



Base concettuale e didattica per implementare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

Project Result 2 | luglio 2022



**sustainable
apprentices**



Training the workforce of the future to apply the SDGs in SMEs through Work-Based Learning in Apprenticeship programmes



**Co-funded by
the European Union**

This project (2021-1-ES01-KA220-VET-000025308) has been funded with support from the European Commission through the ERASMUS+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Apprendistato Sostenibile

Formare la forza lavoro del futuro per applicare gli SDG nelle PMI attraverso l'apprendimento basato sul lavoro nei programmi di apprendistato

www.sustainableapprentices.eu

Questo documento fa parte del Project Result 2

Piattaforma on-line di materiali didattici aperti

Sviluppato da



INFODEF Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación S.L. | Spagna



Asociación de la Industria Navarra | Spagna



Mindshift Talent Advisory Ida | Portogallo



Istanbul Valiligi | Turchia



Centro Servizi Formazione | Italia



Innoquality Systems Limited | Irlanda



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

Indice

Introduzione	2
Unità di apprendimento 1. Sostenibilità e pratiche di apprendimento nelle PMI (comprese considerazioni nella formazione della forza lavoro giovanile)	4
Unità di apprendimento 2. Promuovere l'attuazione degli SDGs nelle PMI attraverso la pianificazione strategica	7
Unità di apprendimento 3. Gamification per far conoscere gli SDGs alla giovane forza lavoro	10
Unità di apprendimento 4. Buone pratiche di apprendimento basato sul lavoro nelle PMI	16
Unità di apprendimento 5. Gestire con successo i programmi di apprendistato	20
Unità di apprendimento 6. Formazione efficace per l'attuazione di pratiche sostenibili	24



Introduzione

Il “nucleo concettuale e didattico” (Conceptual Didactical Core acronimo inglese CDC) consiste in un documento che analizza e descrive i **fondamenti teorici e gli approcci pedagogici** più rilevanti per supportare gli educatori in ambito VET e i formatori aziendali nella creazione di programmi di apprendistato che creano nuove opportunità di apprendimento basato sul lavoro. Queste opportunità mirano a promuovere l'attuazione degli “obiettivi di sviluppo sostenibile” (Sustainable Development Goals acronimo inglese SDG) nelle piccole e medie imprese (PMI) utilizzando strumenti digitali e apprendimento basato su progetti. L'obiettivo è fornire agli studenti dell'istruzione professionale conoscenze su pratiche e competenze sostenibili che sono altamente richieste e necessarie alle PMI.

I **fondamenti teorici** si riferiscono alle regole, ai principi o alle teorie su cui basano i metodi e le risorse di insegnamento-apprendimento non convenzionali. Questi metodi e risorse mirano a produrre specifici risultati di apprendimento cognitivo, socio-emotivo e comportamentale che consentiranno alla forza lavoro del futuro di affrontare le sfide di ogni SDG nei loro ambienti di lavoro e nella vita personale e, quindi, sostenere il loro raggiungimento entro il 2030.

Gli **approcci pedagogici** sono metodi e risorse che gli educatori dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) e i formatori aziendali possono applicare per affrontare la mancanza di motivazione e interesse degli studenti nelle metodologie pedagogiche standard che non riescono a coinvolgerli. Ad esempio, l'apprendimento basato su progetti può essere utilizzato per sviluppare competenze trasversali di sostenibilità negli studenti IFP. In questo modo, diventano familiari con gli SDG attraverso la gamification e possono scegliere la loro area sostenibile preferita per sviluppare un progetto applicato al loro campo di lavoro.

L'attuale **base concettuale e didattica** è uno dei tre elementi principali da includere nella piattaforma di materiali didattici aperti online per apprendisti sostenibili (**risultato di progetto 2**). Gli utenti target del CDC sono educatori IFP e formatori aziendali che guidano l'attuazione degli SDG nelle PMI e nei loro studenti IFP.

Per elaborare la **base concettuale e didattica**, i sei partner di questo consorzio provenienti da Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna e Turchia hanno identificato i fondamenti teorici e gli approcci pedagogici più rilevanti e innovativi per attuare gli SDG nelle PMI attraverso programmi di apprendistato basati su metodologie di apprendimento basate sul lavoro e sulla gamification.

Questo documento è strutturato per unità, sei in totale, le stesse definite nel curriculum (PR1). Ciascuna delle unità ha tre sezioni, vale a dire:

- **Introduzione alla base concettuale e didattica dell'unità:** breve introduzione all'obiettivo dell'unità, al significato della metodologia o dell'approccio nel contesto del progetto Apprendisti sostenibili e all'interno del curriculum per attuare gli SDG nelle PMI attraverso i programmi di apprendistato.



- **Fondamentali teorici e approccio pedagogico:** Questa sezione principale affronta i principali elementi rilevanti dell'unità, fornisce definizioni di concetti chiave, nonché una panoramica dei benefici della metodologia e dei principali problemi che la sua implementazione nel contesto educativo può comportare. L'approccio teorico fondamentale e pedagogico fornisce informazioni sull'applicabilità della metodologia e/o dell'approccio nei centri di formazione professionale, nei programmi di apprendistato e nelle PMI.
- **Raccomandazioni agli educatori di IFP e ai formatori aziendali:** punti chiave che devono essere presi in considerazione dall'uso previsto di questo documento.

UNITÀ	TITOLO	ARGOMENTO
Unità 1	Sostenibilità e pratiche green nelle PMI	Sostenibilità
Unità 2	Promuovere l'attuazione degli SDG nelle PMI attraverso la pianificazione strategica	Pianificazione strategica
Unità 3	Gamification per far conoscere gli SDGs alla giovane forza lavoro	SDG/PMI
Unità 4	Buone pratiche di WBL – Work Based Learning nelle PMI	SDG/PMI
Unità 5	Gestire con successo i programmi di apprendistato	Apprendistato
Unità 6	Formazione efficace per l'attuazione di pratiche sostenibili	Formazione



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.



Unità di apprendimento 1. Sostenibilità e pratiche green nelle PMI (comprese considerazioni nella formazione della forza lavoro giovane)

INTRODUZIONE AL “CONCEPTUAL AND DIDACTICAL CORE” DELL'UNITÀ 1

La sostenibilità e le pratiche green svolgono un ruolo cruciale nel progetto Sustainable Apprentices e si potrebbe sostenere che l'obiettivo primario del progetto si basa su questi concetti. Pertanto, riteniamo che sarebbe utile includere una definizione di base di questi concetti nel nucleo concettuale e didattico. Dopo aver brevemente introdotto i concetti di sostenibilità e pratiche verdi, verranno presentati gli approcci di base su come applicarli nelle PMI, negli SDG e nei programmi di apprendistato. È importante fornire ai lettori una comprensione della metodologia utilizzata nella preparazione del contenuto. Crediamo che un argomento essenziale come la sostenibilità debba essere presentato ai lettori in un certo modo. Nella sezione finale, verranno fornite raccomandazioni su come insegnare i concetti di sostenibilità e pratiche green agli studenti. Offriremo suggerimenti per migliorare l'efficacia del processo di insegnamento e raccomanderemo applicazioni pratiche che possono essere utilizzate dagli insegnanti di IFP e dai formatori aziendali.

FONDAMENTI TEORICI E APPROCCIO PEDAGOGICO

Le unità di apprendimento fornite da questo progetto saranno preparate con riferimento a questo nucleo e mirano a spiegare il tema della sostenibilità e delle pratiche green agli apprendisti, nonché a mostrare come possono essere trasformati in conoscenze, abilità e competenze e come questi guadagni possono essere applicati nelle PMI. Pertanto, aumenterà il numero di PMI resilienti con un focus sulla sostenibilità, che considerano le preoccupazioni dei loro stakeholder pur essendo sensibili all'ambiente. Tali PMI, che hanno la possibilità di aumentare la loro redditività, troveranno la motivazione per continuare queste pratiche e adottare misure più concrete nel quadro dell'Agenda 2030.

L'unità si rivolge ai centri di formazione professionale ed ai formatori aziendali, mentre anche gli studenti di tutti i livelli di istruzione professionale ne trarranno beneficio. Nelle unità di e-learning saranno considerati contenuti motivazionali insieme a informazioni teoriche. In questo modo, la soddisfazione professionale dei centri di formazione professionale e dei formatori aziendali che forniscono la formazione agli studenti sarà facilitata e gli apprendisti, che saranno valutati come la forza lavoro del futuro, capiranno come le informazioni apprese possono essere applicate in vari settori.

Uno degli obiettivi principali è quello di aumentare la qualità dei programmi di apprendistato e degli organismi di formazione. Si prevede inoltre che gli apprendisti che hanno ottenuto miglioramenti



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

incoraggeranno i loro colleghi a utilizzare pratiche di sostenibilità e li guideranno a collaborare con diverse parti interessate per implementarle. I contenuti aiuteranno anche le PMI ad acquisire una comprensione generale degli obiettivi di sviluppo sostenibile nel mondo degli affari e costituiranno una base per le prossime unità.

I formatori aziendali sono uno strumento importante per l'implementazione di questi contenuti nelle PMI. Dipendenti, dirigenti ed esperti che acquisiscono le loro competenze attraverso la formazione in azienda aiuteranno la pianificazione strategica a breve e lungo termine dell'azienda analizzando le pratiche settoriali, regionali e nazionali nei settori della sostenibilità e della pratica verde.

Durante lo sviluppo dei contenuti, verrà progettata una metodologia innovativa che guiderà le attività di formazione e consulenza dei fornitori di IFP e dei formatori aziendali per accelerare l'attuazione degli SDGs nelle PMI. Secondo la ricerca, l'integrazione degli SDG nelle PMI è ancora agli inizi nella maggior parte dei paesi, quindi è essenziale per le PMI aumentare la loro consapevolezza degli obiettivi di sostenibilità e sfruttare le opportunità nel loro campo. Il contenuto sarà creato per rispondere a queste esigenze specifiche, nonché per identificare e incorporare gli scenari esistenti e le buone pratiche individuate dagli esperti locali.

Il concetto di sostenibilità implica soddisfare le nostre esigenze senza mettere a repentaglio la capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie. Abbiamo bisogno di risorse sociali ed economiche oltre alle risorse naturali. La sostenibilità è molto più che essere consapevoli dell'ambiente. La maggior parte delle definizioni di sostenibilità include considerazioni per l'equità sociale e lo sviluppo economico.

Le pratiche green si riferiscono alla progettazione di strutture e all'impiego di processi responsabili dal punto di vista ambientale ed efficienti in termini di risorse per tutto il ciclo di vita di uno sviluppo, compresi gli edifici, dalla selezione del sito alla progettazione, costruzione, funzionamento, manutenzione, ristrutturazione e decostruzione. Le pratiche di bioedilizia integrano ed espandono le tradizionali preoccupazioni di progettazione degli edifici di economia, utilità, durata e comfort.

Durante la preparazione delle unità, la definizione della sostenibilità e delle pratiche green in ogni aspetto, nonché il modo in cui saranno applicate nelle PMI, sarà fornita agli utenti attraverso diverse fasi di formazione teorica e applicata, studio autonomo e valutazione.

RACCOMANDAZIONI PER EDUCATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMATORI AZIENDALI

Per dirla in breve, la questione della sostenibilità e delle pratiche green è importante per i dipendenti e gli apprendisti delle PMI che desiderano introdurre questioni di sostenibilità, nonché per i dirigenti delle PMI che desiderano preparare una strategia su questo tema. Costituirà inoltre la base per le attività in questo



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

campo. Pertanto, è importante garantire che gli studenti abbiano una comprensione approfondita dell'argomento e gettare le basi per un ulteriore apprendimento.

Alcuni suggerimenti e trucchi possono essere forniti su questo argomento:

- Assicurati che gli studenti capiscano cosa impareranno, perché lo impareranno e come verrà valutato. Non lasciare che si perdano nel contenuto.
- Descrivi le procedure e le aspettative in modo che gli studenti possano essere più disposti a lavorare su un argomento e capire cosa ci si aspetta da loro.
- Incoraggiare la collaborazione tra gli studenti. La maggior parte dei contenuti di formazione è progettata per consentire l'interazione e i risultati dell'apprendimento sono organizzati di conseguenza. Tuttavia, non lasciare che siano isolati. Aumentare la loro motivazione con diverse attività di gruppo e attività suggerite.
- Consenti agli studenti di esprimersi liberamente. Ciò consentirà loro di ottenere informazioni l'uno dall'altro e da se stessi e fornirà una base per l'emergere di idee innovative.
- Mettere in relazione gli argomenti con i contesti quotidiani. Fornire esempi tratti da notizie attuali o attività di sostenibilità delle aziende quando necessario e parlare di progetti realizzati su questo argomento. Aiutare gli studenti a rendersi conto di quanto seriamente la questione sia presa in considerazione dalle PMI, dalle ONG, dagli organi governativi e dalla società.



Unità di apprendimento 2. Promuovere l'attuazione degli SDG nelle PMI attraverso la pianificazione strategica

INTRODUZIONE ALLA BASE CONCETTUALE E DIDATTICA DELL'UNITÀ 2

Avere un piano significa avere un'idea ben definita di dove si vuole andare, quale percorso si intende intraprendere per arrivarci, e dei passi che si ritengono necessari per realizzarlo. Significa anche riflettere sui possibili ostacoli che possono sorgere e su come superarli per andare avanti.

Per un'azienda, che sia grande o piccola e media impresa (PMI), tale pianificazione è vitale. Con l'avvicinarsi del 2030, il ruolo delle PMI nel raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) è sempre più importante, in quanto rappresentano la maggior parte delle imprese e possono davvero fare la differenza. Pertanto, devono allineare le loro pratiche con l'Agenda 2030 creando o adattando le loro strategie e includendo questioni di sostenibilità nella loro pianificazione.

Questa unità mira a supportare gli educatori IFP e i formatori aziendali ad acquisire le conoscenze e le competenze pertinenti per promuovere l'attuazione degli SDG nelle PMI attraverso l'introduzione, lo sviluppo, l'attuazione e la valutazione di un piano d'azione strategico sostenibile (SSAP).

FONDAMENTALI TEORICI E APPROCCIO PEDAGOGICO

Cos'è la pianificazione strategica?

La pianificazione strategica fornisce a un'organizzazione una direzione. Si tratta di un processo di definizione e definizione delle priorità degli obiettivi e dei traguardi in modo che la sua visione possa essere pienamente realizzata. Questi obiettivi devono essere tradotti in un piano strategico, che sarà condiviso e seguito da dipendenti, partner, investitori e altri stakeholder. Consente alle organizzazioni di diventare più consapevoli delle opportunità, delle sfide e dei rischi e consente alla forza lavoro e alle parti interessate di lavorare in modo più efficiente.

L'impegno globale verso gli SDGs è in gran parte guidato dalle PMI. Aggiornando, adattando e fissando nuovi obiettivi e priorità nei loro piani strategici per includere le preoccupazioni in materia di sostenibilità, le PMI hanno un ruolo chiave nel successo degli SDGs. È essenziale che ogni PMI valuti il proprio punto di partenza per quanto riguarda le questioni di sostenibilità e le sue esigenze di apprendimento sostenibile. Dopo questa analisi, è possibile progettare un corso di formazione su misura per tali esigenze.

Piano d'azione strategico sostenibile



Un piano d'azione sostenibile è progettato per dettagliare come gli obiettivi di sostenibilità saranno raggiunti nel tempo, con l'obiettivo di integrare Environmental, Social and Governance (ESG) e sostenibilità in tutta l'organizzazione. Per integrare il programma di azione sostenibile, le organizzazioni spesso pubblicano rapporti annuali sulla sostenibilità che descrivono in dettaglio i progressi compiuti verso questi obiettivi. Entrambi illustrano come la sostenibilità sia considerata da un'ampia gamma di parti interessate che sono sempre più interessate alle prestazioni di sostenibilità delle organizzazioni all'impatto positivo che possono produrre.

Lo sviluppo di un piano d'azione sostenibile è quindi uno strumento utile per le PMI per raggiungere obiettivi sostenibili ed essere viste come un esempio di buone pratiche, differenziandosi dai loro concorrenti. Un piano d'azione strategico sostenibile pone la sostenibilità al centro della pianificazione strategica di un'impresa e le consente di migliorare l'attuazione degli SDGs. Ciò consente alle PMI non solo di creare un impatto positivo, apprezzato dalla società e dalle parti interessate, ma anche di raggiungere una maggiore redditività e di rispondere a molte delle sfide poste dai 17 SDG, come l'energia, l'inclusione, il lavoro dignitoso, ecc.

La progettazione di queste strategie e piani d'azione di sostenibilità può essere difficile per le PMI, quindi questa unità mira a sostenere gli educatori IFP e i formatori aziendali (secondo il campo e il curriculum dell'IFP) per assistere le PMI nella loro progettazione e guidarle nella definizione di piani aziendali che stimolano lo sviluppo sostenibile, a seconda delle priorità e delle possibilità delle PMI, e campo.

Modelli di business sostenibili

I modelli di business sostenibili sono quelli che creano valore per tutti gli stakeholder senza esaurire le risorse che hanno contribuito a crearli. Questo modello dà priorità alla sostenibilità, considera tutte le parti interessate, valuta e affronta gli impatti ambientali e produce report trasparenti e accurati. Esistono modelli che possono favorire nuove strategie orientate alla sostenibilità. Uno dei modelli di riferimento più diffusi è il modello di business circolare. Si tratta di un'enorme opportunità per le PMI di garantire una gestione efficiente delle risorse naturali, prevenire il degrado ambientale e incoraggiare comportamenti socialmente responsabili.

Modello del ciclo PDCA (acronimo inglese di "plan-do-check-act")

Il ciclo pianificare-fare-controllare-agire è un modello in quattro fasi utilizzato per fornire il cambiamento. Come ciclo, non ha fine e deve essere ripetuto per un miglioramento continuo. Per progettare un piano di questo tipo, le PMI dovrebbero partire dal "pianificare" - riconoscendo un'opportunità e pianificando un cambiamento; "fare" - testare il cambiamento ed eseguire piccole modifiche; "controllo" - analizzare i risultati e rivedere il test, identificando ciò che è stato appreso; "Agire" - agire in base ai risultati raggiunti, utilizzando un piano diverso o incorporando ciò che è stato appreso in cambiamenti più ampi per ricominciare il ciclo. Si tratta di un utile strumento di pianificazione dei progetti per le PMI che desiderano implementare e monitorare il proprio ciclo. Attraverso le sue quattro fasi, le PMI possono testare i



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

cambiamenti che vogliono avviare in materia di sostenibilità e raggiungimento degli SDG. Il modello del ciclo PDCA consentirà alle PMI di seguire questo percorso con il supporto di educatori IFP e formatori aziendali.

RACCOMANDAZIONI PER EDUCATORI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMATORI AZIENDALI

Dopo aver completato questa unità di apprendimento, ci si aspetta che l'educatore degli adulti abbia conoscenza e comprensione di cosa sia la pianificazione strategica, nonché dei modelli pratici che possono essere utilizzati per implementarla e di come questi possono essere applicati dalle PMI per allineare le loro pratiche con gli SDGs e l'Agenda 2030. Per raggiungere questo obiettivo, il facilitatore dovrebbe introdurre i concetti e i modelli pertinenti, presentando casi di studio pratici. Utilizzando la metodologia di apprendimento basata sui problemi, gli educatori IFP e i formatori aziendali possono presentare varie sfide ai giovani studenti, come la redazione, il test e la valutazione di un modello di ciclo SDGs e PDCA per l'attuazione degli SDGs in una PMI ipotetica o reale.



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.



Unità di apprendimento 3. Gamification per far conoscere gli SDGs alla giovane forza lavoro

INTRODUZIONE ALLA BASE CONCETTUALE E DIDATTICO DELL'UNITÀ 3

Sustainable Apprentices mira, tra le altre cose, a educare le future generazioni di lavoratori con una mentalità sostenibile che contribuisce a un nuovo modo di fare impresa e a un'economia più verde e inclusiva. A tal fine, il progetto ha sviluppato una serie di metodologie e contenuti didattici per coinvolgere gli studenti VET attraverso l'apprendimento basato su progetti, sviluppando competenze trasversali di sospensione, familiarizzando con gli SDGs attraverso la gamification e consentendo loro di scegliere il loro dominio sostenibile preferito per sviluppare un progetto applicato al loro campo di lavoro. Ciò produrrà specifici risultati di apprendimento cognitivo, socio-emotivo e animale che consentiranno a questa forza lavoro del futuro di affrontare le sfide di ciascun SDG nei loro ambienti di lavoro e nella vita personale, e quindi sostenere il loro raggiungimento entro il 2030.

Il nucleo didattico e concettuale di questa unità definisce la gamification come metodologia didattica, le sue applicazioni pedagogiche e la sua applicazione nei programmi di tirocinio. Esamina quindi come la gamification possa essere utilizzata nel contesto specifico delle PMI e dei programmi di tirocinio per attuare gli SDGs, fornendo esempi e spiegando i vantaggi dell'introduzione di questa metodologia innovativa per facilitare l'assimilazione di concetti sostenibili e la loro attuazione in un ambiente di lavoro reale. Evidenzia inoltre gli svantaggi che dovrebbero essere presi in considerazione quando si utilizza la gamification in questo contesto specifico.

FONDAMENTALI TEORICI E APPROCCIO PEDAGOGICO

Cos'è la Gamification?

La gamification è l'uso di elementi e meccaniche di game design in contesti non di gioco, come l'istruzione, per aumentare la motivazione e il coinvolgimento. Come metodologia educativa, la gamification applica elementi di gioco alle attività educative, come obiettivi di apprendimento, valutazioni e feedback, per renderli più piacevoli e coinvolgenti per gli studenti.

La gamification può essere applicata a una vasta gamma di contesti educativi, tra cui l'apprendimento in classe, l'apprendimento online e lo sviluppo professionale. Può anche essere utilizzato per migliorare vari risultati di apprendimento, come la conservazione delle conoscenze, lo sviluppo delle competenze e il cambiamento del comportamento.



Nel contesto dell'educazione degli adulti, comporta l'utilizzo di elementi di progettazione del gioco, come punti, classifiche e premi, per coinvolgere e motivare gli studenti adulti. Questo approccio si basa sull'idea che le persone hanno maggiori probabilità di impegnarsi in attività che percepiscono come divertenti e coinvolgenti.

Incorporando questi elementi nelle attività educative, la gamification può aumentare la motivazione, il coinvolgimento e il divertimento degli studenti, il che può portare a migliori risultati di apprendimento. Nel complesso, la gamification come metodologia educativa ha guadagnato popolarità negli ultimi anni come un modo per rendere l'apprendimento più divertente e coinvolgente per gli studenti di tutte le età e background.

Approcci pedagogici per gli Enti di istruzione e formazione professionale

Gli approcci pedagogici rilevanti includono:

- Utilizzare scenari “gamificati” per insegnare concetti e competenze importanti relativi all'argomento.
- Incorporare feedback e meccanismi di definizione degli obiettivi per aiutare gli studenti a raggiungere i loro progressi e rimanere motivati.
- Creare un senso di responsabilità sociale consentendo agli studenti di competere o collaborare tra loro.
- Utilizzare valutazioni basate sul gioco per valutare la comprensione e i progressi degli studenti.
- Incorporare sfide e progetti del mondo reale per dare agli studenti un senso di scopo e rilevanza.
- Fornire opportunità agli studenti di riflettere sulla loro esperienza di apprendimento e trasferire le conoscenze acquisite sul posto di lavoro o nella vita quotidiana.
- Adattare gli elementi di progettazione del gioco alle esigenze e alle caratteristiche specifiche degli studenti adulti, come fornire autonomia e scelta e riconoscere le conoscenze e le esperienze precedenti.

È importante considerare il contesto culturale, le caratteristiche degli studenti e gli obiettivi di apprendimento dell'approccio di gamification per garantire che sia adatto allo specifico contesto educativo.

Gamification nei programmi di apprendistato

Nei programmi di formazione professionale e di apprendistato, la gamification può essere utilizzata per creare un'esperienza di apprendimento immersiva e interattiva che può contribuire ad aumentare la conservazione delle informazioni e promuovere il trasferimento di conoscenze in contesti reali.

È importante allineare gli elementi di gamification

con gli obiettivi e i metodi generali del programma di apprendistato e avere una comunicazione trasparente con gli apprendisti sugli obiettivi e sui metodi della gamification.

I principi e i metodi di base utilizzati per progettare e implementare giochi e attività educativi nell'educazione degli adulti e nei programmi di formazione professionale includono:

1. **Obiettivi di apprendimento chiari e misurabili: gli obiettivi e** i risultati del gioco o dell'attività educativa dovrebbero essere chiaramente definiti e allineati con gli obiettivi di apprendimento del corso o del programma.
2. **Apprendimento attivo e collaborativo:** la gamification utilizza spesso strategie di apprendimento attivo e collaborativo, come la risoluzione dei problemi, il lavoro di squadra e l'apprendimento peer-to-peer.
3. **Feedback e valutazione:** i giochi e le attività educative dovrebbero fornire feedback regolari e opportunità di valutazione per aiutare gli studenti a monitorare i loro progressi e identificare le aree di miglioramento.
4. **Impalcatura e progressione:** le attività di gamification devono essere progettate per aumentare gradualmente in complessità e sfida man mano che gli studenti progrediscono attraverso il corso o il programma.
5. **Coinvolgimento e motivazione:** le strategie di gamification sono progettate per aumentare il coinvolgimento e la motivazione tra gli studenti rendendo l'esperienza di apprendimento più interattiva, piacevole e gratificante.

Come lavorare sugli SDG nei programmi di formazione professionale e apprendistato attraverso la gamification?

L'uso della gamification nel contesto dell'introduzione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) nei programmi di apprendistato comporta l'utilizzo di elementi di progettazione del gioco, come punti, classifiche e premi, per coinvolgere e motivare gli studenti. Questo approccio renderà gli apprendisti più propensi a mettere in pratica i principi di sostenibilità nei loro luoghi di lavoro (e nelle loro vite) attraverso attività che percepiscono come divertenti e coinvolgenti, interiorizzando i 17 SDG in modo dinamico, proattivo e pratico piuttosto che meramente teorico.

Ecco alcuni esempi:

- Utilizzare scenari gamificati che si allineano con gli SDG per insegnare concetti e competenze importanti relativi alla sostenibilità.
- Incorporare feedback e meccanismi di definizione degli obiettivi per aiutare gli studenti a monitorare i loro progressi e rimanere motivati.
- Creare un senso di responsabilità sociale consentendo agli studenti di competere o collaborare tra loro.
- Utilizzare valutazioni basate sul gioco per valutare la comprensione e i progressi degli studenti.



- Incorporare sfide e progetti del mondo reale che si allineano con gli SDG per dare agli studenti un senso di scopo e pertinenza.

Come già accennato in precedenza, è fondamentale considerare il contesto culturale e le caratteristiche degli studenti, oltre a garantire una comunicazione trasparente sugli obiettivi e sui metodi della gamification del programma di apprendistato.

Applicare la gamification per implementare gli SDGs nelle PMI

La gamification può essere uno strumento utile per attuare gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) nelle piccole e medie imprese (PMI) aumentando il coinvolgimento e la motivazione dei dipendenti e degli apprendisti verso il raggiungimento di pratiche commerciali sostenibili. La gamification può rendere il processo di sostenibilità più piacevole e coinvolgente per i dipendenti, portando a un maggiore impegno verso gli obiettivi di sostenibilità e a un maggiore successo nel raggiungerli.

Ecco alcuni modi specifici in cui la gamification può essere applicata per attuare gli OSS nelle PMI:

- **Aumentare la consapevolezza e la conoscenza:** la gamification può essere utilizzata per educare i dipendenti sugli SDG e sull'importanza della sostenibilità nel business. Attraverso giochi e attività interattive, i dipendenti possono conoscere gli obiettivi e come le loro azioni individuali possono contribuire al loro raggiungimento.
- **Incoraggiare un comportamento sostenibile:** la gamification può incentivare comportamenti sostenibili premiando i dipendenti per l'adozione di azioni sostenibili. Ad esempio, i dipendenti potrebbero guadagnare punti o badge per ridurre gli sprechi, risparmiare energia o utilizzare materiali sostenibili.
- **Promuovere la collaborazione:** la gamification può incoraggiare la collaborazione e il lavoro di squadra verso il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. I dipendenti possono lavorare insieme su sfide o competizioni per raggiungere obiettivi di sostenibilità e guadagnare premi.
- **Misurare i progressi:** Gamification può essere utilizzato per monitorare e misurare i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, fornendo ai dipendenti un feedback in tempo reale sulle loro prestazioni e motivandoli a migliorare.

Nel complesso, la gamification può essere uno strumento utile per le PMI per attuare le DG aumentando il coinvolgimento e la motivazione dei dipendenti e degli apprendisti verso gli obiettivi di sostenibilità. Rendendo la sostenibilità più divertente e coinvolgente, la gamification può portare a un maggiore successo nel raggiungimento di pratiche commerciali sostenibili.

Contro dell'utilizzo della Gamification da prendere in considerazione

Mentre la gamification ha molti potenziali benefici per l'istruzione professionale e i programmi di apprendistato, ci sono anche alcuni potenziali problemi o svantaggi che dovrebbero essere considerati. Questi includono:



- **Enfatizzare eccessivamente le ricompense:** quando si utilizza la gamification, è importante evitare di enfatizzare eccessivamente le ricompense al punto in cui gli studenti diventano più concentrati sui premi che sull'apprendimento stesso. Ciò può portare a una mentalità di "gioco del sistema", in cui gli studenti si concentrano esclusivamente sul guadagnare punti o badge invece di interagire con il materiale.
- **Mancanza di personalizzazione:** gli elementi di gamification potrebbero non essere efficaci per tutti gli studenti e alcuni studenti potrebbero ritenere che non si adattino all'ambiente basato sul gioco. Inoltre, alcuni studenti potrebbero richiedere feedback personalizzati o istruzioni difficili da fornire attraverso la gamification.
- **Potenziale di distrazione:** mentre la gamification può essere coinvolgente, può anche essere fonte di distrazione, in particolare se gli studenti diventano troppo concentrati sugli elementi di gioco piuttosto che sul contenuto dell'apprendimento. Ciò può comportare una riduzione dell'attenzione e della ritenzione del materiale.
- **Sfide di attuazione:** l'attuazione della gamification nell'istruzione professionale e nei programmi di apprendistato può essere difficile, in particolare se vi sono infrastrutture tecnologiche o formazione limitate per insegnanti e formatori. Può anche essere difficile creare attività basate sul gioco efficaci e coinvolgenti che si allineino con gli obiettivi e i risultati dell'apprendimento.

Mentre la gamification ha potenziali benefici per l'istruzione e i programmi di apprendistato IFP, è importante considerare attentamente i potenziali svantaggi e implementare la gamification in modo ponderato e intenzionale.

RACCOMANDAZIONI PER EDUCATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMATORI AZIENDALI

1. La gamification può essere un modo efficace per coinvolgere e motivare gli apprendisti verso il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità nelle PMI. Rendendo la sostenibilità più divertente e coinvolgente, la gamification può aumentare l'impegno degli apprendisti verso pratiche sostenibili e migliorare la comprensione degli SDGs.
2. Quando si progettano attività di apprendimento gamificate, è importante allinearle con gli obiettivi di apprendimento e i risultati del programma di apprendistato. La gamification non dovrebbe essere vista come un sostituto dell'apprendimento tradizionale, ma piuttosto come un approccio complementare per migliorare l'esperienza di apprendimento.
3. Le attività di gamification dovrebbero essere progettate per riflettere gli scenari del mondo reale che gli apprendisti incontreranno nelle loro future carriere. Ciò li aiuterà a sviluppare abilità e conoscenze pratiche che possono applicare sul posto di lavoro.
4. I formatori aziendali e gli educatori IFP dovrebbero lavorare in modo collaborativo per progettare e attuare attività di apprendimento gamificate su misura per le esigenze della PMI e degli



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

apprendisti. Ciò può comportare la consultazione con la PMI per identificare obiettivi e sfide specifici in materia di sostenibilità e la progettazione di attività gamificate che affrontino questi problemi.

5. La valutazione e il feedback sono essenziali per misurare l'efficacia delle attività di gamification e identificare le aree di miglioramento. I formatori aziendali e gli educatori IFP dovrebbero raccogliere dati sulle prestazioni degli apprendisti nelle attività gamificate e utilizzare questo feedback per perfezionare e migliorare le attività nel tempo.



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.



Unità di apprendimento 4. Buone pratiche di apprendimento basato sul lavoro nelle PMI

INTRODUZIONE ALLA BASE CONCETTUALE E DIDATTICA DELL'UNITÀ 4

Per realizzare la dimensione pratica e il valore degli SDGs nella formazione dei giovani lavoratori nelle PMI, comprese le buone pratiche, è fondamentale che i formatori e i tutor possano pianificare e sviluppare azioni di formazione con un duplice obiettivo:

- Acquisire adeguate competenze professionali in linea con gli SDGs.
- Acquisire competenze didattiche che garantiscano il successo del processo di insegnamento-apprendimento.

Quando la formazione in azienda è fornita da personale interno, il successo di questa formazione richiede non solo persone con conoscenze ed esperienze nell'area in cui viene fornita la formazione, ma anche persone con le competenze e le risorse didattiche per raggiungere gli obiettivi desiderati.

Questa unità si concentrerà sulla formazione degli apprendisti per essere in grado di trasmettere l'importanza e il valore degli SDG ai nuovi assunti. I formatori da formare in questo curriculum (i tirocinanti) impareranno:

- Applicare la comunicazione, la motivazione, le tecniche e dicattura dell'attenzione nel processo di insegnamento-apprendimento.
- Utilizzando diversi metodi di insegnamento, tecniche e media.
- Prevenire e controllare la paura del palcoscenico.

L'apprendimento sarà sempre basato su un approccio pratico, in modo che possano aiutare gli apprendisti a comprendere l'importanza di integrare pratiche sostenibili nel loro lavoro. Durante questa unità, verranno forniti esercizi pratici e raccomandazioni per servire come fonte di ispirazione.



FONDAMENTALI TEORICI E APPROCCIO PEDAGOGICO

Lavoreremo didatticamente, con criteri di "Pedagogia Attiva", per raggiungere un alto livello di comprensione, sviluppo delle competenze e un cambiamento di atteggiamenti nei partecipanti.

La pedagogia attiva è un metodo di insegnamento in cui l'educazione si concentra sugli studenti per renderli partecipanti attivi nel loro apprendimento. L'obiettivo è che imparino attraverso l'osservazione e la pratica e applichino le loro conoscenze consapevolmente. Questo modello di apprendimento si basa sulla pianificazione: programmazione e formulazione degli obiettivi. La programmazione è un'azione cruciale in quanto comporta l'organizzazione di un intero sistema di attività in modo operativo, al fine di raggiungere gli obiettivi. D'altra parte, la formulazione degli obiettivi è essenziale per descrivere i risultati in termini di comportamento che vogliamo che gli studenti (in questo caso, gli apprendisti) acquisiscano.

Il prossimo passo è specificare le basi pedagogiche che ci aiuteranno a ottenere un cambiamento o l'acquisizione di nuovi comportamenti da parte dei futuri lavoratori nelle aziende per quanto riguarda gli SDG. Abbiamo bisogno di conoscere i metodi pedagogici da usare: verbale o partecipativo. I metodi partecipativi sono più incentrati sullo studente, con i formatori coinvolti attivamente. Esempi di tali metodi di insegnamento sono piccoli gruppi, casi di studio, giochi di ruolo, assalto al reggiseño, dimostrazioni ed esercizi di autovalutazione, ecc.

È anche importante prestare attenzione ai mezzi e alle risorse didattiche (distribuzione in classe, lavagne, materiali, ecc.), nonché ai tipi di personalità tra gli studenti (attivi, riflessivi, teorici e pratici).

L'obiettivo finale per i formatori è quello di progettare un corso con le tecniche e gli strumenti studiati durante la formazione in questa unità. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario che i formatori beneficiari di questo curriculum acquisiscano una serie di competenze didattiche che garantiscano il successo del processo di insegnamento-apprendimento. Attraverso questo apprendimento, acquisiranno le conoscenze di base che consentiranno loro di programmare, fornire e valutare efficacemente le azioni di formazione per gli apprendisti (i loro studenti).

Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati dagli SDGs nelle aziende, i formatori interni sono fondamentali, in quanto saranno i trasmettitori di conoscenza, cultura e azioni sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile in azienda. La formazione è rivolta a tutte le persone che sviluppano, o intendono sviluppare, la loro attività professionale nel campo della formazione non regolamentata, sia all'interno di aziende per fornire formazione interna ai lavoratori, sia in centri



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

o enti che forniscono formazione professionale per l'occupazione, rivolta ad apprendisti, lavoratori, lavoratori disoccupati e gruppi speciali.

Tra i vantaggi di questa unità di formazione, si possono evidenziare i seguenti aspetti:

- Conoscere le tecniche e gli strumenti che i mentor possono utilizzare per trasmettere l'importanza di acquisire una cultura SDG nelle aziende.
- Promuovere gli SDG nelle organizzazioni attraverso nuove reclute che possono servire come riferimenti per il resto della forza lavoro.
- Servire come fonte di ispirazione per altre organizzazioni / aziende.
- Ottenere un impatto sociale, ambientale ed economico che contribuisca a un pianeta e a un modello economico che promuova l'occupazione di qualità e in cui il denaro sia solo un mezzo per raggiungere fini sociali e ambientali.

Questo programma di formazione sugli obiettivi di sviluppo sostenibile dei formatori può essere implementato sia per i formatori aziendali che per i formatori IFP. Questa formazione è il programma perfetto per i tirocinanti per apprendere le tecniche e gli strumenti che possono utilizzare per trasmettere l'importanza di acquisire una cultura SDG nelle aziende ai nuovi assunti e apprendisti.

È molto importante che i mentori comunichino ai nuovi dipendenti l'importanza di integrare gli SDG nella gestione quotidiana del loro lavoro, e in questo modo viene inciso nel DNA dell'azienda. Saranno il futuro dell'organizzazione e avranno una prospettiva più giovane, già familiare con questa cultura basata sulla sostenibilità.

RACCOMANDAZIONI PER EDUCATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMATORI AZIENDALI

In conclusione, un approccio di apprendimento attivo basato sulla metodologia attiva ha molto senso nel campo dell'apprendistato sostenibile in quanto contribuirà a progettare azioni di formazione partecipative e motivanti che possono aiutare a guidare gli SDGs nell'azienda attraverso nuovi assunti e apprendisti.

I tirocinanti/apprendisti “sostenibili” apprenderanno le tecniche, i metodi e le risorse didattiche che possono utilizzare nella formazione interna, in cui saranno i principali agenti nella trasmissione delle conoscenze sugli SDG e promuoveranno attivamente una cultura basata sulla sostenibilità.



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

I tirocinanti sostenibili acquisiranno le conoscenze e le competenze di base che consentiranno loro di pianificare e realizzare azioni di formazione in cui saranno coinvolti come formatori, integrando esempi e buone pratiche che possono servire da fonte di ispirazione per promuovere nuove azioni.



Unità di apprendimento 5. Gestire con successo i programmi di apprendistato

INTRODUZIONE ALLA BASE CONCETTUALE E DIDATTICO DELL'UNITÀ 5

In tutti i principali paesi europei l'apprendistato ha tre caratteristiche fondamentali:

1. In primo luogo, l'acquisizione delle competenze necessarie per una professione avviene attraverso il "trasferimento di conoscenze professionali" da un lavoratore esperto a un giovane apprendista.
2. In secondo luogo, l'acquisizione delle competenze avviene attraverso una combinazione di modalità e ambienti di apprendimento, alternando formazione erogata all'esterno dell'azienda (come scuole e istituti professionali) e formazione erogata all'interno dell'azienda (alternanza tra formazione on the job e off the job).
3. Infine, l'apprendistato è strutturato come veri e propri contratti di lavoro. Ciò implica che l'apprendista riceva uno stipendio e una formazione adeguata alle esigenze dell'azienda. Al termine di un articolato percorso formativo pluriennale, l'azienda avrà a disposizione un apprendista altamente qualificato e compatibile che sarà di interesse da assumere.

FONDAMENTALI TEORICI E APPROCCIO PEDAGOGICO

Competenze e metodi efficaci di comunicazione

Uno dei problemi più critici è come utilizzare metodi di comunicazione efficaci. Oltre ad un'accurata preparazione tecnico-professionale, normalmente detenuta da chi svolge questo ruolo, manager e tutor devono possedere competenze comunicative che diventano prerogativa fondamentale per creare una buona interazione. Devono essere sempre pronti a ricevere segnali trasmessi, talvolta confusamente, dalle nuove reclute, a interpretare comportamenti e reazioni, ad aiutare il giovane a rendersi conto di ciò che gli accade, che gli consente di riflettere, capire e parlare. La capacità di "ascolto attivo" è fondamentale per incoraggiare il nuovo dipendente ad aprirsi e stimolarlo nel suo percorso di scoperta e conoscenza di sé; Offre la possibilità di osservare in profondità le reazioni e il comportamento del giovane e costituisce un'efficace modalità di sostegno emotivo.

Applicabilità nell'IFP e nei programmi di apprendistato

Per pianificare un corso fin dall'inizio, il formatore deve evidenziare l'importanza dell'interazione, del dialogo e dell'apprendimento insieme, anche al fine di rendere consapevole il futuro tutor/manager dei metodi e degli strumenti da utilizzare per essere a sua volta un buon formatore. La formazione in sé non è quindi più un obbligo da assolvere per legge, ma diventa uno strumento pratico, spendibile nella vita di tutti i giorni, contribuendo alla soluzione delle problematiche legate alla vita lavorativa quotidiana.

Per la loro reale applicabilità, il processo di lavoro, la metodologia e gli strumenti proposti devono essere adattati alle pratiche di lavoro delle singole aziende e ai diversi contesti regionali.

Applicabilità nelle PMI

La progettazione non è sempre affidata al tutor/manager; Il percorso di lavoro suggerito, per essere concretamente realizzato, deve necessariamente essere calibrato in funzione delle dimensioni, dell'organizzazione e dei vincoli normativi dell'azienda in cui si opera. Alcune delle parole chiave sono:

- **Conoscere il contesto normativo** relativo ai percorsi di apprendistato.
- **Comprendere le funzioni** specifiche del ruolo e gli elementi dei contratti settoriali e/o aziendali relativi alla formazione.
- **Gestire l'accoglienza** degli apprendisti facilitandone l'inserimento nel contesto aziendale.
- **Gestione** dei rapporti con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo del apprendista, al fine di favorire una positiva integrazione tra formazione extraaziendale ed esperienza lavorativa svolta in azienda.
- **Pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione**, facilitando l'acquisizione delle competenze richieste dall'esercizio dell'attività lavorativa e facilitando il processo di apprendimento dell'apprendista durante il processo di formazione aziendale.
- **Valutare l'apprendimento e le competenze acquisite**, nonché i progressi e i risultati raggiunti dall'apprendista durante il processo.

Valutare l'apprendimento e le competenze acquisite, nonché i progressi e i risultati raggiunti dall'apprendista durante il processo.

Il ruolo del tutor/manager nella gestione di programmi di apprendistato

L'apprendistato è uno strumento che mira a sostenere la formazione dei giovani che entrano in azienda. La formazione mira a sviluppare le competenze dell'apprendista in modo che diventi sempre più autonomo nello svolgimento efficace del suo ruolo professionale. Tuttavia, la formazione comporta costi sia per l'azienda che per l'apprendista. Per l'azienda, si tratta di dedicare tempo e risorse per aiutare l'apprendista ad acquisire le conoscenze e le competenze necessarie. Il giovane lavoratore deve impegnarsi ad imparare e mettere in pratica cose nuove, il che spesso richiede uno sforzo, un'attenzione e un'applicazione significativi. L'azienda e l'apprendista si impegneranno realmente nella formazione solo se si aspettano di avere vantaggi che considerano superiori ai costi e agli sforzi richiesti.



Il tutor è chiamato a pianificare e sostenere i percorsi di apprendimento e socializzazione e a facilitare il processo di acquisizione delle competenze dell'apprendista durante l'intero processo formativo. Per predisporre un percorso formativo efficace, partendo dal ruolo professionale che l'apprendista dovrà ricoprire e dal piano formativo individuale predisposto dall'azienda, è necessario stabilire cosa deve apprendere l'apprendista, le attività che deve svolgere e quali competenze deve possedere al termine del periodo di apprendistato.

Allo stesso tempo, è altrettanto importante comprendere le conoscenze e le competenze iniziali dell'apprendista, nonché alcune caratteristiche personali (aspettative, interessi, motivazioni, atteggiamenti, ecc.) che possono influenzare il suo processo di apprendimento. Il confronto delle competenze richieste dal ruolo con quelle inizialmente possedute dal giovane apprendista permetterà di definire un piano dettagliato per il percorso di formazione all'interno dell'azienda. Una volta stabiliti gli obiettivi di apprendimento, devono essere pianificate le attività necessarie affinché l'apprendista possa acquisire le conoscenze e le competenze richieste. Deve essere stabilito un piano di lavoro che specifichi:

Regole generali e obblighi etici

Un articolo scritto da Joao Santos (Commissione europea) fornisce una breve panoramica di come l'Alleanza europea per l'apprendistato (dall'inglese European Alliance for Apprenticeships EAfA) si inserisce nella strategia dell'Unione europea per le politiche occupazionali attuali e future. Tutti gli Stati membri dell'UE hanno incluso l'apprendistato nei loro "piani di attuazione della garanzia per i giovani". I tre principali tipi di apprendistato sono:

- Professionalizzare l'apprendistato
- Apprendistato per qualifica e diploma professionale
- Alta formazione e apprendistato di ricerca

RACCOMANDAZIONI PER EDUCATORI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMATORI AZIENDALI

In conclusione, possiamo dire che per organizzare e gestire efficacemente i programmi di apprendistato è necessario possedere o acquisire determinate competenze, come quelle sopra descritte:

1. **Comprendere il contesto normativo** relativo ai percorsi di apprendistato.
2. **Comprendere le funzioni specifiche** del ruolo e gli elementi dei contratti settoriali e/o aziendali relativi alla formazione.
3. **Gestire l'accoglienza degli apprendisti** e facilitarne l'inserimento nel contesto aziendale.
4. **Gestire le relazioni con i soggetti esterni** coinvolti nel percorso formativo del tirocinante per favorire una positiva integrazione tra formazione extraaziendale ed esperienza lavorativa.



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.

5. **Pianificare e facilitare percorsi di apprendimento e socializzazione**, consentendo l'acquisizione delle competenze necessarie per il lavoro e il processo di apprendimento dell'apprendista durante tutto il periodo di formazione.
6. **Valutare l'apprendimento e le competenze acquisite**, nonché i progressi e i risultati raggiunti dall'apprendista durante il processo.

Inoltre, è importante sensibilizzare gli apprendisti a:

- Obiettivi di sviluppo sostenibile
- Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR)
- Competenze ICT.



Base concettuale e didattica per implementare gli SDGs nelle PMI attraverso programmi di apprendistato.



Unità di apprendimento 6. Formazione efficace per l'attuazione di pratiche sostenibili

INTRODUZIONE ALLA BASE CONCETTUALE E DIDATTICA DELL'UNITÀ 6

In Sustainable Apprentices, l'apprendimento avviene sul posto di lavoro come parte della formazione professionale in apprendistato. È un approccio pratico che aiuta gli apprendisti a comprendere e implementare pratiche sostenibili. Proponiamo di applicare metodi di apprendimento basati sul lavoro e sui progetti per promuovere l'esperienza di apprendimento.

Il nucleo concettuale e didattico di questa unità fornirà informazioni sui benefici dell'apprendimento basato sul lavoro e sui progetti in generale. Inoltre, saranno evidenziati i vantaggi di questo approccio alle pratiche sostenibili.

Infine, la sezione conclusiva di questo nucleo fornirà raccomandazioni pratiche per seguire le attività previste o pianificare e organizzare una formazione di apprendistato in cui la sostenibilità gioca un ruolo centrale.

Si prega di notare che, nonostante si faccia riferimento al metodo "apprendimento basato sul lavoro e sui progetti", i riferimenti didattici approfondiranno principalmente l'"apprendimento basato su progetti" (dall'inglese Project Based Learning PBL). Questo perché l'apprendimento nel contesto dell'apprendistato sostenibile è già situato sul posto di lavoro e la maggior parte della letteratura in questo campo si riferisce al PBL.

FONDAMENTALI TEORICI E APPROCCIO PEDAGOGICO

Cos'è PBL?

Per definizione, l'apprendimento basato su progetti (PBL) è un metodo di insegnamento in cui gli studenti migliorano le loro conoscenze e abilità lavorando per un determinato periodo di tempo su una domanda, un problema o una sfida autentica, coinvolgente e complessa, che dovrebbe essere il più realistica possibile. PBL incorpora la teoria e la rende viva.

Apprendimento nella vita reale

Ciò significa che le domande, i problemi e le sfide che si trovano in un PBL sono situati nel mondo reale. I progetti possono essere ipotetici o reali. In questo modo, i partecipanti sono sfidati ad analizzare, comprendere e impegnarsi attivamente in situazioni come nella vita lavorativa di tutti i giorni.



Nel caso in cui i progetti siano simulazioni ipotetiche o fittizie, dovrebbero comunque essere il più possibile simili al "mondo reale". Quando i progetti non sono completamente reali, il vantaggio per gli studenti è che non saranno ritenuti responsabili per potenziali fallimenti. Quando il progetto fa parte della vita reale (lavorativa), c'è più rischio. Questo può essere motivante per gli studenti, ma può anche diventare stressante. Ecco perché è consigliabile disporre di procedure di sicurezza nel caso in cui potenziali errori possano avere conseguenze inutili o irreversibili.

Cosa ottengono i partecipanti dal PBL

Questo approccio aiuta gli studenti a sviluppare una comprensione più profonda del contenuto rispetto al semplice apprendimento delle conoscenze teoriche. Quando un progetto complesso è il centro dell'esperienza di apprendimento, devono praticare attivamente le loro capacità di pensiero critico, collaborazione, creatività e capacità comunicative. Il fatto che PBL sia incorporato nella vita reale e incoraggi i partecipanti ad applicare praticamente e possibilmente estendere le loro conoscenze teoriche e di solito si traduce in un'esperienza di apprendimento più creativa e soddisfacente per gli studenti.

Qual è la differenza tra PBL e "Fare un progetto"?

I progetti sono fatti in molti contesti diversi. Un progetto di lavoro di solito si svolge all'interno di un lavoro professionale definito. Ha un inizio e una fine chiari. L'obiettivo è quello di completare il progetto entro un certo lasso di tempo. I progetti di apprendimento semplici sono generalmente indicati come un insieme di attività per supportare l'esperienza di apprendimento. Il loro scopo è quello di aggiungere un'esperienza pratica su un argomento.

Il Project-Based Learning, tuttavia, mette l'apprendimento attraverso il progetto al centro di tutto. Il progetto contiene e inquadra il curriculum e l'istruzione. Gli studenti devono pensare in modo critico, applicare la risoluzione dei problemi, collaborare e comunicare in una squadra. È molto più che ricordare le informazioni.

PBL con apprendisti

In effetti, in un certo senso, un apprendistato è un modello di apprendimento basato sul lavoro. Per definizione, l'apprendistato combina l'apprendimento pratico con l'acquisizione delle conoscenze. Tuttavia, l'applicazione del Project-Based Learning come metodo esplicito ha ancora molto senso in questo contesto. È bene incentrare alcuni argomenti all'interno dell'apprendistato attorno a progetti di apprendimento specifici per migliorare le loro conoscenze, competenze e autorità in particolari aree. Focalizzare questi progetti sul tema della sostenibilità è una grande opportunità.

PBL - Un'opportunità perfetta per familiarizzare gli apprendisti con le pratiche di sostenibilità



Prima di attirare l'attenzione sulle opportunità, si pregadi essere consapevoli dell'importanza della percezione dell'argomento da parte dei beneficiari. È probabile che le parole "sostenibile" e "sostenibilità" diventino parole d'ordine quando non si presta sufficiente attenzione a stabilire una relazione positiva con questo argomento. Ciò è particolarmente importante in questo contesto di formazione quando si lavora con gli apprendisti. I formatori e i mentori devono essere consapevoli della carica emotiva relativa a questo argomento. Potrebbero sorgere opinioni critiche o resistenze se gli sforzi in questo settore non vengono presi sul serio.

Molto probabilmente, ci sono molte opportunità per definire progetti riguardanti misure di sostenibilità all'interno delle aziende. Affidare questo argomento agli apprendisti ha diversi vantaggi: trattandosi di una forza lavoro giovane, è probabile che abbiano un impatto negativo sull'azienda a lungo termine e contribuiscano a radicarla nel loro "DNA aziendale". Un altro aspetto potrebbe essere che hanno una prospettiva "più fresca" e "più giovane" di alcune strutture

RACCOMANDAZIONI PER EDUCATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMATORI AZIENDALI

In conclusione, l'approccio Project-Based Learning (PBL) ha molto senso nell'ambito dell'apprendistato sostenibile ed è una vera opportunità per tutte le parti coinvolte. Non solo i partecipanti beneficiano di questo approccio perché hanno un'esperienza di apprendimento pratico motivante, ma c'è anche un grande potenziale guadagno per le aziende per introdurre pratiche sostenibili attraverso questa giovane forza lavoro.

I formatori e i mentori devono prestare attenzione a situare e facilitare bene l'esperienza di apprendimento. Ecco alcuni consigli finali su cosa considerare quando si progetta PBL:

- **Scegli una situazione, un problema o una domanda impegnativa** - Non renderlo troppo facile o troppo difficile. Sfidare i partecipanti è necessario per aumentare la loro motivazione.
- **Rendilo autentico** - Make il più reale possibile.
- **Consentire la voce e la scelta degli studenti** - I partecipanti dovrebbero sentirsi in controllo.
- **Fornire tempo e spazio per la riflessione** – Gli studenti devono riflettere sulla loro esperienza.
- **Offrire critiche e revisioni** - Fornire feedback agli studenti e rivedere ciò che è stato fatto.
- **Condividi risultati positivi** - Fai conoscere agli altri progetti di successo e cosa i partecipanti potrebbero portare via da loro.
- **Evita lo stress costante e il sovraccarico** - I progetti sono stressanti a volte. È bello sperimentare per un certo tempo, ma NON sovraccaricare gli studenti o metterli sotto troppa pressione.