

# SPRONARE GLI ALDUTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

" Il sostegno della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute."



# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

## Obiettivi:

- **Obiettivo 1 – Comprendere cos'è l'apprendimento a lungo termine**
- **Obiettivo 2 – Cosa sono i Fattori Motivanti**
- **Obiettivo 3 – Essere in grado di motivare gli adulti**
- **Obiettivo 4 – Ostacoli e come superarli**
- **Obiettivo 5 – I miei traguardi**



## Spornare gli adulti all'apprendimento a lungo termine

### Obiettivi:

- Obiettivo 1 – Comprendere cos'è l'apprendimento a lungo termine



# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."*

# Cos'è l'apprendimento a lungo termine?

- Discutete in gruppi dell'apprendimento a lungo termine e sui feedback creati.

## Obiettivo 1 Esercizio



# Cos'è l'apprendimento a lungo termine

- Apprendimento dopo l'educazione obbligatoria
- Sviluppo di nuove abilità
- Professionale
- Educativo
- Passatempo
- Esplorazione dell'attualità

## Esercizio



## Definizione di apprendimento a lungo termine

- **L'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE È LA**  
"RICERCA CONTINUA, VOLONTARIA E  
AUTO-MOTIVATA DELLA CONOSCENZA PER  
MOTIVI **PERSONALI** O **PROFESSIONALI**". È  
IMPORTANTE PER LA **COMPETITIVITÀ** E  
**OCCUPABILITÀ** DI UN INDIVIDUO, MA MIGLIORA  
ANCHE L' **INCLUSIONE SOCIALE**, LA  
CITTADINANZA ATTIVA, E LO SVILUPPO  
**PERSONALE**.

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE



CONSIDERANDO L'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE, LE  
TEORIE DI PARTICOLARE RILEVANZA SONO IL **COGNITIVISMO** E IL  
**CONSTRUTTIVISMO**. IL COGNITIVISMO, E IN PARTICOLARE  
LA **TEORIA DELLA GESTALT**, PARLA DELL'APPRENDIMENTO COME  
QUALCOSA CHE DÀ UN SENSO ALLA RELAZIONE TRA VECCHIO E  
NUOVO.

LA TEORIA CONSTRUTTIVISTA AFFERMA CHE LA "CONOSCENZA  
NON È RICEVUTA PASSIVAMENTE DAL MONDO O DA FONTI  
AUTOREVOLI MA COSTRUITA DA INDIVIDUI O GRUPPI CHE  
DANNO SENSO AL LORO MONDO ESPERIENZIALE".<sup>1</sup>

**IL CONSTRUTTIVISMO** SI PRESTA BENE ALL'APPRENDIMENTO A  
LUNGO TERMINE IN QUANTO RIUNISCE L'APPRENDIMENTO DA  
MOLTE FONTI DIVERSE, COMPRESI LE ESPERIENZE DI VITA.

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."*

# Spronare gli adulti all'apprendimento a lungo termine

## Obiettivi:

- Obiettivo 2 – Cosa sono i Fattori Motivanti



# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

# Cosa ci motiva a fare di più?

- Pensa ad un'occasione in cui hai imparato qualcosa di nuovo e perchè l'hai fatto.

## Esercizio



# Cosa ci motiva a fare di più?

- Feedback dai gruppi



## Feedback



# Definizione di motivazione?

La **motivazione** è ciò che spiega perché le persone iniziano, continuano o terminano un certo comportamento in un particolare momento.

Gli stati motivazionali sono comunemente intesi come forze che creano una disposizione a impegnarsi in un comportamento diretto all'obiettivo.

Si ritiene spesso che diversi stati mentali siano in competizione tra loro e che solo lo stato più forte determini il comportamento.

Possiamo essere motivati a fare qualcosa senza farlo veramente. Lo stato mentale paradigmatico che fornisce la motivazione è il desiderio. Anche altri stati, come la convinzione di ciò che si dovrebbe fare o le intenzioni, possono fornire motivazione.

## Feedback

**MOTIVATION**



LOADING...

# Spronare gli adulti all'apprendimento a lungo termine

## Obiettivi:

- Obiettivo 3 – Essere in grado di motivare gli adulti

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE



## Definire la terminologia

Il termine 'lifelong learning' è un'evoluzione della terminologia per i lifelong learners creata da Leslie Watkins e dal professor Clint Taylor (CSULA) nel 1993.

Il termine riconosce che l'apprendimento non è confinato all'infanzia o alla classe, ma avviene per tutta la vita in una serie di situazioni.

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."*

# Motivazione

- Come motivare gli studenti adulti.
  - Renderlo rilevante per loro
  - Usare l'umorismo
  - Apprendimento accessibile
  - Possono imparare al loro ritmo
  - Considerare gli stili di apprendimento
  - Verifica della comprensione
  - Riflettere insieme
  - Premiare l'apprendimento con divertimento e giochi
  - Dimostrare i benefici personali
  - Dimostrare i benefici professionali

## Obiettivo 3



# TEORIA ERG

- **La teoria ERG** è una teoria in psicologia di Clayton Alderfer. Alderfer ha sviluppato ulteriormente la teoria dei bisogni di Maslow nella **teoria ERG** - Esistenza, Relazione e Crescita.
- La categoria dell'esistenza riguarda il bisogno di fornire i requisiti materiali di base dell'esistenza degli esseri umani.
- La categoria della parentela riguarda il desiderio di mantenere importanti relazioni interpersonali
- La categoria della crescita riguarda il desiderio di sviluppo personale.
- Alderfer ha anche proposto una teoria della progressione e della regressione per accompagnare la teoria ERG: ha detto che quando i bisogni in una categoria inferiore sono soddisfatti, un individuo investirà più sforzi nella categoria superiore, e quando i bisogni in una categoria superiore sono frustrati, un individuo investirà più sforzi nella categoria inferiore. Per esempio, se l'autostima non è soddisfatta, l'individuo investirà più sforzi nella categoria della relazione, nella speranza di raggiungere il bisogno superiore.
- Ulteriori letture

[ERG Theory of Motivation \(managementstudyguide.com\)](http://managementstudyguide.com)

## Oiettivo 3



# La teoria Herzberg

- La teoria dei due fattori di Frederick Herzberg conclude che alcuni fattori sul posto di lavoro portano alla soddisfazione sul lavoro.
- La soddisfazione sul lavoro è un motivatore, mentre altri fattori (fattori di igiene), se assenti, portano all'insoddisfazione ma non sono collegati alla soddisfazione. Il nome di fattori di igiene è usato perché, come l'igiene, la presenza non migliorerà la salute, ma l'assenza può causare il deterioramento della salute.
- I fattori che motivano le persone possono cambiare nel corso della loro vita.
- I fattori motivanti (satisfiers) sono: **Realizzazione, riconoscimento, lavoro stesso, responsabilità, avanzamento e crescita.**
- Alcuni fattori igienici (insoddisfacenti) sono: politica aziendale, supervisione, condizioni di lavoro, relazioni interpersonali, stipendio, status, sicurezza del lavoro e vita personale.

## Obiettivo 3



# Spronare gli adulti all'apprendimento a lungo termine

Obiettivi:

- Obiettivo 4 – Ostacoli e come superarli



# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

# Superare gli ostacoli

- Ostacoli all'apprendimento degli adulti.

- Fisici
- Mentali
- Emozionali
- Culturali
- Elementi sociali

## Obiettivo 4



# Superare gli ostacoli

- **Esercizio**

- **Fisici**
- **Mentali**
- **Emozionali**
- **Culturali**
- **Elementi sociali**

**Pensate ad un esempio per ciascuno di questi e a come potresti superarli. Lavorate in gruppi.**

## Obiettivo 4



## Spronare gli adulti all'apprendimento a lungo termine

### Obiettivi:

- Obiettivo 5 – I miei traguardi



# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

## Sviluppo Professionale Continuo (CPD)

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE



Without continuous personal development, you are now all that you will ever become, and hell starts when the person you are meets the person you could have been.

— Eli Cohen —

AZ QUOTES

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

## Sviluppo Professionale Continuo (CPD)

If you don't get  
UNCOMFORTABLE  
leaving your  
*comfort zone*  
then you haven't  
really left it.

– Tim Brownson  
[www.adaringadventure.com](http://www.adaringadventure.com)

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

# Sviluppo Professionale Continuo (CPD)



**SPRONARE GLI ADULTI  
ALL'APPRENDIMENTO  
A LUNGO TERMINE**

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

# Sviluppo Professionale Continuo (CPD) - Definizione

CPD sta per Continuing Professional Development ed è il termine usato per descrivere le attività di apprendimento in cui i professionisti si impegnano per sviluppare e migliorare le loro capacità.

Il CPD permette all'apprendimento di diventare consapevole e proattivo, piuttosto che passivo e reattivo.

Il CPD è l'impegno olistico dei professionisti verso il miglioramento delle abilità e delle competenze personali durante la loro carriera.

Il CPD combina diverse metodologie di apprendimento, come workshop di formazione, conferenze ed eventi, programmi di e-learning, tecniche di best practice e condivisione di idee, tutti focalizzati per un individuo a migliorare e avere uno sviluppo professionale efficace.

**SPRONARE GLI ADULTI  
ALL'APPRENDIMENTO A  
LUNGO TERMINE**



# Sviluppo Professionale Continuo (CPD)

## - Definizione

Un approccio strutturato, pratico e metodico all'apprendimento aiuta a trattenere il personale chiave e a sviluppare le competenze e le conoscenze nelle loro organizzazioni per mantenere un vantaggio sostenibile e competitivo.

Impegnarsi nello sviluppo professionale continuo assicura che sia le qualifiche accademiche che quelle pratiche non diventino superate o obsolete; permettendo agli individui di "migliorare" o "riqualificare" continuamente, indipendentemente dall'occupazione, dall'età o dal livello di istruzione.

Tracciando e documentando le competenze, le conoscenze e l'esperienza che si acquisiscono sia formalmente che informalmente mentre si lavora, al di là di qualsiasi formazione iniziale, diventa un record di ciò che si sperimenta, si impara e poi si applica.

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE



# Sviluppo Professionale Continuo (CPD) e apprendimento a lungo termine

Il processo CPD aiuta a gestire il tuo apprendimento permanente su base continua. La sua funzione è quella di aiutarti a registrare, rivedere e riflettere su ciò che impari.

## SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."*

## Esercizio – Dove sono adesso

Scrivi i tuoi pensieri su ciò che hai imparato durante la vita, a cosa hai partecipato, quali intuizioni ti ha dato e cosa avresti potuto fare diversamente.

Includi sia gli eventi formativi formali che l'apprendimento informale, come: l'apprendimento da parte dei colleghi o l'apprendimento condiviso attraverso il networking di lettura delle nuove tecnologie, nuovi metodi di lavoro, cambiamenti legislativi, affiancamento o assistenza a un collega esperto, intuizioni e punti di apprendimento dal coaching e dal mentoring, riflessioni, approfondimenti e punti di apprendimento dall'assunzione di una nuova responsabilità, da un cambiamento organizzativo o di ruolo, scambi di lavoro temporanei all'interno del dipartimento/organizzazione supplenza o copertura di colleghi, intuizioni e lezioni apprese da errori, lezioni apprese da incidenti o eventi critici.

Prendi nota di tutti i risultati di ogni esperienza di apprendimento e della differenza che ha fatto per te, i tuoi colleghi o il tuo datore di lavoro.

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."*

## Dove voglio arrivare - Esercizio

Scrivi il tuo obiettivo generale di carriera.

Dove vuoi essere tra due, cinque e dieci anni.

Poi scrivi non più di tre obiettivi specifici e raggiungibili a breve termine, incluse le date in cui vuoi raggiungerli.

### **COSA DEVO FARE PER ARRIVARCI?**

Guardando il tuo obiettivo generale di carriera, prendi nota di ciò che deve fare per raggiungerlo.

Questo potrebbe includere l'apprendimento permanente, la progressione del lavoro o del ruolo o i cambiamenti di direzione.

### **COSA MI FERMERÀ O RALLENERÀ?**

Guarda le circostanze specifiche per te, ad esempio la gravidanza, la cura dei figli o i problemi di salute.

Documenta il ruolo che questi possono giocare nel tuo apprendimento e come affronterai i ritardi.

# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE



## Dove voglio arrivare- Esercizio

?

Per gli obiettivi a breve termine, includi il primo passo - cosa puoi fare oggi o domani.

Per esempio, fare una chiacchierata con il tuo manager su una nuova responsabilità o scoprire una nuova tecnologia da un collega che ne ha esperienza.

### *Quando dovrei rivedere i progressi?*

Questo passo è essenziale! Dovrai fissare in anticipo una data per la revisione degli obiettivi che ti sei prefissato. Puoi farlo da una revisione all'altra o decidere di rivederli regolarmente - una volta ogni tre, sei o 12 mesi. Mettilo in agenda e fallo! Il ciclo di sviluppo professionale continuo è iniziato.

**SPRONARE GLI ADULTI  
ALL'APPRENDIMENTO A  
LUNGO TERMINE**



# IL MODELLO GROW

Il modello Grow è il modello più comunemente usato nel coaching. Incoraggia l'auto riflessione e incoraggia l'adulto a pianificare il proprio obiettivo di progresso.

## SPRONARE GLI ADULTI

## ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO

## TERMINE



WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

# IL MODELLO CRESCITA

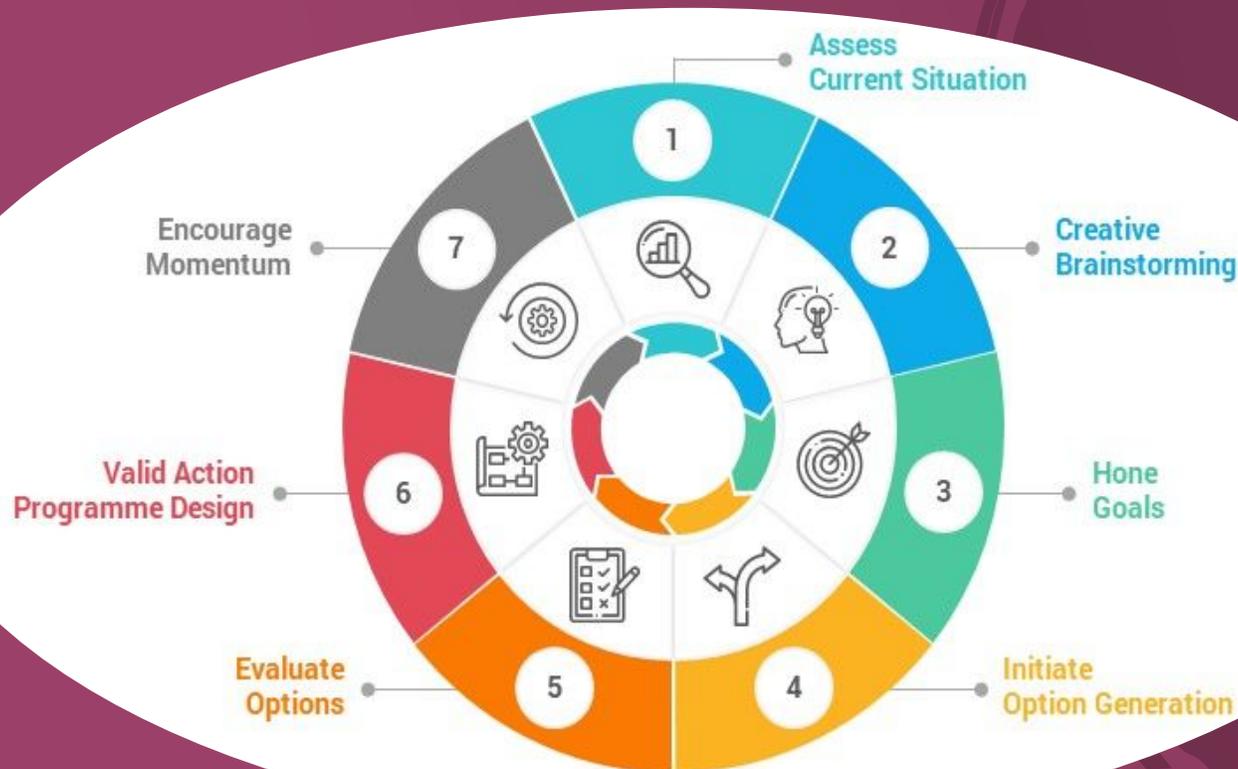


**SPRONARE GLI ADULTI  
ALL'APPRENDIMENTO A  
LUNGO TERMINE**

## IL MODELLO ACHIEVE

Questo modello ha lo scopo di aumentare la fiducia tra il cliente e il coach accrescendo la comprensione dei metodi coinvolti nella definizione degli obiettivi e nella risoluzione dei problema.

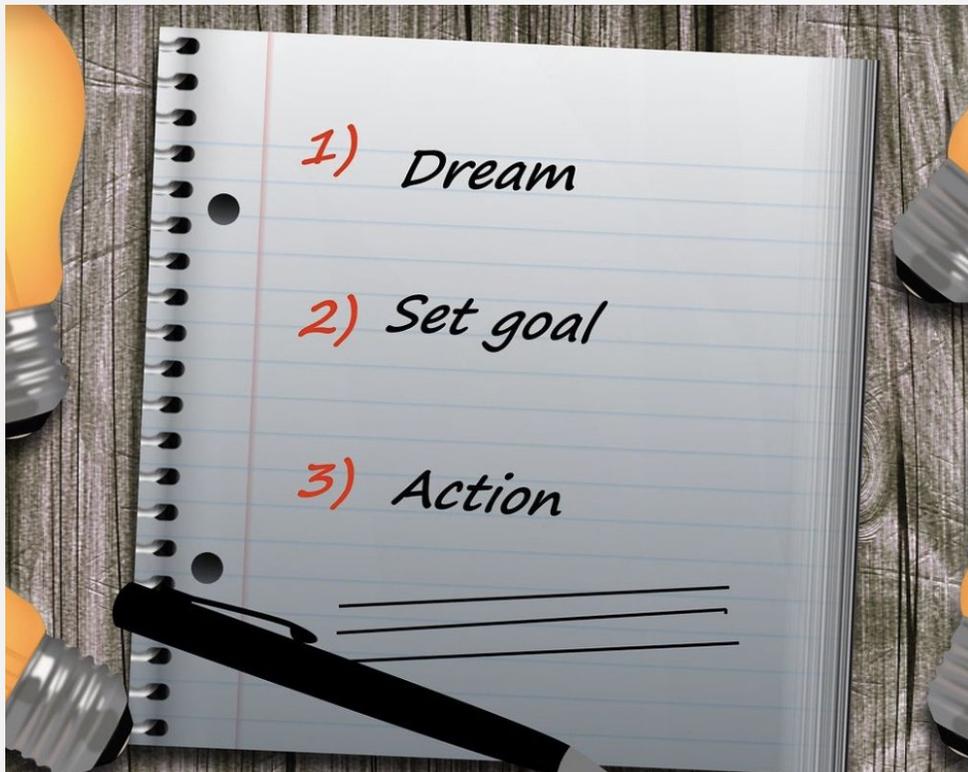
# SPRONARE GLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO A LUNGO TERMINE



WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

# Tempo di mettersi alla prova!

- Quali sono i tuoi obiettivi



## Esercizio



# Bibliografia

Slide 4 + 5(speaker notes) Encarta, 2008

slide 6 [What is Lifelong Learning? - Wellsense Ireland @ Portumna Primary Care](#)

slide 7 [Constructivism - E-Learning Essentials - Ontario Tech Education \(weebly.com\)](#)

slide 21 [QUOTES BY ELI COHEN | A-Z Quotes \(azquotes.com\)](#)

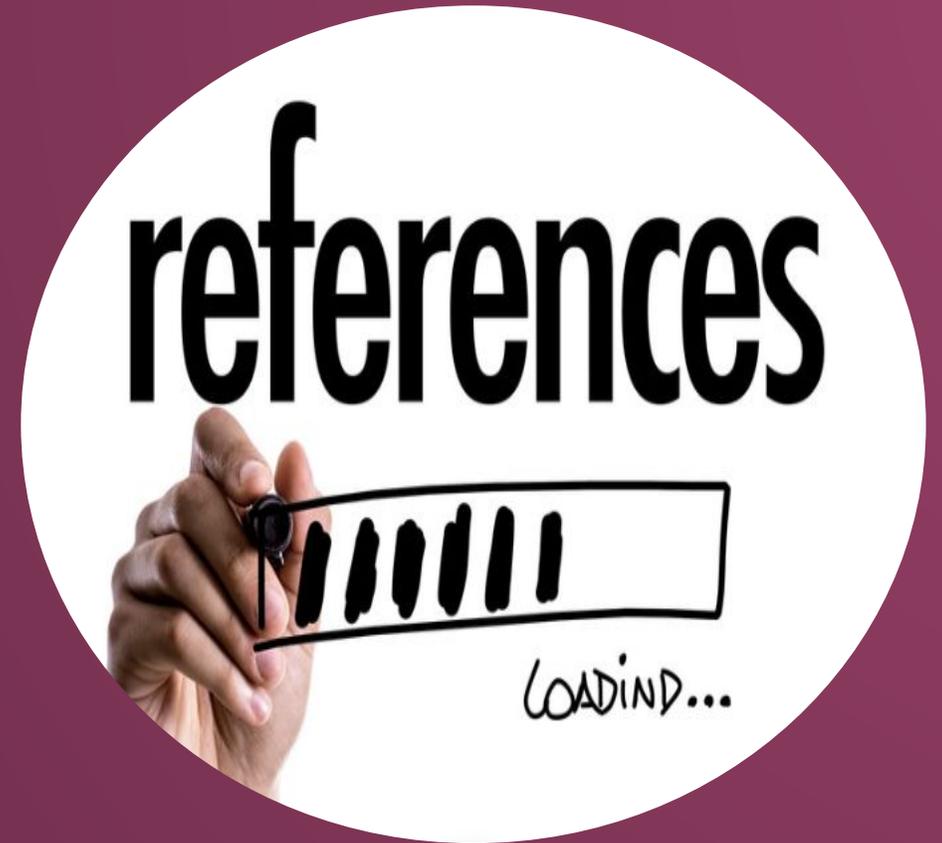
slide 22 [If You Don't Get Uncomfortable Leaving Your Comfort Zone then you haven't really Left it....~Tim Brownson - Quotespictures.com](#)

slide 23

slide 30 [The GROW Model Explained for Coaches \(Plus Special Report .PDF\) | The Launchpad - The Coaching Tools Company Blog](#)

slide 31 [The GROW model Coaching Framework | Culture at Work \(coachingcultureatwork.com\)](#)

slide 32 [ACHIEVE Coaching Model PowerPoint Template - SlideSalad](#)



# WE GET Women Entrepreneurs Generating Enhanced Training



✉ [wegetproject@gmail.com](mailto:wegetproject@gmail.com)

🌐 [we-get.eu](http://we-get.eu)

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."*