### **Descrittore selezionato:**

L3.2 Pianificare e mettere in atto obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento

### **CONOSCENZE**

- Strategie di apprendimento nei vari contesti
- La gestione del tempo nell'apprendimento
- Metodologie e strumenti per monitorare la comprensione e lo svolgimento dei compiti di apprendimento

### **ABILITÀ**

- Stabilire quale tra le strategie di apprendimento a disposizione è più adatta al raggiungimento degli obiettivi e distribuire adeguatamente le risorse per conseguirli
- Gestire il tempo nell'apprendimento
- Elaborare domande per monitorare il proprio livello di comprensione di un compito di apprendimento
- Analizzare le proprie prestazioni durante lo svolgimento di un compito
- Continuare ad adottare una strategia di apprendimento vincente o modificarne una che non funziona

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di mettere in atto e monitorare la propria attività di apprendimento.

/L3 GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO

Area: Apprendimento

**Definizione:**

Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento

**Descrittore selezionato:**

L3.3 Riflettere e valutare obiettivi, processi e risultati

**CONOSCENZE**

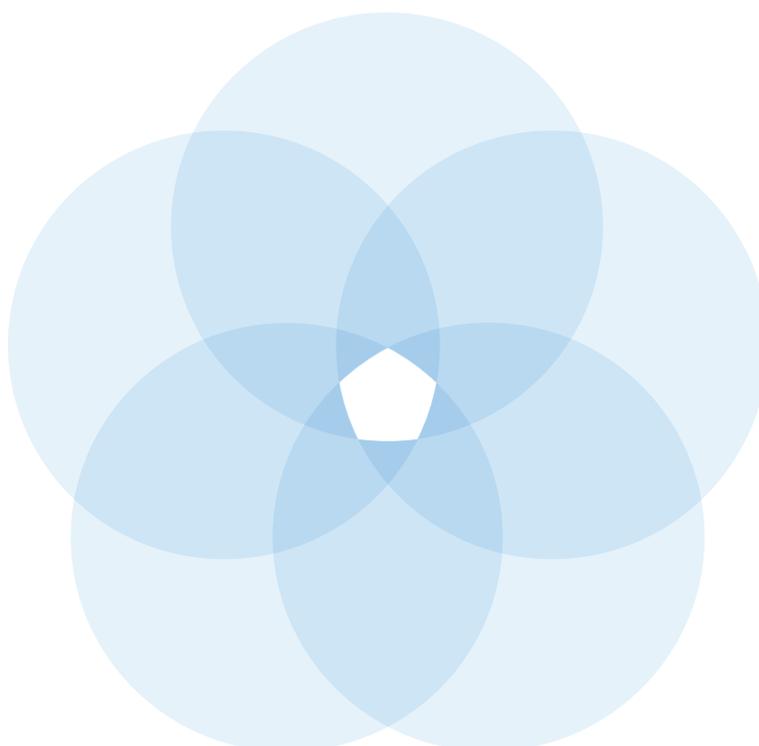
- Strategie, metodologie e strumenti per la valutazione della formazione
- Autovalutazione e valutazione tra pari

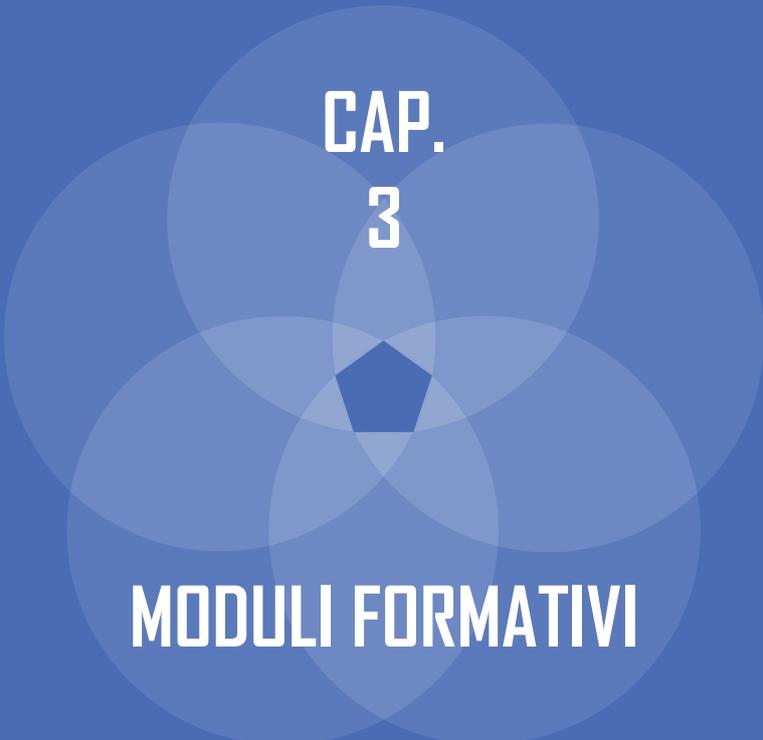
**ABILITÀ**

- Riflettere e valutare i risultati dell'apprendimento
- Individuare potenziali errori nei processi di apprendimento e correggerli autonomamente
- Modificare le strategie e le attività di apprendimento per ottenere migliori risultati e pianificare e ri-progettarne di nuove.

**COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di valutare i processi e le strategie di apprendimento messe in atto ed i risultati ottenuti





# CAP. 3

## MODULI FORMATIVI

### 3.1. TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO E MODULI

Per ciascuno dei risultati dell'apprendimento selezionati da LifeComp, i moduli formativi di seguito riportati descrivono le caratteristiche essenziali che una specifica azione formativa dovrebbe avere per assicurare lo sviluppo delle competenze attese da parte dei/delle discenti, in termini di contenuti e di metodologie e di ambienti di insegnamento e apprendimento.

I moduli formativi sono da intendersi come propedeutici all'implementazione e allo sviluppo di LifeComp, contribuendo a rendere esplicito alle persone ed alle organizzazioni perché, cosa e come possono mettere in pratica il quadro di riferimento. Essi rappresentano degli esempi pratici di come può essere utilizzato LifeComp nell'ambito dell'apprendimento non formale.

Dato il loro obiettivo, i moduli formativi comprendono anche degli esempi di scenari e risorse didattiche che sono state raccolte per mettere a disposizione dei professionisti e delle professioniste dell'Apprendimento e dell'Istruzione degli Adulti degli strumenti di apprendimento flessibili, adattabili e passibili di un ulteriore sviluppo a seconda del contesto e del background dei/delle discenti, consentendo

così di elaborare un'offerta personalizzata per i vari gruppi di persone adulte meno qualificate. In tale ottica, il MASTER Plan può anche rappresentare una raccolta deposito dinamico di risorse e scenari in continua evoluzione, da utilizzare e arricchire grazie alla sperimentazione delle attività di apprendimento e valutazione del MASTER Plan in termini. Infatti, le risorse e gli scenari presenti nella prima versione del MASTER Plan sono in lingua inglese, di modo che possano essere facilmente adattati e ulteriormente sviluppati dagli addetti ai lavori che operano nei vari Paesi europei.

RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	MODULI FORMATIVI
<b>P1 Autocontrollo</b>	Gestione dello stress
<b>P2 Flessibilità</b>	Gestione del cambiamento individuale Creatività nell'affrontare le sfide Aumentare la motivazione e definire gli obiettivi di crescita
<b>S1 Empatia</b>	Empatia
<b>S2 Comunicazione</b>	Comunicazione Gestione del conflitto
<b>S3 Collaborazione</b>	Gestione del conflitto Lavorare in gruppo
<b>L1 Mentalità orientata alla crescita</b>	Gestione del cambiamento individuale Aumentare la motivazione e definire i propri obiettivi di crescita Gestione dell'apprendimento
<b>L2 Pensiero critico</b>	Creatività nell'affrontare le sfide
<b>L3 Gestione dell'apprendimento</b>	Aumentare la motivazione e definire i propri obiettivi di crescita Gestione dell'apprendimento Pensiero critico

## 3.2. GESTIONE DELLO STRESS

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

Pl. Autocontrollo - Consapevolezza e gestione delle emozioni, dei pensieri e del comportamento

Pl.1 Comprendere e controllare le emozioni personali, i pensieri ed i comportamenti, comprese le risposte allo stress

---

### CONTENUTI

Gestione delle emozioni

Strategie di benessere emotivo

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### GIOCHI DI RUOLO

Simulazione di situazioni di vita reale, che richiedono la gestione delle emozioni e dello stress, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

[Comprendere le Emozioni - pag.15](#)

[La scala dello stress - pag.19](#)

[Le Metafore Hanno Sentimenti - pag.21](#)

[Mentimeter](#)

---

## 3.3. GESTIONE DEL CAMBIAMENTO INDIVIDUALE

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

P2. Flessibilità - Gestire i periodi di transizione e di incertezza e affrontare le sfide

P2.1 Essere disponibili a rivedere le proprie opinioni ed i piani d'azione in base a nuove evidenze

L1. Mentalità di crescita - credere nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire

L1.1 Consapevolezza e fiducia nella propria e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere i risultati attraverso il lavoro e l'impegno

L1.3 Riflettere sul feedback delle altre persone e sui successi e gli insuccessi, per continuare a sviluppare il proprio potenziale

---

### CONTENUTI

Obiettivi individuali e locus of control

Gestione del feedback e dei dati di contesto

Gestione del cambiamento a livello individuale

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

METTERE LE IDEE "IN FILA"

Selezionare una domanda a cui corrispondono una varietà di risposte e chiedere agli allievi e alle allieve di prendere una posizione - letteralmente, poiché dovranno mettersi nella fila (in modo reale o virtuale) - che corrisponde alla risposta che hanno scelto

GIOCHI DI RUOLO

Simulazione di situazioni di vita reale, che richiedono la gestione di cambiamenti, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

Mongolfiera

Toolkit Comprendere il Mio Percorso - pag.60

Domande S.M.A.R.T. GOALS 7

La ruota della vita - pag. 9

Modello GROW - pag. 10

Scaling - pag. 13

Mentimeter

---

## 3.4. CREATIVITÀ NELL’AFFRONTARE LE SFIDE

---

### RISULTATI DELL’APPRENDIMENTO

P2. Flessibilità - Gestire i periodi di transizione e di incertezza e affrontare le sfide

P2.2 Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti ed azioni in risposta al mutare dei contesti

L2. Pensiero critico - Valutare informazioni e argomentazioni per raggiungere conclusioni ragionate ed elaborare soluzioni innovative

L2.3 Elaborare idee creative, sintetizzando e combinando concetti e informazioni provenienti da fonti diverse per risolvere problemi.

---

### CONTENUTI

L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

Creatività e pensiero laterale

Nuove tecnologie per affrontare nuove sfide

Strategie e metodi di risoluzione creativa dei problemi

Situazioni e “abitudini mentali” che favoriscono o limitano la creatività individuale

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

METTERE LE IDEE “IN FILA”

Selezionare una domanda a cui corrispondono una varietà di risposte, e chiedere agli allievi e alle allieve di prendere una posizione - letteralmente, poiché dovranno mettersi nella fila (in modo reale o virtuale) - che corrisponde alla risposta che hanno scelto

BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

DISCUSSIONI IN GRUPPO

Opportunità di discussione aperta in piccoli gruppi, creati in maniera casuale, così da aumentare le possibilità di partecipazione.

DATI PER LA RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Assegnazione di un caso studio ai/alle discenti che, a loro volta, dovranno interpretare i dati e usare le risorse a loro disposizione per risolvere il caso.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

[Agenda per lo sviluppo sostenibile](#)

[Good life goals](#)

[Gioco di carte](#)

[Narrazione creativa](#)

[Finisci la storia](#)

[Toolkit Comprendere il Mio Percorso – pag.125-143](#)

[Piano di lezioni IN-EDU – Modulo 8: partecipazione e comunità](#)

[Mentimeter](#)

---

## 3.5. EMPATIA

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

SI. Empatia- Comprendere le emozioni, le esperienze e i valori dell'altra persona, fornendo risposte adeguate  
SI.2 Consapevolezza delle emozioni, esperienze e valori dell'altra persona

---

### CONTENUTI

Le emozioni  
Comunicazione verbale, non verbale e para verbale  
Differenze interculturali

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### METTERE LE IDEE "IN FILA"

Selezionare una domanda a cui corrispondono una varietà di risposte, e chiedere agli allievi e alle allieve di prendere una posizione - letteralmente, poiché dovranno mettersi nella fila (in modo reale o virtuale) - che corrisponde alla risposta che hanno scelto

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

#### GIOCHI DI RUOLO

Simulazione di situazioni di vita reale, che richiedono empatia, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

[Il Diagramma dell'Empatia - pag.12](#)

[Comprendere le Emozioni - pag.15](#)

[Le Metafore Hanno Sentimenti - pag.21](#)

[Toolkit Comprendere il Mio Percorso - pag.44, pag.49](#)

[T-KIT 4 Apprendimento Interculturale - pag.49](#)

[Mentimeter](#)

---

## 3.6. COMUNICAZIONE

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

S2. Comunicazione - Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e del contenuto della comunicazione

S2.1 Consapevolezza della necessità di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti diversificati, adattati a seconda del contesto e del contenuto

S2.2 Comprendere e gestire le interazioni e le conversazioni in diversi contesti socio-culturali e situazioni specifiche

S2.3 Ascoltare le altre persone e intraprendere conversazioni con sicurezza, fermezza, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali sia sociali

---

### CONTENUTI

Il processo comunicativo

Strategie e registri comunicativi

Contesti comunicativi

Strategie di cambiamento della propria prospettiva

Ascolto attivo

Parlare in pubblico

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### GIOCHI DI RUOLO

Simulazione di situazioni di vita reale, che richiedono competenze comunicative, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

Mettere le idee "in fila"

Selezionare una domanda a cui corrispondono una varietà di risposte, e chiedere agli allievi e alle allieve di prendere una posizione - letteralmente, poiché dovranno mettersi nella fila (in modo reale o virtuale) - che corrisponde alla risposta che hanno scelto

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

#### MAPPA DELL'EMPATIA

Prendere la storia di una persona famosa e chiedere ai/alle discenti di analizzarla a fondo, scrivendo ciò che questa persona dice, pensa, fa e sente, in modo da immedesimarsi completamente in un altro punto di vista.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

[Guida per gli Insegnanti Euroclio - pag. 18-28](#)

[Toolkit Comprendere il Mio Percorso - pag.38-59](#)

[Ascolto attivo](#)

[Mentimeter](#)

---

## 3.7. GESTIONE DEL CONFLITTO

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

S2. Comunicazione - Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e del contenuto della comunicazione

S2.3 Ascoltare le altre persone e intraprendere conversazioni con sicurezza, fermezza, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali sia sociali

S3. Collaborazione - Partecipazione ad attività e lavori di gruppo, riconoscendo e rispettando gli altri

S3.1 Volontà di contribuire al bene comune e consapevolezza del fatto che le altre persone possono avere riferimenti culturali, background, credenze, valori, opinioni o situazioni personali diverse

---

### CONTENUTI

Cosa è il conflitto?

I conflitti e gli attori coinvolti

Strategie di gestione dei conflitti

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

GIOCHI DI RUOLO

Simulazione di situazioni di vita reale, che richiedono la gestione di conflitti, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

Materiale didattico sul conflitto interpersonale: Il modello di Rahim

T-Kit - I giovani che trasformano il conflitto - pag.164-266

Laboratori di gestione dei conflitti

Mentimeter

---

## 3.8. LAVORARE IN GRUPPO

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

S3. Collaborazione - Partecipazione ad attività e lavori di gruppo, riconoscendo e rispettando le altre persone

S3.1 Volontà di contribuire al bene comune e consapevolezza del fatto che le altre persone possono avere riferimenti culturali, background, credenze, valori, opinioni o situazioni personali diverse

---

### CONTENUTI

Concetti di gruppo, posizione e ruolo

Dinamiche di gruppo

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### GIOCHI DI RUOLO

Simulazioni di situazioni della vita reale che richiedono la gestione di conflitti, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

#### DISCUSSIONI IN GRUPPO

Opportunità di discussione aperta in piccoli gruppi, creati in maniera casuale, così da aumentare le possibilità di partecipazione.

#### TECNICA DEL PUZZLE

I/Le discenti ricevono una parte di un puzzle, che devono risolvere da soli/e. Successivamente, viene chiesto loro di collaborare con gli altri allievi e allieve per completare l'intero puzzle: in questo modo, i/le discenti comprendono il proprio ruolo all'interno del processo, grazie al lavoro sia individuale che collettivo.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE)

[Toolkit Comprendere il Mio Percorso – pag.145-165](#)

[Mentimeter](#)

---

## 3.9. AUMENTARE LA MOTIVAZIONE E DEFINIRE GLI OBIETTIVI DI CRESCITA

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

P2. Flessibilità - Gestire i periodi di transizione e di incertezza e affrontare le sfide

P2.1 Essere disponibili a rivedere le opinioni ed i piani d'azione in base a nuove evidenze

L1. Mentalità di crescita - credere nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire

L1.1 Consapevolezza e fiducia nella propria e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere i risultati attraverso il lavoro e l'impegno

L1.3 Riflettere sul feedback delle altre persone e sui successi e gli insuccessi, per continuare a sviluppare il proprio potenziale

L3. Gestione dell'Apprendimento - Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento

L3.1 Conoscere i propri interessi, processi e strategie preferite di apprendimento, compresi i bisogni formativi ed il relativo supporto necessario

---

### CONTENUTI

Crescita personale e pianificazione del proprio sviluppo professionale

Strategie per aumentare la motivazione e definire obiettivi

Strumenti di autovalutazione e analisi dei bisogni (es: strumenti di autovalutazione)

Strategie di analisi degli errori

Processo di apprendimento e risultati

Strategie di apprendimento individuali

Gestione dei feedback

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### APPRENDIMENTO BASATO SUI PROBLEMI

Pedagogia incentrata sul/sulla discente, che consente agli adulti di imparare mediante la risoluzione di un problema

#### AUTOVALUTAZIONE

Adozione di strumenti di autovalutazione, con specifico riferimento alla competenza PSL, per comprendere quali competenze sono state acquisite attraverso precedenti esperienze di apprendimento formale, non formale e informale, e quali competenze è necessario migliorare

#### VALUTAZIONE TRA PARI

Processo che coinvolge i/le discenti nella valutazione del lavoro dei propri pari secondo specifici criteri e modalità di restituzione del feedback.

#### GIOCHI DI RUOLO

Simulazioni di situazioni della vita reale che richiedono autovalutazione e definizione di obiettivi, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

#### DISCUSSIONI IN GRUPPO

Opportunità di discussione aperta in piccoli gruppi, creati in maniera casuale, così da aumentare le possibilità di partecipazione.

---

---

## MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

## ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (RISORSE DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE O ITALIANA)

[QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni](#)

[Schede delle Competenze per la consulenza sull'immigrazione](#)

[Schede di valutazione delle competenze per gli persone adulte meno qualificate](#)

[Errori - Il Miglior Modo di Imparare? - pag.20](#)

[Mongolfiera](#)

[Toolkit Comprendere il Mio Percorso - pag.60](#)

[Domande S.M.A.R.T. GOALS 7](#)

[La ruota della vita - pag. 9](#)

[Modello GROW - pag. 10](#)

[Scaling - pag. 13](#)

[Europass](#)

[Mentimeter](#)

---

## 3.10. GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

L1. Mentalità orientata alla crescita - credere nella propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire

L1.2 Comprendere che l'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e richiede apertura, curiosità e determinazione

L3. Gestione dell'apprendimento - Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento

L3.2 Pianificare e mettere in atto obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento

L3.3 Riflettere e valutare obiettivi, processi e risultati

---

### CONTENUTI

Apprendimento permanente, miglioramento e aggiornamento del livello di competenze

Educazione degli adulti formale, non formale e informale

Strategie di definizione degli obiettivi di apprendimento

Validazione dell'apprendimento non formale e informale

Strategie di apprendimento nei vari contesti

La gestione del tempo nell'apprendimento

Metodologie e strumenti per monitorare la comprensione e lo svolgimento dei compiti di apprendimento

Strategie, metodologie e strumenti per la valutazione della formazione

Autovalutazione e valutazione tra pari

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### APPRENDIMENTO BASATO SUI PROBLEMI

Pedagogia incentrata sul/sulla discente, che consente agli adulti di imparare mediante la risoluzione di un problema

#### AUTOVALUTAZIONE

Adozione di strumenti di autovalutazione, con specifico riferimento alla competenza PSL, per comprendere quali competenze sono state acquisite attraverso esperienze di apprendimento formale, non formale e informale, e quali competenze è necessario migliorare

#### VALUTAZIONE TRA PARI

Processo che coinvolge i/le discenti nella valutazione del lavoro dei propri pari secondo specifici criteri e modalità di restituzione del feedback.

#### GIOCHI DI RUOLO

Simulazioni di situazioni della vita reale che richiedano la gestione dell'apprendimento, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

#### DISCUSSIONI IN GRUPPO

Opportunità di discussione aperta in piccoli gruppi, creati in maniera casuale, così da aumentare le possibilità di partecipazione.

---

---

## MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

## ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (RISORSE DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE O ITALIANA)

QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni

Schede delle Competenze per la consulenza sull'immigrazione

Schede di valutazione delle competenze per gli persone adulte meno qualificate

DER Sviluppare competenze per la vita e coinvolgere gli persone adulte meno qualificate in processi di apprendimento

L'apprendimento non formale in sintesi

Guida Strategica Europea per favorire la partecipazione e la sensibilizzazione sulla validazione dei risultati dell'apprendimento dell'apprendimento non formale e informale

Documento di Orientamento dell'EAEA – Apprendimento e Competenze per gli Adulti in Europa

Europass

Euroguidance

Mentimeter

---

## 3.11. PENSIERO CRITICO

---

### RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

L2. Pensiero critico - Valutare informazioni e argomentazioni per raggiungere conclusioni ragionate ed elaborare soluzioni innovative

L2.1 Consapevolezza della potenziale presenza di faziosità dei dati e dei propri limiti, raccogliendo informazioni ed idee valide ed affidabili da varie fonti attendibili

L2.2 Confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi mediatici per trarre conclusioni logiche

---

### CONTENUTI

Pregiudizi cognitivi che intervengono nella valutazione delle informazioni (bias di conferma, bias della disponibilità, bias di convinzione, ecc.)

Verifica dei fatti

Le fake news online

Strumenti di verifica dei fatti e per smascherare le notizie false

---

### METODOLOGIE SUGGERITE

#### APPRENDIMENTO BASATO SUI PROBLEMI

Pedagogia incentrata sul/sulla discente, che consente agli adulti di imparare mediante la risoluzione di un problema  
GIOCHI DI RUOLO

Simulazione di situazioni di vita reale, che richiedono l'esercizio del pensiero critico, costituendo anche una modalità per calibrare la propria effettiva prestazione.

#### BRAINSTORMING

I/Le discenti propongono idee e le scrivono su una lavagna, così da generare nuove idee e soluzioni rispetto ad uno specifico ambito di interesse, rimuovendo anche eventuali inibizioni.

#### REAZIONI IN TEMPO REALE

Condivisione delle reazioni in tempo reale dei/delle discenti dopo aver guardato un video o a seguito di una brevissima lezione. Questo aiuterà a riflettere sulle proprie reazioni e a considerare nuovi punti di vista.

#### DISCUSSIONI IN GRUPPO

Opportunità di discussione aperta in piccoli gruppi, creati in maniera casuale, così da aumentare le possibilità di partecipazione.

---

### MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Preferibilmente in presenza. Il modulo formativo può anche essere svolto online, tramite una piattaforma di videoconferenza (ad esempio Zoom).

---

### ESEMPI DI SCENARI E RISORSE DIDATTICHE (RISORSE DISPONIBILI IN LINGUA INGLESE O ITALIANA)

[Progetto PRACTICE - Modulo 2: Pensiero critico](#)

[Progetto PRACTICE - Modulo 3: Digital Awareness](#)

[Progetto IN EDU - Modulo 2: Disordini Informativi](#)

[Progetto IN EDU - Materiale di supporto formativo](#)

[Plug-in di verifica InVID](#)

[Mentimeter](#)

---

# CAP. 4

## MONITORAGGIO, METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE

I processi di monitoraggio e valutazione sono particolarmente rilevanti nell'implementazione del MASTER Plan, considerando che essi sono funzionali ai processi di autoconsapevolezza e di crescita personale che stanno alla base dello sviluppo e del consolidamento delle competenze PSL: è necessario tenere traccia dei/delle discenti per avere innanzitutto un quadro chiaro dei loro progressi e su come essi influiscano sulla loro partecipazione nella società e al mercato del lavoro; dunque, per renderli consapevoli dei loro progressi e consentirgli di sfruttare l'esperienza del MASTER Plan nei loro futuri percorsi formativi e professionali, nonché per porre le basi per la successiva validazione delle competenze acquisite.

Per raggiungere tali obiettivi, le procedure di monitoraggio e valutazione saranno eseguite secondo le seguenti metodologie e i seguenti obiettivi:

- discussione preliminare sui risultati dell'apprendimento attesi durante la presentazione delle attività, in modo tale che i/le destinatari/e siano a conoscenza dei loro percorsi di apprendimento;
- prima e dopo l'implementazione individuale del MASTER Plan, si effettua la somministrazione degli strumenti già sperimentati per l'autovalutazione delle competenze PSL nella precedente fase del progetto (ossia QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni, Scheda delle Competenze per la consulenza sull'immigrazione.
- Schede di valutazione delle competenze per gli persone adulte meno qualificate, Vi@ exploration e ProfilPass), in modo tale da mettere sotto gli occhi del/della discente i miglioramenti ottenuti in termini di risultati, con riferimento ai punti di forza e/o alla competenza PSL da migliorare, ma anche per valutare l'effettivo impatto dell'esperienza di apprendimento sulla competenza PSL a livello individuale e collettivo;
- al termine di ciascuna sessione formativa, esortare gli allievi e le allieve a riflettere sul proprio percorso e sviluppo didattico, ad es. 1. tenendo un diario o un registro di studio; 2. annotando ciò che li/le ha più colpiti/e o le questioni più importanti; 3. abbozzando un disegno che rappresenti ciò che hanno appreso durante la lezione, per visualizzare ciò che hanno compreso e guardare al loro apprendimento da una prospettiva diversa.
- somministrare questionari di feedback per valutare la soddisfazione dei/delle destinatari/e rispetto all'organizzazione delle attività formative, della formazione, dei contenuti, delle metodologie e delle risorse didattiche;
- somministrare questionari di feedback per comprendere come gli/le utenti percepiscono il miglioramento della propria competenza PSL e l'utilità dell'esperienza MASTER per il prosieguo della loro vita.



CAP.  
5

## NECESSITÀ DI INCLUSIONE E ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE DI GENERE

A causa del proprio background culturale, professionale e sociale, le persone adulte meno qualificate possono essere vittime di varie discriminazioni o stereotipi che ostacolano il loro processo di autoconsapevolezza e crescita personale.

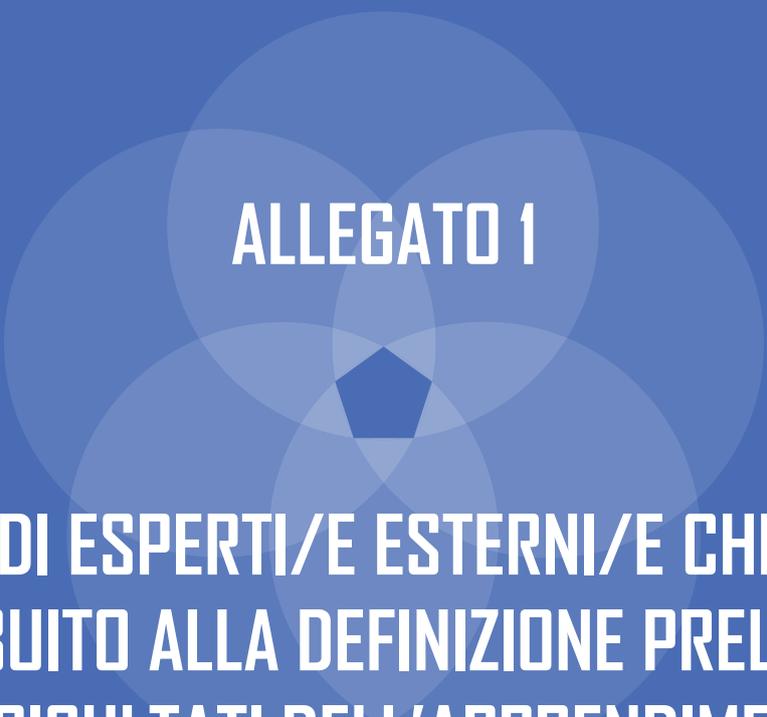
È per questo che il MASTER Plan prevede delle misure specifiche per soddisfare l'esigenza di includere i gruppi di destinatari/e, ma anche per trattare con sensibilità le differenze di genere.

## INCLUSIONE

- Contenuti formativi, risorse e scenari di apprendimento che tengano conto, promuovano e aumentino l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione.
- La combinazione di moduli da adoperare nei singoli MASTER Plan è studiata ad hoc, per tener conto delle esigenze di ciascun/a discente.
- Accesso adeguato ai locali in cui si svolgono le attività didattiche in presenza per le persone con disabilità, ma anche un ambiente digitale per le persone con bisogni educativi speciali
- Offrire supporto alle persone che non dispongono di capacità di linguaggio adeguate per prendere parte ai corsi, mettendo a disposizione del personale supplementare che li assista.
- Mettere a disposizione dei metodi/strumenti di apprendimento intergenerazionali per rafforzare l'inclusione di persone di diverse fasce d'età all'interno dello stesso ambiente didattico, al fine di trarre il massimo dai diversi stili e contesti di apprendimento, ma anche di favorire la creazione di piccole comunità di individui all'interno delle quali crescere e beneficiare del supporto e delle competenze degli altri.

## DIFFERENZE DI GENERE

- Fissare il calendario delle attività del MASTER Plan tenendo conto della necessità di conciliazione tra formazione e vita privata, specialmente per le donne che, di norma, sono coloro che si occupano in via principale della famiglia.
- Promuovere una riflessione collettiva su come organizzare la partecipazione femminile alla formazione, condividendo principi e soluzioni pratiche per conciliare il loro ruolo di discenti con quello di cura.
- Favorire la crescita personale delle donne, evidenziando le competenze che possiedono e come possono essere usate nella società e nel mercato del lavoro, spiegando dove sono presenti le disuguaglianze di genere.
- Sensibilizzare le donne sull'importanza delle competenze che hanno sviluppato, con particolare riferimento al loro ruolo di responsabili della vita familiare che, in molte culture, viene dato per scontato e spesso è considerato irrilevante nel mondo del lavoro (come suggerito, ad esempio, da Riccarda Zezza, CEO di Life Base Value (<https://lifeed.io/en/>)).
- Durante le attività formative e la raccolta dei dati di valutazione, tenere conto delle differenze di genere (anche in riferimento alla comunità LGBTQ+), degli stereotipi e dei pregiudizi che influiscono sull'accesso al mondo del lavoro e dell'istruzione.
- Le lezioni ed i workshop dovrebbero considerare l'uguaglianza di genere come un tema centrale per l'educazione e il mercato del lavoro, così da portare l'attenzione su potenziali discriminazioni nei confronti delle donne.



## ALLEGATO 1

# ELENCO DI ESPERTI/E ESTERNI/E CHE HANNO CONTRIBUITO ALLA DEFINIZIONE PRELIMINARE DEI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO DEL MASTER PLAN

## **ALLEGATO 1 - ELENCO DI ESPERTI/E ESTERNI/E CHE HANNO CONTRIBUITO ALLA DEFINIZIONE PRELIMINARE DEI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO DEL MASTER PLAN**

---

### **FORMA.Azione Italia**

#### **Professionalità**

Luisa Longetti - Centro per l'Impiego di Perugia

Eleonora Marchetti - Centro per l'Impiego di Perugia

Marta Montanari - Centro per l'Impiego di Perugia

Vittoria Morrighini - Servizio di Accompagnamento al Lavoro di Spoleto - Il Cerchio

Francesca Poliziani - Servizio di Accompagnamento al Lavoro di Spoleto - Il Cerchio

Emanuela Fortunati - Servizio di Accompagnamento al Lavoro di Spoleto - Il Cerchio

Chiara Marinelli - Servizio di Accompagnamento al Lavoro Alto Chiaschio - ASAD

Francesco Pierotti - Servizio di Accompagnamento al Lavoro Alto Chiaschio - ASAD

Cristina Roncigli - Servizio di Accompagnamento al Lavoro Alto Chiaschio - ASAD

Giulio Tironzelli - Servizio di Accompagnamento al Lavoro Alto Chiaschio - ASAD

Adele Palestra - Cooperativa ACTL di Terni

---

#### **Stakeholders**

Daniela Ermini - EPALE Italia

Patrizia Garista - INDIRE

Emilio Porcaro - RIDAP - Rete Italiana Istruzione degli Adulti

Gabriella Doderò - RUIAP - Rete Universitaria Italiana per l'Apprendimento Permanente

Patrizia Bertoni - Forum Nazionale Terzo Settore

Mauro Francia - CPIA Perugia

Tiziana Melani - CPIA Perugia

Gabriele De Veris - Biblioteche Comunali di Perugia

---

---

## **SWAPWest - Scozia**

---

### **Professionalità**

Neil Groll, Head of Widening Participation, Università di Glasgow  
Julie Maxwell, Director of Learning & Skills (Care, Education, Sports & Fitness), Ayrshire College  
Myra Sisi, Associate Principal, South Lanarkshire College  
Stephanie McKendry, Head of Access Equality and Inclusion, Università di Strathclyde  
Carolyn Laird, Assistant Principal Learning and Teaching, North College Lanarkshire  
Andrew Shea, College Connect Manager, Università Caledoniana di Glasgow  
Shona Barrie, Director of Admissions and Access, Università di Stirling  
Marcus Ross, Vice Principal of Planning and Recruitment, Università della Scozia Occidentale  
John Rafferty, assistant Principal Health and Wellbeing, Glasgow Clyde College  
Cathy McNab, Assistant Principal Performance and Skills, West College Scotland  
Peter Brown, Director of Planning and Performance and Curriculum, Glasgow Kelvin College  
Al Blackshaw, Acting Widening Access Manager Admissions and Support, Università di Strathclyde  
Eleanor Wilson, Director of Recruitment and Outreach, Università Caledoniana di Glasgow

---

### **Stakeholders**

Paula Christie, ex studentessa SWAP  
James Burns, ex studente SWAP  
Gordon Murray, Head of Section, West College Scotland  
Jade Cumming, Docente, West College Scotland,  
Amy Angus, Docente, Glasgow Kelvin College  
Charlene McKinnon, Docente, West College Scotland,  
Muriel Alexander, Development Coordinator, Scotland's Community of Access and Participation Practitioners, Università di Stirling

---



## ALLEGATO 2

# RELAZIONI NAZIONALI SULLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

Nel presente allegato è descritta l'attività di sperimentazione del MASTER Plan  
svolta all'interno dell'organizzazione partner FORMA.Azione.

# PAESE: ITALIA

## 1. INFORMAZIONI GENERALI

### 1.1 CONTESTO DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

---

Il MASTER Plan è stato sperimentato nell'ambito delle attività e dei rapporti di FORMA.Azione, agenzia formativa per persone adulte che opera in Italia, con sede in Umbria.

La fase di sperimentazione è stata realizzata nel capoluogo umbro, Perugia, e nelle città di Gubbio e Spoleto, da settembre 2021 a gennaio 2022, mediante lo svolgimento di moduli formativi progettati sulla base delle esigenze e delle richieste degli/delle utenti.

Per l'organizzazione della fase di sperimentazione, FORMA.Azione ha collaborato con i Servizi Pubblici per l'impiego (SPI) e con alcune imprese sociali impegnate nel campo delle politiche attive del lavoro, attive in varie zone dell'Umbria (Perugia, Gubbio, Spoleto, Gualdo Tadino): questa rete di contatti è stata molto importante, poiché ha consentito a FORMA.Azione di coinvolgere nella sperimentazione del MASTER Plan utenti con caratteristiche eterogenee, e al contempo di mantenere un costante scambio di informazioni con gli operatori e le operatrici dei SPI in merito all'importanza per le persone adulte meno qualificate di acquisire o consolidare la PSL, alle metodologie per promuovere l'acquisizione di queste competenze e alla sistematizzazione della cooperazione tra organizzazioni pubbliche e private.

FORMA.Azione opera con fondi pubblici statali e comunitari, realizzando progetti a valere sul FSE (Fondo Sociale Europeo), sul Programma ERASMUS+, sul Programma CERV – Citizens, Equality, Rights and Values, su AMIF - Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione, e nell'ambito dei fondi interprofessionali per l'aggiornamento ed il miglioramento delle competenze dei lavoratori. Dal 2002, l'agenzia è certificata ISO 9001 per la progettazione e l'offerta di Servizi di Formazione Professionale e di Formazione degli Adulti. FORMA.Azione ha instaurato importanti collaborazioni con autorità pubbliche locali e nazionali, aziende private, scuole e altri istituti ed agenzie di istruzione e formazione professionale, sindacati e organizzazioni della società civile, progettando ed offrendo percorsi formativi e progetti integrati dedicati allo sviluppo del capitale umano ed alla crescita in ambito educativo, con una costante attenzione al miglioramento della qualità.

La mission di FORMA.Azione è di: creare opportunità concrete di sviluppo professionale e sociale per i gruppi di destinatari/e; migliorare l'accesso alla formazione, in particolare per le persone adulte meno qualificate e i lavoratori/trici, le persone anziane e le donne; fornire orientamento professionale e supporto per l'accesso ai processi di validazione; promuovere l'autoconsapevolezza nella gestione delle carriere e l'invecchiamento attivo; promuovere l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, combattendo gli stereotipi di genere nella formazione professionale, nella scelta della carriera e della professione.

Le attività che hanno consentito a FORMA.Azione di maturare competenze rilevanti nel settore dell'Educazione degli Adulti sono, principalmente:

- il lavoro pluriennale portato avanti mediante attività formative dedicate alle persone adulte, con oltre 15 anni di progetti finanziati dal FSE;

- l'attività complementare in tema di validazione delle competenze trasversali, iniziata nel 2021 nell'ambito del progetto ERASMUS+ "TRANSVAL-EU", che intende condividere le conoscenze acquisite e le buone pratiche che possono essere adottate dai centri di validazione di varie regioni e Paesi;
- le solide competenze sviluppate nell'ambito della metodologia Europea di Valutazione tra Pari, a livello nazionale e transnazionale, a partire dal 2011, grazie all'attività di coordinamento del progetto PRISDOQ nell'ambito del Programma di Apprendimento Permanente e, successivamente, del progetto "PRALINE" (n. 2014-1-IT02-KA204-003626), riconosciuto nel 2019 come una Buona Pratica ERASMUS+. PRALINE aveva l'obiettivo di implementare strategie, metodologie e strumenti per migliorare la qualità dell'Apprendimento Formale e Non Formale degli Adulti, adattando la metodologia della Valutazione tra Pari al settore dell'Educazione degli Adulti, in cui non era mai stata sperimentata o messa in atto;
- partecipazione ad un'attività formativa transnazionale sull'orientamento e la validazione delle competenze acquisite mediante attività formative, a cui hanno partecipato 4 membri dello staff nell'ambito del progetto Erasmus+ KA2 "PROFI- VNFIL", di cui FORMA.Azione è partner. Il progetto ha avuto l'obiettivo di supportare la validazione delle competenze acquisite nell'ambito dell'apprendimento informale e non formale, in modo da consentire alle persone di essere più consapevoli e poter mettere a valore le conoscenze, abilità e competenze acquisite al di fuori dell'ambito formale dell'istruzione e della formazione.

## 1.2 I MODULI

FORMA.Azione ha sperimentato due moduli del MASTER Plan:

### **1. COMUNICAZIONE (focus sui temi della "Comunicazione Efficace e del Public Speaking")**

Il modulo aveva l'obiettivo di rendere gli/le utenti in grado di:

- utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e i della comunicazione;
- comprendere la necessità di adottare strategie comunicative, registri linguistici e strumenti diversificati, da adattare a seconda del contesto e del contenuto;
- comprendere e gestire le interazioni e le conversazioni in diversi contesti socio-culturali e situazioni specifiche;
- ascoltare le altre persone e intraprendere conversazioni con sicurezza, fermezza, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali sia sociali.

#### **Contenuti**

- Il processo comunicativo: significato, elementi, feedback
- Comunicazione pragmatica
- Gli assiomi della comunicazione
- Comunicazione verbale, non verbale e paraverbale
- Stili comunicativi
- Tecniche per parlare in pubblico
- Preparazione di un discorso in pubblico
- Gestione dello stress e delle emozioni
- Il rapporto con il pubblico

#### **Metodologie**

- Sessione preliminare individuale per spiegare/proporre/selezionare i moduli in base ai risultati dell'autovalutazione o per eseguire l'autovalutazione - coinvolgere i/le discenti

- Ambiente flessibile in base alle esigenze degli/delle utenti - piccoli gruppi (da 3 a 10 discenti)
- Pratiche di accoglienza volte a far sentire l'utente a proprio agio, compresa una spiegazione di cosa aspettarsi dalle attività didattiche - riducendo l'ansia e condividendo le esigenze
- Metodologie di apprendimento attivo, come questionari, esercitazioni di public speaking di fronte ad una videocamera e successiva analisi collettiva delle prestazioni, per consentire ai/alle partecipanti di assimilare i risultati dell'apprendimento mettendo in pratica quanto appreso
- Visione di filmati sul parlare in pubblico e la comunicazione non verbale

#### **Strumenti di apprendimento**

- Slide
- Questionari
- Mentimeter
- Filmati
- PC e videocamera

#### **Attività formative**

3 corsi misti di 4/5 sessioni ciascuno, dedicati a diversi gruppi di utenti

#### **Numero di utenti - 18 in totale**

Gruppo 1 - 10 utenti

Gruppo 2 - 5 utenti

Gruppo 3 - 3 utenti

## **2. ACCRESCERE LA MOTIVAZIONE E DEFINIRE OBIETTIVI DI CRESCITA (focus sulla "Crescita personale e professionale")** (referring it to "Personal growth and professional development")

Il modulo aveva l'obiettivo di rendere gli utenti in grado di:

- sviluppare una mentalità di crescita, fondata sulla convinzione della propria e altrui capacità di continuare ad apprendere e progredire;
- aumentare la consapevolezza e fiducia nella propria e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere i risultati attraverso il lavoro e l'impegno;
- riflettere sul feedback delle altre persone e sui successi e gli insuccessi, per continuare a sviluppare il proprio potenziale;
- pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento.

#### **Contenuti**

- Apprendimento formale, non formale e informale
- Competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare
- Auto-percezione/consapevolezza delle competenze trasversali
- Analisi delle diverse aree di attività, relative alla vita lavorativa e personale, per riflettere su ciò che le persone hanno imparato dalle proprie esperienze
- Definire obiettivi e piani d'azione per raggiungerli

#### **Metodologie**

- Sessione preliminare individuale per spiegare/proporre/selezionare i moduli in base ai risultati dell'autovalutazione o per eseguire l'autovalutazione - coinvolgere i/le discenti
- Ambiente flessibile in base alle esigenze degli/delle utenti - piccoli gruppi (da 3 a 10 discenti)

- Pratiche di accoglienza volte a far sentire l'utente a proprio agio, compresa una spiegazione di cosa aspettarsi dalle attività didattiche - riducendo l'ansia e condividendo le esigenze
- Metodologie di apprendimento attivo, come questionari, narrazione autobiografica, analisi delle esperienze di vita e delle competenze acquisite, per consentire ai/alle partecipanti di assimilare i risultati dell'apprendimento mettendo in pratica quanto appreso.

#### **Strumenti di apprendimento**

- Slide
- Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni (QPCC)
- Profilpass
- Mentimeter

#### **Attività formative**

2 corsi (1 in presenza, 1 online) di 4/5 sessioni ciascuno, dedicati a diversi gruppi di utenti

2 workshop (1 in presenza, 1 online) per i diversi gruppi di utenti

#### **Numero di utenti - 44 in totale**

Gruppo 4 - 5 utenti (corso)

Gruppo 5 - 13 utenti (corso)

Gruppo 6 - 14 utenti (workshop)

Gruppo 7 - 12 utenti (workshop)

## **1.3 DESTINATARI**

### **Gruppo 1 - 10 utenti**

8 donne, 2 uomini tra i 24 ed i 48 anni

Persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, di cui alcune con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato)

Difficoltà nella gestione dello stress/nel parlare efficacemente in pubblico

### **Gruppo 2 - 5 utenti**

4 uomini, 1 donna tra i 20 ed i 44 anni

Persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, di cui alcune con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato, disabilità)

Difficoltà nella gestione dello stress quando si parla in pubblico

### **Gruppo 3 - 3 utenti**

2 uomini, 1 donna tra i 21 ed i 55 anni

Persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, di cui alcune con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato)

Difficoltà nella gestione dello stress/nel parlare efficacemente in pubblico

### **Gruppo 4 - 5 utenti**

Persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, di cui alcune con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato)

Difficoltà nel definire gli obiettivi personali e professionali/scarsa autostima e consapevolezza della propria competenza PSL

### **Gruppo 5 - 13 utenti**

12 uomini, 1 donna, partecipanti a un corso di qualifica finanziato a valere sul FSE

Persone adulte meno qualificate, disoccupate di lungo corso, di cui alcune con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato)

Difficoltà nel definire gli obiettivi personali e professionali/scarsa autostima e consapevolezza della propria competenza PSL

### **Gruppo 6 - 14 utenti**

9 uomini, 5 donne, partecipanti a un corso di qualifica finanziato a valere sul FSE

Persone disoccupate di lungo corso, di cui alcuni con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato)

Difficoltà nell'analizzare la propria competenza PSL e definire gli obiettivi personali e professionali

### **Gruppo 7 - 12 utenti**

9 donne, 3 uomini, partecipanti a un corso di qualifica finanziato a valere sul FSE

Disoccupati, anche di lungo corso, di cui alcuni con bisogni educativi speciali (contesto sociale/economico svantaggiato)

Difficoltà nell'analizzare la propria competenza PSL e definire gli obiettivi personali e professionali

## 1.4 PROFESSIONALITÀ

La sperimentazione del MASTER Plan ha coinvolto direttamente 4 operatrici di FORMA.Azione, che hanno agito da formatrici e tutor nell'ambito delle varie esperienze didattiche, e 5 professionisti/e dei **Servizi di Accompagnamento al Lavoro (SAL) di Gubbio e Spoleto**, che hanno svolto il ruolo di tutor.

Le operatrici di FORMA.Azione sono dipendenti a tempo indeterminato dell'organizzazione e hanno portato la loro competenza specifica nel settore dell'Educazione e della Formazione: 2 delle operatrici che hanno fatto da tutor - **Valentina Boschi, Luana Donati** - hanno grande esperienza specifica nella gestione e nella supervisione di attività di orientamento e apprendimento finanziate a valere su fondi pubblici nel settore dell'Istruzione e della Formazione Professionale; un'altra delle professioniste - **Chiara Marchetta** - è specializzata in Comunicazione, Orientamento e progettazione e gestione di iniziative finanziate dall'UE nel settore dell'Educazione degli Adulti, con particolare attenzione alle persone a rischio di esclusione sociale; l'ultima professionista, che ha svolto il ruolo di formatrice, **Sylvia Liuti**, ha circa 30 anni d'esperienza nella progettazione e gestione della formazione professionale e dei servizi formativi per le persone adulte. La Dott.ssa Liuti ha esperienza nel campo della comunicazione e del public speaking, ed è inoltre certificata come "Consulente Professionale - Accompagnamento e supporto nell'identificazione e messa in trasparenza delle competenze" e come "Responsabile della Valutazione - Pianificazione e implementazione delle attività di valutazione".

L'operato delle professioniste di FORMA.Azione è stato supportato dagli operatori e dalle operatrici dei SAL (Gubbio, Spoleto, Gualdo Tadino), che hanno mantenuto contatti con specifici gruppi di utenti e preso parte a tutte le sessioni previste. La loro presenza si è rivelata molto preziosa per gli/le utenti, soprattutto quelli/e più vulnerabili, per creare un clima di fiducia e farli/e sentire a proprio agio durante i corsi, specialmente quando si è trattato di parlare in pubblico o

## 1.5 ARTICOLAZIONE DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

### 1. Attività formative del modulo COMUNICAZIONE

Fasi e attività svolte

- Sessione preliminare individuale per spiegare/proporre/selezionare i corsi in base ai risultati dell'autovalutazione o per eseguire l'autovalutazione
- Prima sessione per definire gli obiettivi di apprendimento e introdurre i contenuti del corso
- Sessioni interattive che hanno richiesto la partecipazione attiva degli/delle utenti e consentito la riflessione sull'esperienza di apprendimento
- Valutazione qualitativa delle attività formative

### Durata

da 12 a 16 ore

### Metodologie formative

- Ambiente flessibile in base alle esigenze degli/delle utenti - piccoli gruppi (da 3 a 10 discenti)
- Pratiche di accoglienza volte a far sentire l'utente a proprio agio, compresa una spiegazione di cosa aspettarsi dalle attività didattiche - riducendo l'ansia e condividendo le esigenze

- Metodologie di apprendimento attivo, come questionari, esercitazioni di public speaking di fronte ad una videocamera e successiva analisi collettiva delle prestazioni, per consentire ai/alle partecipanti di assimilare i risultati dell'apprendimento mettendo in pratica quanto appreso
- Visione di filmati sul parlare in pubblico e la comunicazione non verbale

### **Ruolo dei professionisti**

Sylvia Liuti - formatrice

Chiara Marchetta – tutor e formatrice

Operatori/operatrici dei SAL - tutor (5)

### **Compiti assegnati ai/alle discenti**

Esercizi di comunicazione

Preparare ed eseguire un discorso in pubblico su specifici temi

### **Metodi di valutazione e follow-up**

Questionario e analisi di gruppo, riflessione sull'esperienza didattica, questionari online

## **2. Attività formative per il modulo ACCRESCERE LA MOTIVAZIONE E DEFINIRE OBIETTIVI DI CRESCITA**

Fasi e attività svolte

- a. Sessione preliminare individuale per spiegare/proporre/selezionare i corsi in base ai risultati dell'autovalutazione o per eseguire l'autovalutazione
- b. Prima sessione per definire gli obiettivi di apprendimento e introdurre i contenuti del corso
- c. Sessioni interattive che hanno richiesto la partecipazione attiva degli/delle utenti e consentito la riflessione sull'esperienza di apprendimento
- d. Valutazione qualitativa delle attività formative

### **Durata**

da 12 a 20 ore (corso)

### **Metodologie formative**

- Ambiente flessibile in base alle esigenze degli utenti - piccoli gruppi (da 3 a 10 discenti)
- Pratiche di accoglienza volte a far sentire l'utente a proprio agio, compresa una spiegazione di cosa aspettarsi dalle attività didattiche - riducendo l'ansia e condividendo le esigenze
- Metodologie di apprendimento attivo, come questionari, narrazione autobiografica, analisi delle esperienze di vita e delle competenze acquisite, per consentire ai/alle partecipanti di assimilare i risultati dell'apprendimento mettendo in pratica quanto appreso.

### **Ruolo dei professionisti**

Chiara Marchetta – formatrice

Valentina Boschi – tutor

Luana Donati - tutor

### **Compiti assegnati ai/alle discenti**

Questionari online

Narrazione - scrittura - condivisione - analisi delle esperienze di vita e delle competenze acquisite

### **Metodi di valutazione e follow-up**

Questionario e analisi di gruppo, riflessione sull'esperienza didattica, questionari online

## 2. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE: IL PUNTO DI VISTA DEI/DELLE DISCENTI

La maggior parte (91 %) degli/delle utenti si sono dichiarati/e soddisfatti/e dai contenuti formativi e si sono sentiti/e coinvolti/e per l'intera durata del corso. Il 95,5 % ha percepito un supporto concreto da parte delle formatrici durante le attività e si è sentito a proprio agio nell'ambiente formativo. Il 90 % dei/delle discenti hanno considerato rilevanti i contenuti formativi per la propria crescita personale e professionale ed hanno valutato che i corsi/workshop abbiano soddisfatto le proprie aspettative. Il 95,5 % consiglierebbe ad un amico/a di frequentare il corso.

Al termine del corso, il 95,5 % dei partecipanti considerava di aver migliorato la propria PSL, a fronte di un 90% che riteneva di sapere come utilizzarla. Tutti i/le partecipanti vorrebbero potenziare ulteriormente la propria competenza PSL, mentre il 90 % di questi/e ha risposto che le attività di MASTER li/le aiuteranno a trovare un lavoro o ad accedere ad ulteriori opportunità formative.

Secondo gli/le utenti, le competenze saranno messe in pratica come segue:

- Ho più autostima
- Mi piacerebbe seguire altri corsi formativi, per trovare un lavoro che corrisponda alle mie abilità
- Spero di trovare un lavoro e di migliorare le conoscenze acquisite
- Metterò in pratica quanto appreso durante il corso cercando clienti per l'attività che sto per aprire
- Ho capito i miei punti di forza, ma ancora non so come utilizzarli per trovare un nuovo lavoro
- Metto in pratica quanto appreso tutti i giorni in ambito professionale, sono disponibile a frequentare altri corsi
- Utilizzerò tutte le nuove conoscenze acquisite

## 3. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE: IL PUNTO DI VISTA DEL TEAM

Il team che ha sperimentato il MASTER Plan ha avuto l'opportunità di progettare e svolgere corsi/workshop ad hoc rivolti alle persone adulte meno qualificate a rischio di esclusione sociale, adattando le metodologie e gli strumenti di apprendimento alle loro esigenze, al fine di accrescere l'autoconsapevolezza, l'autostima e la competenza PSL. Il team valuta molto positivamente l'esperienza, sia in termini d'impatto sui/sulle discenti e di crescita professionale per gli operatori e le operatrici coinvolte. I/Le discenti hanno avuto l'opportunità di riflettere sulla propria esperienza di vita, ma anche di individuare e valutare le competenze acquisite, mettere in pratica le proprie competenze attraverso esercizi teorici e pratici in piccoli gruppi, parlare dei propri punti di forza e delle competenze da migliorare all'interno di un gruppo di pari. Questo processo li ha responsabilizzati e motivati a cercare un'ulteriore crescita personale e professionale. Inoltre, attraverso questo processo, sono state acquisite o sviluppate la maggior parte delle competenze ricadenti nell'ambito della PSL, come la capacità decisionale, la gestione dello stress, la comunicazione, la gestione del conflitto, la flessibilità, la capacità di imparare a imparare, anche laddove queste non fossero esplicitamente incluse nei risultati dell'apprendimento attesi per l'attività formativa a cui hanno preso parte.

Dall'altro lato, le professionalità coinvolte hanno consolidato specifiche competenze, come l'empatia e l'approccio non giudicante, le abilità d'improvvisazione e gestione dello stress, la facilitazione di discussioni di gruppo, l'autoriflessione sul proprio ruolo e le proprie abilità come formatrici, la collaborazione tra pari. Ancora una volta, il team ha percepito in maniera chiara di aver avuto un impatto concreto sul gruppo di riferimento, in particolare adottando un approccio centrato sul/la discente che ha dato valore alle esperienze personali di tutti/e.

## 4. CONCLUSIONI

### 4.1 IL MASTER PLAN ED IL PROTOCOLLO DI SPERIMENTAZIONE

---

La sperimentazione ha mostrato che il MASTER Plan ed il relativo protocollo di sperimentazione rappresentano un punto di riferimento per la progettazione e l'offerta di esperienze formative per l'acquisizione/consolidamento della competenza PSL.

Ecco i principali risultati emersi dalla sperimentazione in Italia:

- importanza di creare un contesto in cui i/le discenti si sentano sicuri/e ed a proprio agio nell'esprimersi, riflettendo sulle proprie competenze e lasciandosi coinvolgere;
- utilità degli esercizi pratici o dei giochi di ruolo/simulazioni;
- importanza di lavorare con gruppi eterogenei di discenti - infatti, questo è un valore aggiunto, piuttosto che un ostacolo all'apprendimento, poiché favorisce la comprensione della diversità, ma anche l'apprendimento reciproco;
- importanza di chiedere costantemente un feedback ai/alle discenti;
- necessità per le formatrici di essere flessibili e di adattare le sessioni / i materiali e gli strumenti formativi alle esigenze manifestate dagli/dalle utenti;
- importanza di dar valore alle esperienze e competenze pregresse delle persone adulte, favorendo l'espressione dei bisogni ed il racconto di sé stesse. I moduli svolti hanno favorito il conseguimento di questo obiettivo e dunque rappresentano un'esperienza da sistematizzare.

### 4.2 L'ACQUISIZIONE/CONSOLIDAMENTO DELLA COMPETENZA PSL PER LE PERSONE ADULTE MENO QUALIFICATE

---

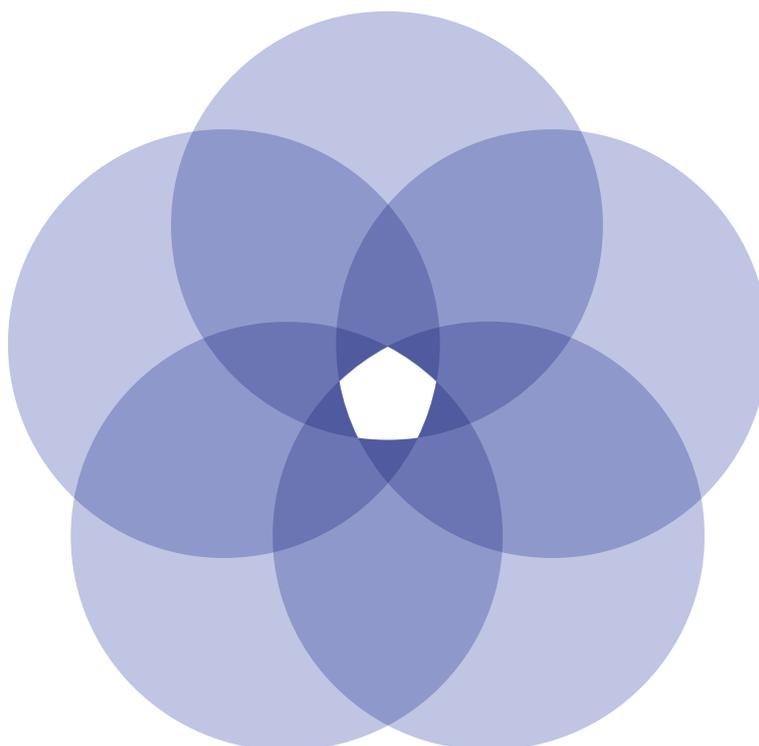
L'acquisizione e il consolidamento della competenza PSL da parte delle persone adulte a rischio di esclusione sociale, come le persone adulte meno qualificate, è diventata ancora più importante a seguito della pandemia COVID, poiché questo processo promuove l'autoconsapevolezza, l'autostima e la motivazione all'apprendimento, la crescita e la partecipazione attiva come cittadini. Pertanto, è necessario innanzitutto investire sulla competenza PSL, che si è dimostrata un fattore abilitante per la motivazione e l'acquisizione di tutte le altre Competenze chiave per l'apprendimento permanente. I 2 moduli sperimentati da FORMA.Azione, infatti, hanno consentito agli/alle utenti non solo di raggiungere gli obiettivi di apprendimento attesi ma, come effetto collaterale, hanno dato loro l'opportunità di migliorare altre competenze chiave collegate alla PSL, come l'alfabetizzazione, le competenze digitali, la gestione del conflitto e dello stress, la capacità decisionale, anche se queste non erano esplicitamente comprese negli obiettivi di apprendimento prefissati.

Inoltre, la valorizzazione della competenza PSL, consolidata e resa rilevanti per il mercato del lavoro, consente un definitivo cambiamento di prospettiva verso il valore delle competenze acquisite a livello informale.

## 4.3 CONCLUSIONI GENERALI

Il feedback ricevuto dai principali attori e stakeholder coinvolti o informati delle attività di sperimentazione ci ha confermato che abbiamo avviato un percorso importante, che corrisponde alle effettive esigenze delle persone adulte e che deve essere costantemente migliorato, adattato e/o trasferito a specifici gruppi di utenti a rischio di esclusione sociale, o in altri settori dell'educazione. I contatti e la collaborazione con la Dott.ssa Arianna Sala del Joint Research Centre della Commissione Europea, che è una degli autori di LIFECOMP, ci aiuteranno a proseguire il lavoro avviato con MASTER.

Uno dei punti di forza della fase di sperimentazione è il suo approccio centrato sull'utente, che aumenta la motivazione e può essere utilizzato anche nell'istruzione formale (scolastica e professionale) per fare il passaggio "dalla teoria alla pratica", introducendo la PSL nei programmi di istruzione e formazione professionale e integrando iniziative di potenziamento e aggiornamento del livello di competenze. Infatti, l'attività di sperimentazione si è dimostrata coerente e collegata alle attuali politiche a livello nazionale ed europeo e può quindi rivelarsi utile per la revisione delle politiche in riferimento all'Educazione degli Adulti.



# PAESE: SCOZIA (REGNO UNITO)

La relazione descrive l'attività di sperimentazione del MASTER Plan svolta all'interno dell'organizzazione partner SWAPWEST.

## 1. INFORMAZIONI GENERALI

### 1.1 CONTESTO DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

Il MASTER Plan è stato testato con i/le discenti di SWAPWest impegnati nell'accesso a programmi d'istruzione superiore, che studiano presso il campus Paisley del West College Scotland.

Il West College Scotland è un istituto (college) d'istruzione superiore ed uno dei partner di SWAPWest. Nella sua mission, il college dichiara: "Il West College Scotland ambisce ad essere il migliore nel suo campo, con importanti credenziali per l'innovazione, il commercio e la modernità. Esploreremo nuovi modi di fare le cose e porteremo una ventata d'aria fresca e nuovi approcci in tutto ciò che facciamo per i nostri studenti e l'intera comunità".

Creato il 1° agosto 2013 dalla fusione tra il Clydebank College, il Reid Kerr College di Paisley e il James Watt College di Greenock, il West College Scotland conta 21.500 studenti e 1.200 dipendenti, numeri che lo rendono uno degli istituti più grandi del Paese. Questa dimensione consente al college di offrire un'ampia varietà di scelta ai/alle discenti, strutture migliori e servizi eccellenti. Il College ha un ruolo chiave nel sostegno alle comunità locali e offre corsi in presenza e online. L'istituto offre anche formazione ad un'ampia gamma di partner commerciali, dalle piccole e medie imprese locali fino alle più grandi società del mondo.

SWAPWest ha implementato il MASTER Plan attraverso una serie di workshop interattivi, introducendo i/le discenti alle abilità e competenze, supportandoli/e nel processo di autovalutazione e, infine, agevolando attività per sviluppare le abilità e competenze scelte. I workshop del MASTER Plan sono stati tenuti da esperti/e di SWAPWest durante il quadrimestre autunnale del 2021. A causa della pandemia, tutti gli eventi si sono svolti sulla piattaforma Zoom. Il calendario dei workshop è stato stilato durante il tempo dedicato all'orientamento (una sessione settimanale per favorire lo sviluppo delle capacità di studio). L'esperienza è stata diretta ai/alle discenti impegnati/e in programmi di Accesso agli Studi Umanistici, Accesso agli Studi Scientifici e Accesso all'Istruzione Primaria.

In questa fase, lo staff ed i/le dirigenti del college sono stati coinvolti come stakeholder.

## 1.2 I MODULI

SWAPWest ha elaborato e svolto i seguenti moduli:

1. SWAPWest e MASTER: Sviluppa le tue Abilità e Completa gli Studi. Workshop no. 1
2. SWAPWest e MASTER: Sviluppa le tue Abilità e Completa gli Studi. Workshop no. 2
3. SWAPWest e MASTER: EMPATIA
4. SWAPWest e MASTER: COLLABORAZIONE

### **SWAPWest e MASTER: Sviluppa le tue Abilità e Completa gli Studi. Workshop no. 1**

presenta ai/alle discenti il progetto MASTER ed i suoi partner. Il workshop fornisce poi una panoramica del quadro LifeComp, per introdurre il concetto di competenza PSL e della sua importanza in ambito educativo e formativo. Ai/Alle discenti viene spiegato cosa sono e che differenza c'è tra abilità e competenze. Questa parte si incentra sul fatto che tutti noi abbiamo tantissime abilità e competenze, che abbiamo sviluppato nel corso della nostra vita, e che essere coscienti delle proprie abilità e competenze può aiutare ad avere successo nell'istruzione, nella formazione e sul lavoro. Il workshop spiega la tecnica STAR e la sua applicazione per dimostrare le abilità e competenze. La parte centrale di questo modulo riguarda l'individuazione di abilità e competenze. Vengono analizzate le seguenti competenze:

- Capacità di lavorare in modo collaborativo
- Negoziare e creare fiducia
- Capacità di comunicare verbalmente e per iscritto
- Esprimere e comprendere diversi punti di vista
- Capacità di imparare come usare un nuovo software

Dopo aver fatto ai/alle discenti delle domande guida per spronarli/e a spiegare se possiedono e come dimostrano ciascuna competenza, i/le discenti sono divisi in piccoli gruppi a cui viene assegnato il compito di applicare la tecnica STAR per discutere di ogni competenza con i/le loro pari. Ciascuna competenza viene sintetizzata spiegando come essa possa collegarsi ad altre competenze, in modo da motivare i/le discenti ad iniziare la costruzione di un portfolio delle competenze.

La sessione comprende un video dei TED Talk che parla dei Valori Fondamentali.

L'attività finale introduce i/le discenti a "Il Mio Portfolio di Abilità e Competenze". Tramite il Portfolio, ai/alle discenti viene assegnato il compito di creare un piano d'azione per lo sviluppo di competenze. Ciò li/le aiuta a fare un punto del loro apprendimento, offre un'opportunità di valutare le proprie competenze rispetto al quadro LifeComp e consente di decidere quale competenza intendono migliorare e come intendono farlo.

### **SWAPWest e MASTER: Sviluppa le tue Abilità e Completa gli Studi. Workshop no. 2**

inizia ricapitolando la sessione precedente, con particolare riferimento al quadro LifeComp, per poi classificare le abilità e le competenze trattate in precedenza all'interno delle aree Personale, Sociale e Imparare a Imparare di LifeComp.

Il workshop passa poi alla discussione di alcune politiche europee (Quadro ET 2020) e dei quattro obiettivi comuni dell'UE per l'Apprendimento Permanente. Infine, vengono spiegate le Competenze chiave per l'Apprendimento Permanente, per sottolineare le competenze di base concordate per i cittadini europei.

Trattando ciascuna delle competenze discusse in precedenza, i facilitatori e le facilitatrici richiedono ai/alle discenti di comunicare la competenza che hanno scelto di sviluppare e cosa hanno messo in pratica al riguardo.

Durante la discussione della competenza: "capacità di imparare come usare un nuovo software", viene mostrato ai/alle discenti un video che spiega quanto sia facile creare del materiale falso da mettere online, assieme ad un video sulla Trasformazione Digitale che mostra delle statistiche sul Digital Divide. Questi video hanno l'obiettivo di sottolineare l'importanza delle competenze digitali nell'era attuale.

Durante la discussione della competenza: "esprimere e comprendere diversi punti di vista", viene mostrato ai/alle discenti un video dei TED Talks per evidenziare ulteriormente l'importanza di questa competenza anche in relazione alla competenza 8 del Quadro ET 2020: Consapevolezza ed Espressione Culturale.

Infine, il workshop parla del programma SWAPWest, per ricordare ai/alle discenti delle opportunità disponibili per continuare il loro viaggio di apprendimento.

**SWAPWest e MASTER: EMPATIA** presenta ai/alle discenti il progetto MASTER ed i suoi partner. Il workshop fornisce poi una panoramica del quadro LifeComp, per introdurre il concetto di competenza PSL e della sua importanza in ambito educativo e formativo. Il workshop spiega poi che l'Empatia fa parte dell'area Sociale di LifeComp.

Gli obiettivi di apprendimento di questo workshop sono i seguenti:

- essere in grado di descrivere dei sentimenti;
- sapere cosa è l'empatia;
- sapere quando mostrare empatia;
- sapere come mostrare empatia (anche se si ha qualche difficoltà a provarla).

Ai/Alle discenti vengono presentate varie emozioni e viene poi chiesto come reagirebbero, a livello emotivo, in una serie di situazioni. Successivamente viene chiesto cosa significa l'empatia per loro e di annotare le proprie risposte. Viene fornita una definizione di empatia. Ai/Alle discenti viene poi chiesto di considerare come un amico o un'amica reagirebbe in una serie di situazioni. La lezione successiva mira a distinguere le emozioni positive e negative, per collegare le risposte empatiche ai sentimenti. Nella lezione seguente viene chiesto ai/alle discenti come mostrano empatia in una serie di situazioni. Viene poi introdotto il concetto di intensità della risposta empatica, per capire le risposte più o meno adeguate a diverse situazioni che richiedono una risposta empatica. Viene mostrato un breve video sull'empatia ai/alle discenti. Infine, ai/alle discenti viene chiesto di pensare a cambiamenti positivi della società che si verificano grazie allo sviluppo della competenza dell'empatia. Il workshop si conclude ricapitolando la definizione di empatia e gli obiettivi del Progetto MASTER.

**SWAPWest e MASTER: COLLABORAZIONE** presenta ai/alle discenti il progetto MASTER ed i suoi partner. Il workshop fornisce poi una panoramica del quadro LifeComp, per introdurre il concetto di competenza PSL e la sua importanza in ambito formativo ed educativo.

Gli obiettivi di apprendimento di questo workshop sono i seguenti.

- essere in grado di descrivere cosa è la collaborazione;
- sapere cosa aspettarsi da un team; e
- sapere come comportarsi all'interno di un team.

Viene presentata ai/alle discenti la definizione di collaborazione e viene chiesto loro di definire il concetto di "team". La lezione successiva mette in relazione la collaborazione con il lavoro di squadra, prima di introdurre alcune abilità

fondamentali per la collaborazione: comunicazione, intelligenza emotiva e rispetto. Nella lezione seguente, vengono fornite ulteriori informazioni su ciascuna abilità chiave della collaborazione e su come tali abilità possono essere messe in pratica ai fini del lavoro di squadra. Nella sezione dedicata alla comunicazione, viene mostrato un video su come leggere il linguaggio del corpo. La lezione finale offre una panoramica dei punti chiave e di quanto appreso durante il modulo, ricordando ai/alle discenti gli obiettivi del progetto MASTER.

Al workshop hanno preso parte 63 destinatari/e.

### 1.3 DESTINATARI

I destinatari erano persona adulte che riprendevano gli studi, con un livello d'istruzione inferiore a quello richiesto per l'accesso all'università. Ai workshop del MASTER Plan hanno preso parte 63 destinatari/e.

I/Le discenti di SWAPWest provengono da vari contesti ma, per la maggior parte, si tratta di persone con bassi livelli d'istruzione o basse qualifiche lavorative e molte di loro vivono in aree socialmente svantaggiate. Il Campus di Paisley del West College Scotland è situato nell'area del Renfrewshire, nella Scozia occidentale. Renfrewshire ha una popolazione di 144.299 abitanti, di cui 6.710 disoccupati. Il 28,1 % della popolazione del Renfrewshire non possiede alcun titolo di studio e solo l'11,2 % possiede un titolo accademico.

Molti dei/delle destinatari/e del MASTER Plan hanno svolto lavori poco qualificati prima di tornare agli studi e rientrano nella fascia d'età 19-45. I destinatari erano per il 40 % uomini e per il 60 % donne.

Al momento dello svolgimento del MASTER Plan, i destinatari e le destinatarie erano iscritti a programmi di accesso all'istruzione superiore nelle seguenti aree: scienze, studi umanistici e istruzione primaria. I/Le discenti dei gruppi coinvolti disponevano di livelli di competenze omogenei.

### 1.4 PROFESSIONALITÀ

La formazione è stata realizzata da due esperte: Erica O' Neill e Helen Cormack.

Si tratta di dipendenti di lunga data di SWAPWest con una vastissima esperienza nella formazione ed educazione di discenti in età adulta.

Erica O'Neill ha lavorato nel campo dell'istruzione per 8 anni e ha sviluppato e gestito workshop sulle abilità di apprendimento per studenti delle scuole superiori e discenti adulti. Inoltre, Erica ha insegnato in corsi del college e universitari negli ultimi 4 anni. Attualmente, Erica insegna nei corsi di laurea triennale dell'Università di Glasgow tramite la piattaforma Zoom e sta lavorando sui metodi e le strategie di insegnamento online.

Helen ha operato nel campo dell'istruzione superiore e permanente, del project management e dell'ampliamento della partecipazione per oltre 35 anni, gestendo programmi di formazione e workshop su vari argomenti per discenti e professionisti. Helen ha tenuto corsi a livelli che spaziano dalle scuole superiori ai corsi di laurea magistrale, sia in presenza, sia tramite piattaforme online.

## 1.5 ARTICOLAZIONE DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

---

SWAPWest ha eseguito la sperimentazione dei primi due moduli tramite due sessioni di workshop. Le attività formative sono state svolte su Zoom a causa delle restrizioni presenti in Scozia, che non consentivano di realizzare la formazione in presenza. Le sessioni duravano tra le due e le due ore e mezza, con una presentazione del progetto e l'introduzione di alcuni concetti nella prima sessione, per poi passare a spiegazioni più dettagliate e nozioni più didattiche, combinate ad attività di problem solving per individuare le competenze chiave e valutare il relativo livello dei/delle discenti. Molte di queste attività sono state eseguite in "breakout room" all'interno della piattaforma. La didattica è stata supportata da brevi filmati sui temi trattati, con discussioni di gruppo sugli argomenti, seguite da una lezione completa.

Dopo la prima sessione, i/le discenti hanno dovuto completare un piano di autovalutazione e azione (il Mio Portfolio di Abilità e Competenze) basato sulle cinque competenze trattate nel workshop. Tramite il portfolio, i/le discenti dovevano indicare il livello che, a loro parere, più corrispondeva alla loro attuale situazione. Successivamente, dovevano individuare una competenza da migliorare e indicare cosa avrebbero fatto per migliorarla.

Il workshop 2 si è tenuto a 2-4 settimane di distanza, dopo aver ricapitolato con i/le discenti le competenze trattate nel workshop 1. Sono state discusse le competenze chiave identificate da LifeComp, in relazione al piano di autovalutazione/azione preparato dai/dalle discenti. Le tutor hanno analizzato i portfolio presentati e, durante la lezione, hanno suggerito ai/alle discenti dei metodi per migliorare le proprie competenze.

Le facilitatrici hanno adoperato una metodologia formativa basata sull'indagine e l'approfondimento. Tutti i moduli sono stati interattivi ed hanno esortato i/le discenti a completare lezioni ed attività con i propri pari. Se la parte introduttiva di ciascun modulo è stata incentrata sull'insegnante, che ha spiegato i concetti chiave necessari per le lezioni, successivamente è stato chiesto ai/alle discenti di parlare delle proprie competenze specifiche nelle breakout room. Applicando la tecnica STAR, i/le discenti sono stati invitati/e a individuare e fornire esempi delle proprie competenze, muovendosi nell'ambito di una serie di attività gestite dal/la discente stesso/a. I/Le discenti venivano poi riportati/e alla sessione principale con gli altri per fornire delle risposte alle domande poste per ciascuna competenza, da integrare all'interno della formazione. È stata poi fatta una sintesi per i/le discenti, affinché potessero mettere in relazione la propria attività con la didattica. La formazione è stata supportata da filmati riguardanti le varie competenze.

I workshop sull'Empatia e la Collaborazione sono stati autogestiti: i/le discenti hanno potuto muoversi all'interno dei moduli autonomamente nel tempo a disposizione. Questa metodologia didattica ha messo i/le discenti in condizione di essere i/le principali artefici della pianificazione, prosecuzione e valutazione delle proprie esperienze di apprendimento. I workshop online autogestiti si sono svolti sulla piattaforma Articulate 360. I workshop sono stati progettati secondo una modalità interattiva, con determinate parti della piattaforma in cui i/le discenti potevano "cliccare" per scoprire le risposte alle domande fatte, oppure accedere ad informazioni extra sull'argomento del workshop. Le lezioni hanno quindi previsto una serie di attività che i/le discenti dovevano completare prima di poter passare alla lezione successiva.

Al termine di ogni sessione, ai/alle discenti veniva inviato il questionario di Valutazione dell'Impatto di MASTER di livello 1, compilato da molti, e dopo qualche mese, veniva inviato il questionario di Valutazione dell'Impatto di MASTER di livello 2. Quest'ultimo è stato compilato da pochi/e discenti, dato che buona parte di questi/e aveva iniziato il percorso di istruzione superiore o trovato un impiego.

## 2. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE: IL PUNTO DI VISTA DEI/DELLE DISCENTI

Circa il 78% dei/delle discenti concordava sul fatto che le sessioni mettevano a disposizione del tempo per esprimere e comprendere diversi punti di vista.

Il 90% credeva di possedere competenze di comunicazione orale e scritta, con il % che sentiva di essere in grado di imparare ad usare un nuovo software.

Il 78% era in grado di negoziare e creare fiducia, con un ulteriore 89% in grado di lavorare in modo collaborativo.

Il 79% sentiva di aver migliorato la propria competenza PSL, mentre l' 88% stava mettendo in pratica quanto imparato nella vita di tutti i giorni.

L'88% utilizzava le proprie competenze in ambito lavorativo, educativo o in fase di candidatura o accesso a lavoro e formazione.

L'88% ha affermato che la propria esperienza con il progetto MASTER li ha aiutati a svolgere meglio il proprio lavoro, a cercare lavoro o a migliorare come studenti.

L'11% ha proseguito la formazione in ambito PSL, con un ulteriore 55% che progetta di farlo.

Il 77% ha trovato un nuovo lavoro o si è dedicato ad altre opportunità educative o formative a seguito del programma.

Il 66% si è iscritto ad ulteriori corsi di formazione, mentre i rimanenti stanno pensando di farlo.

L'88% ha affermato che il programma formativo ha avuto un impatto positivo sulle loro vite.

### **Ecco alcuni dei commenti:**

Ho molta più fiducia in me stesso/a

Ho imparato molto e sono riuscito/a a migliorare le mie abilità grazie al programma formativo

Mi ha reso più sicuro/a di me e consentito di realizzare il mio progetto di frequentare l'università. Chissà quali cambiamenti avverranno nella mia vita grazie a quanto appreso ed a quanto apprenderò.

Ho più fiducia nelle mie capacità accademiche.

Adesso riesco ad avere fiducia in me stesso/a. Metto in pratica alcuni elementi del programma formativo in ambito accademico.

### 3. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE: IL PUNTO DI VISTA DEL TEAM

I workshop interattivi sono riusciti a portare i/le discenti a discutere e sviluppare le proprie abilità e competenze all'interno di un ambiente di pari favorevole al confronto e all'apprendimento. Grazie a questa metodologia, i/le discenti hanno potuto imparare l'uno/a dall'altro/a, e le facilitatrici sono state in grado di valutare gli sviluppi del/la discente a livello individuale e di gruppo.

Le sessioni autogestite sono state eseguite dopo aver appurato che il nostro modulo di sviluppo interno (Preparazione all'Istruzione Superiore) non trattava delle competenze di Empatia e Collaborazione. Tutte le altre competenze individuate da LifeComp sono incluse nel modulo di Preparazione all'Istruzione Superiore. Sebbene non sia stato possibile valutare, personalmente, l'esito favorevole dei workshop (poiché erano autogestiti), la metodologia didattica dell'autogestione ha portato i/le discenti ad assumersi maggiori responsabilità in termini di apprendimento e sviluppo delle competenze.

L'uso del "Mio Portfolio di Abilità e Competenze" ha consentito ai/alle discenti di riflettere approfonditamente sulle lezioni ed elaborare un piano d'azione per lo sviluppo delle competenze. Il punto di forza di questo strumento è la sua capacità di dare un risultato in modo relativamente rapido, con un'analisi chiara del livello di ciascun/a discente, che funge poi da riferimento per il lavoro da svolgere.

Uno dei principali problemi è stata la necessità di svolgere i workshop online e non in presenza. La didattica in presenza avrebbe migliorato l'esperienza dei/delle discenti e velocizzato le pratiche di feedback, dato che non avrebbe richiesto di dover digitare le domande. Inoltre, la didattica in presenza sarebbe stata più adatta per quei/quelle discenti che non dispongono delle competenze digitali di base o che hanno problemi di connettività.

## 4. CONCLUSIONI

### 4.1 IL MASTER PLAN ED IL PROTOCOLLO DI SPERIMENTAZIONE PER LA SUA ATTUAZIONE

---

Siamo stati estremamente fortunati ad avere un legame saldo con i/le tutor e gli/le insegnanti dei corsi del gruppo di persone adulte con cui avevamo intenzione di lavorare, ed il loro contributo è stato fondamentale per metterci in contatto con i gruppi nel momento in cui stavano realizzando delle attività didattiche con un membro dello staff.

Abbiamo inizialmente dovuto far fronte al problema delle restrizioni legate al COVID-19, che erano in vigore nel momento in cui ci stavamo avvicinando ai/alle discenti. La didattica online non è lo strumento ideale per gli persone adulte meno qualificate, ma abbiamo superato i problemi di base utilizzando in alcuni casi gli smartphone.

All'interno del gruppo di riferimento non erano presenti persone con ulteriori bisogni formativi tali da richiedere adattamenti particolari degli strumenti di apprendimento, ma abbiamo tenuto conto della necessità di presentare un testo accessibile e ben leggibile nelle nostre presentazioni, anche per coloro con problemi di dislessia o disprassia.

Il MASTER Plan ci ha consentito di seguire un percorso chiaro per il gruppo di riferimento, mettendo in campo le competenze essenziali per il loro apprendimento, individuate grazie ai loro esercizi di autovalutazione.

Abbiamo imparato che i gruppi con cui stavamo lavorando avevano un'opinione negativa del proprio livello di competenze, ma crediamo di aver migliorato la loro fiducia in sé stessi, facendogli comprendere che disponevano di abilità e competenze molto preziose in ambito formativo e professionale.

L'analisi delle sessioni iniziali del workshop incentrate sull'insegnante, ci ha consentito di capire quali competenze meritano più risalto nel programma SWAPWest, portandoci all'elaborazione di due ulteriori workshop autogestiti sull'Empatia e la Collaborazione, somministrati al gruppo di riferimento per aumentare il loro bagaglio di competenze.

Abbiamo anche imparato ad avere pazienza quando la tecnologia non ci ha aiutato e quando abbiamo avuto a che fare con connessioni poco stabili, video che si rifiutavano di partire e molto, molto altro, per offrire un'esperienza didattica che fosse importante per i gruppi di destinatari/e.

### 4.2 L'ACQUISIZIONE/CONSOLIDAMENTO DELLA COMPETENZA PSL PER LE PERSONE ADULTE MENO QUALIFICATE

---

Le persone adulte non hanno fiducia nelle proprie abilità e competenze ed il nostro compito è aiutarli a costruire fiducia in sé stessi e assicurarci che valorizzino il loro bagaglio didattico.

### 4.3 CONCLUSIONI GENERALI

---

Il feedback ricevuto grazie alle valutazioni dei/delle discenti, i commenti da parte dello staff, l'impegno degli stakeholder e l'accoglienza ricevuta dagli obiettivi e finalità del progetto MASTER, ci portano a credere che il lavoro svolto sia stato molto prezioso per il nostro gruppo di riferimento.

L'agenda delle meta-competenze è il fulcro dello sviluppo delle politiche educative in Scozia e il progetto MASTER aggiunge un'ulteriore dimensione al lavoro attualmente in corso nel Paese. Le attività di diffusione che abbiamo svolto ci hanno portato a stringere nuovi legami nel settore ed hanno fatto sì che le attività e gli strumenti di MASTER fossero considerati dalle altre organizzazioni come un'anticipazione di ciò che verrà nei prossimi due anni.

# PAESE: CIPRO

La relazione descrive l'attività di sperimentazione del MASTER Plan svolta all'interno dell'organizzazione partner DOREA.

## 1. INFORMAZIONI GENERALI

### 1.1 CONTESTO DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

**L'organizzazione :** DOREA Educational Institute

**Formatrici:** Chrisie Doluay e Viktorija Triuskaite

**Periodo della sperimentazione:** Dicembre 2021 – Gennaio 2022

**Metodologia di sperimentazione:** 3 Workshop online (9 ore) + materiale di studio autonomo online (Dropbox) (ca. 18 ore)

**Profilo dei partecipanti:** Migranti e rifugiati/e, discenti e lavoratori/lavoratrici di Cipro

**Argomenti/strumenti usati nella sperimentazione:** gli strumenti e gli argomenti sono stati selezionati in collaborazione con i/le partecipanti e le formatrici. A seguito della consultazione, sono stati selezionati i seguenti argomenti: *Lavoro in team, Comunicazione e Gestione del conflitto, Motivazione, Imparare ad Imparare, Gestione del cambiamento.*

Originariamente, si prevedeva di tenere le sessioni formative nella sede bi-comunale, per consentire la partecipazione di persone provenienti da entrambe le "sponde di Cipro". Tuttavia, a causa della variante Omicron e delle nuove restrizioni imposte, tenendo conto della sicurezza dello staff e dei partecipanti, alla fine si è deciso di svolgere le sessioni formative online.

I workshop hanno avuto l'obiettivo di consolidare la conoscenza dei/delle partecipanti sulla competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare (PSL), aiutandoli/e a scoprire i loro punti di forza e le aree in cui avevano bisogno di migliorare. Durante i workshop, i/le partecipanti hanno migliorato le loro abilità di lavorare in gruppo e comunicare, necessarie per favorire la collaborazione e creare un ambiente sicuro, disteso e costruttivo. In tal modo, i/le partecipanti hanno anche accresciuto la loro capacità di adattarsi ai cambiamenti e sono stati/e motivati/e a proseguire il proprio sviluppo personale.

## 1.2 I MODULI

Sono stati presentati numerosi moduli:

### 1. Lavoro in team

Strumenti/argomenti trattati durante il workshop:

- Cosa è un team? (discussione)
- Il ciclo di vita di un team (presentazione)
- Cosa è il lavoro in team? (discussione)
- Vantaggi del lavoro in team (presentazione + discussione)
- Qual è il tuo ruolo nel team? (Esercizio)
- Vari ruoli all'interno di un team (presentazione + discussione)
- I 4 colori della personalità (test e risultati)

Materiali (letture, video, ecc.) caricati online (Dropbox)

- Evoluzione del team: come creare una cultura incentrata sul lavoro di gruppo (letture + video)
- Dinamiche di gruppo/migliorare le dinamiche di gruppo (letture + video)
- Chi sei all'interno del tuo team? (questionario)

### 2. Comunicazione

- Introduzione alla comunicazione: verbale, non verbale e vocale (presentazione e discussione)
- Perché è importante una buona comunicazione sul posto di lavoro?
- Ascolto attivo (presentazione ed esercizi di allenamento dell'ascolto attivo)
- Dare un feedback: il modello del sandwich (presentazione + esercizi di pratica nel fornire feedback)

Materiali (letture, video, ecc.) caricati online (Dropbox)

- Comunicazione sul posto di lavoro: consigli e suggerimenti (letture)
- Consigli e suggerimenti per ascoltare attivamente (letture + video)
- Esercizi pratici per ascoltare meglio (esercizi)
- Dare e ricevere feedback (letture, video ed esercizi pratici)

### 3. Gestione del conflitto

- Modello IDEALE di risoluzione dei problemi (presentazione, brevi esercizi)
- Le tipologie di conflitti ed i vari modi di risolverli (presentazione + esercizi)
- Gestire il conflitto al lavoro (casi di studio + discussione)

Materiali (letture, video, ecc.) caricati online (Dropbox)

- Gestire i conflitti al lavoro: consigli e trucchi (letture + video)
- Gestire i conflitti al lavoro (casi di studio)
- Risoluzione del conflitto: strategie (letture)

### 4. Motivazione/Imparare a imparare

- Introduzione alla motivazione ed alle diverse tipologie di motivazione (motivazione intrinseca ed estrinseca) (presentazione + discussione)
- Introduzione all'apprendimento permanente
- Motivazione: cause scatenanti e routine (presentazione + discussione + brevi esercizi)
- Cosa mi motiva? (casi di studio + discussione)

Materiali (letture, video, ecc.) caricati online (Dropbox)

- Motivazione estrinseca vs. intrinseca (letture + video)
- Come restare motivati? Tecniche, strategie e consigli (letture + video + test)
- 8 principi per motivare gli altri (lettura)
- Come smettere di rimandare? Consigli e trucchi (letture + video)

## 5. Gestione del cambiamento

- Introduzione alla resilienza (presentazione + discussione)
- Capire la risposta allo stress (attacco/fuga dallo stress prolungato) (presentazione + discussione)
- Sintomi fisici, emotivi, mentali e comportamentali dello stress (presentazione + discussione)
- Strategie di gestione dello stress e del cambiamento (presentazione + casi di studio + discussione)

Materiali (letture, video, ecc.) caricati online (Dropbox)

- Resilienza (video + test)
- Rapporto tra il nostro pensiero e lo stress (letture + video)
- Modi efficaci e inefficaci per affrontare lo stress (letture + video)
- Fattori scatenanti dello stress personale (esercizio)
- La pianificazione personale in caso di cambiamenti e stress (esercizio)

## 1.3 DESTINATARI

Alle attività di sperimentazione del MASTER Plan hanno partecipato 34 persone, tra cui 4 nuovi discenti.

La maggior parte dei/delle partecipanti erano lavoratori/lavoratrici (24), NEET (6), disoccupati/e (4) e studenti/studentesse (2).

Per quanto riguarda il background, la maggior parte dei/delle partecipanti erano migranti/richiedenti asilo/rifugiati(e) (21), seguiti da persone con "basso livello d'istruzione" (9), disoccupati/e di lungo corso (2) e persone con disabilità (2). L'età media dei/delle partecipanti era di 32 anni: il più giovane aveva 24 anni, il meno giovane 47 anni.

Non abbiamo indicato loro il webinar da seguire, di modo che potessero scegliere autonomamente l'argomento di proprio interesse. Inoltre, per chi non fosse stato in grado di frequentare il webinar, abbiamo messo a disposizione delle registrazioni.

## 1.4 PROFESSIONALITÀ

Sono state invitate 2 persone a collaborare e supportare le attività - la Sig.ra Chrisie Doluay e la Sig.na Viktorija Triuskaite. Chrisie Doluay è una formatrice di persone adulte che collabora con DOREA nell'organizzazione di vari corsi per adulti e per formatori. Chrisie è specializzata nelle soft skill, in particolare in lavoro di squadra, comunicazione, intelligenza emotiva, ed è per questo che è stata scelta come formatrice. È lei che si è occupata dello svolgimento dei workshop online, della creazione dei materiali e di consultare i/le partecipanti.

Viktorija Triuskaite è una ricercatrice/project manager che lavora con DOREA e che ha offerto supporto ai/alle partecipanti nel corso delle attività. Inoltre, ha gestito il caricamento del materiale online e si è occupata di consultare i/le partecipanti. Viktorija Triuskaite ha un'importante esperienza nella progettazione di attività didattiche per lo sviluppo personale, come le soft skill, lo sviluppo dell'identità personale, le abilità imprenditoriali, ecc.

## **1.5 ARTICULATION OF THE MASTER PLAN FIRST IMPLEMENTATION**

Sono stati organizzati 3 webinar online che hanno messo a disposizione dei/delle partecipanti, tramite Dropbox, i materiali e gli esercizi per lo studio in autonomia. Qualora i/le partecipanti avessero domande o necessitassero di chiarimenti, avrebbero potuto chiedere alle formatrici tramite e-mail o organizzando delle piccole riunioni online, o ancora durante i webinar stessi. Ai/Alle partecipanti è stata data l'opportunità, ma non l'obbligo, di caricare i propri compiti sulla piattaforma online.

Struttura:

- Webinar 1 (Lavoro in team)
- Webinar 2 (Comunicazione e gestione del conflitto)
- Webinar 3 (Motivazione e gestione del cambiamento)
- Materiale per studio autonomo su Dropbox

Durata totale: 27 ore (9 ore di webinar e 18 dedicate allo studio autonomo).

### **Valutazione**

Dopo ciascun webinar è stato chiesto ai/alle discenti di completare degli esercizi per consentire una valutazione informale. La valutazione complessiva del MASTER Plan è stata eseguita mediante i modelli di valutazione dell'impatto definiti dal partenariato (seconda e terza fase).

## 2. CONCLUSIONI

### 2.1 IL MASTER PLAN ED IL PROTOCOLLO DI SPERIMENTAZIONE PER LA SUA ATTUAZIONE

Questa volta è stato più facile svolgere la formazione online, perché lo avevamo già fatto con il gruppo e sapevamo cosa aspettarci. Come nella prima occasione, avremmo preferito farlo in presenza e in futuro pianifichiamo di svolgere una formazione mista (alcune lezioni in persona e altre online), che a nostro parere sarebbe l'opzione migliore.

### 2.2 L'ACQUISIZIONE/CONSOLIDAMENTO DELLE COMPETENZE PSL PER GLI PERSONE ADULTE MENO QUALIFICATE

Poiché i/le partecipanti già conoscevano la competenza PSL, è stato più semplice proseguire il nostro lavoro e consolidare la loro comprensione di queste abilità - questa volta avvalendoci di argomenti più pratici e rilevanti.

La comprensione da parte dei/delle partecipanti è stata favorita dal focus su determinate abilità, che sono state inserite nel quadro della PSL.

Crediamo che, in futuro, sia raccomandabile collegare questo quadro non solo con le esigenze dei/delle partecipanti, ma anche a quelle del mercato del lavoro, per vedere quali abilità specifiche sono richieste e quali mancano ai/alle partecipanti. È necessario concentrarsi su queste abilità e implementare i programmi del MASTER Plan di conseguenza.

# PAESE: PORTOGALLO

La relazione descrive l'attività di sperimentazione del MASTER Plan svolta all'interno dell'organizzazione partner KERIGMA.

## 1. INFORMAZIONI GENERALI

### 1.1 CONTESTO DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

La prima implementazione del MASTER Plan si è svolta presso Kerigma ed ha coinvolto tredici persone meno qualificate, che stavano partecipando al processo di Riconoscimento, Validazione e Certificazione delle competenze sviluppato dall'istituto.

Nome: Kerigma, Istituto per l'Innovazione e lo Sviluppo Sociale

Luogo: Barcelos, Portogallo

Mission: promuovere lo sviluppo integrato di persone, organizzazioni e comunità creando servizi e prodotti innovativi che favoriscono la cittadinanza attiva, la solidarietà e la coesione sociale.

Dipartimenti: Progetti Internazionali; Ufficio Formazione Professionale, Ufficio per l'Uguaglianza, Centro Qualifica, Ufficio per l'Inserimento Professionale e Agenzia Imprenditoriale.

Kerigma è un'associazione di sviluppo locale, con un'ampia esperienza nel campo dell'educazione e formazione degli adulti, della convalida dell'apprendimento precedente, della cooperazione internazionale, dei temi legati all'uguaglianza di genere, dell'imprenditorialità e dell'occupazione, tramite vari progetti dedicati alla comunità.

Kerigma è un contatto nazionale dell'ECWT - Centro Nazionale Donne e Tecnologie, nonché un membro dell'EAEA - Associazione Europea per l'Educazione degli Adulti.

In particolare: Kerigma è promotore del Centro di Qualifica e Formazione Professionale (CQVT) dal 1996. Il CQVT si occupa di: orientamento e supporto professionale per giovani e adulti; riconoscimento e convalida delle competenze non formali ed informali; anticipazione della domanda e offerta di competenze; rafforzare il collegamento tra stakeholder del mondo dell'istruzione e società, riducendo il divario tra competenze richieste e competenze possedute. Questo servizio riceve ogni anno circa 800 domande.

Grazie al suo Dipartimento Formazione, Kerigma vanta un'esperienza di oltre 20 anni nel campo dell'istruzione e formazione professionale: 100.000 ore di formazione; 10.000 discenti; 800 corsi di formazione; circa 200 formatori e formatrici; processi formativi integrati con orientamento professionale.

Dal 2003, Kerigma opera nel campo della promozione dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere, e collabora strettamente con altre reti a supporto delle vittime di violenza domestica, per prevenire la violenza sin dall'infanzia, svolgendo un'opera di sensibilizzazione nelle scuole ed in altri ambienti culturali e sociali. Dal 2003, Kerigma gestisce un Ufficio per la Parità di Genere (GIO), che ha l'obiettivo di promuovere Pari Opportunità per Uomini e Donne, in particolare tramite attività volte a: offrire supporto e assistenza, informazioni e consapevolezza sulle Pari Opportunità; sviluppare nuove metodologie per formare le organizzazioni in materia di diritti umani e uguaglianza di genere; ricerca e sviluppo di risorse psico-educative e tecniche sul tema della Parità di Genere; supportare l'imprenditorialità femminile; prevenire qualsiasi tipo di violenza; offrire supporto alle vittime dirette e indirette di violenza.

## 1.2 I MODULI

Alle persone adulte sono stati presentati cinque moduli formativi: Flessibilità, Comunicazione, Collaborazione, Mentalità orientata alla crescita e Gestione dell'apprendimento. Dei cinque moduli presentati, ne sono stati selezionati tre: Comunicazione, Collaborazione e Gestione dell'apprendimento, organizzati come segue:

### 1° modulo: S2 Comunicazione

#### **Area: Sociale**

Definizione: Utilizzare strategie comunicative rilevanti, registri linguistici e strumenti specifici, a seconda del contesto e della comunicazione

Descrittore selezionato: S2.1 Consapevolezza della necessità di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti adattati a seconda del contesto e del contenuto

#### **CONOSCENZE**

- Il processo comunicativo
- Strategie comunicative (verbali, non verbali, visive o miste)
- Registri comunicativi
- Ascolto attivo

#### **SKILLS**

- Identificare le strategie ed i registri comunicativi da adottare in diverse situazioni
- Identificare le caratteristiche e le esigenze del pubblico
- Capire il contesto in cui avviene la comunicazione
- Definire l'obiettivo della comunicazione
- Identificare gli strumenti che trasmettono il messaggio

#### **ABILITÀ / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di modulare i messaggi, tenendo conto del pubblico, del tipo di rapporto con l'interlocutore, del contesto in cui avviene la comunicazione, della sua finalità e degli strumenti che trasmetteranno il messaggio.

### 2° modulo: S3 Collaborazione - Lavorare in gruppo

#### **Area: Sociale**

Definizione: Partecipazione ad attività e lavori di gruppo, riconoscendo e rispettando gli altri

Descrittore selezionato: S3.1 Volontà di contribuire al bene comune e consapevolezza del fatto che gli altri possono avere riferimenti culturali, background, credenze, valori, opinioni o situazioni personali diverse

#### **CONOSCENZE**

- Concetti di gruppo, posizione, ruolo
- Comportamenti individuali e collettivi
- Dinamiche di gruppo
- Clima organizzativo
- Gestione del conflitto

#### **ABILITÀ**

- Incoraggiare e favorire l'apporto di contributi da parte degli altri
- Scambiare risorse ed elaborare informazioni
- Scambiare feedback reciproci per migliorare le prestazioni nelle mansioni e nelle responsabilità

- Mettere in discussione le rispettive conclusioni e ragionamenti per favorire un'analisi più approfondita del problema
- Essere motivati ad impegnarsi per il beneficio reciproco

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di collaborare e creare sinergie, confrontandosi con la diversità e traendo beneficio da essa.

### **3° modulo: L3 Gestione dell'apprendimento**

#### **Area Apprendimento**

Definizione: Pianificare, organizzare, monitorare e valutare il proprio processo di apprendimento

Descrittore selezionato: L3.1 Conoscere i propri interessi, processi e strategie preferite di apprendimento, compresi i bisogni formativi ed il relativo supporto necessario

#### **CONOSCENZE**

- Strategie e strumenti di autovalutazione e analisi dei bisogni (ossia strumenti di autovalutazione)
- Il processo di apprendimento
- Strategie di apprendimento individuali

#### **ABILITÀ**

- Individuare i propri bisogni e interessi di apprendimento, nonché gli obiettivi dell'apprendimento
- Individuare e analizzare i processi e le strategie preferite di apprendimento individuale

### **COMPETENZE / RISULTATI ATTESI**

Essere in grado di pianificare il proprio apprendimento.

## **1.3 DESTINATARI**

L'attività di sperimentazione del MASTER Plan ha coinvolto in totale trenta adulti, divisi in due gruppi di 15 persone ciascuno, con le seguenti caratteristiche:

- 63,3% donne e 36,7 % uomini;
- bassa qualifica/basso titolo di studio;
- di età compresa tra 25 e 62 anni, con la maggior parte di discenti compresa tra 36 e 45 anni;
- 83,3 % di lavoratori/lavoratrici, mentre il rimanente 16,7 % disoccupati/e.

Durante la sperimentazione, gli/le utenti partecipavano ad un processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle Competenze, per migliorare i propri livelli di qualifica.

## 1.4 PROFESSIONALITÀ

Durante la prima implementazione del MASTER Plan, sono state coinvolte 4 professioniste, 2 di Kerigma e 2 esterne, che hanno collaborato come formatrici dell'istituto per diversi anni.

Le due operatrici di Kerigma erano:

Ana Bela Silva - Laureata in Amministrazione Pubblica, attualmente responsabile del Centro Qualifica di Kerigma. La Dott.ssa Silva ha oltre dieci anni d'esperienza nel campo dell'Educazione degli Adulti, anche come formatrice e tecnico di riferimento, in particolare come Tecnico per l'Orientamento, il Riconoscimento e la Convalida delle Competenze. La formatrice, oltre a partecipare all'implementazione del MASTER Plan, ha seguito i 30 adulti partecipanti nel processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle Competenze (RVCC).

Luísa Santos - Laureata in Risorse Umane e Formazione per Formatori, opera da più di dieci anni nel campo dell'educazione delle persone adulte, come Tecnico per il Riconoscimento, la Convalida e la Certificazione delle Competenze, Tecnico per l'Orientamento, Tecnico per il Riconoscimento e la Convalida delle Competenze, Mediatrice per l'Istruzione Secondaria per Adulti. Inoltre, è responsabile della pianificazione, organizzazione e follow-up dell'attività del MASTER Plan.

Raquel Araújo - Laureata in Lettere, è un'insegnante di portoghese e materie affini dal 2005. Opera nel campo dell'Educazione degli Adulti dal 2006, come Mediatrice per corsi di Istruzione e Formazione degli Adulti, Coordinatrice di corsi di apprendimento, Responsabile Pedagogica dei corsi di apprendimento e, soprattutto, come Formatrice, sia presso Kerigma, sia presso altre agenzie e istituti formativi. Anche lei ha seguito gli adulti nel processo di RVCC in cui erano impegnati ed è per questo che si è unita al team nell'attuazione del MASTER Plan.

Isabel Barros - Laureata in Ingegneria Tessile, specializzata in Uguaglianza di Genere, lavora come formatrice nel settore dell'Educazione degli Adulti dal 2007, in numerose aree, tra cui: Informatica, Sicurezza e Igiene sul Luogo di Lavoro, Rapporti Interpersonali, Tecniche di Comunicazione, Gestione dello Stress Professionale. Isabel ha maturato la sua esperienza presso Kerigma e altri istituti in cui eroga servizi di formazione. Anche lei seguiva gli adulti nel processo di RVCC, avendo partecipato a questa attività anche come Formatrice.

## 1.5 ARTICOLAZIONE DELLA PRIMA IMPLEMENTAZIONE DEL MASTER PLAN

---

Kerigma ha svolto il MASTER Plan in presenza, da ottobre a dicembre 2021, coinvolgendo 30 adulti, divisi in 2 gruppi da 15, uomini e donne, meno qualificati, lavoratori e disoccupati, che frequentavano un corso formativo per migliorare il proprio livello d'istruzione.

L'attività è stata introdotta da due collaboratrici interne di Kerigma, Luísa Santos e Ana Bela Silva, che hanno guidato e seguito il gruppo in tutte le sessioni. Oltre a queste, nelle seguenti sessioni, quelle di approccio agli argomenti selezionati, hanno partecipato anche due formatrici, Isabel Barros e Raquel Araújo, per consentire un follow-up più personalizzato e individualizzato.

Il MASTER Plan è stato implementato per questi due gruppi di 15 persone nel corso di 5 sessioni. Le attività svolte sono state le medesime per entrambi i gruppi.

Durante la prima sessione del MASTER Plan (sessione preliminare) sono stati presentati 5 moduli formativi. I moduli presentati corrispondono alle aree della Flessibilità, Comunicazione, Collaborazione, Crescita mentale e Gestione dell'apprendimento. In base ai singoli risultati dell'autovalutazione, ciascun/a adulto/a, con l'aiuto della formatrice, ha scelto i 2 o 3 corsi più rilevanti per raggiungere i propri obiettivi. Per agevolare questa attività, il gruppo è stato diviso in due sottogruppi (da 7 e 8 membri rispettivamente). Inoltre, sono state svolte attività per riflettere sulle competenze e l'esperienza acquisite nel corso della vita, per favorire la riflessione e la consapevolezza su di esse. In questa sessione, l'intera attività è stata contestualizzata in modo da indirizzare le successive sessioni verso ciò che le persone adulte ritenevano più rilevante per loro, riuscendo così a coinvolgerli nell'intera attività del progetto.

A seguito della prima sessione preliminare, sono stati presentati e svolti i moduli scelti dai/dalle discenti con l'aiuto delle formatrici, nel seguente ordine: seconda sessione - Modulo Comunicazione; terza sessione - Modulo Collaborazione; quarta sessione - Modulo Gestione dell'Apprendimento; e quinta sessione - Riflessione e Valutazione dell'Impatto della formazione.

Il MASTER Plan ha avuto una durata di 15 ore per ciascun gruppo (30 ore totali) suddivise in 5 sessioni da 3 ore ciascuna. Le 3 sessioni, all'interno delle quali sono stati presentati i moduli scelti, sono state suddivise in 3 parti: introduzione, sviluppo e conclusione.

Nella prima parte, è stata fatta un'introduzione all'argomento da parte della formatrice responsabile del modulo, utilizzando il metodo espositivo, tramite presentazioni audio-visive, e quello interrogativo per provare a comprendere il livello di conoscenza dei/delle discenti sull'argomento da trattare e dunque poter procedere ad una valutazione iniziale. Dopodiché, sono stati presentati gli obiettivi della sessione.

Nella seconda parte, che corrisponde alla fase di sviluppo della sessione, stati presentati i contenuti attraverso supporti audio-visivi, a seguito sono state svolte attività e/o dinamiche di gruppo collegate.

Nella terza e ultima parte di ciascuna sessione, è stata fatta una riflessione comune.

Nella seconda sessione di implementazione del MASTER Plan è stato trattato il tema della Comunicazione eseguendo un esercizio a gruppi di 2 denominato "Origami". La formatrice Isabel presentava l'esercizio e distribuiva ad un membro del gruppo un foglio con l'immagine di un origami, assieme all'ordine in cui doveva essere piegato per raggiungere la

forma finale; il membro del gruppo doveva dare istruzioni verbali al compagno o alla compagna, per riuscire a riprodurre l'origami desiderato. I vari gruppi potevano utilizzare una qualsiasi delle forme presenti nell'aula, affinché vi fosse una maggiore vicinanza tra le formatrici ed i/le discenti. Al termine dell'esercizio, ciascun gruppo raccontava le difficoltà incontrate e come le aveva superate, contribuendo dunque ad un'analisi generale del tema e favorendo una più chiara percezione di quali sono le difficoltà comunicative e di cosa producono.

Il modulo dedicato alla Collaborazione - Lavorare in gruppo (terza sessione), è stato dedicato all'attività di brainstorming, per stimolare la creazione di idee creative ed innovative.

La formatrice Isabel Barros ha presentato la dinamica ai/alle discenti, ponendo loro un problema affinché, assieme, trovassero la miglior soluzione per risolverlo. Nel corso di questa attività, la formatrice annotava le idee spontanee dei/delle discenti, senza lasciare spazio a critiche. Tutti i/le discenti hanno partecipato attivamente a questa attività ed alla fine sono riusciti, con l'aiuto delle formatrici, a raggiungere un accordo sulla miglior soluzione per tutti al problema.

La Gestione dell'Apprendimento è stato il tema trattato nella quarta sessione - Imparare ad imparare, tenuta dalla formatrice Raquel Araújo, con la collaborazione delle altre tre formatrici coinvolte in questa prima attività del MASTER Plan. È stato adottato uno strumento di autovalutazione, con specifico riferimento alla competenza PSL, per comprendere quali competenze erano già state acquisite attraverso esperienze di apprendimento formale, non formale e informale, e quali competenze sarebbe stato necessario migliorare. Tutti i/le discenti hanno partecipato con entusiasmo a questa attività, in entrambi i gruppi, poiché già conoscevano questo strumento e ne hanno compreso l'importanza per individuare le competenze acquisite e da acquisire. Le formatrici sono state assegnate ai vari gruppi di discenti e li hanno aiutati a svolgere questo compito. Al termine della sessione, la formatrice Raquel Araújo ha concluso la sessione.

Nell'ultima sessione di questi due gruppi da 15 discenti (quinta sessione), erano presenti le stesse due formatrici che avevano svolto la prima. Qui la formatrice Ana Bela Silva ha ricapitolato quanto trattato nelle varie sessioni e presentato l'attività da svolgere. Dopodiché ha chiesto individualmente ai/alle partecipanti, anche sulla base dell'autovalutazione della precedente sessione e con l'aiuto delle formatrici, di iniziare a delineare i prossimi passi per sviluppare e/o acquisire le competenze che li/le avrebbero aiutati a raggiungere più facilmente i propri obiettivi. Le formatrici hanno dunque presentato delle soluzioni/proposte di offerte formative disponibili e più adeguate alle esigenze e agli obiettivi di ognuno.

La valutazione dei moduli è stata costante e basata sull'osservazione, la partecipazione ed i risultati del lavoro individuale e di gruppo, in cui tutti hanno dato un buon contributo.

In quest'ultima sessione è stata eseguita anche una valutazione d'impatto.

## 2. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE: IL PUNTO DI VISTA DEI/DELLE DISCENTI

Nella valutazione dell'impatto, i/le discenti riportano di aver percepito che il programma formativo è stato ben spiegato e di averne compreso gli obiettivi.

In tutte le sessioni, i/le discenti hanno mostrato motivazione ed entusiasmo. Hanno compreso l'importanza di essere consapevoli delle proprie competenze, in modo da poter raggiungere più facilmente i propri obiettivi in futuro, come risulta dalla valutazione dell'impatto e dall'osservazione degli adulti durante le sessioni. I/Le discenti affermano di non aver avuto difficoltà a seguire i contenuti del programma, che erano adatti alle loro esigenze. Nella valutazione dell'impatto, i/le discenti hanno anche indicato di sentirsi più sicuri/e nell'applicare quanto appreso nella vita di tutti i giorni.

I risultati della valutazione dell'impatto, somministrata 2 mesi dopo il termine della formazione, mostrano che la maggior parte dei/delle partecipanti ha migliorato la propria competenza PSL grazie alla partecipazione al MASTER Plan. Tutti i/le partecipanti al MASTER Plan che hanno risposto ai questionari di valutazione dell'impatto riportano che stanno applicando le conoscenze acquisite nella vita personale, al lavoro, nella ricerca del lavoro o nella prosecuzione degli studi.

La vasta maggioranza dei/delle partecipanti afferma di applicare le conoscenze e che la formazione ha avuto un impatto positivo sulla propria vita in tutte le aree, per esempio: ha aumentato la sicurezza nello svolgimento del proprio lavoro, nei colloqui di lavoro e nella ricerca attiva di un lavoro, così come nei rapporti e nella comunicazione con gli altri.

## 3. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE: IL PUNTO DI VISTA DEL TEAM

Come mostrato dai risultati della Valutazione dell'Impatto, l'applicazione del MASTER Plan è stata un successo. La struttura, il coordinamento e lo svolgimento e monitoraggio delle sessioni da parte delle formatrici è stato svolto secondo quanto pianificato, ma sempre con un'apertura ad eventuali piccole modifiche da apportare in base alle esigenze individuali del gruppo. In generale, il team si è sentito motivato ed entusiasta al riguardo, poiché crede che l'offerta di MASTER soddisfi le esigenze degli persone adulte meno qualificate e offra una risposta formativa personalizzata. I risultati positivi dell'implementazione del MASTER Plan, sono già chiaramente visibili. Il team si ritiene pronto a proseguire con le attività del MASTER Plan.

## 4. CONCLUSIONI

### 4.1 IL MASTER PLAN ED IL PROTOCOLLO DI SPERIMENTAZIONE PER LA SUA ATTUAZIONE

---

Il programma creato soddisfa le esigenze dei destinatari, ovvero persone adulte meno qualificate.

Va notato che l'approccio al concetto di competenza PSL non è stato complicato da comprendere per gli adulti che partecipavano al processo di Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle Competenze (RVCC), volta all'aumento del loro livello d'istruzione sulla base delle esperienze e competenze (sociali, personali e professionali) acquisite nel corso della vita, ma anche di una riflessione su tali esperienze e di una loro trascrizione, in modo da "prenderne coscienza". Durante questa procedura di RVCC, affinché potessero completare il livello d'istruzione desiderato, agli adulti è stato richiesto di acquisire o approfondire le proprie conoscenze e competenze attraverso la frequenza di corsi formativi in una specifica area in cui veniva individuato, dalla formatrice o dagli adulti stessi, un gap. Questo tipo di formazione poteva essere frequentata contemporaneamente all'attuazione del processo di RVCC, oppure quest'ultimo poteva essere interrotto dai percorsi formativi, a seconda dei casi.

Dati i numerosi punti di contatto con il processo di RVCC in corso, gli adulti si sono mostrati aperti e interessati al MASTER Plan, in quanto questo avrebbe ulteriormente consolidato il loro lavoro e li avrebbe resi consapevoli delle loro competenze, agevolando una definizione degli obiettivi e dei percorsi da seguire in futuro.

Per quanto riguarda il rapporto tra il MASTER Plan e gli adulti che non avevano mai preso parte a un processo di RVCC, crediamo che questi ultimi riscontrerebbero maggiori difficoltà a comprendere i concetti trattati in materia di competenze. Pertanto, si suggerisce, durante la fase di autovalutazione delle competenze, di adottare un approccio più approfondito, soprattutto nella fase introduttiva, per rendere l'autovalutazione più accessibile a questa categoria.

Per quanto riguarda gli adulti che hanno partecipato al MASTER Plan ma non alla procedura RVCC, crediamo che questa attività possa essere adattata in fase di autovalutazione delle competenze, dedicando maggior tempo alla spiegazione e all'approfondimento del concetto di competenza PSL.

### 4.2 L'ACQUISIZIONE/CONSOLIDAMENTO DELLE COMPETENZE PSL PER LE PERSONE ADULTE MENO QUALIFICATE

---

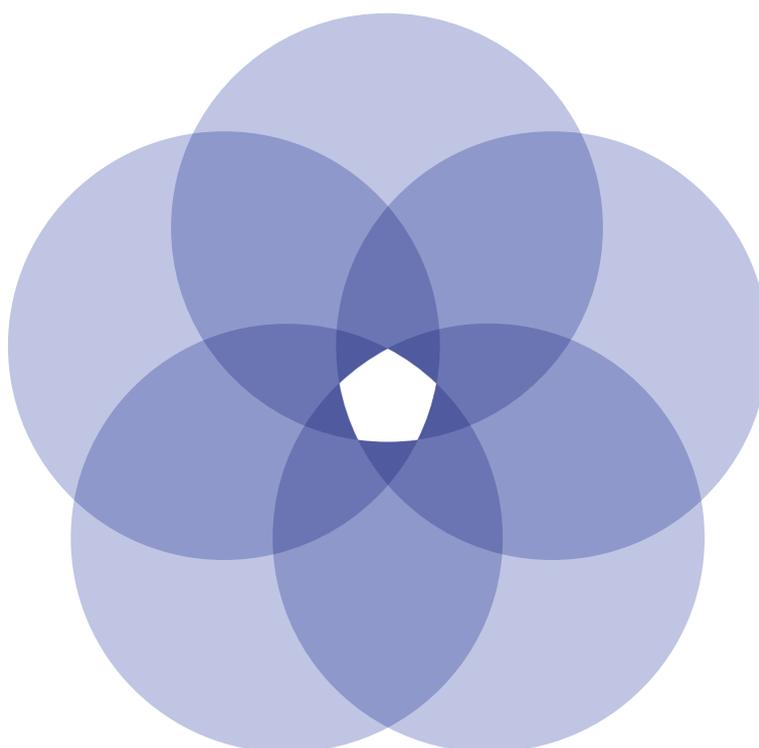
Abbiamo imparato a confidare nel fatto che i/le discenti avessero un buon grado di conoscenza dei propri livelli di competenze nelle aree chiave, anche grazie alla loro partecipazione al processo di RVCC, in cui avevano già affrontato questi argomenti e che ha reso più semplice la scelta dei moduli, favorendo la comprensione generale, l'accettazione e la motivazione per il progetto MASTER.

Abbiamo altresì imparato che è molto più facile gestire le sessioni formative con più formatrici presenti, poiché la compresenza rende possibile sia seguire più da vicino i/le singoli/e discenti a seconda delle esigenze, sia offrire contributi diversificati a seconda delle proprie competenze specifiche. Alla luce di questo, la condivisione e la collaborazione tra più professioniste nell'ambito di queste sessioni ha sicuramente rappresentato un valore aggiunto.

### 4.3 CONCLUSIONI GENERALI

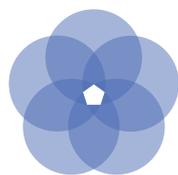
Il MASTER Plan si è dimostrato un valore aggiunto per lo sviluppo e/o consolidamento della competenza PSL delle persone adulte meno qualificate, poiché si tratta di competenze trasversali a più professioni e settori, che favoriscono l'autoconsapevolezza delle proprie competenze e la definizione di percorsi formativi e/o nuove opportunità lavorative. La competenza PSL è sempre più fondamentale e richiesta all'interno del mercato del lavoro.

In tal senso, a seguito della prima implementazione del MASTER Plan, si può concludere che dovremmo supportare le persone adulte meno qualificate, con continuità ed in modo permanente, nella valutazione e sviluppo delle loro competenze. I risultati emersi da questa prima esperienza sono stati molto positivi, sia per i/le discenti, sia per le formatrici. È stata evidenziata l'importanza di seguire costantemente le persone adulte in modo individuale, rendendoli cittadini e cittadine in grado di pensare, decidere ed agire in maniera più efficace.









# MASTER

**Measures for Adults to Support  
Transition to further Education  
and Re-skilling opportunities**



Cofinanziato dal  
programma Erasmus+  
dell'Unione europea