

# Ripensare la didattica per un apprendimento esperienziale

Roberta Piazza, Università degli Studi di Catania

## RUIAP

Rete Universitaria  
Italiana per  
l'Apprendimento  
Permanente



# I temi

---

**1. Il contesto e la sfida per le università**

---

**2. Il quadro normativo come opportunità**

---

**3. L'apprendimento esperienziale come risorsa**

---

**4. Sfide per le università**

---

**5. Proposte**

## Il contesto

### Aumento dell'età media della popolazione

Il 24,1% della popolazione italiana ha più di 65 anni, (7,7% della popolazione sono ultraottantenni)

L'età media della popolazione italiana è salita a 46,5 anni (ISTAT 2023 e Indicatori Demografici 2023)

Nel 2022 le nascite sono scese a meno di 400.000 (OCSE Skills Outlook 2023)

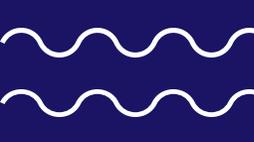
### Bisogno crescente di formazione continua per far fronte ai cambiamenti economici e tecnologici

I lavoratori più colpiti dall'obsolescenza delle competenze sono

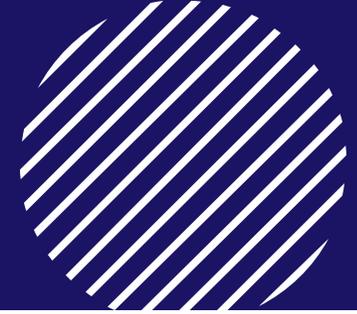
- più anziani (il 31% dei 50-55enni è interessato al problema, rispetto al 21% dei 30-39enni, CEDEFOP)
- i meno qualificati (il 33% di quelli con basse qualifiche è interessato, rispetto al 19% di quelli con alte qualifiche)
- i lavoratori che non ricevono formazione continua (il 34%, rispetto al 22% di quelli che la ricevono)

La durata di vita di una competenza tecnica è scesa da 30 anni nel 1987 a 2 anni (OECD)

Entro il 2025 circa 85 milioni di posti di lavoro saranno sostituiti dall'intelligenza artificiale, ma ne saranno creati 97 milioni (WEF, 2020)



# Le sfide per l'università



La Raccomandazione del Consiglio del 2016 sottolinea la flessibilità nell'istruzione e nella formazione degli adulti

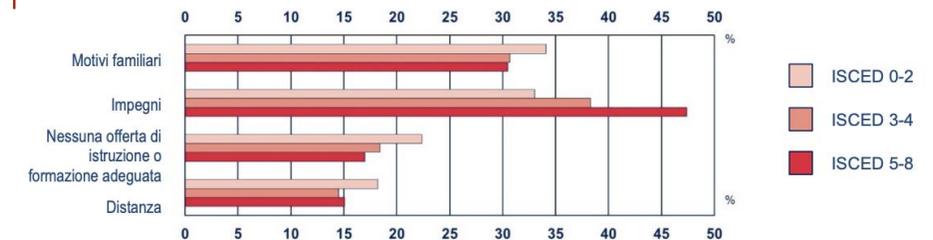
»L'offerta di adeguati percorsi di apprendimento agli adulti dipende dalla flessibilità del sistema e dal modo in cui consente agli adulti di combinare l'apprendimento con il lavoro o una vita familiare intensa» (Commissione europea 2019, pag. 15)

La mancanza di un'offerta adeguata di istruzione e formazione è un ostacolo alla partecipazione da parte del 22,4% degli adulti con un basso livello di istruzione (ISCED 0-2), del 18,4% degli adulti con una qualifica di livello medio (ISCED 3-4) e del 17,0% di quelli con un titolo di studio di livello universitario (ISCED 5-8)

## Adulti come studenti "non tradizionali":

- Portatori di esperienze professionali e personali significative, che necessitano di riconoscimento e valorizzazione
- Interessati a flessibilità nella didattica
  - approcci modulari e percorsi personalizzati

Figura 5.1: Adulti (25-64 anni) che volevano partecipare (o partecipare di più) all'istruzione e alla formazione nei 12 mesi precedenti l'indagine (%), in ragione della mancata partecipazione e livello di istruzione (media UE-27), 2016



Fonte: Eurostat AES [trng\_aes\_178] (dati estratti il 19 aprile 2020).

# Modularità e personalizzazione

La modularizzazione può facilitare la convalida dell'apprendimento non formale e informale  
consente di collegare esperienze di apprendimento più brevi a risultati di apprendimento formalmente riconosciuti



Esempio: In Francia, tutte le qualifiche riconosciute a livello nazionale sono aperte alla convalida dell'apprendimento non formale e informale (*validation des acquis de l'expérience (VAE)*, 2002)



European Commission: European Education and Culture Executive Agency, *Istruzione e formazione degli adulti in Europa – Costruire percorsi inclusivi per lo sviluppo di competenze e qualifiche*, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2797/853483>

## 2. Il quadro normativo come risorsa

# Implicazioni per le università

- **Rientro nei percorsi accademici**
- **Partnership strategiche**
- **Tecnologia e innovazione**

**Il quadro normativo offre opportunità per una maggiore inclusione educativa, ma richiede investimenti in formazione e infrastrutture per garantire un'applicazione pratica ed efficace**



# Alcune criticità



## Complessità amministrativa

La collaborazione tra università, enti pubblici e privati comporta il coordinamento di procedure complesse e diverse

- La mancanza di un'uniformità operativa tra gli attori coinvolti rischia di rallentare l'adozione del decreto

Aumento del carico burocratico di lavoro

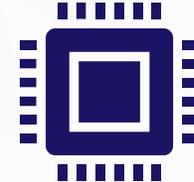


## Rischio di scarsa diffusione

La complessità del decreto e la necessità di risorse dedicate possono ostacolare la sua implementazione

- Piccole università o istituzioni con budget limitati potrebbero trovare difficile adottare processi di certificazione completi

Limiti all'efficacia complessiva del sistema



## Necessità di risorse e monitoraggio

Il decreto richiede investimenti significativi in infrastrutture digitali e formazione del personale, che potrebbero non essere disponibili per tutte le istituzioni universitarie

- Senza finanziamenti adeguati, l'attuazione rischia di rimanere parziale

# L'impatto sulla formazione del personale universitario



## Disomogeneità nella preparazione dei professionisti

Il personale universitario spesso non è adeguatamente formato per valutare competenze acquisite in contesti non formali e informali:

- Mancanza di trasparenza e coerenza nei processi di certificazione
- La necessità di standard comuni per la validazione non sempre si sposa con realtà territoriali e accademiche diverse



## Formazione pedagogico/didattica insufficiente

I docenti non ricevono una formazione specifica sulle metodologie per valutare competenze acquisite al di fuori dei percorsi formali:

- Valutazioni soggettive o incoerenti
- Difficoltà nell'applicare strumenti come portfoli di competenze o criteri di standardizzazione



## Mancanza di competenze amministrative specifiche

Il personale amministrativo, responsabile di gestire le procedure burocratiche della certificazione, potrebbe non essere preparato a utilizzare le nuove piattaforme digitali richieste per il sistema nazionale

- Rallentamento dei processi di validazione e certificazione



## Resistenza al cambiamento

Senza un'adeguata formazione e sensibilizzazione, sia i docenti sia gli amministrativi potrebbero vedere le nuove procedure come un carico aggiuntivo, anziché come un'opportunità per innovare i percorsi formativi e attrarre studenti adulti

# Proposte

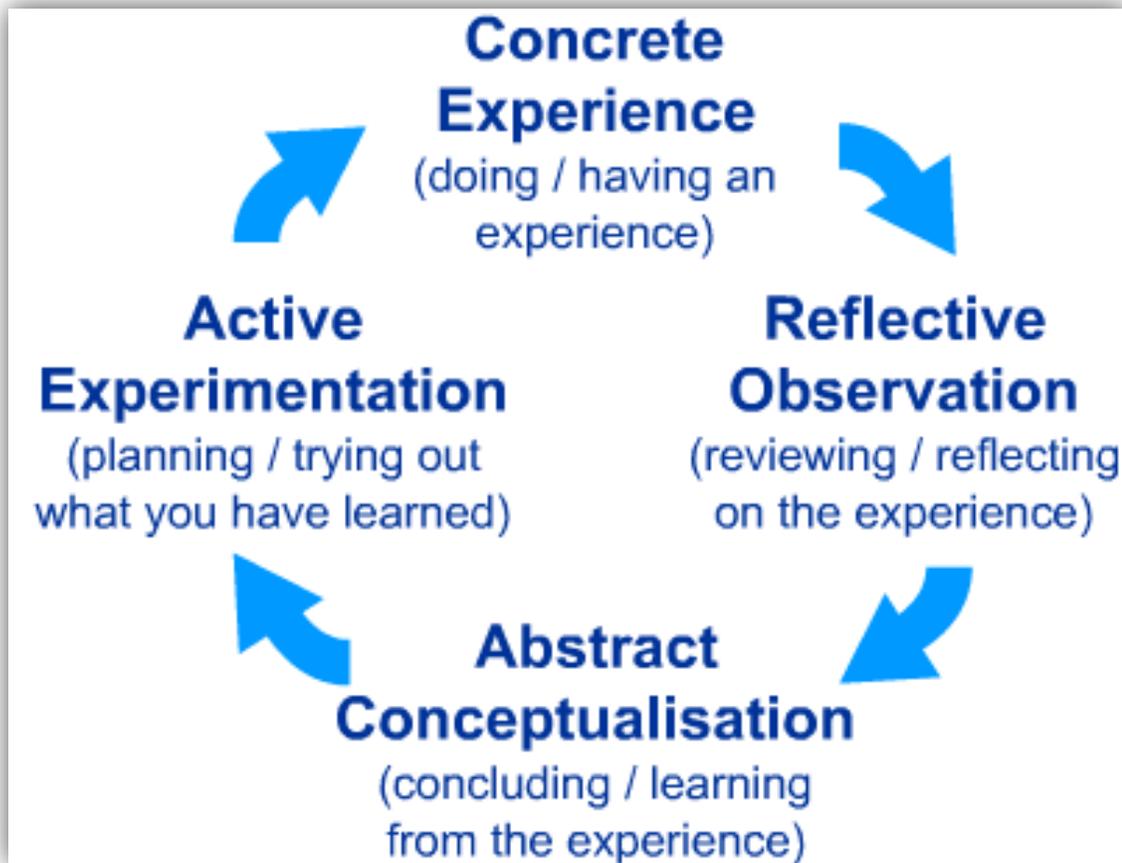
## Formazione del personale universitario:

- Formazione dei docenti *sull'adult learning*
- Sviluppo di competenze per gestire percorsi di validazione e certificazione

## Confronto internazionale



### 3. L'apprendimento esperienziale come risorsa



La didattica esperienziale può essere un pilastro per supportare i processi di riconoscimento delle competenze degli adulti e per migliorare l'efficacia dell'apprendimento

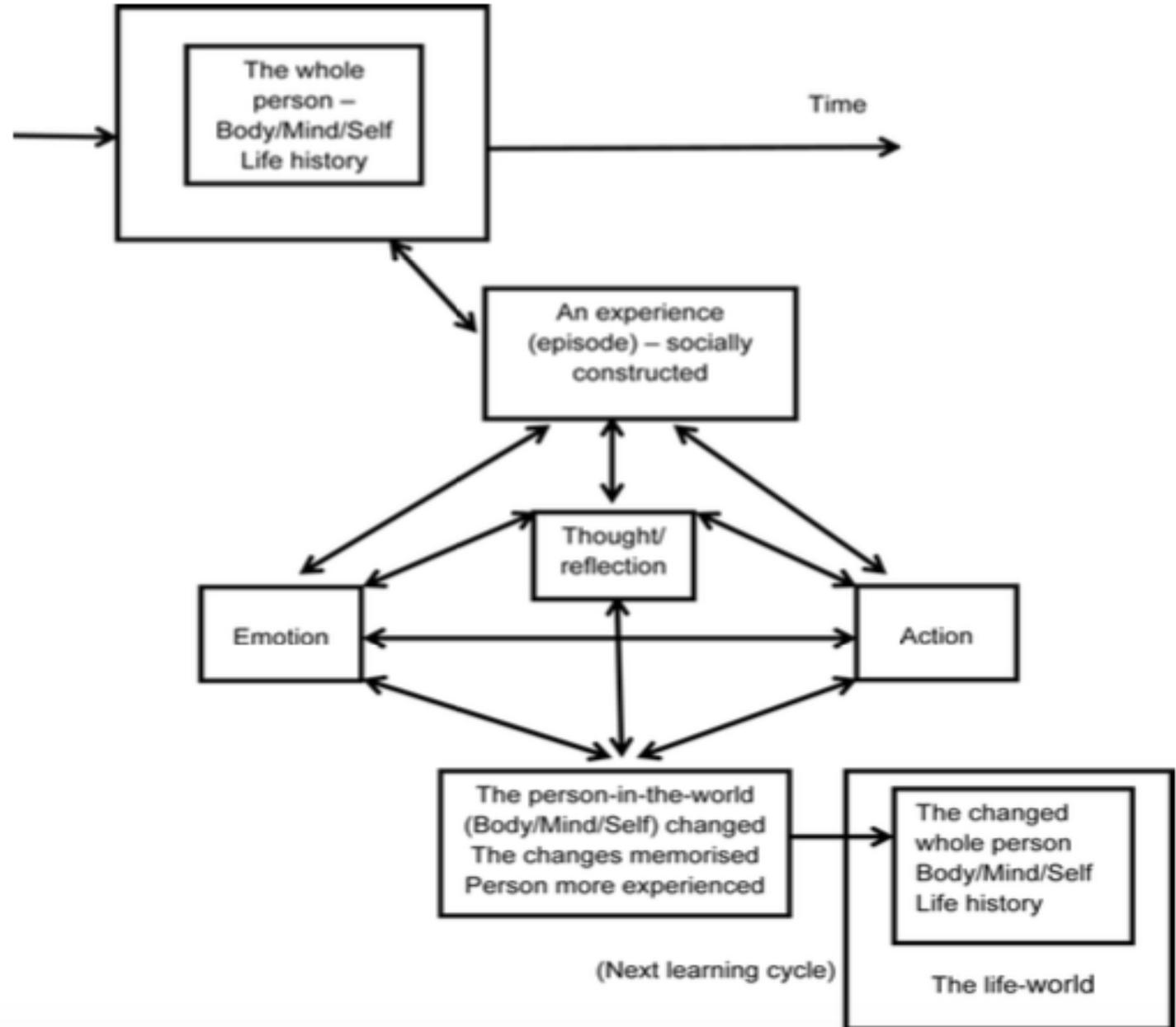
Centralità dell'esperienza

- l'apprendimento esperienziale permette di collegare il sapere teorico alle pratiche reali, rendendo l'apprendimento più significativo e applicabile (Kolb)

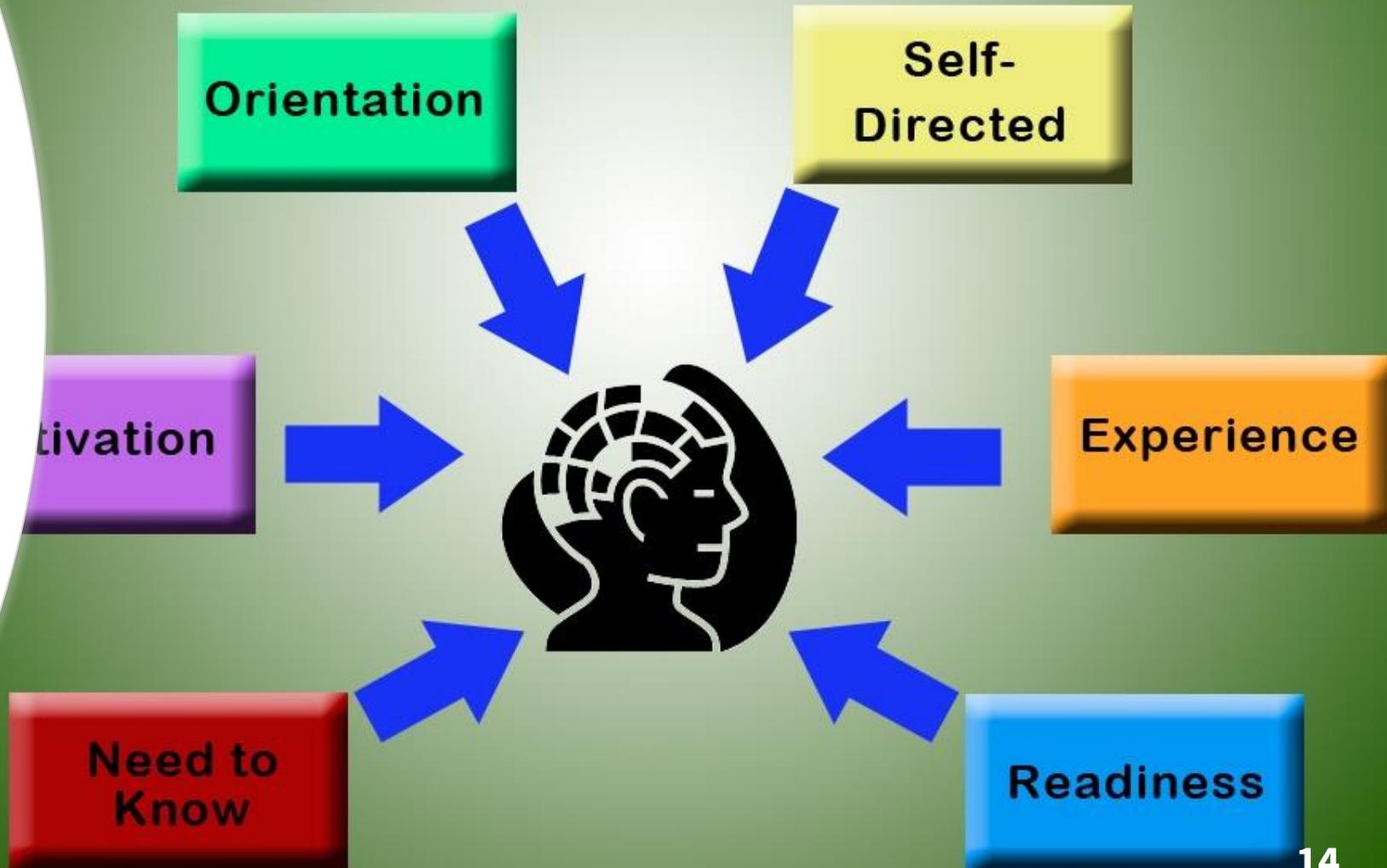
## Riflessione e cambiamento

- l'apprendimento esperienziale incoraggia lo sviluppo di capacità riflessive, consentendo agli studenti di analizzare criticamente le proprie pratiche e di apportare miglioramenti significativi in ambito personale e professionale

Figure 1: The transformation of the person through experience (Jarvis, 2006: 23)



# Andragogy



gli adulti apprendono meglio quando il percorso formativo è orientato alla risoluzione di problemi concreti e collegato a contesti di vita reale

la didattica esperienziale favorisce la motivazione intrinseca e l'autonomia dello studente

# Apprendere attraverso l'esperienza all'Università

L'apprendimento esperienziale è un approccio in cui gli studenti decidono di essere coinvolti in prima persona, partecipano attivamente al proprio apprendimento e hanno un ruolo personale nella direzione dell'apprendimento

- Si fonda su attività pratiche e riflessive
- Sviluppa pensiero critico e l'apprendimento auto-diretto
- Conduce a un apprendimento più profondo

L'uso dell'apprendimento esperienziale nell'Università rimane limitato





# Applicazioni pratiche per le università

## Metodi attivi:

- Project-based learning (PBL): Gli studenti lavorano su progetti complessi che riflettono problemi reali, applicando conoscenze teoriche e sviluppando competenze pratiche.
- Simulazioni e giochi di ruolo: approcci che immergono gli studenti in scenari che richiedono collaborazione e decisioni basate su situazioni realistiche, promuovendo al contempo capacità sociali e tecniche

## Portfolio delle competenze:

- Gli studenti possono documentare le proprie esperienze lavorative e formative, collegandole a obiettivi di apprendimento universitario. Questo strumento permette di integrare percorsi formali e informali in modo trasparente.

## Interdisciplinarietà:

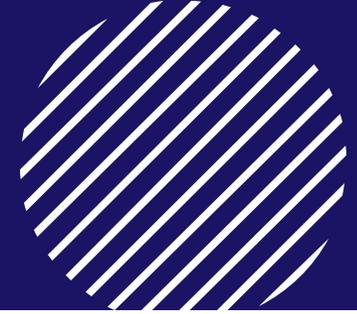
- La didattica esperienziale può essere utilizzata per progettare percorsi formativi che uniscono discipline accademiche con esperienze professionali, rendendo i corsi più pertinenti alle esigenze del mercato del lavoro

## Collaborazioni università-aziende:

- Creare partnership per progettare attività formative esperienziali in contesti lavorativi reali. Questo facilita il trasferimento delle competenze acquisite e il riconoscimento delle esperienze pregresse



# Alcuni vantaggi dell'apprendimento esperienziale per gli adulti



## Comprensione e riflessione approfondite

- Trasforma le esperienze in conoscenza attraverso un ciclo di azione-riflessione ed esperienza-astrazione, incoraggiando una comprensione e un'applicazione più profonde
- Lo sviluppo di **portfoli di apprendimento esperienziale** aumenta la comprensione dei processi di apprendimento, migliora le capacità di comunicazione e di organizzazione e sottolinea l'importanza della riflessione

## Applicazione pratica e sviluppo delle competenze

- L'apprendimento esperienziale soddisfa la richiesta di un'istruzione **flessibile** e basata sulle competenze che sfrutti le conoscenze e le esperienze pregresse

## Valutazione dei risultati passati

- L'apprendimento esperienziale può essere utilizzato per valutare i risultati passati, i valori personali e i punti di forza degli studenti, il che aiuta a sviluppare un **piano strategico di carriera personalizzato e realistico**

## 4. Le sfide per l'università



la necessità di risorse consistenti

la formazione dei docenti

lo sviluppo di metodi di valutazione adeguati

# 5. Proposte

Corsi di formazione dedicati all'adult learning, alle metodologie di apprendimento esperienziale e alla valutazione delle competenze non formali



Workshop pratici: simulazioni di processi di validazione, con analisi di casi reali e utilizzo di strumenti come portfoli digitali



Collaborazioni interistituzionali: scambi di buone pratiche con enti certificatori e aziende



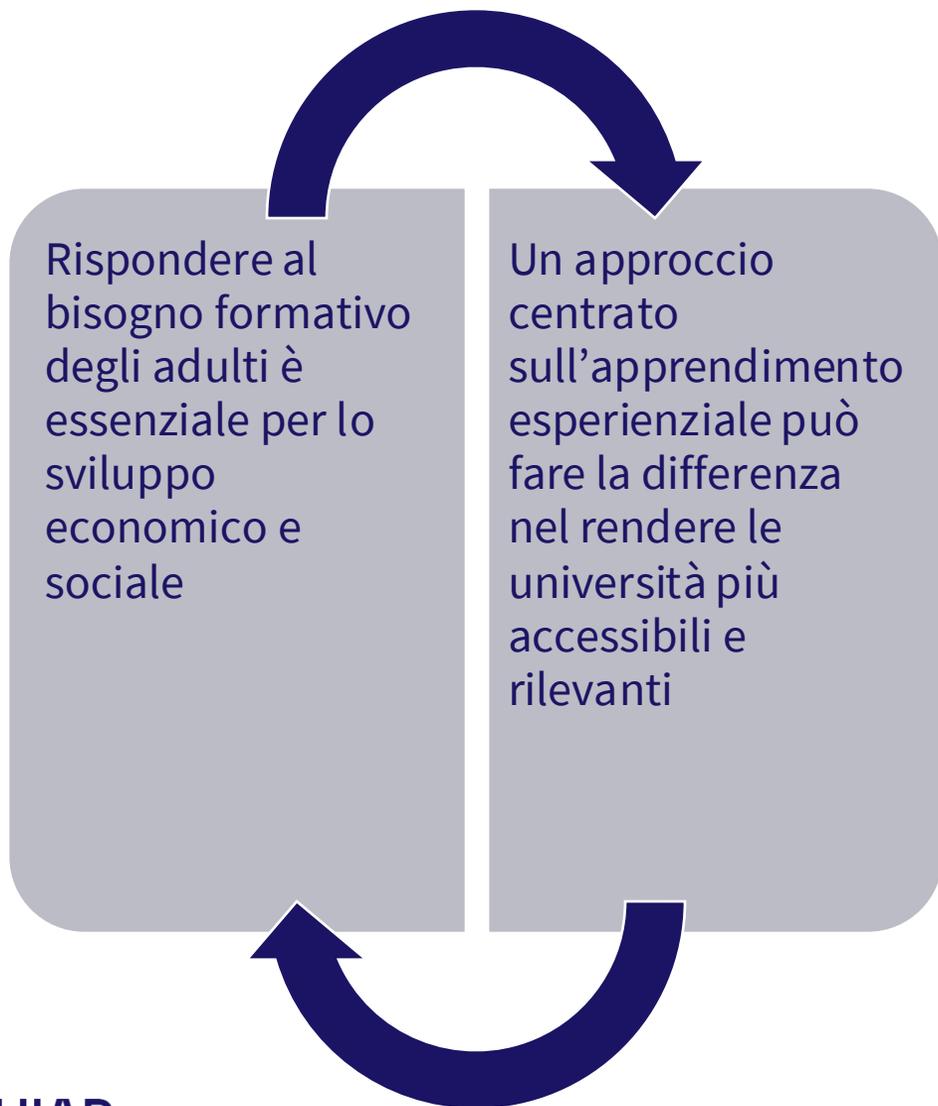
Creazione di linee guida: documenti operativi per facilitare una valutazione uniforme e oggettiva



Sistemi di supporto tecnologico: strumenti digitali per semplificare la raccolta e l'analisi delle evidenze



# Conclusioni



Prossimi passi (per la RUIAP)

Creare linee guida nazionali per sostenere le università e uniformare i processi

Promuovere un dialogo continuo tra università, istituzioni e il mondo del lavoro

**Grazie per  
l'attenzione**

21