



Wellness2: A Step forward in Wellbeing in the field of Adult Education

IO1 Map of Wellbeing in Adult Education

Partner responsabile:
ENOROS Consulting Ltd., Cipro



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 del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Tabella dei contenuti

Il Partenariato Wellness 2	3
Riepilogo generale	5
Introduzione	6
1. Relazione sui risultati del predecessore, il progetto Wellness 1.....	7
1.1 Obiettivi del Wellness 2 e correlazione con gli obiettivi del Wellness 1.....	10
2. Sistemi nazionali di educazione degli adulti dei Paesi partner	14
3. Buone pratiche nei paesi partner	19
3.1 Buone pratiche a Cipro.....	20
3.2 Buone pratiche in Bulgaria.....	23
3.3 Buone pratiche in Estonia	27
3.4 Buone pratiche in Polonia.....	33
3.5 Buone pratiche in Italia	37
4. Mappatura delle buone pratiche	44
5. Legislazione sul benessere dei paesi partner	46

Prefazione

Wellness 2 è un progetto biennale che nasce dalla percezione (acquisita attraverso l'osservazione diretta e la valutazione dell'impatto dei corsi di formazione) che la motivazione dei discenti adulti impegnati in percorsi educativi per adulti, a causa del particolare gruppo target, sia uno degli aspetti chiave del successo di questo particolare settore dell'educazione.

Sulla base dell'analisi condotta, viene sviluppata una "mappa" di tutti gli elementi chiave necessari per definire un ambiente di apprendimento per adulti come "ambiente di apprendimento benefico" (in termini di metodi e approcci di insegnamento, ambiente fisico, organizzazione dei corsi ecc. Questa mappa riassume lo stato dell'arte benefico nell'educazione degli adulti, coprendo una varietà di metodi diversi che combinano elementi delle migliori pratiche nazionali nei paesi coinvolti, i bisogni più comuni dei discenti, dei formatori e del personale amministrativo, gli ostacoli più comuni, le abitudini e i comportamenti di questi gruppi target. La mappa contiene anche uno schema che elenca le caratteristiche chiave per definire un ambiente di apprendimento benefico.

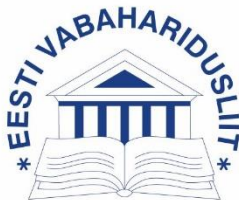
La prima sezione della mappa contiene i risultati del progetto "Wellness 1". Questa sezione della mappa racchiude un'analisi dei risultati e dei prodotti del progetto predecessore "Wellness", al fine di utilizzarli per gli scopi di questo progetto.

La seconda sezione della mappa presenta e analizza le migliori pratiche nazionali come risultato dell'esame della letteratura e dei metodi nei paesi partner. Le informazioni raccolte da tutti i partner mostrano che ci sono molte pratiche diverse che migliorano il benessere nei paesi partner, il che rende ancora più interessante il loro confronto.

La terza sezione si basa sui risultati dei focus group tenuti nella prima fase del progetto con tre diversi gruppi target. La relazione compilata sulle buone pratiche fornisce utili approfondimenti sulle pratiche che sono utilizzate nei cinque paesi come un modo per abbracciare il benessere nell'educazione degli adulti.

Infine, la quarta sezione illustra le raccomandazioni per raggiungere gli scopi del progetto Wellness 2 sulla base dei risultati dei focus group e delle migliori pratiche nazionali, confrontando le metodologie di selezione, presentando le somiglianze e le differenze relative al benessere delle persone in formazione nei paesi partner.

Il Partenariato Wellness 2



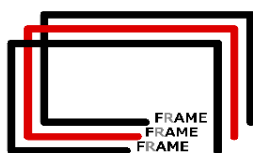
Estonian Non-Formal Adult Education Association (ENAEA) è l'organizzazione ombrello per gli erogatori estoni di educazione non formale e i suoi membri sono 60 organizzazioni (ONG). L'ENAEA è un membro dell'Associazione Europea per l'Educazione degli Adulti e della Rete Europea delle Competenze di Base, e partecipa a progetti nazionali e internazionali. La mission dell'ENAEA è di aumentare la consapevolezza dell'educazione non formale e dell'apprendimento permanente nella società e di sostenere i suoi membri nella creazione dell'ambiente di apprendimento necessario per lo sviluppo della società civile.



European Center for Quality Ltd. (ECQ) è una moderna società di consulenza fondata nel 2001 in Bulgaria. ECQ è specializzata in due sfere, lo sviluppo e la gestione di progetti e lo sviluppo e l'implementazione di standard internazionali per la gestione della qualità. ECQ è un membro di diverse reti e lavora in stretta collaborazione con un certo numero di partner stranieri, tra cui istituzioni educative e università, centri di qualificazione, ecc.



ENOROS Consulting Ltd. è stata fondata nel 2006 e da allora è attiva nel campo del Project Management a Cipro e in Europa, fornendo servizi di consulenza completi al settore pubblico e privato. L'azienda collabora anche con esperti esterni in varie aree tematiche e ha una vasta rete di partner locali nel campo dell'istruzione e della cultura, dei giovani e dell'occupazione, della giustizia e dell'ordine pubblico, dello sviluppo delle risorse umane, della protezione dei cittadini, dell'innovazione sociale e dell'imprenditorialità, ecc.



FRAME è una giovane fondazione che è stata creata in risposta ai cambiamenti osservati nel contesto socio-economico della Polonia e dell'Europa. FRAME apporta nuova qualità e un valore sinergico di implementazione di nuove soluzioni alle sfide osservate. Mira a sviluppare e promuovere la cooperazione internazionale delle comunità locali che sostengono l'istruzione, l'attività professionale e il benessere dei cittadini.



PRISM Impresa Sociale s.r.l. è un'organizzazione senza scopo di lucro

che evoca il cambiamento sociale, culturale ed economico delle persone stesse. PRISM sostiene lo sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio in cui opera. Si pone come agente qualificato

per lo sviluppo in grado di monitorare e dare impulso sul territorio alle politiche di sviluppo promosse da organismi locali e transnazionali, in particolare dall'Unione Europea attraverso i fondi strutturali e i programmi di finanziamento diretto gestiti dalla Commissione Europea o dalle sue agenzie esecutive.



Promimpresa SRL è una società privata che fornisce e

promuove servizi per le imprese. Promimpresa offre formazione ai dipendenti che lavorano per aziende

private o enti locali. La sua offerta formativa è finalizzata all'acquisizione di obiettivi e alla professionalizzazione delle competenze attraverso un metodo didattico specifico. La mission dell'azienda è quella di supportare i propri clienti nel loro percorso di sviluppo, fornendo assistenza qualificata e monitoraggio di tutte le attività. Promimpresa fornisce i suoi servizi a PMI, enti pubblici, aziende manifatturiere e di servizi che operano in vari settori.

Riepilogo generale

L'educazione degli adulti contribuisce allo sviluppo delle competenze di cui i cittadini hanno bisogno nel corso della loro vita. Svolge anche un ruolo importante nello sviluppo della Cittadinanza e della Competenza. Inoltre, aiuta a combattere i problemi che categorie "specifiche" della popolazione affrontano, come l'abbandono scolastico precoce, bassi livelli di competenza in di lettura, scrittura, matematica e nuove tecnologie, gli anziani, le persone con disabilità o le persone a rischio di esclusione sociale a causa della loro non partecipazione all'istruzione. L'educazione degli adulti è anche una parte essenziale della politica educativa della Commissione europea sull'apprendimento permanente, il che crea automaticamente la necessità per i governi dei paesi partecipanti di rispettare e abbracciare questa priorità. È notevole che negli esempi mostrati e ampliati qui sotto, il benessere degli adulti nell'educazione è in modo pratico, descrivendo potenziali esempi che possono produttivamente aumentare l'interesse, evolvere l'attenzione e persuadere la partecipazione di più adulti.

***"L'ISTRUZIONE È IL PASSAPORTO PER IL FUTURO, PERCHÉ IL DOMANI APPARTIENE A
COLORO CHE SI PREPARANO OGGI".***

MALCOLM X



Introduzione

La Mappa benefico nel campo dell'Educazione degli Adulti è una solida ricerca che mira a illustrare una strategia innovativa basata su dati comparativi da parte dello staff del Progetto in ogni organizzazione partner. Ogni partner ha raccolto informazioni rilevanti attraverso la revisione della letteratura, focus group e dall'esame di una varietà di fonti relative al benessere nell'educazione. L'obiettivo di questa strategia è quello di far familiarizzare i partner con la situazione attuale descrivendo fatti, approcci e metodi che abbracciano il benessere educativo nel loro paese nell'educazione degli adulti. Il termine benessere è un costrutto sociale. Riunisce risultati economici, sociali, ambientali, democratici e personali. Quindi, il significato di benessere non è fisso, è un giudizio culturale primario, che fornisce un modo per capire cosa è necessario e come meglio possiamo tutti lavorare insieme per migliorare le nostre vite in un mondo complesso. Può anche includere altre cose, come ad esempio quanto le persone sono soddisfatte della loro vita nel suo complesso, il loro senso di scopo e quanto si sentono in controllo. Questa ricerca comparativa mira ad esplorare il concetto di benessere, in particolare nell'educazione degli adulti. Il benessere in generale è collegato alla soddisfazione sul lavoro e all'apprendimento in modi diversi. La principale fonte di informazioni è il materiale raccolto da fonti accademiche e articoli educativi online. Diversi casi sono stati identificati e confrontati in ogni paese con l'obiettivo di indagare i metodi per incrementare il benessere nell'educazione.

1. Relazione sui risultati del predecessore, il progetto Wellness 1

Il progetto Wellness 1, abbreviazione di "**Skills for True Wellbeing** (acronimo WELLNESS)", è stato realizzato in 24 mesi tra il 01/10/2012 e il 01/10/2014 nell'ambito del programma Grundtvig LLP 2007-2013 e sono stati coinvolti sette partner:

- West university of Timisoara (Romania)
- Akademia humanistyczno-ekonomiczna w Łodzi (Polonia)
- Health Psychology Management Organisation Services (Regno Unito)
- Razvojno izobraževalni centro Novo mesto (Slovenia)
- Promimpresa srl (Italia)
- ShipCon Limassol Ltd. (Cipro)
- FormAzione Co&So Network (Italia)

Immagine 1: logo del progetto Wellness 1



Nel progetto **Wellness 1** la partnership si concentra sul benessere soggettivo, che include principalmente tre componenti fortemente interconnessi tra loro:

1. Emozioni positive
2. Assenza di emozioni negative
3. Senso generale di soddisfazione nella vita

Nella guida del progetto Wellness1 ci sono aree di benessere descritte come: "Il mantenimento e la promozione della salute si ottengono attraverso diverse combinazioni di benessere fisico, mentale e sociale, insieme a volte indicati come il triangolo della salute. La quarta parte è il fattore spirituale".



Immagine 2: Dominio benefico secondo il progetto wellness1

L'attenzione di Wellness 1 si è concentrata sul benessere personale dei discenti adulti e degli educatori adulti. Si può dire che gli obiettivi espliciti del progetto Wellness 1 sono stati raggiunti con successo. La maggior parte degli obiettivi, come diffondere la consapevolezza benefico, potenziare lo staff dell'educazione degli adulti e i discenti, fornire strumenti, aumentare la soddisfazione sul lavoro, l'impegno lavorativo, prevenire la sindrome da burnout, e migliorare l'insegnamento e la capacità di apprendimento dei gruppi target, sono stati raggiunti principalmente attraverso questionari esplorativi, workshop per i professionisti dell'educazione degli adulti e i discenti e il libro guida.

Nella pratica, il progetto Wellness 1 è riuscito a raggiungere i seguenti obiettivi: esaminare i bisogni dei professionisti dell'educazione degli adulti, attraverso l'organizzazione di focus group locali e raccolte di dati, esaminare i bisogni dei discenti adulti attraverso la creazione e la condivisione di questionari, focus group locali e raccolte di dati. Ultimo, ma non meno importante, la creazione di una guida con esercizi per combattere lo stress e comunicare correttamente, raggiungere l'autostima e insegnare efficacemente, nonché sviluppare indicatori misurabili di benessere attraverso metodi di insegnamento efficaci (educatori) e di auto-presentazione (discenti).

È interessante vedere gli ostacoli degli studenti come appare dal progetto Wellness 1 e

confrontarli con la ricerca completata per il progetto Wellness 2. Gli ostacoli più cruciali sono: alto livello di stress, bassa autostima, problemi di motivazione e incapacità di organizzare efficacemente l'apprendimento. Mentre dall'altra parte le loro abilità più forti includono: l'efficace gestione dello stress, l'auto-motivazione, la capacità di gestire le emozioni negative e le abilità socio psicologiche come la comunicazione e l'autostima. Per quanto riguarda i formatori/educatori, essi affrontano un alto livello di stress, l'organizzazione del lavoro e le emozioni negative che li disturbano. Al contrario, altri hanno dichiarato che possono far fronte allo stress in modo efficace, hanno un'alta professionalità, sono in grado di affrontare le emozioni negative e hanno un'alta autostima e capacità di comunicazione avanzate.

Di seguito ci sono alcuni metodi e tecniche che sono stati suggeriti come un modo per migliorare il benessere degli studenti e degli educatori nel progetto:

Come combattere efficacemente lo stress:

- tecniche di respirazione
- tecniche di grounding e di costruzione della consapevolezza
- rompighiaccio per situazioni diverse
- tecniche di visualizzazione (ad es. *"il giardino della vita"*)

Come comunicare correttamente:

- esercizi non verbali
- tecniche di ascolto attivo
- assertività

Come raggiungere una maggiore autostima:

- esercizi di auto-scoperta
- tecniche per creare uno stato di fiducia

Come insegnare efficacemente:

- metodi per migliorare la creatività (cioè mind mapping, brainstorming, metodi di apprendimento attivo, ecc.)

Le prossime tabelle dimostrano i principali risultati del progetto Wellness 1 per gli ostacoli e le competenze contraddittorie delle due categorie dei gruppi target.

LEARNERS

OBSTACLES	SKILLS
High level of stress	Effective coping with stress
Low self - esteem	Self-motivating
Problems with motivating	Ability to deal with negative emotions
Inability to organize learning effectively	Socio-psychological skills (Communication; self-esteem)

EDUCATORS

OBSTACLES	SKILLS
High level of stress	Effective coping with stress
Factors related to organisation of work	Professional skills (motivation; teaching techniques)
Disturbing emotions	Ability to deal with negative emotions
	Socio-psychological skills (Communication; self-esteem)

1.1 Obiettivi del Wellness 2 e correlazione con gli obiettivi del Wellness 1

Gli strumenti formativi sviluppati nell'ambito del progetto Wellness saranno il punto di partenza di tutte le attività "pilota" del progetto Wellness2. Gli strumenti di formazione già testati durante il progetto precedente, saranno analizzati e aggiornati, in particolare il focus dell'analisi sarà sul loro ruolo sul miglioramento dell'ambiente di apprendimento in termini di qualità e impatto dei corsi di formazione.

Per essere più precisi, questo progetto aggiunge ai risultati di Wellness, come elementi innovativi, la ricerca e l'identificazione degli aspetti chiave (non solo legati agli approcci formativi) che assicurano la qualità di un ambiente di apprendimento in termini di benessere di tutti gli attori coinvolti (soprattutto, formatori e tirocinanti) e la certificazione e validazione degli aspetti sopra menzionati (attraverso l'EQF).

Il progetto Wellness 2 ha obiettivi specifici, al fine di continuare le operazioni per il miglioramento del livello di benessere dei discenti adulti, dei formatori e del personale amministrativo come:

equipaggiare e sostenere i formatori/il personale amministrativo con soft skills e competenze di vita e nuovi strumenti;

- per testare metodi di apprendimento innovativi. L'obiettivo principale di questa attività di formazione pilota è quello di facilitare i formatori/operatori a migliorare le loro competenze e migliorare le loro prestazioni come formatori e la loro capacità di coinvolgere e addestrare i discenti adulti in attività di formazione al fine di favorire il miglioramento delle loro competenze così come l'acquisizione di un lavoro;
- utilizzare metodologie che migliorano il benessere della comunità di apprendimento (discenti e formatori e personale del fornitore di formazione), al fine di aumentare la loro capacità di risolvere i problemi, le prestazioni lavorative e soprattutto la soddisfazione sul lavoro;
- sviluppare e convalidare un "ambiente di apprendimento benefico" nel personale adulto e nei discenti, per garantire un ambiente di insegnamento e di apprendimento efficace;
- creare un protocollo contenente le procedure per la certificazione delle competenze (nel quadro dell'EQF) dei formatori relative alla creazione di un ambiente di apprendimento benefico per gli studenti adulti

Per cominciare, la progettazione di nuovi strumenti e metodologie è un processo iniziato nel Wellness 1 ma che deve essere continuato nel Wellness 2. La ragione per farlo è che gli strumenti e le metodologie sono stati sviluppati sei anni fa e da partner in diverse parti d'Europa. Potenzialmente, l'arricchimento della conoscenza nel campo aiuterà ad aggiungere altri punti di vista e altri tipi di strategie. Il **secondo** obiettivo che il progetto vuole affrontare è la creazione di un ambiente di apprendimento benefico per tutti. In Wellness 1 le tecniche miravano a migliorare "se stessi", il che significa che sono stati presentati diversi metodi per la persona per sentirsi meglio, per esempio, come usare una tecnica per ridurre lo stress o l'ansia. In questo progetto c'è uno spostamento del focus poiché l'attenzione è posta su come potrei migliorare non solo il mio benessere personale ma anche il benessere delle persone intorno a me, sia che si tratti di qualcuno della mia squadra o dei miei compagni di classe, o dei miei studenti se sono l'insegnante. Questo è un processo che è iniziato nel Wellness 1 e che dovrebbe continuare nel Wellness 2.

Per quanto riguarda il coinvolgimento dell'ente di formazione in termini di miglioramento del benessere ambientale è un obiettivo completamente nuovo che non è stato esaminato nel precedente studio di caso (per esempio, la responsabilità di fornire gli aspetti organizzativi adeguati come strutture fisiche, materiali, organizzazione, ecc.)

Inoltre, **Wellness 2** mira a testare l'ambiente di apprendimento "ideale" in condizioni normali e in un ambiente reale, cosa che non è avvenuta praticamente nel progetto precedente ed è un altro obiettivo completamente nuovo. Ultimo ma non meno importante, l'obiettivo finale di Wellness 2 è quello di creare un protocollo con procedure per certificare le competenze (nel quadro EQF) dei formatori che sono in grado di creare e mantenere questo ambiente di apprendimento benefico che è di nuovo un obiettivo completamente nuovo e un processo che è relativamente nuovo per il partenariato. **Wellness 2** presta anche attenzione ad un terzo gruppo target che è il personale amministrativo. Il coinvolgimento del personale amministrativo nell'educazione degli adulti aggiunge valore a questo progetto in quanto l'unico modo per stabilire il benessere e i professionisti. Il progetto **Wellness 2** come elemento aggiuntivo include il benessere degli organizzatori.

WELLNESS 1	WELLNESS 2
Concentrarsi soprattutto su allievi e formatori	Focus su allievi, formatori e personale
Necessità di strumenti per l'autogestione/self-wellness	Necessità di strumenti per il benessere reciproco
Concentrarsi sul benessere soggettivo, cioè identificare e sviluppare nei gruppi target le abilità pratiche che aiutano a migliorare e sostenere il proprio benessere	Concentrarsi sul benessere oggettivo, cioè identificare e sviluppare nei gruppi target le competenze pratiche che garantiscono un ambiente di benessere grazie allo schema di validazione esterna per un ambiente di benessere oggettivo
Confronto dei dati di 6 paesi diversi	Confronto dei dati di 4 paesi diversi (2 paesi in più WELLNESS1: Bulgaria ed Estonia)
Metodologie e strumenti sviluppati nel 2012	Metodologie e strumenti sviluppati dopo il 2019 (fattore tempo)
Sostenere gli adulti nello	Sostenere gli adulti nello sviluppo

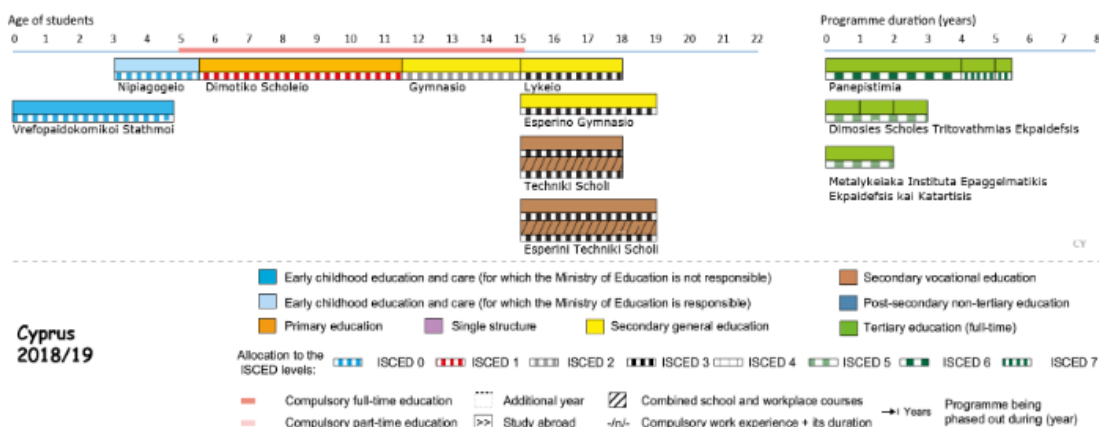
sviluppo personale continuo fornendo loro competenze per il benessere ed elevando il loro ottimismo, la soddisfazione della vita, la fiducia e il senso di realizzazione attraverso l'intero arco della vita	personale continuo fornendo loro competenze per il benessere ed elevando il loro ottimismo, la soddisfazione della vita, la fiducia e il senso di realizzazione attraverso l'intero arco della vita con strumenti nuovi ed extra
la dimensione benefico è analizzata e giustificata da una prospettiva fisica, psicologica, sociale e spirituale (immagine: dominio benefico secondo il progetto wellness 1)	Il termine benessere è stato sviluppato e approfondito nel corso degli anni e nel benessere 2 sono considerate dimensioni che nel progetto precedente non sono state analizzate

2. Sistemi nazionali di educazione degli adulti dei Paesi partner

In questa sezione della mappa, un riassunto dei sistemi educativi nazionali nel paese del partner ha lo scopo di far luce sulla comprensione della struttura organizzativa. L'educazione degli adulti è strutturata in modo diverso in ogni paese. Le seguenti descrizioni sono tratte dalla pagina web di Eurydice.¹ Per cominciare, l'educazione degli adulti a **Cipro** è di responsabilità del Ministero dell'Educazione e della Cultura e del Ministero del Lavoro, del Welfare e dell'Assicurazione Sociale. Viene offerta sotto forma di educazione formale, educazione non formale e formazione professionale, sia in istituzioni pubbliche, sia da organizzazioni semi-governative o private. L'educazione degli adulti offerta nelle istituzioni pubbliche è in gran parte gratuita. Tuttavia, un gran numero di corsi di formazione, per lo più offerti da organizzazioni private o semi-governative, sono a pagamento.

2

Structure of the National Education System



Source: Eurydice 2018/19

Immagine 3: Struttura del sistema educativo nazionale (Cipro)

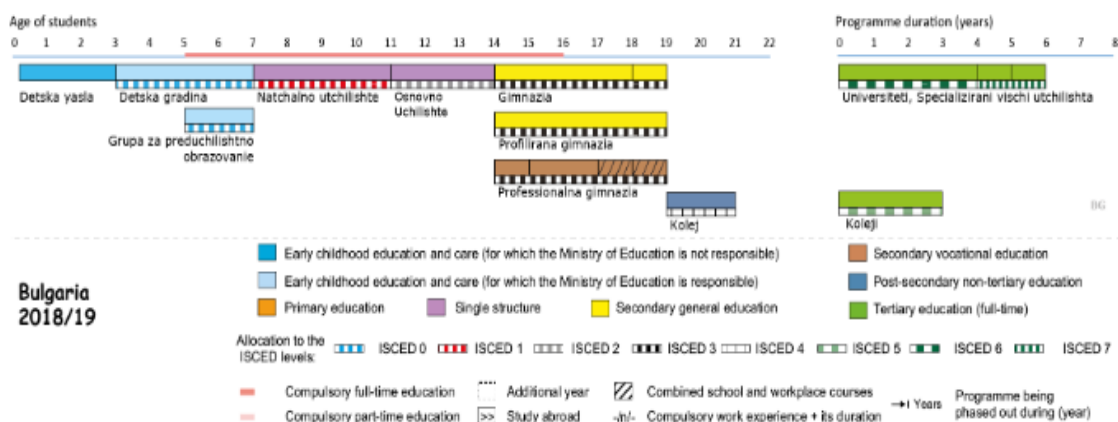
¹ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en

² https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/cyprus_en

In **Bulgaria**, l'educazione degli adulti è una priorità e assume molte forme, che vanno dall'apprendimento formale in classe all'auto-diretto e all'e-learning. Le autorità locali sono responsabili della definizione delle politiche di educazione degli adulti per le loro rispettive regioni. L'educazione degli adulti è più spesso fornita da centri di formazione professionale autorizzati, così come dai sindacati.

3

Structure of the National Education System



Source: Eurydice 2018/19

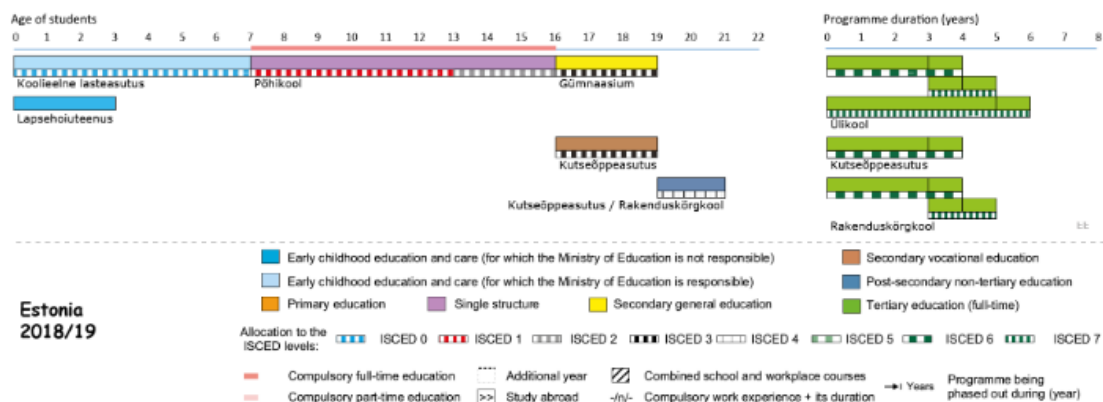
Immagine 3: Struttura del sistema educativo nazionale (Bulgaria)

³ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/bulgaria_en

In **Estonia** l'educazione degli adulti si divide in educazione formale, formazione informale legata al lavoro e riqualificazione e educazione popolare degli adulti. Sono state create opportunità di studio flessibili per gli studenti adulti: apprendimento a distanza e corsi serali, studio esterno e part-time, così come la partecipazione a vari corsi. Oltre all'istruzione formale, le istituzioni di istruzione professionale e di istruzione superiore offrono sempre più corsi di formazione continua e corsi di riqualificazione. I corsi sono forniti anche da molti centri di educazione non formale e da aziende private.

4

Structure of the National Education System



Source: Eurydice 2018/19

Immagine 5: Struttura del sistema educativo nazionale (Estonia)

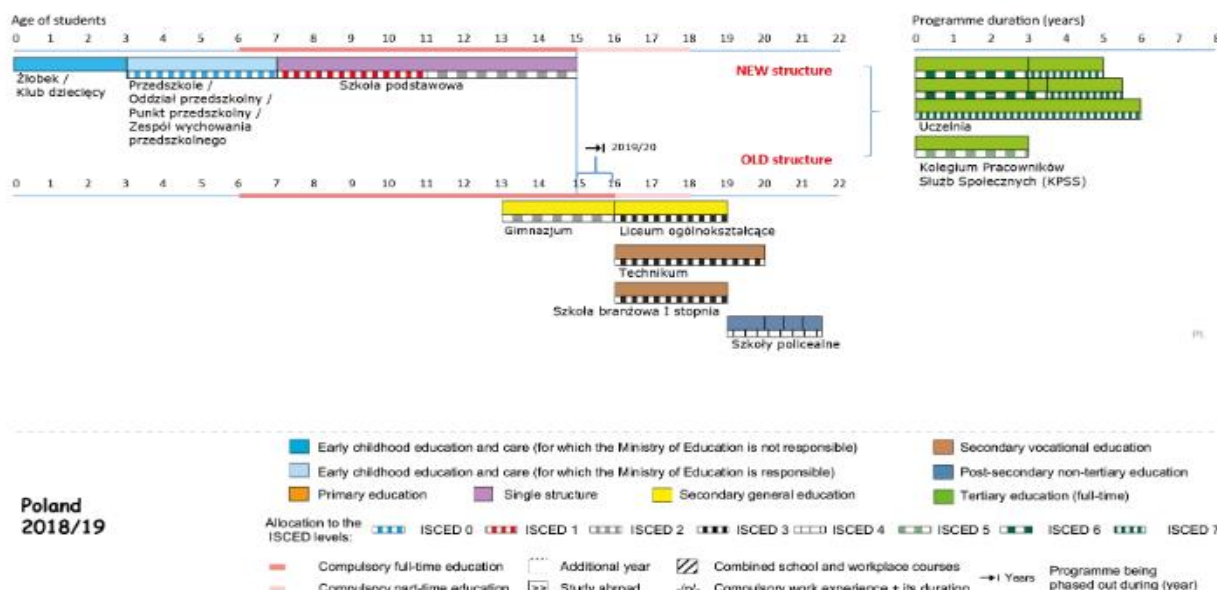
⁴ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia_en

Per quanto riguarda il sistema di educazione degli adulti in **Polonia**, è aperto agli adulti che desiderano completare l'istruzione scolastica a livello primario e secondario o acquisire nuove qualifiche professionali e competenze per motivi professionali o personali.

È organizzato, in ambienti scolastici e non, per:

- Istituzioni di educazione continua
- istituti di formazione pratica
- centri di formazione in servizio
- HEIs come programmi post-laurea non di laurea.

5 Structure of the National Education System

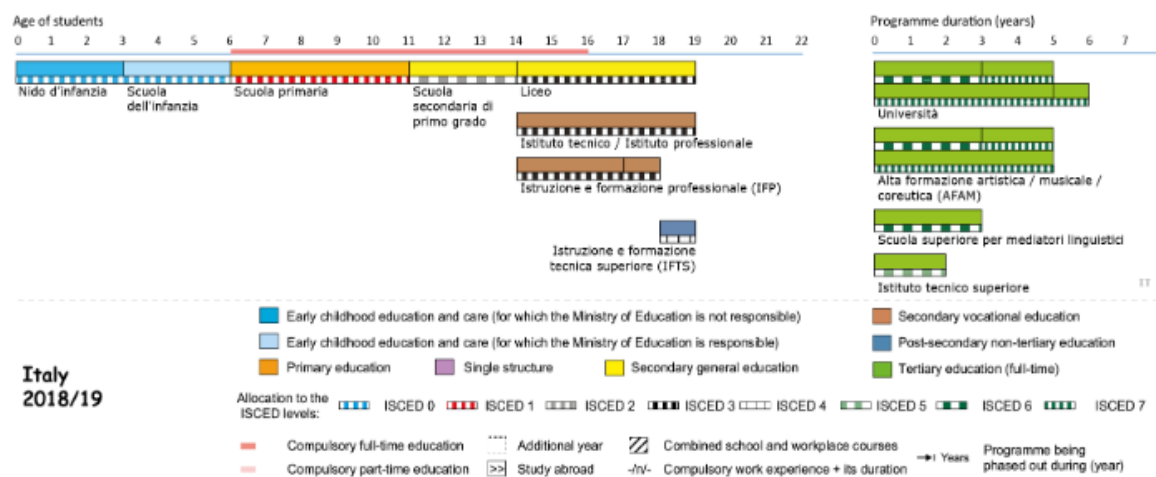


Source: Eurvdice 2018/19

⁵ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/poland_en

In **Italia**, tuttavia, l'educazione degli adulti comprende tutte le attività finalizzate all'arricchimento culturale, alla riqualificazione e alla mobilità professionale degli adulti. All'interno del termine più ampio "educazione degli adulti", il dominio "educazione scolastica per adulti" (*istruzione degli adulti*) si riferisce solo alle attività educative finalizzate all'acquisizione di un titolo di studio, nonché ai corsi di alfabetizzazione e di lingua italiana. L'educazione degli adulti è fornita dai *Centri provinciali per l'istruzione degli adulti* (CPIA) e dalle scuole secondarie superiori.

6 Structure of the national education system



Source: Eurydice 2018/19

Immagine 7: Struttura del sistema educativo nazionale (Italia)

⁶ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy_en

3. Buone pratiche nei paesi partner

Il consorzio Wellness ha finalizzato un Report Nazionale sulle Buone Pratiche in cui ha analizzato tre *best practices* per organizzazione al fine di scoprire di più sulle politiche e le pratiche di educazione degli adulti. Ogni paese, sulla base dei suoi risultati, ha identificato diverse categorie che rientrano nel contesto dell'educazione degli adulti e benefico. Ci sono diversi approcci di benessere nell'educazione degli adulti nei cinque paesi, ma non ci sono regolamenti mirati su questo. Come appare dal confronto, i sistemi legali sono "limitati" ai mezzi formali di insegnamento e apprendimento. Eppure, la necessità di stabilire il benessere nell'ambiente educativo degli adulti è ancora in crescita. Il sostegno da parte del governo nel quadro di progetti nazionali e finanziati dall'UE è importante per la promozione dell'apprendimento continuo e la partecipazione all'educazione degli adulti. Di conseguenza, si può dire che l'elemento di successo nell'educazione degli adulti è una combinazione tra le ultime conquiste nel campo della scienza e benefico.

Il processo di raccolta dei dati da parte di tutti i partner è avvenuto secondo un processo standardizzato. I partner hanno ricercato accuratamente il materiale disponibile sull'educazione degli adulti e hanno raccolto i dati. Tutti i dati rilevanti sono stati raccolti e filtrati al fine di ottenere i risultati più accurati che avrebbero aiutato nell'implementazione della Mappa. Lo svolgimento di questo lavoro accademico si basa principalmente su articoli scientifici. Al fine di raccogliere le migliori pratiche, i partner hanno cercato informazioni e recuperato dati da studi e ricerche pubblicate di recente. Sulla base della bibliografia che i partner hanno utilizzato, la loro ricerca ha incluso riviste scientifiche e archivi di riviste, strategie nazionali, piani d'azione, dissertazioni, pubblicazioni di ricerca, materiale fotografico, discipline scientifiche. I partner durante questo processo, hanno affermato di utilizzare le statistiche ufficiali (si riferiscono all'informazione pubblica che è prodotta a beneficio della società ed è finanziata dal bilancio statale nell'ambito del programma statistico ufficiale o dell'Unione Europea). I rapporti nazionali si basano anche sull'analisi delle informazioni raccolte attraverso la ricerca a tavolino di diverse fonti tra cui: Ministeri dell'istruzione, Agenzie nazionali per l'istruzione e la formazione professionale, Ministeri del lavoro, Agenzie per l'occupazione, e altri progetti europei e nazionali. È stato interessante che nessun problema specifico è stato incontrato durante questo processo.

Le statistiche ufficiali sono conformi alle classificazioni e alle metodologie internazionali e soddisfano i principi di imparzialità, affidabilità, pertinenza, efficacia dei costi, riservatezza e chiarezza. Inoltre, come elemento aggiuntivo per la ricerca sull'educazione degli adulti in Europa sono state usate piattaforme e materiale fornito dall'Unione Europea. Internet in continua evoluzione è lo strumento giusto per trovare

le risorse giuste che hanno aiutato i partner a comporre il loro lavoro. Un gran numero di documenti è stato esaminato simultaneamente sulla base di una metodologia comune. Tali indagini permettono di scoprire tendenze e sviluppi comuni nella vita delle persone e di determinare le idiosincrasie dei paesi europei, confrontando e classificando i paesi.

3.1 Buone pratiche a Cipro

Sulla base della ricerca effettuata a Cipro, Enoros Consulting Ltd ha raccolto tre buone pratiche utilizzate nell'educazione degli adulti. Il governo ha istituito centri di formazione nazionale per adulti, e ha creato piani aziendali di base attraverso il Dipartimento delle Risorse Umane per i discenti adulti. Inoltre, vale la pena menzionare l'adozione di un contratto che assicura il mantenimento di un ambiente benefico seguendo regole generalmente concordate tra i formatori dei discenti e lo staff nell'educazione degli adulti. In questo modo possono garantire il raggiungimento dell'uguaglianza, del consenso sociale e della cittadinanza attiva.

A. Il contratto come approccio tecnico educativo per l'apprendimento degli adulti

Il Ministero cipriota dell'Educazione e della Cultura ha trovato alcune tecniche per aumentare l'interesse e il coinvolgimento dei discenti adulti, in cui la chiave del successo in questo campo, sta nell'attivare il cognitivo del discente che in realtà significa risvegliare i meccanismi della persona attraverso la sua spinta interna all'apprendimento.

Risultati principali

L'enfasi è posta principalmente sulla visione personale del discente adulto. Il discente dovrebbe credere di essere in un posto dove sia l'istruttore che l'intera squadra lo rispettano. Inoltre, un altro suggerimento significativo è quello di far sentire l'allievo come se fosse un membro attivo della squadra il cui successo si basa sul suo proprio contributo. Come un modo per rendere il discente più concentrato sull'apprendimento e impegnato in esso, la creazione di un "contratto", che sarà co-deciso tra tutti i membri della squadra. Questo contratto deve essere riconciliato per ricevere il rispetto richiesto e potrebbe includere:

- Ascoltare attentamente il punto di vista / prospettiva degli altri.
- Mantenere la riservatezza rispetto alle informazioni personali condivise dalle persone del gruppo.
- Evitare di fare generalizzazioni su gruppi specifici di persone.
- Condividere il tempo di parola con gli altri.

- Concentrarsi sul proprio apprendimento.
- Fate sapere alla squadra se siamo assenti.

Sommario

Questo esempio di buona pratica a Cipro potrebbe essere facilmente riformato e potenzialmente integrare i risultati del progetto Wellness 2. La creazione di qualcosa di simile o di un "contratto" che combina componenti per studenti, formatori e personale potrebbe essere un valore aggiunto nel progetto.

B. Centri nazionali di formazione per adulti

I centri di formazione a Cipro hanno iniziato ad operare nel 1960. Offrono opportunità di formazione a migliaia di persone dai 15 anni in su. Offrono circa 70 temi diversi ogni anno e sono stati acclamati come un degno programma d'istruzione per adulti, e un gran numero, oltre 20.000 all'anno, sono massicciamente coinvolti in esso, fornendo opportunità di formazione a migliaia di persone dai 15 anni in su. Offrono circa 70 temi diversi ogni anno e sono stati acclamati come un degno programma d'istruzione per adulti, e un gran numero, più di 20.000 all'anno, ne sono massicciamente coinvolti.

Risultati principali

Allo stesso tempo, i Centri di Formazione organizzano, ogni anno, gratuitamente, in Istituzioni, Case per Adulti, Centri di Cura per Anziani, ecc., gruppi speciali in cui persone handicappate, disabili, intrappolate, condannate, malate di mente studiano e ampliano le loro conoscenze. Offrono lezioni gratuite di lingua greca a bambini ciprioti e turco-ciprioti rimpatriati, così come lezioni gratuite di lingua turca a greco-ciprioti. ecc. Offrono anche lezioni gratuite di lingua greca a bambini ciprioti rimpatriati e rimpatriati e a turco-ciprioti, così come lezioni gratuite di lingua turca a greco-ciprioti. I centri per l'educazione degli adulti offrono anche una varietà di corsi interdisciplinari che si concentrano principalmente sull'insegnamento di lingue straniere, arti e mestieri, programmi culturali, salute e altre questioni di interesse generale, così come sull'insegnamento di abilità professionali e di mestiere.

Sommario

Lo scopo generale dei Centri di Formazione è lo sviluppo completo della personalità di ogni persona e il progresso sociale, economico e culturale dei cittadini e della società in generale. I Centri di Formazione per Adulti sono stati riconosciuti dai cittadini della Repubblica di Cipro come il più importante programma di educazione generale degli adulti con la fornitura di una varietà di corsi di qualità.

C. Business Plan degli imprenditori da parte dell'Autorità per lo sviluppo delle risorse umane di Cipro

L'Autorità per lo sviluppo delle risorse umane di Cipro (HRDA) mira a migliorare le risorse umane a Cipro, migliorando la produttività e aumentando la competitività delle imprese attraverso il miglioramento della sua garanzia di qualità ed efficienza. HRDA organizza diversi corsi di formazione e sviluppa sistemi che coinvolgono la cooperazione con le imprese per formare disoccupati o giovani laureati. Sviluppare, la creatività e l'innovazione degli adulti e i loro ambienti di apprendimento. Programmi simili possono essere applicati in molti paesi e questa pratica può aggiungere valore ai suggerimenti del progetto Wellness 2.

Sommario

L'HRDA a Cipro promuove programmi con lo scopo di reclutare adulti nel mondo degli affari attraverso il reclutamento e la formazione. Come parte di questi programmi, i laureati disoccupati delle università o delle scuole superiori/tecniche collaborano con il personale manageriale. Questi programmi includono una formazione teorica e pratica e i curricula del programma coinvolgono competenze relative alla tecnologia dell'informazione. Le nuove opportunità di formazione HRDA a Cipro hanno dato l'opportunità a 48.400 dipendenti e adulti disoccupati di migliorare le loro competenze con 15,2 milioni di euro di spese da calcolare entro il primo semestre del 2020. L'HRDA paga l'80% delle spese totali per i partecipanti delle piccole imprese, il 70% per i partecipanti delle PMI (piccole e medie imprese) e il 60% delle spese totali per le aziende più grandi;

Sommario

Questa opportunità di lavoro aumenta il benessere degli adulti poiché le aziende che integrano queste persone sono certificate e acknowledged che soddisfano i criteri necessari e raggiungono gli standard.

3.2 Buone pratiche in Bulgaria

Il rapporto nazionale delle buone pratiche di benessere nel campo dell'educazione degli adulti in **Bulgaria** mostra quattro diversi esempi per sostenere l'educazione degli adulti e il concetto di benessere in questo campo. La prima buona pratica mostra come una persona che ha seguito la sua passione ha potuto creare un'opportunità di formazione per adulti tenendo conto dei loro bisogni e limiti e stabilendo un ambiente di apprendimento positivo. La seconda buona pratica illustra come lo sviluppo delle soft skills dei discenti adulti sia importante per avere un impatto positivo sui diversi aspetti del loro benessere. La terza buona pratica, che è in dettaglio ampliata in questo rapporto, introduce un modello innovativo e moderno di successo per l'istruzione degli specialisti di programmazione, che combina gli ultimi sviluppi nel campo dell'IT con un ambiente di benessere creativo e stimolante. La quarta pratica presenta misure stimolanti prese dal governo bulgaro con il sostegno finanziario dell'UE per promuovere la partecipazione all'educazione degli adulti nel paese, perché la Bulgaria è in uno degli ultimi posti in UE secondo questo criterio.

A. Laboratorio DynamiX

DynamiX Lab è un'agenzia di formazione focalizzata sulla progettazione e l'erogazione di corsi di formazione, che favoriscono trasformazioni positive a livello personale, di squadra e organizzativo e portano a sbloccare le potenzialità nascoste e a raggiungere la versione migliore degli allievi adulti e delle organizzazioni per cui lavorano. DynamiX Lab è riconosciuto e raccomandato da molte aziende nazionali e internazionali per la sua formazione su misura & programmi di team-building che migliorano la motivazione e la performance dei loro dipendenti e il clima nelle loro organizzazioni.

Risultati principali

Nella sua pratica, l'agenzia segue un approccio interdisciplinare che comprende gli ultimi sviluppi nella pratica aziendale, così come nel mondo scientifico e accademico, dove l'obiettivo è trovare la soluzione giusta e non quella facile. Il modello di formazione di Dynamix Lab è interattivo e basato sul coinvolgimento e l'impegno del pubblico nel processo, in opposizione al consumo inerte di informazioni. Così, attraverso metodi di "apprendimento esperienziale", i partecipanti diventano un elemento attivo e dinamico del processo, al contrario degli spettatori passivi di una lezione. Questo approccio assicura risultati a lungo termine e sostenibili e crea un ambiente di apprendimento stimolante e di benessere.

Sommario

Il modello di formazione e l'approccio di DynamiX Lab nello sviluppo delle soft skills hanno contribuito al raggiungimento di diversi aspetti benefico come effetto della loro implementazione:

- impatto positivo sulle organizzazioni (occupazionali);
- relazioni positive con i colleghi (sociali);
- riduzione del livello di stress (fisico);
- miglioramento del clima emotivo (ambientale);
- una maggiore motivazione e iniziativa sul posto di lavoro che potrebbe portare a una migliore situazione finanziaria (finanziaria);
- apertura mentale a nuove idee ed esperienze (intellettuale);
- migliorando il dialogo interiore nel processo di sbloccare e attingere a quelli nascosti potenziali (spirituali)
- migliore comprensione e capacità di affrontare le emozioni sul posto di lavoro (emotivo).

B. Università del software

La Software University è stata fondata con l'idea di un centro educativo innovativo e moderno che crea professionisti nel mondo della programmazione. I corsi di programmazione, i progetti di gruppo, l'esperienza pratica e la conoscenza approfondita delle tecnologie più popolari rendono gli studenti pronti a iniziare le loro carriere come ingegneri del software di successo. Per i fondatori dell'Università, fornire un'educazione software di qualità che sia di reale valore per le persone è il loro contributo alla realizzazione di un sogno - Bulgaria - Silicon Valley d'Europa! Questa pratica è scelta per la sua alta popolarità nel paese e il riconoscimento con molti premi per i loro risultati.

Risultati principali

Il complesso dei fattori che formano il modello educativo di successo della Software University ad alto valore aggiunto per la creazione di un ambiente creativo e di benessere potrebbe essere riassunto come segue:

- Corso di programmazione gratuito per principianti che ha lo scopo di trovare la tua passione per la programmazione e decidere se è per te e vale la pena di iniziare la formazione in SoftUni.

- Moderna formazione pratica in presenza e in forma online secondo un curriculum accuratamente progettato con il coinvolgimento diretto delle aziende IT.
- La formazione pratica è combinata con vari esercizi di laboratorio e progetti pratici individuali e di gruppo attraverso i quali gli studenti acquisiscono competenze sia tecniche che personali che applicheranno nel loro futuro lavoro come specialisti.
- Coinvolgimento attivo dei discenti adulti nell'intero processo di apprendimento - Gli studenti hanno l'opportunità di ricevere stage e borse di studio dalla Software University e dalle aziende. I tirocinanti e i borsisti della Software University hanno l'opportunità di partecipare direttamente allo sviluppo dell'intero processo di apprendimento, attingendo all'esperienza diretta dei loro professori.
- Applicare l'approccio "learning by doing" che permette di applicare rapidamente e con successo quanto appreso.
- Assistenza alla carriera - La Software University lavora direttamente con più di 70 aziende leader nell'industria del software, aiutando i loro studenti a diventare ingegneri del software di successo. Già durante i loro studi, gli studenti che hanno mostrato risultati eccellenti ricevono raccomandazioni dirette dal Career Center della Software University per iniziare un lavoro, a seconda delle loro preferenze e obiettivi.
- Personale docente - L'alta qualità della formazione alla Software University è garantita da un corpo docente composto da alcuni dei migliori professionisti e formatori dell'industria del software del paese.

Sommario

L'efficacia del modello di formazione stabilito dalla Software University è provata dal fatto che il 97% dei laureati inizia a lavorare nel settore IT. La chiave del loro successo è la combinazione degli ultimi sviluppi nel campo della scienza informatica e del business con un ambiente di benessere creativo, solidale e stimolante.

C. Voucher per il progetto dei lavoratori dipendenti

Il progetto "Voucher per lavoratori dipendenti" è cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo dell'Unione Europea attraverso il Programma Operativo "Sviluppo delle Risorse Umane" 2014-2020. L'operazione consente ai dipendenti di acquisire nuove o ampliare le loro conoscenze e competenze acquisendo

qualifiche professionali e competenze chiave in linea con le attuali esigenze aziendali. Il progetto è gestito dall'Agenzia per l'occupazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in Bulgaria ed è una continuazione degli schemi "I can more" e "I can" attuati nel periodo precedente del programma operativo "Sviluppo delle risorse umane" 2007-2013. Il progetto è stato scelto a causa dell'alto interesse da parte dei beneficiari finali e come buon esempio per il sostegno e gli sforzi continui per la promozione della partecipazione all'apprendimento permanente nel paese.

Risultati principali

L'opportunità di beneficiare del progetto hanno tutte le persone impiegate con un contratto permanente in imprese al di fuori dell'amministrazione statale e che hanno un livello di istruzione secondaria o inferiore. Nel secondo bando del progetto, i dipendenti di età superiore ai 54 anni con istruzione superiore hanno anche la possibilità di beneficiarne.

Coloro che desiderano partecipare al progetto hanno la possibilità di seguire una formazione professionale in presenza e/o una formazione per l'acquisizione di competenze chiave con voucher in conformità al decreto del Consiglio dei Ministri n. 280/2015. La formazione delle competenze chiave può essere la comunicazione in lingue straniere - KC 2 o la competenza digitale - KC 4. La procedura di applicazione è elettronica / o in forma cartacea presso tutti gli uffici del lavoro del paese.

A differenza dei precedenti schemi "I can" e "I can more" dove la sovvenzione è del 100%, nel progetto attuale i tirocinanti devono cofinanziare da soli il 15% del valore del voucher (nel primo bando) e il 50% (nel secondo). Questo porta ad un maggiore impegno da parte degli individui per quanto riguarda la qualità della formazione e crea i presupposti per una responsabilità condivisa tra loro e l'istituzione di formazione per ottenere risultati migliori. L'investimento proprio dei dipendenti è previsto come un modo per aumentare la loro motivazione a completare con successo il corso. La sovvenzione del progetto è dell'85% e del 50% del valore del voucher rispettivamente per il primo e per il secondo bando.

Una volta approvato per la formazione e ricevuto un voucher, i dipendenti sono liberi di scegliere da una lista di fornitori di formazione professionale autorizzati approvati dall'Agenzia per l'occupazione.

Sommario

Il progetto attuale è un buon esempio di come lo stato attraverso le opportunità di finanziamento UE esistenti promuove l'apprendimento permanente della popolazione adulta occupata. Presenta anche un modello di cooperazione di successo tra diverse parti interessate - stato, istituzioni di formazione,

imprese, dipendenti. Per il periodo della sua attuazione (2017-2019), 27 105 persone occupate hanno ricevuto voucher per migliorare le loro competenze professionali e chiave.

3.3 Buone pratiche in Estonia

Il rapporto nazionale **estone** sulle buone pratiche di benessere nel campo dell'educazione degli adulti presenta tre progetti in diverse aree. Il primo esempio è il manuale "Handmade Wellbeing". Questo progetto mirava a migliorare ed espandere le competenze professionali dei professionisti delle arti e dei mestieri per condurre attività artigianali. Il secondo esempio è il progetto B-inclusive. L'obiettivo era di assicurare che tutti i tipi di educazione degli adulti fossero accessibili a tutte le persone con disabilità. Come terzo esempio è stata scelta la tesi di master di un ricercatore che delinea

le caratteristiche dei futuri posti di lavoro che sono considerate motivanti.

A. La creazione di uno strumento personalizzato di auto-realizzazione, cioè un modello di felicità lavorativa per sostenere gli individui nel loro percorso di carriera e aiutare le organizzazioni a crescere.

Il terzo caso è una tesi di master molto interessante "La creazione di uno strumento personalizzato di auto-realizzazione, cioè un modello di felicità lavorativa per sostenere gli individui nel loro percorso di carriera e aiutare le organizzazioni a crescere" di Tiina Saar-Veelmaa, che è una nota specialista estone sulla felicità lavorativa. Il benessere sul lavoro è un campo che riguarda quasi tutti, ogni giorno. Questo caso è stato scelto perché si concentra sull'ambiente di lavoro e su come il benessere può essere garantito a livello organizzativo.

Risultati principali

Il concetto dello strumento di autorealizzazione (il modello di felicità lavorativa) è basato su approcci scientifici e teorie di felicità lavorativa precedentemente ricercati, sulle richieste mutevoli del mercato del lavoro e sulle aspettative delle persone sulla propria autorealizzazione professionale. La sezione empirica della dissertazione si è basata su 259 studi di casi di clienti di consulenza di carriera che descrivono le loro aspettative di lavori che li renderebbero felici e che offrirebbero l'autorealizzazione. Le ipotesi della ricerca attuale erano:

- I dipendenti sono disposti a contribuire di più e a investire una percentuale più alta delle loro conoscenze ed esperienze nell'impresa per cui lavorano rispetto a quanto permettono le strutture attuali;
- Gli impiegati del back office non sono soddisfatti della loro situazione lavorativa attuale, si aspettano di intraprendere ruoli lavorativi che contengano un significato più grande, risultati

visibili e un senso di essere utili;

- Le caratteristiche dei futuri posti di lavoro considerati motivanti sono state elaborate utilizzando lo strumento di auto-realizzazione, cioè la **formula della felicità lavorativa** e possono essere descritte come segue:

Le persone desiderano lavorare per imprese che sono disposte a fornire ruoli lavorativi in cui si può sperimentare la sensazione di essere utili agli altri (il bisogno di riconoscimento) e che hanno un potenziale di miglioramento della qualità della loro vita, soprattutto per le nuove generazioni è importante:

- a) cambiare il mondo e uno stile di vita verde (**componente cuore**);
- b) le persone preferiscono vedere risultati duraturi, genuini e tangibili delle loro azioni, un senso di realizzazione (**componente mammut**);
- c) le persone si aspettano di soddisfare i loro bisogni personali sul posto di lavoro, la flessibilità è importante, il dipendente vuole che il datore di lavoro consideri la sua privacy e i suoi hobby (**componente del sé**).

La mancanza di felicità lavorativa porta al burnout e al crollo della carriera. La cultura del lavoro della nuova era provoca anche cambiamenti nell'ambiente di lavoro. Oltre all'ambiente di lavoro psicosociale di supporto, anche il fisico ha un ruolo da svolgere: aree di riposo, aree per la cooperazione e opportunità per stare da soli ecc.

Sommario

In questo lavoro è stata data una panoramica dei vari concetti di soddisfazione sul lavoro e di felicità sul lavoro, inoltre, sono stati studiati vari paradigmi di carriera e le tendenze della vita lavorativa nella società. L'autore stesso ha trovato le caratteristiche dei futuri posti di lavoro che sono considerati motivanti, sono state elaborate utilizzando lo strumento di auto-realizzazione, cioè la formula della felicità lavorativa.

B. Handmade Wellbeing - Apprendimento collaborativo nelle interfacce di artigianato e benessere

Handmade Wellbeing è un manuale basato sulle esperienze acquisite in un progetto Erasmus+ (KA2 Adult Education) 'Handmade Wellbeing - Collaborative learning in craft and welfare interfaces'. Questo esempio è stato scelto perché questa pratica è il risultato di una cooperazione internazionale, quindi ha già un'influenza più ampia che non solo a livello nazionale e ha risultati pratici comprovati. È destinato a

servire educatori, studenti e personale nelle arti, nell'artigianato e nella cultura, così come nei servizi sanitari e sociali a livello locale, nazionale e internazionale.

Gli obiettivi principali di questo caso erano di espandere le competenze professionali degli specialisti di arti e mestieri, di lavorare nel settore dell'assistenza agli anziani per co-creare e ricercare una pedagogia per lavorare in modo creativo con gli anziani per sostenere il benessere generale degli anziani attraverso attività creative per distribuire i risultati, come i metodi di lavoro per una pedagogia adeguata e i risultati della ricerca.

Risultati principali

Il progetto Handmade Wellbeing si è concentrato sullo sviluppo della pedagogia per organizzare attività creative per gli anziani in contesti di cura. Spesso l'aspetto pedagogico è dimenticato o dato per scontato in questi contesti. Nel progetto Handmade Wellbeing, i discenti-artisti e gli studenti si sono esercitati su come organizzare laboratori artistici e artigianali per gli anziani, e hanno ricevuto una supervisione per questo. Hanno riflettuto sulle loro esperienze e sui metodi scelti, sia nelle loro rispettive istituzioni che durante le settimane di formazione organizzate in altri paesi partner.

Nel mettere insieme il manuale, hanno portato una comprensione a livello europeo della pedagogia adatta a questo contesto. La prospettiva internazionale rende questo progetto diverso da molti altri progetti nel campo che spesso operano a livello nazionale. In questo progetto, l'importanza di un approccio riflessivo allo sviluppo professionale del facilitatore, e al miglioramento della qualità della pedagogia, si è rivelata molto importante. È importante riflettere sulle scelte fatte prima di condurre un workshop, ed è importante riflettere sulle attività del workshop dopo di esse, per migliorare l'approccio in seguito.

Il focus di questo progetto era sulle persone anziane nelle strutture di cura con diverse infermità, specialmente la demenza. Questo è un gruppo speciale che rappresenta persone anziane che hanno bisogno di cure ma anche di attività significative per una buona vita. Il lavoro collaborativo con gli anziani, che sono tutti individui con la migliore comprensione dei loro bisogni, è stato enfatizzato durante tutto il progetto. La cooperazione multiprofessionale tra i colleghi e il personale di assistenza è stata percepita come un aspetto cruciale per organizzare attività creative di alta qualità. È una buona idea collaborare professionalmente e tenere un workshop insieme a una coppia o a un team di facilitatori e membri dello staff. Lavorare con un collega dà l'opportunità di riflettere sulle scelte, le esperienze e dare un feedback reciproco. Durante questo progetto, gli artisti discenti, gli studenti e gli educatori che lavoravano insieme

hanno formato una rete collegiale. Tuttavia, in realtà molti artisti lavorano da soli. In futuro, è necessario porre maggiore enfasi sulla creazione di reti di artisti per rendere più efficiente e professionale il coordinamento, il finanziamento e lo sviluppo delle arti e dei mestieri nei servizi di salute e benessere.

Anche la cooperazione con le strutture di cura deve essere sviluppata e migliorata. L'enfasi dovrebbe cambiare dal fornire attività per le strutture di cura al pianificare le attività con loro. La forza di questo manuale sta nel mettere insieme le esperienze di base condivise a livello internazionale. Lo scopo delle attività creative nei workshop è stato quello di sostenere il benessere generale degli anziani. Ci sono stati molti segnali di un impatto positivo su coloro che sono stati coinvolti nel progetto. Per esempio, un notevole miglioramento dell'umore nelle persone che vivono con demenza dopo i laboratori, e un sonno migliore sono stati riportati dal personale. Alcuni dei residenti non hanno mai avuto l'opportunità di esplorare la loro creatività prima, e questo è stato un nuovo viaggio per loro, evidenziando il valore dell'apprendimento permanente. Per le persone che lottano quotidianamente per esprimersi a parole, l'arte è uno sbocco importante per i loro sentimenti ed emozioni.

Sommario

L'obiettivo del progetto Handmade Wellbeing era quello di migliorare ed espandere le competenze professionali dei professionisti delle arti e dei mestieri per condurre attività artigianali in contesti di assistenza agli anziani. I professionisti delle arti e dei mestieri sono sempre più impiegati in aree impegnative di impegno comunitario che sono al di fuori delle loro competenze e abilità tradizionali. Sono spesso impiegati per lavorare in cooperazione con altri esperti in campi specialistici, in particolare nei servizi legati al benessere e alla salute. Il bisogno di servizi, specialmente per le persone anziane, è destinato ad aumentare in futuro, perché le persone vivono più a lungo e la popolazione anziana sta crescendo rapidamente in tutto il mondo.

C. Organizzare l'educazione inclusiva degli adulti

Questo esempio riguarda le linee guida generali e specifiche per gli insegnanti con una descrizione di ogni tipo di disabilità, come le persone con disabilità percepiscono l'ambiente e come trattare con le persone con disabilità.

Il progetto "**B-inclusive - educazione per tutti?**" è stato scelto come buona pratica per condividere con i nostri partner le linee guida speciali che sono state sviluppate in Estonia durante un progetto Nordplus

per dare valore aggiunto anche al progetto "Wellness2". Queste linee guida sono un buon strumento metodologico che può essere molto utile anche per altri paesi.

Risultati principali

Le linee guida per gli insegnanti riguardanti l'educazione inclusiva delle persone con disabilità mirano a garantire pari opportunità e non discriminazione. L'obiettivo è stato quello di garantire che tutti i tipi di educazione degli adulti siano accessibili a tutte le persone con disabilità. Per fare questo, gli insegnanti dovrebbero essere dotati di strumenti migliori per insegnare nelle classi sia con persone con disabilità che con persone senza disabilità, in modo che l'educazione inclusiva sia un'opportunità realistica. Inoltre, dobbiamo accettare, se le persone con disabilità preferiscono andare in una classe segregata. Nessuno dovrebbe essere costretto a partecipare all'educazione inclusiva contro la sua volontà. Pertanto, è stato raccomandato di lavorare con diversi livelli di inclusione. Se possibile e se lo studente vuole essere incluso in una classe con studenti senza disabilità, è nostro obbligo assicurarci che le impostazioni - qualifiche degli insegnanti, accessibilità, l'atteggiamento degli studenti non disabili ecc. - sostengano in modo positivo l'educazione inclusiva.

Se lo studente con disabilità preferisce andare in una classe segregata, dovrebbe essere in un ambiente inclusivo, in modo che sia possibile incontrare studenti non disabili nelle pause.

Le linee guida generali passo dopo passo per l'organizzazione dell'educazione inclusiva degli adulti sono:

1. Da fare quando vuoi adattare i tuoi corsi per includere gli studenti con disabilità:

Controlla se il tuo corso è accessibile per le persone con disabilità quando si tratta di annuncio e luogo di apprendimento. Contatta le organizzazioni di disabili se hai bisogno di una guida.

2. Da fare quando hai deciso di annunciare un corso specifico come accessibile a tutti:

Sii specifico sul programma, i contenuti e l'obiettivo mentre definisci i tuoi gruppi target.

3. Da fare dopo che gli studenti si sono registrati ed è nota la presenza di studenti con disabilità:

Raccogliere informazioni rilevanti sui partecipanti con disabilità, come ad esempio: capacità di comunicazione, mobilità ed esperienze precedenti. Poi adattare il corso con materiale di apprendimento adatto, lunghezza del corso e pause ed eventualmente qualsiasi necessità di assistenza. Preparare lo studente con disabilità, e se necessario tutti gli studenti, con informazioni rilevanti.

4. Durante il corso:

Il primo incontro: Gli studenti con disabilità sono prima di tutto studenti come tutti gli altri.

Un'accoglienza amichevole e l'attenzione al contenuto del corso sono importanti. Questo è molto più

facile se sei ben preparato e hai già fatto gli adattamenti necessari. Preparati prima di ogni lezione, potresti dover fare dei cambiamenti man mano che il corso procede.

5. Valutazione:

Valutazione secondo lo scopo del corso. Valutazione da parte degli studenti secondo le aspettative.

Sommario

In questo caso sono state prodotte linee guida generali passo dopo passo per un'educazione più inclusiva per gli adulti con disabilità - e linee guida specifiche per un'educazione inclusiva per adulti con disabilità visive, uditive e intellettuali. Queste linee guida aiuteranno gli insegnanti e i fornitori di istruzione per adulti ad adattare i loro curricula accessibili alle persone con disabilità e sono molto utili e adattabili anche per altri paesi.

3.4 Buone pratiche in Polonia

Il benessere, secondo il rapporto polacco, è stato recentemente sollevato sempre di più, poiché le istituzioni responsabili dell'educazione degli adulti stanno affrontando il problema del basso numero demografico e della diminuzione del numero di persone che imparano. Sembra che la creazione dell'atmosfera per il benessere richieda un approccio aperto e flessibile e non abbia bisogno di soluzioni sistematiche specifiche, tuttavia dipende dal sistema. Richiede la consapevolezza della sua importanza e alcune idee e strumenti per crearla. Il rapporto polacco fornisce un riassunto del sistema di supporto per la cura degli studenti introdotto dall'università Jagellonica, e un progetto "Improving the Trainers of Support of Education", che mira a migliorare le competenze dei formatori di supporto scolastico, soprattutto nell'area di sviluppo dei metodi di insegnamento delle competenze chiave nelle scuole. Inoltre, un altro progetto fatto dall'Associazione per la Salute Mentale dei Bambini e delle Famiglie per adattare e implementare le più recenti conoscenze, metodi e tecniche dai corsi di formazione aziendale all'area dell'educazione dei genitori.

A. Apprendimento intergenerazionale

L'esempio è basato sul progetto internazionale UE LIST: Leveraging ICT Competencies Senior Women, fondato dalla Commissione europea dal programma Grundtvig. La durata del progetto era 2013-2015. L'obiettivo principale del progetto era quello di includere le donne senior migliorando le loro competenze digitali e ICT nella vita sociale sviluppando la metodologia dei corsi. Uno dei presupposti principali per la metodologia era quello di includere la giovane generazione che ha familiarità con la moderna tecnologia ICT ai corsi di formazione. I partner del progetto erano: European Centre for Women and Technology (Norvegia), Folkuniversitetet di Uppsala (Svezia), Università di Scienze Sociali (Polonia), Università di Strathclyde (Scozia) e Centro per l'Innovazione Sociale di Vienna (Austria).

Risultati principali

Uno dei fattori più importanti per creare l'atmosfera di benessere e wellness nella formazione è rendere il processo più informale. Si può ottenere includendo le persone che usano l'argomento della formazione nella vita quotidiana, nella formazione stessa. Le persone che usano l'argomento della formazione sono le più familiari con tutti gli aspetti di esso e conoscono molto della metodologia di apprendimento e di utilizzo. Così, non sono esperti teorici, ma pratici. Attraverso i contatti personali con il discente possono talvolta insegnare nel modo migliore, anche creando l'atmosfera informale dell'apprendimento (incontri sociali al posto delle formazioni). Inoltre, l'idea di fare dei giovani, che sono per lo più tirocinanti, i formatori crea un'atmosfera specifica di responsabilità e rende il processo di formazione più efficace.

Sommario

L'idea del progetto era di creare la metodologia e il curriculum dei corsi di formazione ICT per le donne anziane che sono il gruppo più escluso dalla crescente società digitale. Ma l'idea era di impegnare gli studenti ad essere tutor individuali per le donne anziane durante la formazione. I giovani sono i più familiari con la tecnologia moderna e non possono solo usarla facilmente, ma anche insegnare agevolmente come farlo, dato che sono per lo più autodidatti in questo campo. Durante la fase pilota si è scoperto che l'idea di mescolare due diverse generazioni non solo funziona, ma è anche molto efficace. Inoltre, c'è stato un effetto di sinergia: i giovani si allenavano con pazienza ma ricevevano anche molta esperienza di vita dagli anziani, e gli anziani erano molto ambiziosi e desiderosi di imparare, ma non esitavano a fare anche le domande più semplici. Questo è stato ottenuto dall'atmosfera informale della formazione, dal tutoraggio individuale. Il formatore era solo un facilitatore e, dando indicazioni sugli argomenti e sul tempo, guidava l'intero corso. Era più il ruolo di supervisore che di formatore. Il pilotaggio è stato molto apprezzato non solo dalle donne anziane che erano i tirocinanti, ma anche dai giovani tutor che hanno sottolineato che non si aspettavano un processo di insegnamento così piacevole e soddisfacente.

B. Rendere le parti interessate i responsabili delle decisioni

L'esempio si basa sul progetto "Migliorare i formatori di sostegno all'istruzione", condotto dalla Fondazione per lo sviluppo della democrazia locale di Lodz, Polonia. Questo progetto è finanziato dai Fondi Sociali Europei, supervisionato dal Ministero dello Sviluppo e dal Ministero dell'Educazione. Lo scopo del progetto è quello di migliorare le competenze dei formatori di sostegno scolastico, in particolare nell'area di sviluppo dei metodi di insegnamento delle competenze chiave nelle scuole. Questo progetto è anche una risposta ai cambiamenti legali all'interno della legge sull'istruzione che porta alla pianificazione delle politiche scolastiche locali riguardanti lo sviluppo degli insegnanti. La scuola dovrebbe fare piani di sviluppo non per i singoli insegnanti, ma per la scuola come organizzazione.

Risultati principali

Costruire una buona atmosfera per sviluppare le competenze professionali degli adulti richiede non solo cambiamenti nel sistema legale, ma soprattutto richiede la partecipazione democratica delle parti interessate alla creazione del processo. Oltre ai bisogni che sono indicati dal sistema o che derivano naturalmente da esso, ci dovrebbe essere anche la partecipazione delle parti interessate a sviluppare il curriculum o il piano di sviluppo professionale.

Ciò che è importante è anche mescolare hard e soft skills, specialmente le abilità sociali che sono estremamente necessarie per le parti interessate.

Sommario

La metodologia del progetto è semplice: fare formazione per i formatori consiste nel materiale riguardante gli obiettivi principali del progetto ma anche con conoscenze, abilità e strumenti per essere di supporto agli insegnanti e ai presidi nelle scuole. Poi, ogni formatore dovrebbe condurre il piano completo di sviluppo scolastico nella scuola scelta, come un sostegno per gli insegnanti e il preside, che è responsabile del processo. Il processo dovrebbe essere valutato, ma il ruolo del formatore è solo di supporto, non di guida. Lui/lei dovrebbe essere solo il facilitatore della creazione del processo di sviluppo degli insegnanti.

L'idea è che il compito del formatore è quello di incoraggiare e sostenere gli insegnanti nello sviluppo della propria politica di sviluppo, la propria politica di miglioramento del lavoro della scuola. Il processo è completamente democratico, e gli insegnanti sono di fatto i decisori su ciò di cui hanno bisogno per il proprio sviluppo. Il formatore è una sorta di tutor, o allenatore che mostra le possibilità e aiuta a trovare i bisogni. Quindi, il formatore dovrebbe preparare e fare il processo di diagnosi e mostrando agli insegnanti i risultati della diagnosi, aiutarli a stabilire i principali obiettivi di sviluppo. Poi l'obiettivo dovrebbe essere istanziato in modo appropriato, secondo la metodologia SMART. Così, gli insegnanti sono anche dotati degli strumenti per organizzare il proprio lavoro.

C. Sostegno agli studenti dell'Università Jagellonica di Cracovia

L'Università Jagellonica di Cracovia ha introdotto un supporto complesso per gli studenti. L'Università Jagellonica è la più antica e la seconda più grande (dopo l'Università di Varsavia) università della Polonia. Offre il supporto più complesso, presentando così la politica di presa in carico completa dello studente. Ci sono molte università: pubbliche e private che forniscono supporto agli studenti, ma questo è l'esempio del più ampio e considerato aiuto per coprire quasi tutte le aree necessarie per creare un'atmosfera di benessere. L'inizio è stato nel 2010 dal progetto Constellation of Leo (dal programma EU Human Capital). Questo progetto riguardava solo l'aiuto psicologico e psichiatrico, ma è stato ampliato al supporto complesso per gli studenti.

Risultati principali

Questo esempio mostra che la questione più importante per creare l'ambiente per il benessere nell'educazione è la complessità degli sforzi. Secondo le quattro sfere principali benefico: fisica, psicologica, spirituale e sociale, è importante coprire il più possibile all'interno dell'organizzazione. L'Università Jagellonica è un buon esempio della complessità e dell'approccio della complessità. Quello che vale la pena sottolineare qui, è che le competenze delle istituzioni sono sfuggenti: anche se gli studenti non sono ben informati nell'affrontare i loro problemi, possono trovare aiuto e sostegno - non vengono rimandati indietro perché questo non è il Dipartimento giusto per il problema specifico. Anche se lo è, lo studente sarà informato su cosa fare e dove andare. È difficile dal punto di vista dell'organizzazione perché richiede un buon flusso di informazioni, ma come mostra l'esempio è possibile.

Sommario

Questo è l'esempio di una ben ponderata politica di aiuto dalle questioni organizzative che sono oggetto del Dipartimento di Affari Studenteschi. Poi abbiamo il Centro di Sostegno Didattico in cui si possono trovare le informazioni e il supporto per quanto riguarda le questioni di apprendimento, come ad esempio: organizzazione del processo di apprendimento, stage, sviluppo delle competenze, supporto agli studenti internazionali o supporto agli studenti disabili. L'area successiva è un'area di sicurezza fisica. Questo è soggetto all'area della pagina web "Studente sicuro", dove possiamo trovare le informazioni sui problemi di sicurezza come: domande di chiamare la polizia all'Università, guide su come reagire in situazioni critiche. Inoltre, l'Università fornisce anche un aiuto legale per gli studenti. L'area del supporto psicologico è coperta dal SOWA (acronimo delle parole polacche: Student Support and Adaptation Center). Qui gli studenti possono trovare l'aiuto psicologico: numero di telefono in caso di emergenza, ma anche orari e luoghi di consultazioni psicologiche e gruppi di sostegno in problemi specifici. C'è anche un aiuto per gli studenti che sono genitori: l'Università offre asilo nido e scuola materna per i figli degli studenti, così come un sostegno finanziario o luoghi adattati per le madri (come stanze per allattare i bambini).

3.5 Buone pratiche in Italia

Questa sezione del rapporto riguardante la selezione di buone pratiche in Italia, è un lavoro combinato di due partner della regione, PRISM e Promimpresa. Poiché le due organizzazioni sono geograficamente vicine e appartengono allo stesso paese, i loro rapporti hanno esempi simili di pratiche riguardanti il benessere nell'educazione degli adulti. La prima sezione di tre buone pratiche in Italia proviene da Promimpresa, e le seguenti tre buone pratiche sono identificate da Prism.

A. "Respirare la cultura"

Questo progetto si concentra sul benessere della persona tra yoga e cultura. Questa è l'iniziativa proposta dal Museo Grandi Fiumi (Rovigo) in collaborazione con il Sistema Museale Provinciale. Il progetto si concentra sull'unione tra cultura e salute. L'idea principale è che il patrimonio culturale sia una ricchezza che fa crescere la persona. Una crescita che deve creare anche sensazioni fisiche positive. Questo progetto coinvolge tutti questi aspetti, in un luogo come il Museo, che è di sapienza e che mette in contatto anche con le proprie radici culturali.

Risultati principali

Molte persone hanno aderito al progetto e lo stanno ancora facendo (il progetto durerà fino alla fine del 2020). L'aspetto più apprezzato dell'attività è stato che alla fine della visita al museo (con lezione di yoga) le persone si sentivano meglio sia fisicamente che psicologicamente. L'apprendimento, combinato con il benessere fisico, è stato molto apprezzato e molte persone hanno partecipato una seconda volta. Ci sono state anche richieste di proporre la stessa attività in altri musei della città.

Sommario

L'evento riunisce formatori di yoga e guide culturali per rendere l'esperienza di apprendimento (durante la visita al museo) un momento rilassante e salutare. Le attività del progetto sono suddivise in tre momenti, il primo per gli adulti: "BENESSERE tra yoga e cultura". Si tratta di un insolito percorso olistico in 4 eventi che combinano la scoperta di sé, l'esplorazione del proprio passato, la conoscenza del proprio territorio e la conoscenza del museo stesso. Tutti questi aspetti si mescolano con la guida dei 5 elementi della disciplina ayurvedica (terra, acqua, aria, etere, fuoco).

B. Istruzione per adulti secondo il Miur



L'apprendimento permanente consiste in "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare conoscenze, abilità e competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale" (Legge 92 del 28.06.2012, articolo 4, comma 51). Le reti territoriali per l'apprendimento permanente (acronimo RETAP) giocano un ruolo fondamentale tra le infrastrutture strategiche per l'implementazione del sistema di apprendimento permanente.

Risultati principali

L'educazione degli adulti è promossa dai CPIA (traduzione letterale "Centri Provinciali per l'Educazione degli Adulti") istituiti dal decreto 263 del Presidente della Repubblica del 29 ottobre 2012. Essi costituiscono un tipo di istituzione educativa autonoma con un proprio personale e una specifica struttura didattica e organizzativa. I CPIA svolgono le seguenti attività: Percorsi di educazione degli adulti, Iniziative di ampliamento dell'offerta formativa, Attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo nel campo dell'educazione degli adulti.

Sommario

Il CPIA, come rete di servizi territoriali divisa in tre livelli, svolge le seguenti attività:

- 1) Corsi di educazione per adulti finalizzati al conseguimento di titoli di studio e certificazioni;
- 2) Iniziative di ampliamento dell'offerta formativa volte a integrare e arricchire i percorsi di istruzione degli adulti e/o a favorire il raccordo con altre tipologie di percorsi di istruzione e formazione (i CPIA promuovono progetti integrati di istruzione e formazione, che richiedono la collaborazione con altre agenzie formative pubbliche e private, anche attraverso la partecipazione a programmi regionali, nazionali o comunitari.);
- 3) Attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo, nel campo dell'educazione degli adulti, volte - tra l'altro - a valorizzare il ruolo del CPIA come "struttura di servizio".

Per quanto riguarda i percorsi di educazione degli adulti, i corsi sono organizzati nei seguenti tre tipi:

- a) corsi di istruzione di primo livello (suddivisi in 2 periodi di insegnamento: il primo permette di ottenere la qualifica finale del primo ciclo; il secondo permette di ottenere la certificazione che attesta l'acquisizione delle competenze di base relative all'obbligo di istruzione relative alle attività e agli insegnamenti generali comuni a tutti gli indirizzi degli istituti professionali e degli istituti tecnici);

- b) corsi di istruzione di secondo livello (creati dall'unità didattica del CPIA, permettono di ottenere il diploma di istruzione tecnica, professionale e artistica);
- c) corsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana (per ottenere un titolo che attesti il raggiungimento di un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello A2 del Common European).

C. Progetto BETAMAN (della rete nazionale dei CPIA)

Il progetto BETAMAN ha l'obiettivo di identificare, sperimentare, condividere e diffondere le competenze e le conoscenze di alta qualità richieste dal mercato, sostenendo gli adulti nell'acquisizione e nello sviluppo sia delle competenze di base che delle competenze chiave. L'obiettivo finale del progetto è quello di promuovere l'occupabilità e lo sviluppo socio-educativo e il benessere personale.

Risultati principali

- Identificazione e screening delle competenze disponibili negli adulti, (comprese quelle acquisite in contesti informali e non formali) e loro convalida;
- l'adozione di strategie di consapevolezza, orientamento e motivazione efficaci nello sviluppo e nel miglioramento delle loro competenze;
- lo sviluppo di meccanismi di monitoraggio dell'efficacia delle politiche di apprendimento degli adulti e dello stato interno degli studenti

Sommario

BETAMAN è un piano di "garanzia delle competenze" per adulti con basse qualifiche (ad esempio persone che non hanno completato l'istruzione secondaria superiore e che non fanno più parte dei progetti di garanzia giovani). L'obiettivo principale è quello di aiutare le persone a sviluppare un percorso di costruzione delle competenze, con attenzione al loro stato interiore, in tre fasi:

Fase 1: valutazione delle competenze

Fase 2: offerta di formazione

Fase 3: convalida e riconoscimento

Nella prima fase del bilancio di competenze) viene data molta importanza alle competenze trasversali, soprattutto a quelle trasversali utili per una corretta percezione del proprio ruolo, degli obiettivi, e della

corretta valutazione delle possibilità e potenzialità. Tutte queste competenze sono legate al grado di benessere che possono portare se mantenute, se migliorate e se non migliorate.

Dopo la formazione, nella terza fase, viene effettuata una valutazione delle competenze acquisite con particolare attenzione alle competenze trasversali e alle competenze di vita identificate nella prima fase.

D. MedLit#45+

Il progetto MedLit#45+ ha promosso sistemi innovativi per facilitare l'accesso al lavoro di

Adulti. Nell'ambito del progetto è stata prodotta una fase pilota del materiale di formazione in 5

nazioni (Italia, Romania, Spagna, Grecia, Portogallo).

Risultati principali

I risultati principali riguardano il modo di coinvolgere i discenti adulti nel beneficio dell'uso dei programmi e-learning. Più di 70 persone sono state formate e la maggioranza ha completato tutte le fasi della piattaforma e-learning, creata per il progetto. Sono stati raccolti consigli utili per coinvolgere i discenti adulti nell'utilizzo di un ambiente di apprendimento come quello guidato dalle tecnologie digitali.

Sommario

I principali obiettivi di MedLit#45+ sono descritti di seguito:

- Sviluppato le competenze digitali/media degli adulti disoccupati poco qualificati/bassamente qualificati 45+ attraverso strumenti innovativi in modo che siano motivati e in grado di costruire una solida identità professionale online per rafforzare il loro accesso al lavoro, portando all'inclusione sociale ed economica
- Migliorare le conoscenze dei consulenti per l'occupazione/carriera e/o delle autorità competenti, delle organizzazioni e delle aziende che lavorano con i disoccupati poco qualificati/bassamente qualificati e dotarli di un nuovo approccio e strumenti per sostenere e interagire con i disoccupati di mezza età attraverso i social media. La piattaforma e-learning è uno strumento completo per aumentare la capacità dei discenti adulti di trovare un lavoro utilizzando le tecnologie digitali. È disponibile sul sito web del progetto in 6 lingue.

MedLit45+ obiettivi:

1. adulti disoccupati poco qualificati / poco qualificati 45+ in Romania, Grecia, Portogallo, Spagna e Italia
2. consulenti per l'occupazione/carriera e/o autorità competenti, organizzazioni e aziende che lavorano con disoccupati poco qualificati/scarsamente qualificati

E. "Yoga della risata"

L'analisi in Italia è stata condotta attraverso una ricerca a tavolino, con la quale sono stati analizzati in dettaglio numerosi casi di educazione degli adulti. Tra i vari casi presentati, le informazioni sono state filtrate al fine di trovare quelle relative all'ambiente educativo degli adulti e alle strategie per renderlo il più attraente possibile. Inoltre, sono state selezionate le metodologie più innovative in grado di dare un valore aggiunto al progetto "Wellness2".

Risultati principali

Indurre artificialmente la risata, stimolando la produzione di molecole della felicità, ha un effetto calmante sulla mente, regola il sistema digestivo, le funzioni respiratorie e migliora l'autostima. In questo modo i partecipanti hanno acquisito conoscenze e competenze in materia di Medicina, Salute, Benessere e Attività Motoria.

Sommario

"Yoga della risata" Lo Yoga della risata è l'azione di ridere senza motivo accompagnata da battiti di mani ritmici e movimenti spontanei, combinata con esercizi di respirazione e brevi pause di meditazione. I formatori di questo corso hanno molti anni di esperienza nell'educazione degli adulti e hanno individuato nello yoga il sistema ideale per combinare l'impegno fisico e mentale degli allievi, in un ambiente stimolante. Alla fine del corso i partecipanti sono stati premiati con certificati quali: "Joy Dance" e "Bones for life". Il corso era diviso in 10 incontri settimanali di 1 ora e mezza ciascuno. Il corso era basato su lezioni pratiche, con esercizi di gruppo come sistema di verifica. Il promotore è il Comune di Montale in Toscana, seguendo gli input provenienti dal Programma per l'educazione non formale creato dalla Provincia di Pistoia. Il sistema di educazione non formale degli adulti della Provincia di Pistoia ha l'obiettivo di:

- massimizzare le opportunità per i cittadini di partecipare ad attività non formali di educazione degli adulti,
- garantire la qualità e la continuità delle attività educative.

Si compone della rete delle Pubbliche Amministrazioni (nei modi previsti dalla L.R. 32/02) e dei soggetti che operano sul territorio provinciale nel settore dell'educazione non formale degli adulti (associazioni, enti, agenzie formative, cooperative, ecc.) si muove nell'ottica degli obiettivi di Lisbona cercando di facilitare:

- l'accesso dei cittadini alle opportunità educative;
- integrazione, gestione e processi di pianificazione a livello provinciale;
- l'incontro tra la domanda e l'offerta di attività educative per adulti.

Alla base del sistema educativo c'è la convinzione che l'apprendimento permanente costituisce un elemento essenziale non solo per la qualificazione professionale dei cittadini, ma anche per la qualità complessiva della loro vita e per la capacità di esercitare realmente i loro diritti e la cittadinanza attiva.

F. Imparare il Festival

L'analisi in Italia è stata condotta attraverso una ricerca a tavolino, con la quale sono stati analizzati in dettaglio numerosi casi di educazione degli adulti. Tra i vari casi presentati, le informazioni sono state filtrate al fine di trovare quelle relative all'ambiente educativo degli adulti e alle strategie per renderlo il più attraente possibile. Inoltre, sono state selezionate le metodologie più innovative in grado di dare un valore aggiunto al progetto "Wellness2".

Risultati principali

Il Lernfestival mira a motivare in modo creativo gli adulti a partecipare a corsi di istruzione e a pensare all'apprendimento permanente. Gli eventi offrono opportunità di apprendimento a bassa soglia per i visitatori in modo che possano incontrare opportunità di educazione informale così come formale. Un altro aspetto utile del Lernfestival sono le molte opportunità di networking per i vari soggetti che operano nel settore educativo.

Sommario

Nei Lernfestivals gli organizzatori vogliono raggiungere il grande pubblico e specialmente coloro che sono lontani dalla formazione. Il festival riunisce formatori, funzionari del mercato del lavoro, politici, attori regionali e naturalmente il pubblico in generale, con particolare attenzione agli adulti che sono lontani dalla formazione. Oltre al metodo generale descritto sopra, cercano attivamente di coinvolgere il gruppo

target, offrendo molte opportunità di apprendimento a bassa soglia. Vengono organizzate varie competizioni con premi per coinvolgere le persone negli eventi, come "Supercervello", "Paesaggio Formazione" o "Star Walk". Come metodo innovativo per raggiungere le persone svantaggiate, hanno implementato il "BeratungsMobil". Prendono un autobus per raggiungere diverse città dove si svolgeranno i Lernfestivals e cercano di raggiungere le persone per strada. L'autobus è un autobus rosso come quelli di Londra e attira l'attenzione della gente. Viene offerta una guida educativa a bassa soglia e le persone possono provare attivamente a fare qualcosa con le loro mani e imparare ad un livello molto basso. Ci sono anche artisti circensi per attirare l'attenzione della gente.

4. Mappatura delle buone pratiche



Mapping of Good Practices

01

Establishing the same conditions for all adult education centers show the guidelines that should be followed CY

02

There are some evaluation and qualification procedures in order to recognize skills of adults no matter how they acquired them CY

03

Based on the study we conducted, happiness should be a priority for trainers' staff and learners. Creating a consistent atmosphere of pedagogical well-being for trainees is enjoyed by both the trainer and staff as it guarantees fewer problems mainly in the practical field. CY



Mapping of Good Practices

04

The success model of adult education is a combination between latest achievements in the field of the science and business and creative and fostering wellbeing environment. BG

05

A training model which is interactive and based on involving and engaging the audience gives positive results as regards to effective and pleasant learning process. BG

06

The "experiential learning" ensures long-term and sustainable results and creates a stimulating and well-being learning environment. BG

Mapping of Good Practices



07

Trainers need to know about learners disabilities and special needs and how to adapt teaching to provide inclusive learning environment for all. EE

08

Communication, experience and reflection of choices, knowledge and feedback exchange between trainers is important for professional self-development

1. Evaluation of one's own activities in the learning process;
2. Maintaining one's physical, mental and emotional health;
3. Professional Development. EE

09

The work happiness formula:

- a) The employee needs recognition and a feeling that her/his work is changing something and she/he is beneficial to someone, (heart-component);
- b) people prefer to see long-lasting genuine and tangible outcomes of their actions (mammoth component);
- c) people expect to fulfill their personal needs in their work places (self-component).

Mapping of Good Practices



10

The stakeholders should be included in the process of planning, organizing and conducting the process of education. People know their needs but sometimes they have no tools to diagnose or express their needs. PL

11

Interdisciplinary approach is the key. It does not mean that we should not focus on the specific subjects, but the softer skills and soft competences we include into curricula, the more effective the education will be. PL

12

To create a friendly atmosphere, the education process can be as much informal as it is possible. It can be created by many means, e. g. by tutoring process engaging people who are not trainers but who are specialist on the field that is the subject of education. PL



Mapping of Good Practices

13

Adult education includes traditional and non-formal learning, in order to improve basic skills, obtain new qualifications, perfect those possessed and retrain professionally. IT

14

Interactive learning models give the best results IT

15

Learning mixed with experience ensures long-term and sustainable results and create a well-being learning environment
- Developing the soft skills of the adult learners is as important as developing technical skills IT

5. Legislazione sul benessere nei Paesi partner

Questa sezione della Mappa benefico nell'educazione degli adulti è una breve analisi della legislazione dei paesi partner in materia di educazione degli adulti. Durante il processo di identificazione delle buone pratiche i partner sono riusciti a segnalare legislazioni e regolamenti. Le legislazioni fornite dai partner sono state filtrate e alcune di esse sono state selezionate come le metodologie più innovative in grado di dare un valore aggiunto al progetto "**Wellness2**" poiché è importante confrontare ciò che i governi hanno deciso e approvato sull'educazione degli adulti e come sono implementate nei piani nazionali. Tuttavia, la mappa suggerisce che sulla base di un confronto di questi rapporti nazionali, non dovremmo esaminare una specifica regolamentazione legale di un certo paese in modo specifico, ma è meglio concentrarsi sulle condizioni che possiamo introdurre nei manager dell'educazione degli adulti al fine di creare la giusta atmosfera.

Sulla base della ricerca in **Estonia**, il documento "*The Welfare Development Plan 2016- 2023*" che è una creazione del Ministero estone degli affari sociali, presenta regolamenti e soluzioni sul mercato del lavoro, la protezione sociale, l'uguaglianza di genere e le politiche di parità di trattamento per il 2016-2023. Questo piano completo fornisce una panoramica dei principali obiettivi, linee d'azione e problemi



riguardanti queste politiche. Il Piano di Sviluppo è stato compilato per la necessità di stabilire una base strategica unitaria per l'elaborazione delle politiche delle suddette sfere, che tenesse conto allo stesso tempo dei bisogni delle persone, della società e dell'economia, delle sfide derivanti dalle tendenze demografiche e socio-economiche, degli impegni internazionali e della capacità dello Stato. Un altro documento strategico più specifico che si occupa benefico in Estonia, è la **Strategia per la salute mentale per il 2016-2025**. La Coalizione estone per la salute mentale e il benessere (VATEK) è stata fondata in Estonia nel 2012 su iniziativa dell'Istituto estone-svedese di salute mentale e suicidologia (ERSI) e con il sostegno del Ministero degli affari sociali, che dal 2014-2016 ha sviluppato Questo non è un documento di sviluppo approvato a livello statale che porterebbe a degli obblighi; è un documento creato da esperti estoni di salute mentale che può essere utilizzato come indicatore nella pianificazione delle attività nel settore della salute mentale. Il riassunto della strategia contiene principalmente informazioni sulla situazione in Estonia e le raccomandazioni di VATEK su ulteriori attività. Al momento l'Estonia sta compilando una strategia globale "Estonia 2035" che descrive le tendenze globali nel mondo:

1. La popolazione mondiale cresce e invecchia
2. La tecnologia è sempre più veloce
3. I modelli di business e la natura del lavoro cambiano
4. La migrazione e l'urbanizzazione stanno crescendo
5. Le risorse naturali stanno diminuendo
6. Il cambiamento climatico continua e l'ambiente si sta deteriorando.

Gli obiettivi strategici relativi al benessere sono:

- Gli estoni hanno conoscenze, abilità e attitudini che permettono l'auto-realizzazione e lo sviluppo personale.
- Creare opportunità di apprendimento flessibili che soddisfino i bisogni umani per tutta la vita
- Migliorare la salute dell'uomo ed estendere la sua aspettativa di vita sana.

Come riportato dai partner **italiani**, la legislazione italiana sull'educazione degli adulti è stata approfondita per identificare i dati della legislazione ufficiale a livello nazionale. I centri di ricerca e i piani territoriali sono descritti per valutare l'approccio italiano all'apprendimento permanente. La legge 92 (28.06.2012, articolo 4, comma 51), regola le istituzioni coinvolte ed è il quadro ufficiale per l'apprendimento

permanente in Italia. Secondo la legislazione italiana, l'apprendimento permanente consiste in "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le abilità e le competenze, in una prospettiva personale, civica e sociale". Le reti territoriali per l'apprendimento permanente (RETAP) svolgono un ruolo fondamentale tra le infrastrutture strategiche per l'attuazione del sistema di apprendimento permanente. Il CPIA, come Rete di Servizi Territoriali del sistema educativo, che è responsabile della realizzazione sia di attività educative per adulti che di attività di RS&S nel campo dell'educazione degli adulti, è un soggetto pubblico di riferimento per la costituzione di reti territoriali per l'apprendimento permanente.

L'educazione degli adulti è promossa dai CPIA (Centri Provinciali per l'Educazione degli Adulti) istituiti dal decreto 263 del Presidente della Repubblica del 29 ottobre 2012. Essi costituiscono un tipo di istituzione educativa autonoma con un proprio personale e una specifica struttura didattica e organizzativa. I CPIA svolgono le seguenti attività: Percorsi di educazione degli adulti, Iniziative di ampliamento dell'offerta formativa, Attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo nel campo dell'educazione degli adulti. Centri Regionali di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo (CRRS & S); I CPIA in quanto istituzioni scolastiche autonome svolgono, ai sensi dell'articolo 6 del DPR 275 dell'8 marzo 1999, attività di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo (RS&S) nel campo dell'educazione degli adulti. La Direzione Generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema educativo nazionale (DGOSV) ha attivato in un CPIA di ogni regione un Centro Regionale di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo (CRRS & S) per l'educazione degli adulti. Ogni CRRS & S è coordinato da un comitato tecnico-scientifico a cui partecipano, tra gli altri, anche i rappresentanti degli uffici scolastici regionali e delle università.

Inoltre, il Piano di attività per l'innovazione dell'educazione degli adulti (P.A.I.DE.I.A.) collega la transizione al nuovo sistema di educazione degli adulti è accompagnato da "misure nazionali di sistema" per l'aggiornamento dei dirigenti, dei docenti e del personale amministrativo, tecnico e ausiliario dei Centri provinciali per l'educazione degli adulti (decreto del Presidente della Repubblica 263 del 29 ottobre 2012). La Direzione Generale per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione (DGOSV) ha promosso dall'anno scolastico 2014/2015 il Piano di attività per l'innovazione dell'educazione degli adulti (P.A.I.DE.I.A.). Il Piano è finalizzato all'acquisizione delle competenze gestionali, organizzative e didattiche necessarie ai vari livelli, per sostenere e favorire l'applicazione dei nuovi assetti organizzativi e didattici.

Per quanto riguarda l'approccio al caso [cipriota](#), la ricerca ha rivelato che tutte le attività relative alla fornitura di educazione per adulti sono legittimate dal Consiglio dei Ministri e dai regolamenti approvati

dalla Camera dei Rappresentanti. Non c'è un quadro legislativo completo per l'educazione degli adulti a Cipro, ma ci sono molte disposizioni legislative diverse che sono basate su standard europei e sono legate alle diverse autorità coinvolte nel campo. Questo crea la necessità di stabilire una struttura politica e legale completa da implementare. La strategia nazionale cipriota per l'apprendimento permanente (2014-2020), formula quattro aree prioritarie per il miglioramento dell'apprendimento permanente a Cipro, tra cui:

- a) Aumentare l'accessibilità dei sistemi di istruzione e formazione per tutti i cittadini di Cipro e facilitare i collegamenti con il mercato del lavoro
 - b) Migliorare le infrastrutture dei sistemi di istruzione e formazione, comprese le infrastrutture per la formazione continua, l'accreditamento, la convalida e la certificazione delle qualifiche al fine di soddisfare le esigenze di istruzione e formazione della società cipriota
 - c) Rafforzare le attività di ricerca e sviluppo, compresa la previsione delle competenze e la ricerca sui risultati economici e sociali dell'istruzione e della formazione
 - d) Raggiungere l'efficienza nella governance dei sistemi di apprendimento permanente, introducendo nuovi meccanismi e strumenti di governance per una gestione efficiente del sistema di istruzione e formazione
- L'educazione degli adulti a Cipro è fornita da tre tipi principali di istituzioni educative: istituzioni pubbliche, istituzioni semi-governative e istituzioni private. Tuttavia, i Centri per l'Educazione degli Adulti sono stati riconosciuti dai cittadini della Repubblica di Cipro come il più importante programma di educazione generale degli adulti con la fornitura di una varietà di corsi di qualità. I Centri per l'Educazione degli Adulti offrono una varietà di corsi interdisciplinari che si concentrano principalmente sull'insegnamento di lingue straniere, arti e mestieri, programmi culturali, salute e altre questioni di interesse generale, così come sull'insegnamento di abilità professionali e di mestiere. Inoltre, ogni anno i **centri per l'educazione degli adulti** organizzano attività di apprendimento gratuite per vari gruppi target, come persone con difficoltà di alfabetizzazione, persone con bisogni speciali, ciprioti enclavi, prigionieri, malati mentali e anziani. Offrono anche, gratuitamente, corsi di lingua greca ai figli dei ciprioti rimpatriati, ai rifugiati politici e ai ciprioti turchi. Inoltre, corsi di lingua turca sono offerti gratuitamente ai greco-ciprioti.

In **Bulgaria**, "*La strategia nazionale di apprendimento permanente*" definisce il quadro strategico per la politica nazionale di istruzione e formazione per il periodo 2014-2020, volto a raggiungere l'obiettivo europeo di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Identifica le politiche e gli aspetti principali per lo sviluppo del sistema di apprendimento degli adulti. A livello nazionale bulgaro, si stanno attuando misure concrete per costruire un sistema adattivo per l'istruzione e la formazione degli adulti. Copre tutti

i livelli educativi e di qualificazione dell'istruzione generale, professionale, superiore e dell'apprendimento degli adulti e in tutti i suoi aspetti - apprendimento formale, non formale e informale. Le misure adottate sono legate alla creazione di un ambiente educativo che permetta agli adulti, indipendentemente dal loro status personale, sociale o economico, di acquisire, arricchire e sviluppare nel corso della loro vita le abilità specifiche e le competenze chiave necessarie per la loro occupabilità. L'obiettivo è quello di fornire un ambiente di apprendimento sostenibile armonioso e diversificato per i rappresentanti dei gruppi vulnerabili, compresi gli adulti con bisogni educativi speciali e malattie croniche, così come quelli svantaggiati al fine di garantire l'uguaglianza e l'accesso all'istruzione e alla formazione di qualità, una più completa realizzazione del mercato del lavoro. Si stanno facendo sforzi per sviluppare un'istruzione e una formazione adatte alle esigenze del mercato del lavoro e per assumere una responsabilità condivisa per la preparazione e l'attuazione dei programmi di studio, per migliorare le pratiche di orientamento professionale, e per garantire l'uguaglianza dell'istruzione e della formazione formale, la formazione non formale e l'autoapprendimento attraverso l'introduzione di un sistema di convalida dei risultati dell'apprendimento. Tra le sfide principali c'è quella di promuovere l'acquisizione da parte di tutti i cittadini di competenze chiave universali, come l'apprendimento, l'iniziativa e le capacità imprenditoriali, la consapevolezza culturale, e le cosiddette "soft skills" come il lavoro di squadra, il processo decisionale, la risoluzione dei conflitti, ecc. I curricula per adulti sostengono l'acquisizione e lo sviluppo continuo delle nove competenze chiave per l'apprendimento degli adulti:

- competenze nel campo della lingua bulgara;
- competenze linguistiche;
- competenza matematica e competenze di base nella scienza e nella tecnologia;
- competenza digitale;
- capacità di apprendimento;
- competenze sociali e civiche;
- iniziativa e intraprendenza;
- consapevolezza culturale e capacità di espressione attraverso la creatività;
- competenze per sostenere lo sviluppo sostenibile e uno stile di vita sano.

Nonostante le misure intraprese nel campo dell'educazione degli adulti, la partecipazione all'apprendimento degli adulti in Bulgaria rimane molto bassa rispetto agli altri paesi dell'UE (2,3% nel 2017 contro il 10,9% della media UE).

Il sistema legale **polacco** nell'educazione degli adulti viene costantemente cambiato. Le riforme hanno incluso l'istruzione superiore (a livello accademico), così come la formazione professionale per adulti stanno cambiando e sviluppando il sistema di organizzazione del processo, così come un sistema di qualificazione. Tuttavia, i cambiamenti non includono l'area benefico o della salute mentale. Questo secondo aspetto è oggetto di soluzioni di sistema solo per quanto riguarda i bambini e i giovani (legge sul sostegno psicologico e pedagogico per i bambini). Per quanto riguarda il benessere degli adulti nel sistema educativo, non esiste una legislazione specifica. Nella legge sull'istruzione generale e professionale degli adulti, si menziona solo che l'organizzazione del processo educativo richiede sale adeguate e attrezzature didattiche, nonché condizioni che soddisfano le norme di salute e sicurezza. Nella legge chiamata "Costituzione per le Scienze e le Arti", che regola l'organizzazione dell'istruzione accademica, le questioni di benessere (a parte le condizioni sociali e le borse di studio sociali) non sono menzionate, tuttavia, c'è un'alta autonomia secondo i modi in cui l'organizzazione dell'istruzione può essere fatta.

Tutto questo è dovuto al presupposto che il processo di educazione dipenda dall'organizzazione delle istituzioni stesse e che esse possono fare ciò che devono fare nel quadro esistente del sistema legale. In altre parole: ciò che non è proibito, è permesso, quindi non c'è bisogno di fare regolamenti a cose che possono essere specificamente organizzate dalle scuole o dai formatori stessi. Anche la strategia per lo sviluppo sostenibile, emessa nel 2017, si concentra sulla disponibilità dell'educazione degli adulti, specialmente per le persone disabili (educazione inclusiva), non sul benessere. Tuttavia, la regola generale è indicata, che uno degli obiettivi specifici è lo sviluppo armonioso dell'intero paese, sensibile alla diversità territoriale e ai suoi vantaggi, assicurando che l'intera società abbia un'alta qualità di vita. Alcune istituzioni stanno progettando soluzioni insieme all'idea di benessere all'interno del quadro giuridico esistente. Sembra che il governo polacco si concentri sui cambiamenti organizzativi e istituzionali in primo luogo, che possono essere esaminati con il Sistema Integrato di Qualificazione che è costantemente introdotto in Polonia, o la grande riforma del sistema di istruzione superiore dal 2018.

L'Unione Europea ha sostenuto concretamente gli sforzi degli Stati membri nel fornire la migliore istruzione e formazione possibile a tutti i loro cittadini. L'UE è anche a favore della promozione delle pratiche di multilinguismo in Europa, contribuendo all'insegnamento e all'apprendimento delle lingue, incoraggiando la mobilità degli studenti, dei formatori, e quindi facilitando lo scambio di informazioni ed esperienze. A livello europeo, sulla base di **Istruzione e Formazione 2020**, (migliorare la politica e l'offerta per l'apprendimento degli adulti in Europa) "l'apprendimento degli adulti è stato istituito nel 2013 come uno dei sei gruppi di lavoro tematici che sostengono gli Stati membri nel promuovere lo sviluppo delle

politiche. Il suo mandato era quello di sostenere l'apprendimento reciproco delle politiche e sviluppare raccomandazioni politiche su:

- Attenzionare le competenze di base degli adulti,
- Promuovere l'uso delle nuove tecnologie e delle risorse educative aperte (OER) nell'apprendimento degli adulti,
- Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la coerenza delle politiche di apprendimento degli adulti.

L'esistenza delle politiche e dei regolamenti della Commissione Europea ha reso gli obiettivi e gli interventi proposti molto più chiari, funzionali e istruttivi nei confronti degli stati, in quanto contengono proposte di azione a livello nazionale e a livello di Unione Europea.

La cooperazione degli organi competenti, la mobilità, l'apprendimento permanente e la coesione sociale sono tra i temi che emergono nel testo per Europa 2020. Anche la consulenza permanente sotto forma di orientamento professionale ha il suo posto nei servizi offerti attraverso l'apprendimento permanente e lavora in risposta al costante cambiamento del tempo di lavoro. L'apprendimento degli adulti sta quindi aumentando il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso la trasparenza e la certificazione delle competenze lavorerà positivamente per aumentare la mobilità e attrarre tirocinanti da altri paesi all'interno o anche al di fuori dell'Unione europea, che è un risultato auspicabile.

Inoltre, si menziona che l'attenzione strategica e a lungo termine sulla fornitura sostenibile dell'apprendimento degli adulti, richiede una governance efficace e un approccio più sistemico che può migliorare le competenze di base, andrà a beneficio di una vasta gamma di aree politiche. Inoltre, come dichiarato nel documento, "le politiche che sostengono il riconoscimento dell'apprendimento precedente rappresentano uno spostamento dell'attenzione dalla misurazione degli input e dei processi di apprendimento ai risultati dell'apprendimento. La convalida riconosce che gran parte dello sviluppo delle competenze avviene al di fuori dei contesti accademici. Per i discenti adulti, la convalida delle competenze sviluppate in contesti informali e non formali può fornire le qualifiche necessarie, permettendo l'ingresso in un lavoro migliore e/o in ulteriori opportunità di istruzione". Le politiche di apprendimento degli adulti dovrebbero diventare più coerenti e inclusive.

Le responsabilità relative alla politica dell'educazione degli adulti in Europa è una miscela di diversi ministeri e agenzie come il ministero dell'istruzione, il ministero della giustizia, i centri di formazione, ecc. e diversi livelli di decisione politica come quello locale, regionale e nazionale. Questa distribuzione di compiti e condivisione di responsabilità può portare a una frammentazione delle politiche di apprendimento degli adulti e la loro efficienza soffre di un coordinamento insufficiente.

Dati i rapidi cambiamenti nel mercato del lavoro, il Consiglio dei Ministri riconosce che gli standard professionali e gli standard di formazione dovrebbero essere rivisti regolarmente, in linea con i loro attuali sviluppi. Un prerequisito per questa revisione è una stretta e costruttiva cooperazione tra loro. Con loro intendiamo il settore imprenditoriale, le imprese sociali, la società civile e i fornitori, le cosiddette regole abasive, che giocano un ruolo chiave, come indicato nell'annuncio per l'apprendimento permanente.

Lo studio **Benefits of Lifelong Learning - (BeLL)** ha indagato i benefici per i discenti derivanti dalla partecipazione a percorsi di educazione non formale, non professionale e volontaria degli adulti in Europa. Finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma di apprendimento permanente ("Studi e ricerca comparativa, KA1"), lo studio BeLL è stato condotto da un consorzio di organizzazioni partner di nove Stati membri più la Serbia come decimo partner associato. Le interviste evidenziano l'importanza dei benefici relativi all'interazione sociale e alle reti sociali, così come quelli relativi al benessere individuale e alla soddisfazione della vita.

I dati hanno mostrato che i discenti adulti sperimentano numerosi benefici dall'educazione liberale degli adulti. Si sentono più sani e sembrano condurre stili di vita più sani; costruiscono nuove reti sociali e sperimentano un miglior benessere. Inoltre, gli adulti che partecipano all'educazione liberale per adulti sembrano sentirsi più motivati ad impegnarsi nell'apprendimento permanente e lo vedono come un'opportunità per migliorare la loro vita. Questi benefici sono stati riportati dagli studenti in tutte le aree di corso, dalle lingue e le arti allo sport e l'educazione civica. Tuttavia, una delle maggiori sfide del progetto è stata quella di essere chiari sul fatto che lo studio fornisce prove sulle percezioni auto-riferite dei benefici dell'apprendimento da parte degli stessi studenti e non prove oggettive sui benefici osservati nella pratica o misurati in modifiche comportamentali.

L'Unione Europea ha anche introdotto **l'Agenda europea per l'educazione degli adulti**. Lo scopo di questa iniziativa europea è la cooperazione politica degli Stati membri per permettere e incoraggiare gli adulti a sviluppare e migliorare le loro competenze e abilità in ogni fase della loro vita. Al centro di questa politica c'è la comprensione che l'educazione in età adulta è vitale nel percorso verso l'apprendimento permanente.

Come dichiarato nell'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti "Nel 2011, i ministri dell'istruzione degli Stati membri si sono impegnati a lavorare verso una visione a lungo termine per l'apprendimento degli adulti, tra cui:

- Maggiori possibilità per tutti gli adulti di accedere a opportunità di apprendimento di alta qualità in qualsiasi momento della loro vita, per qualsiasi scopo

- Focus sull'autonomia del discente
- Maggiore consapevolezza del bisogno di apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- Efficaci sistemi di orientamento e convalida per tutta la vita
- Accordi flessibili, compreso l'apprendimento in azienda e sul posto di lavoro
- Ruoli di coinvolgimento delle parti sociali e della società civile; autorità centrali e locali.

La raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2018 fa riferimento alle competenze chiave per l'apprendimento permanente. In questo documento il benessere è menzionato nel contesto di 2 competenze:

Competenza personale, sociale e imparare a imparare:

La competenza si basa su un atteggiamento positivo verso il proprio benessere personale, sociale e fisico e verso l'apprendimento nel corso della vita. Si basa su un atteggiamento di collaborazione, assertività e integrità. Ciò include il rispetto della diversità degli altri e dei loro bisogni ed essere preparati sia a superare i pregiudizi che a scendere a compromessi. Gli individui dovrebbero essere in grado di identificare e fissare obiettivi, motivarsi e sviluppare resilienza e fiducia per perseguire e avere successo nell'apprendimento per tutta la vita. Un'attitudine a risolvere i problemi supporta sia il processo di apprendimento che la capacità dell'individuo di gestire gli ostacoli e i cambiamenti. Include il desiderio di applicare l'apprendimento precedente e le esperienze di vita e la curiosità di cercare opportunità di apprendimento e sviluppo in una varietà di contesti di vita.

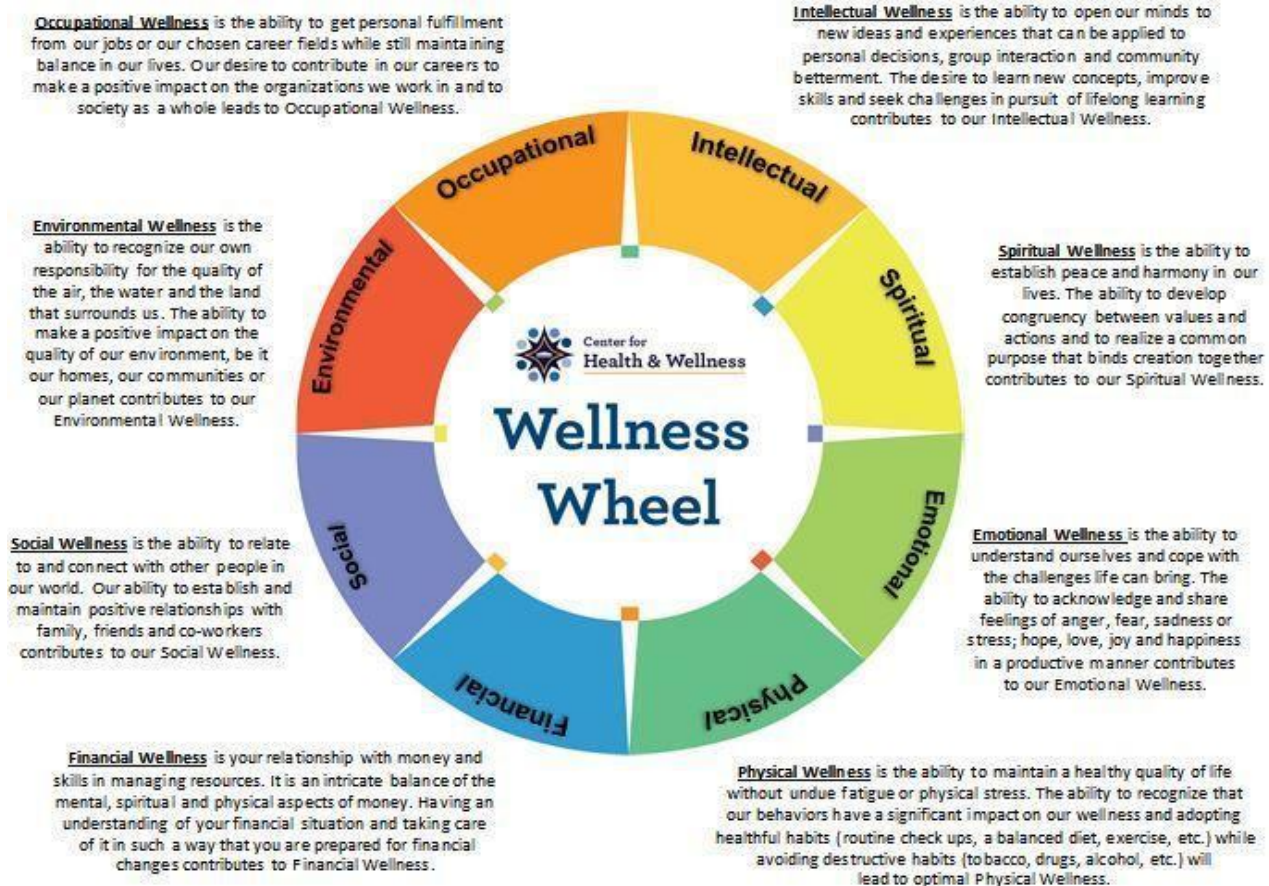
Competenza digitale:

La competenza digitale implica l'uso sicuro, critico e responsabile delle tecnologie digitali e il loro impegno nell'apprendimento, nel lavoro e nella partecipazione alla società. Include l'alfabetizzazione all'informazione e ai dati, la comunicazione e la collaborazione, l'alfabetizzazione mediatica, la creazione di contenuti digitali (compresa la programmazione), la sicurezza (compreso il benessere digitale e le competenze relative alla sicurezza informatica), le questioni relative alla proprietà intellettuale, la risoluzione dei problemi e il pensiero critico.

L'Associazione europea per l'educazione degli adulti ha creato **il Manifesto per l'apprendimento degli adulti nel 21° secolo**. Nel campo della salute e del benessere spiega che: I discenti adulti conducono stili di vita più sani e sperimentano un maggiore benessere. L'educazione degli adulti contribuisce allo sviluppo

e alla realizzazione personale. La salute delle nostre società dipende dall'apprendimento permanente". Attraverso questo manifesto, l'Europa è in grado di affrontare il futuro in modo positivo e con tutte le capacità, conoscenze e competenze necessarie. Il Manifesto è considerato come un manuale estremamente utile per l'educazione degli adulti. Secondo il documento, essa aiuta a cambiare le vite umane e a trasformare totalmente le società e le percezioni. L'educazione è universalmente un diritto umano e un bene comune. È importante rafforzare l'educazione degli adulti a livello europeo. Questo manifesto delinea come l'educazione degli adulti contribuisce allo sviluppo positivo dell'Europa.

Come si legge nel Manifesto, "la salute e l'educazione sono collegate: prendersi cura della propria salute e del proprio benessere nel corso della vita richiede conoscenze, competenze, comportamenti e atteggiamenti sviluppati nel corso della vita. La salute delle nostre società dipende dall'apprendimento permanente. L'apprendimento rende le persone più sicure di sé, auto-efficaci e consapevoli delle proprie capacità e abilità, il che si traduce in una maggiore capacità di gestire la propria vita e la propria salute. I corsi di apprendimento per adulti forniscono opportunità per riunire le persone di persona e quindi rafforzare le loro reti sociali, il che è cruciale per il benessere. Questi benefici contribuiscono non solo al loro sviluppo personale e alla loro realizzazione, ma hanno anche un impatto molto positivo sulla loro vita lavorativa. "



7

Immagine 8: Ruota del benessere con ogni aspetto del benessere dal centro per la salute e il benessere

6. Mappatura dei focus group

Nell'ambito dell'attività IO1 del progetto Wellness 2 c'erano 106 persone che hanno partecipato a 15 focus group in totale. I risultati della ricerca sono stati influenzati dal punto di vista personale dei partecipanti e dalla loro esperienza. In generale, i risultati dimostrano un modello comune e hanno rivelato che gli intervistati hanno opinioni simili sull'argomento. Ciò che abbiamo osservato attraverso la nostra interazione e i focus group con i gruppi target è che c'è la necessità di creare strumenti innovativi incentrati sulla salute mentale e il benessere e capire che è necessario uno sforzo a lungo termine per raggiungere il risultato desiderato. I questionari che sono stati diffusi durante i focus group sono lo strumento di questo processo e la scelta dei metodi sono i focus group. Uno dei fattori più importanti per creare l'atmosfera

⁷ <https://yourhealthandwellbeing.org/>

di benessere e wellness nell'educazione è quello di rendere il processo più informale. Può essere ottenuto includendo le persone che usano l'argomento della formazione nella vita quotidiana, nella formazione stessa. Questo significa che le persone che hanno a che fare con la materia in modo pratico (per esempio praticando le abilità che stanno per essere insegnate) sono le più familiari con tutti gli aspetti di essa e sanno molto sulla metodologia di apprendimento e di utilizzo. Coinvolgendoli (insieme agli insegnanti) lo staff di formazione evita che la formazione sia troppo teorica. Attraverso il contatto personale con l'allievo a volte possono insegnare nel modo migliore, anche creando l'atmosfera informale dell'apprendimento (incontri sociali invece dei corsi di formazione). Inoltre, l'idea di rendere i giovani, che sono per lo più tirocinanti, i formatori, crea un'atmosfera specifica di responsabilità e rende il processo di formazione più efficace. In seguito, c'è un'analisi del comportamento dei bisogni/ostacoli di ogni gruppo target e in una particolare categoria.



6.1 Risultati dei focus group per categoria selezionata

Ambiente	
Studenti adulti	
Necessità	Creare ambienti di benessere rispettando i formatori.
	Aumentare la loro consapevolezza personale riguardo ai benefici del benessere.
	Seguire la lezione in posizioni più comode; i corsi di formazione si svolgono generalmente su scrivanie e sedie, ma in alcuni casi, sedili più comodi (come poltrone, divani) e supporti mobili per PC, invece delle scrivanie, potrebbero consentire un'atmosfera più rilassata.
Ostacoli	Mancanza di finanze, mancanza di tempo e mancanza di informazioni sui programmi di apprendimento.
	Base materiale inadeguata, costo del corso di formazione.
	Luogo del corso di formazione
	Disagio personale basato sul comportamento distruttivo del gruppo.
Comportamento - abitudini	Gli studenti adulti possono portare la propria tazza di caffè. È buono per creare sia il pensiero verde che l'atteggiamento personale e non solo per condurre una formazione consapevole dell'ambiente (senza plastica, senza carta).
	Aumentare la loro consapevolezza e comprensione della protezione ambientale.

Ambiente	
Formatori	
<i>Necessità</i>	Assicurare la metodologia mista, applicando metodi di formazione moderni orientati alla pratica come l'apprendimento gamificato, l'apprendimento basato sui problemi, le simulazioni, gli strumenti di apprendimento digitale, ecc. Tali metodi possono essere sistematicamente raccolti e spiegati con i punti di forza e di debolezza, permettendo ai formatori di scegliere quelli più appropriati. I formatori dovrebbero essere supportati nell'erogazione di corsi di formazione orientati alla pratica, usando metodi gamificati, apprendimento basato sui problemi, apprendimento collaborativo e classi invertite.
<i>Ostacoli</i>	La mancanza di gestione, i programmi strutturati in modo inadeguato, soprattutto le limitazioni per la formazione online. Molto importante è che il feedback dei partecipanti sia preso in considerazione.
<i>Comportamento - abitudini</i>	Garantire che essi (così come il personale amministrativo) è disponibile lì, in attesa e saluto, guida, mostrando dove la classe di formazione, facendo un'indicazione di dove prendere una tazza di caffè o dove sono i servizi igienici, un'introduzione all'inizio della formazione.

Ambiente	
Personale amministrativo	
<i>Necessità</i>	La pre-mappatura delle aspettative degli allievi e dei partecipanti al gruppo di formazione può aiutare a limitare i problemi che possono sorgere in seguito.
<i>Ostacoli</i>	Mancanza di gestione.
	Programmi strutturati in modo inadeguato, soprattutto limitazioni per la formazione online.
	Mancanza di tempo per valutare il feedback di ogni partecipante e tenerne conto.
	Ricostruzione e riparazione di strutture che si rompono o vengono distrutte dall'uso e dal tempo.
	Mancanza di attrezzature.
<i>Comportamento - abitudini</i>	La cooperazione tra i partecipanti e il personale amministrativo è essenziale per preparare una formazione utile e ben eseguita.

Aspetti trasversali	
Studenti adulti	
Necessità	Le informazioni pre-formazione sono di grande importanza per il discente (cibo, vestiti, necessità di computer, ecc.).
	Le motivazioni nascono dal desiderio di continuare a spingere le proprie passioni, come viaggiare o cucinare, ma adattandosi alle nuove esigenze del mondo moderno.
	Utilizzando approcci innovativi.
Ostacoli	Sorgono problemi di lingua inglese o di competenze ICT che sono la base di quasi tutti i corsi di formazione attuali.
Comportamento - abitudini	Buone relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà e un ambiente amichevole.
	Lavora trasversalmente su ogni tema, guardandolo da diverse prospettive.

Aspetti trasversali	
Formatori	
Necessità	Ulteriore qualificazione e sviluppo personale attraverso la formazione. (Soft skills specifiche per lavorare nell'educazione degli adulti).
	Si suggeriscono scenari di esercizi di integrazione, anche per alleviare lo stress o rilassarsi.
	Migliorare le competenze digitali in linea con le tecnologie che riguardano l'educazione degli adulti.
Ostacoli	Mancanza di formazione necessaria per gestire i problemi di comunicazione quando si ha a che fare con studenti problematici.

Comportamento - abitudini	I formatori iniziano le conversazioni tra i membri del gruppo, specialmente all'inizio e durante la formazione.
	Buone relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà e un ambiente amichevole.
	Usare metodi per rompere il ghiaccio, aprire i gruppi per un'ulteriore comunicazione e creare opportunità per identificare le somiglianze.
	Il formatore non deve fare supposizioni, ma chiedere e prendere in considerazione i bisogni degli studenti.
	Creare sinergie nei gruppi di lavoro, i giochi di team building e di lavoro di squadra sono spesso utilizzati.
	I formatori dovrebbero iniziare le lezioni dalle esperienze di vita degli studenti, con l'obiettivo di lavorare sul piacere di stare insieme in classe senza appesantirli con i compiti.
	Comunicazione extra che il formatore mantiene - per esempio nei social media, specialmente per i corsi più lunghi - promuovendo la comunicazione attiva tra i membri del gruppo.
	Implementare nuove pratiche, nuovi corsi, nuovi modi di attirare gli studenti adulti, nuovi modi di risolvere i problemi, ecc.
Aspetti trasversali	
Personale amministrativo	
Necessità	Il personale amministrativo ha bisogno di una propria formazione e ritenzione che possa effettivamente migliorare le sue capacità di leadership e aiutarlo a renderlo più deciso ed efficiente.

<i>Ostacoli</i>	I centri d'istruzione per adulti hanno uno staff amministrativo responsabile che può identificare i bisogni delle loro strutture ed escogitare soluzioni creative, ma senza i relativi fondi non possono trasformare quelle visioni in realtà.
<i>Comportamento - abitudini</i>	Buone relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà e un ambiente amichevole possono migliorare il benessere di formatori, tirocinanti e personale che lavora nell'educazione degli adulti. Implementare nuove pratiche, nuovi corsi, nuovi modi di attirare gli studenti adulti, nuovi modi di risolvere i problemi, ecc.

Aspetti trasversali	
Personale amministrativo	
<i>Necessità</i>	Il personale amministrativo ha bisogno di una propria formazione e ritenzione che possa effettivamente migliorare le sue capacità di leadership e aiutarlo a renderlo più deciso ed efficiente.
<i>Ostacoli</i>	I centri d'istruzione per adulti hanno uno staff amministrativo responsabile che può identificare i bisogni delle loro strutture ed escogitare soluzioni creative, ma senza il relativo fondo non possono trasformare quelle visioni in realtà.
<i>Comportamento - abitudini</i>	Buone relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà e un ambiente amichevole possono migliorare il benessere di formatori, tirocinanti e personale che lavora nell'educazione degli adulti.

	Implementare nuove pratiche, nuovi corsi, nuovi modi di attirare gli studenti adulti, nuovi modi di risolvere i problemi, ecc.
--	--



Questioni organizzative	
Studenti adulti	
Necessità	Hanno bisogno di fare domande o chiarimenti per tutto ciò che non capiscono dall'inizio o durante il processo di apprendimento.
	Hanno bisogno che la loro voce sia ascoltata e valutata spesso riguardo al loro benessere.
Ostacoli	I discenti adulti non sempre hanno le risorse necessarie per pagare la loro istruzione quando è fatta da istituzioni pubbliche.
	Il ritmo estremamente veloce della vita e le responsabilità diminuiscono il tempo che hanno per se stessi.
Comportamento - abitudini	Gli studenti adulti sono persone impegnate che provengono da diversi contesti professionali ed educativi con bisogni e problemi specifici che cercano di risolvere attraverso l'istruzione. Quindi, il curriculum di formazione dovrebbe essere adattato in base al pubblico e al suo feedback preliminare riguardo alle aspettative e ai bisogni.

Questioni organizzative	
Formatori	
<i>Necessità</i>	La parte più importante della formazione è la pausa (caffè) che aiuta la socializzazione tra studenti e formatori.
	Necessità di creare una sorta di "lista di controllo" di ciò che dovrebbe essere fatto per avere un corso ben preparato. Dovrebbe includere suggerimenti per la preparazione, con la necessità di inviare le informazioni adeguate e complete ai corsisti qualche (quanto) tempo prima dell'inizio del corso, fino alle strutture necessarie per il corso stesso, alla necessità di contattare i beneficiari dopo la formazione.
	Aspetti importanti come un sacco di chiacchiere, la comunicazione stanno accadendo durante quel periodo.
	Aspetto importante che il formatore sarà presente mezz'ora prima e mezz'ora dopo per rispondere alle domande.
	Se il formatore stesso è pronto a mantenere la cosiddetta comunicazione aggiuntiva con i tirocinanti, sia nei social media che dopo la formazione, questo aumenterà l'apertura e la consapevolezza del gruppo e assicurerà l'interesse del discente adulto per l'ulteriore formazione.
	I corsi di formazione per i formatori possono aiutarli a identificare e comprendere i bisogni del loro gruppo target e sono ritenuti necessari.
	Le lezioni dovrebbero essere organizzate usando poca carta e molto materiale visivo come PowerPoint e infografiche. Le attività all'aperto devono essere organizzate per diversificare l'ambiente di apprendimento.

<i>Ostacoli</i>	Mancanza di risorse strutturali e finanziarie per implementare correttamente le attività educative.
	Mancanza di interazione con le istituzioni per rafforzare il legame tra programmi educativi e occupabilità. Sono necessari programmi educativi incentrati sull'esperienza di vita degli studenti adulti e la creazione di un piano specifico adatto alle loro esigenze.
<i>Comportamento - abitudini</i>	I formatori/lo staff che lavorano nell'educazione degli adulti possono sostenere il benessere dei tirocinanti attraverso una maggiore informazione e consapevolezza. Dovrebbero promuovere stili di vita solidali e scelte positive, sostenendo e alimentando lo sviluppo umano e le relazioni.
	Includere più esempi, suggerimenti e trucchi possibili. Soprattutto al posto della teoria.
	Flessibilità - riguardo ai metodi, al materiale e al tempo. La pianificazione del tempo dovrebbe includere la possibilità di iniziare tardi e anche di finire tardi. Ci dovrebbe essere anche del tempo per le persone che hanno problemi con la comprensione di alcuni argomenti.
	Coinvolgimento di tutti i membri del processo: formatore e tirocinanti. Così, le tecniche di motivazione e come attirare l'attenzione dovrebbero essere incluse.
	Valutazione "amichevole", senza stressare i tirocinanti. I test e gli esami, in generale, ricordano i tempi della scuola e lo stress causato dagli esami.

Questioni organizzative	
Personale amministrativo	
<i>Necessità</i>	Includere la mnemotecnica e i modi di apprendimento per i vari stili di apprendimento. Anche informazioni su come organizzare il tempo, come affrontare lo stress che evoca l'apprendimento dopo molto tempo.
<i>Ostacoli</i>	L'educazione dovrebbe essere percepita come una cosa naturale a prescindere dall'età. Non deve essere considerata come un dovere, ma come qualcosa di naturale. Anche se, avendo a volte a che fare con persone adulte e non con giovani, hanno l'urgenza di spiegare tutte le loro mosse e azioni per evitare conflitti. I loro doveri derivano dal rigido sistema di educazione. La flessibilità è fondamentale - flessibilità di tempo, di contenuto e di metodi. Ma soprattutto: Flessibilità del sistema. Non tutto per tutti, ma ciò che è interessante per le persone interessate all'argomento. Quindi, è meglio lasciare la conoscenza generale del sistema e concentrarsi in seguito su corsi specifici e professionali. La realtà sta cambiando, quindi cambiano anche le esigenze delle competenze specifiche. Il personale amministrativo manca di flessibilità nel sistema.
<i>Comportamento - abitudini</i>	Il concetto di benessere significa per il personale un'armonia di elementi che devono incastrarsi per permettere agli studenti di trovare fonti di motivazione in ogni aspetto dell'apprendimento, dalla parte amministrativa agli assistenti che si occupano della pulizia delle classi. Una delle affermazioni più forti è che l'educazione a qualsiasi età è un processo che

	comporta uno sforzo da parte del discente, e quindi se questo sforzo viene attivato in un ambiente di benessere è meno pesante.
	Il personale che lavora nell'educazione degli adulti può sostenere il benessere dei tirocinanti attraverso una maggiore informazione e consapevolezza. Promuovere stili di vita solidali e scelte positive, sostenendo e alimentando lo sviluppo umano e le relazioni.
	Portate cariche batterie, prolunghe con la formazione - questi sono sempre richiesti dai tirocinanti.

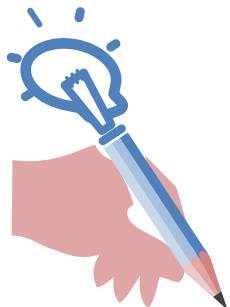


6.2 Fasi suggerite del processo di formazione come ricostruito dai focus group

FASI DEL PROCESSO DI FORMAZIONE		
Pre-formazione	Durante la formazione	Post formazione
feedback preliminare sulle aspettative e i bisogni identificare i fattori di benessere considerando il concetto di Wellness2 le aspettative degli studenti nel contesto della partecipazione degli studenti nella creazione/regolazione della forma del corso per costruire l'automotivazione dell'allievo. Informazioni pre-addestramento (cibo, vestiti, necessità di computer, ecc.)	Integrazione: tempo per rompere il ghiaccio, aprire i gruppi corsi di formazione orientati alla pratica: utilizzo di metodi gamificati, apprendimento basato sui problemi, apprendimento collaborativo, classi invertite; includere quanti più esempi possibile Innovativo e interessato: nuove pratiche, nuovi corsi, nuovi modi di attirare gli studenti adulti, nuovi modi di risolvere i problemi; mnemotecnica e modi di apprendimento per vari stili di apprendimento; molto materiale visivo come PowerPoint e infografiche Flessibilità: riguardo ai metodi, al materiale e al tempo. La pianificazione del tempo dovrebbe tenere conto delle capacità degli studenti, del loro lavoro e di altri impegni. Ci dovrebbe essere anche del tempo per le persone che hanno problemi con la comprensione di alcuni argomenti; Coinvolgimento di tutti i membri del processo: formatore e discenti. Così, le tecniche di motivazione e come attirare l'attenzione dovrebbero essere incluse come energizzatori o attività di gioco libero; Lavorare trasversalmente su ogni tema, guardandolo da diverse	Valutazione "amichevole", senza stressare i tirocinanti. I test e gli esami, in generale, ricordano i tempi della scuola e lo stress causato dagli esami che si rivolge ai bisogni identificati dagli ascoltatori all'inizio e in che misura sono stati soddisfatti Ai responsabili della formazione dovrebbero anche essere offerte visite di studio, opportunità di autosviluppo per sviluppare nuove idee

	prospettive	
	Supporto: gli studenti possono aver bisogno di supporto, per esempio in termini di lingua inglese o di uso del computer nel livellamento	
ASPETTI TRASVERSALI CHE DEVONO ESSERE PRESI IN CONSIDERAZIONE DAGLI ENTI DI FORMAZIONE		
identità sociale, maggiore informazione e consapevolezza, stili di vita solidali, scelte positive, sostenere e nutrire lo sviluppo umano e le relazioni; motivazioni e passioni; relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà; comunicazione tra i membri del gruppo		

7. Elementi chiave della mappa



Questa sezione analizza la **Mappa del Benessere nell'educazione degli adulti**, identificando le aree chiave per migliorare il processo di apprendimento per gli studenti, gli educatori e il personale amministrativo. I risultati del progetto potenzieranno i suddetti gruppi target attraverso programmi mentali, sociali e fisici, come chiavi per il successo nell'apprendimento. Sulla base del nuovo piano di sviluppo dell'istruzione estone 2021-2035 che è stato lanciato, un ambiente di apprendimento di benessere è definito come: "**Un ambiente di apprendimento di benessere è una combinazione di condizioni mentali, sociali e fisiche create per**

l'apprendimento che sostiene l'auto-efficacia e l'autostima del discente, lo sviluppo delle abilità di vita e delle competenze sociali, e la salute mentale e fisica in generale". Per gli scopi di questa Mappa questa definizione sarà la prima pietra miliare.

Basandosi sui risultati di una revisione comparativa della letteratura e le sue applicazioni sul posto di lavoro attraverso la comunicazione diretta con il gruppo target, The Map suggerisce che concentrarsi sul supporto quotidiano e sull'empowerment dovrebbe essere la priorità per tutte le parti interessate.

Dopo il completamento dell'analisi dei dati, l'informazione è stata elaborata e valutata dalla partnership ha codificato sei tendenze orientate all'apprendimento che dovrebbero dominare il campo dell'educazione degli adulti e sono le seguenti:

1. **Sostenere tutti gli aspetti del benessere degli educatori e del personale amministrativo: fisico, sociale, emotivo e finanziario.**
2. **Maggiore riconoscimento dell'importanza della gestione dello stress per tre gruppi target.**
3. **Maggiore consapevolezza per sostenere i problemi di salute mentale dei formatori.**
4. **Riconoscimento da parte del personale amministrativo che il benessere delle loro squadre è una loro importante responsabilità. Sono responsabili della creazione dell'ambiente fisico.**
5. **Formazione e orientamento dei formatori e del personale amministrativo attraverso psicologi specializzati e consulenti.**

6. Migliorare la diversità, con azioni focalizzate sull'empowerment di donne, anziani e persone con svantaggi e altri gruppi vulnerabili

Secondo la ricerca condotta in **Estonia, Cipro, Italia, Polonia e Bulgaria** la partnership ha identificato queste sei tendenze che possono effettivamente aumentare la consapevolezza degli educatori per sostenere e potenziare gli studenti così come l'approccio olistico al concetto di benessere.

Di seguito ci sono 6 punti chiave per ogni categoria del gruppo target. **La mappa suggerisce che il personale amministrativo dovrebbe concentrarsi sul concetto di Empowerment, i formatori dovrebbero concentrarsi sull'aspetto del Supporto e infine i discenti adulti dovrebbero concentrarsi sulla Motivazione.**

Mappa del benessere



Administrative Staff

Staff of adult education centers play an active role in establishing a friendly environment where both adult learners and trainers feel included, connected and respected

Constantly ask and analyze the needs and feedback of learners and trainers, intermediate information between learners and trainers, are aware of trends and regulations in the field of education.



Build links with local organizations, NGO's, public authorities and local stakeholders that can support adult education centers in covering their needs through cooperation

In collaboration with the trainers they can develop school policies, plans and structures for protecting the safety and promoting the wellbeing of staff, students, and families.

Administrative Staff

Development plans, daily work organization and the quality assessment system are promoting the dissemination and implementation of educational innovations and the creation of the wellbeing learning environment



The organizational culture is caring and cooperative, supports the development of soft skills and the well-being of all (administrative staff, trainers, adult learners), including better physical and mental health, constructive resolution of disagreements and crises

Trainers

Collaboration and engagement with adult learners, administrative staff, other trainers. Trainers should function as a communication channel between the administrative staff and the adult learners transfer each other's requirements and recommendations.

Enhances learners in setting individual learning goals, helping to link them to the goals of the curriculum



Spend time to improve social and emotional skills of the learners by using science-based knowledge and evidence-informed practices inside and outside of the curriculum and increase mental health awareness to help them feel more confident.

Trainers should improve their soft skills, time management and digital skills, take care of your well-being and self-development, avoid burnout. Abilities and characteristics that support collaboration, human development and creativity are important for the adult educator.

Trainers

The trainer supports the learning process and self-development of adults in a purposefully created learning situation, takes into account the individuality and group processes and supports their personal development.

Applies various techniques to create a supportive social environment for learning, involving learners. Creates a physical, mental conducive to learning, even in difficult conditions, using one's creativity and experience.



Use of teaching methods that encourage interaction, continuous feedback on learner outcomes, individual approach, use of assessment that is constructive, not judging.

Re-evaluate, adjust (or adapt) often the learning process and inform the administrative staff on time to improve the decision-making process as a way to respond timely to learners changing needs, provides feedback to learners.

Adult Learners

Respect and learn to appreciate the diversity of the learning community and support all adult learners and families, including those from vulnerable groups

Belonging to a group, participating in group processes and activities, accepting and valuing others' differences, appreciating the contribution of others – gratitude



All members of the educational community are active participants in building a welcoming educational culture that values diversity, and fosters positive, respectful relationships.

Recognize and value the role and contribution of staff and trainers, in creating and maintaining the positive environment

Adult Learners

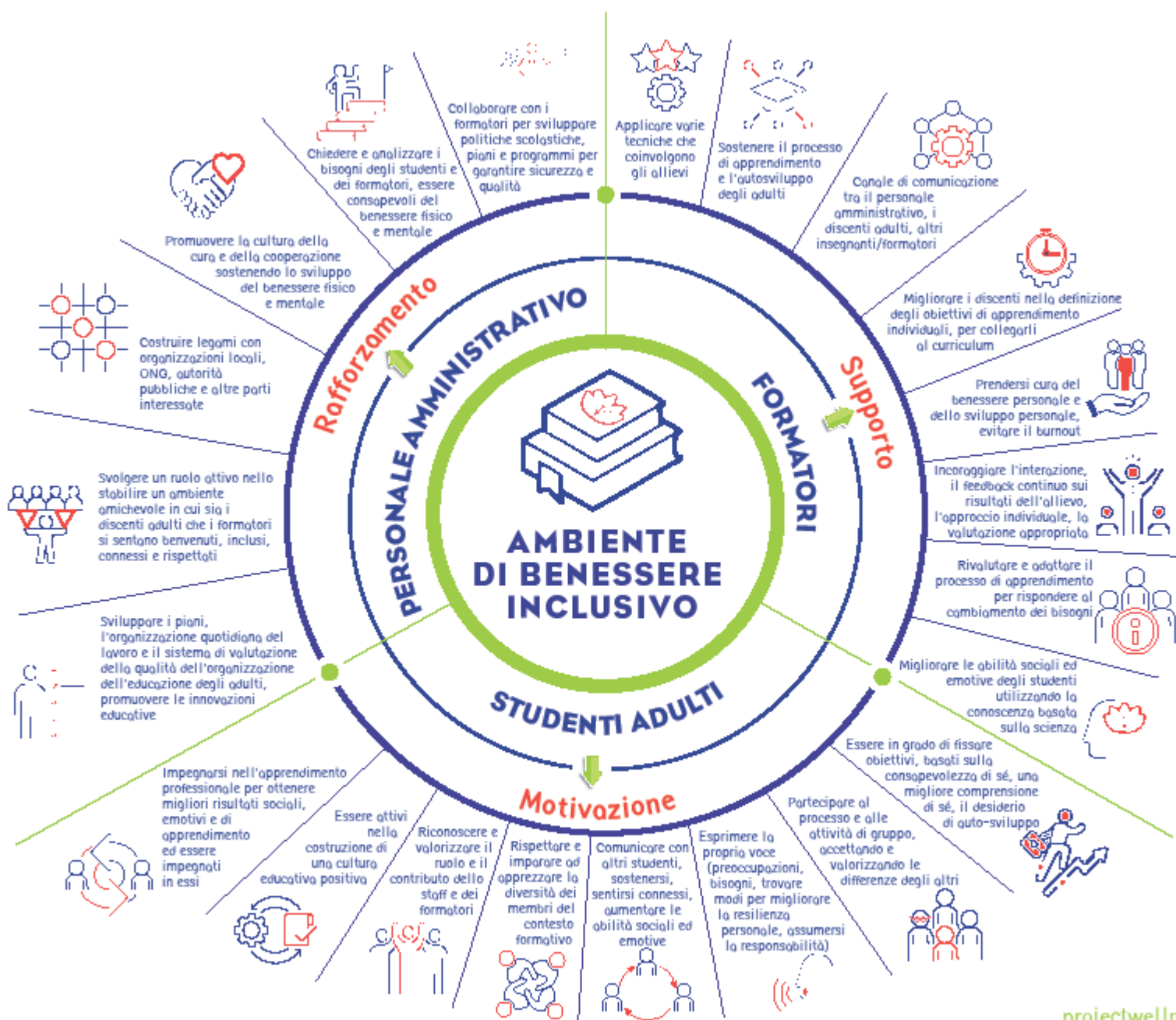
Understanding and awareness of personal motivation, ability to set goals, based on self-awareness, better self-understanding, desire for self-development

Communicate with other learners, support each other maintain positive and caring behavior relationships, feel connected with each other and increase their social and emotional skills to be respectful, tolerant and resilient



Engage in occupational learning to build capacity for enhancing the social, emotional and learning outcomes and be committed to them

Have their own voice and don't be ashamed to express their concerns and needs and find ways to enhance personal resilience, realize that their wellbeing is also their personal responsibility



projectwellness.eu

8. Osservazioni conclusive

Questa ricerca è una presentazione generale degli studi che esaminano l'implicazione teorica e pratica del "benessere" nell'educazione degli adulti. Per quanto riguarda le quattro sfere principali del benessere: fisica, psicologica, spirituale e sociale, è importante garantire che queste caratteristiche siano soddisfatte quando si progettano modelli per l'educazione degli adulti. Il benessere nell'educazione si riferisce alla soddisfazione e alla consapevolezza emotiva. Lo stato di benessere ai fini di questo progetto è un riflesso della qualità dell'educazione degli adulti. Come i formatori vedono e sentono, in che modo gli studenti imparano più efficacemente, e come il personale nell'educazione può fare meglio il proprio lavoro sono solo alcuni dei fattori che emergono come, un risultato del benessere emotivo psicologico e spirituale. È degno di nota il fatto che i risultati dell'esame delle diverse procedure nei cinque paesi partner ci ha mostrato che ci sono diverse pratiche quando si tratta di benessere. Tipi alternativi di apprendimento nell'educazione degli adulti sono anche autorizzati dai governi. Come rivelato, le opportunità fornite agli studenti di avere una possibilità di conoscenza nonostante la loro età, li motiva a continuare ad imparare. Ciò che è comune comunque, in tutti i casi esaminati, è l'importanza data al mantenimento del benessere nell'educazione. Questo rapporto presenta i risultati della ricerca a Cipro, Bulgaria, Estonia, Polonia e Italia analizzando una buona pratica che può potenzialmente avere un impatto per gli scopi di questo progetto. La mappa innovativa combina raccomandazioni su come stabilire e migliorare il benessere nell'educazione degli adulti fatte da una ricerca comparativa in Estonia, Bulgaria, Cipro, Polonia e Italia.

Allegato I - Riferimenti bibliografici

<https://www.miur.gov.it/web/guest/istruzione-degli-adulti> <http://www.indire.it/>

<http://www.gruppocs.it/wp-content/uploads/2017/07/Presentazione-fierIDA-rev-RE.pdf>

<http://comune.rovigo.it/web/rovigo/vivere/museo-grandi-fiumi>

Sito ufficiale dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione, gli audiovisivi e la cultura della Commissione europea: https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en

Sito ufficiale del Ministero dell'educazione e della scienza, Bulgaria: <https://www.mon.bg/en/100000>

Sito ufficiale del Ministero del lavoro e della politica sociale, Bulgaria:

<https://www.mlsp.government.bg/>

Sito ufficiale dell'Agenzia per l'occupazione, Bulgaria: <https://www.az.government.bg/bg/> Sito ufficiale dell'Agenzia nazionale per la formazione professionale, Bulgaria: <https://www.navet.government.bg/en/>

Sito ufficiale dello sviluppo delle risorse umane Programma operativo: <https://esf.bg/> Sito ufficiale dello sviluppo delle risorse umane Programma operativo 2013-2017: <http://ophrd.government.bg/>

Sito ufficiale di Learn Chinese with Yana Jin: <https://www.yanajin.com/> Sito ufficiale di DynamiX Lab: <https://www.dynamixlab.com/>

Sito ufficiale della Software University: <http://softwareacademy.bg/>

<HTTP://www.indire.it/WP-CONTENT/UPLOADS/2018/05/VIAGGIO-ISTRUZIONE-ADULTI-IN-ITALIA.PDF>

<https://medlit45.eu>

<http://edu-urban-gardening.eu/results.html> http://onthemove-project.eu/onthemove_it.pdf

<https://www.miur.gov.it/istruzione-degli-adulti> <http://www.edapistoia.it/sessione/yoga-della-risa>

<http://craftwellbeing.eu/>

<https://www.b-inclusive.net/generel-guidelines/> <https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/>

<https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/visual-impaired/> <https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/hearing-impaired/> <https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/sign-language/>

Biasin, C. (2012). Le transizioni. Modelli e approcci per l'educazione degli adulti. Lecce, Pensa Multimedia Editore.

Cambi, F. (2010). La cura di sé come processo formativo. Roma-Bari, Laterza.

https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7851&type=2&furtherPubs=yes>

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001591/O/D20171591.pdf>

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20060310216/O/D20060216.pdf>

<https://konstytucjadlanauki.gov.pl/>

<https://archiwum.miiir.gov.pl/media/48672/SOR.pdf>

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/bulgaria_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/cyprus_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy_en

<https://epale.ec.europa.eu/en/organisations/adult-education-centers-nicosia>

<https://www.die-bonn.de/doks/2014-zypern-01.pdf>

<http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>

https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/04/eaea_manifesto_final_web_version_290319.pdf

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf>

<https://www.riigikantselei.ee/et/Eesti2035>

https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/05/WHO_et-en_05689_Vaimse-tervise-strateegia_en_ED_C.pdf

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/welfare_development_plan_2016-2023.pdf

<https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/learning-disabled/> <https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/in-estonian/> <https://www.b-inclusive.net/generel-guidelines/translation-into-estonian/>

<http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/04/eaea_manifesto_final_web_version_290319.pdf

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-it.pdf>

<https://www.riigikantselei.ee/et/Eesti2035>

https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/05/WHO_et-en_05689_Vaimse-tervise-strateegia_it_ED_C.pdf

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/welfare_development_plan_2016-2023.pdf

<http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
<http://www.hrdauth.org.cy/>

<https://paideia-news.com/ekpaideysi/2020/02/11/i-eyeksia-ton-ekpaideytikon-proypothesi-gia-tin-ekpaideytiki-epityxia/>

Addeo, F., Montesperelli, P. (2007). Esperienze di analisi di interviste non direttive. Roma, Aracne.
Kvale, S. (2007). Fare interviste. Londra, SAGE.

Patton, M. (1990). Valutazione qualitativa e metodi di ricerca. Beverly Hills, CA, Sage.
Accorsi, M. G. (2013). Insegnare le competenze. Rimini, Maggioli Editore.

Alessandrini, G., Pignalberi, C. (2012). Le sfide dell'educazione oggi. Nuovi habitat tecnologici, reti e comunità. Lecce, Pensa Multimedia Editore



Promozione Internazionale Sicilia-Mondo

“A STEP FORWARD IN WELLBEING IN THE FIELD OF ADULT EDUCATION”, WELLNESS 2

POLONIA- CIPRO-ITALIA-BULGARIA-ESTONIA

REPORT COMPILATO DELLE SESSIONI DI FOCUS GROUP



PREFAZIONE

WELLNESS 2 È un progetto biennale che deriva dalla percezione (acquisita attraverso l'osservazione diretta e la valutazione degli impatti dei corsi di formazione) che la motivazione dei discenti adulti nell'educazione degli adulti, a causa del particolare gruppo target, è uno degli aspetti chiave del successo di questo particolare settore dell'educazione.

Il Report compilato sui Focus Group fornisce informazioni utili raccolte da tutti i partner durante la ricerca fornita tra dicembre 2019 e gennaio 2020 in tutti i paesi partner. Il che rende ancora più interessante il loro confronto e comprende i seguenti capitoli:

Questo rapporto presenta i risultati principali del benessere nell'educazione degli adulti in Estonia, Bulgaria, Cipro, Polonia e Italia da formatori, discenti adulti e persone associate alla gestione e all'amministrazione nell'educazione degli adulti.

Il rapporto è coronato da raccomandazioni formulate per le fasi successive del progetto.

Telaio, Polonia

Febbraio 2020

Introduzione

Nel progetto *A Step forward in Wellbeing in the field of Adult Education* per il corretto riconoscimento dei bisogni e la corretta progettazione delle fasi successive, nei primi mesi del progetto è stata progettata e realizzata una ricerca di durata. Un flusso era la ricerca di buone pratiche. Al fine di creare questo rapporto compilato riguardante il "Benessere nel campo dell'educazione degli adulti nei paesi partner" è stata condotta una solida ricerca a tavolino in ogni paese partner. Ogni partner ha esplorato il concetto di benessere, in particolare nell'educazione e diversi casi sono stati identificati come pratiche ispiratrici per imporre il benessere nell'educazione.

Un secondo flusso di ricerca è stato quello di condurre interviste a gruppi focalizzati (FGI) in ciascuno dei paesi partner. La metodologia dei focus meeting insieme al questionario è stata concordata dall'intero consorzio. I tre gruppi di intervistati includono:

- Formatori che lavorano nell'educazione degli adulti;
- Tirocinanti adulti;
- Personale di organizzazioni per la formazione degli adulti.

Nel quadro dell'attività IO1 nel progetto Wellness 2 c'erano 106 persone che hanno partecipato a 15 incontri di focus in totale (Tabelle 1). I risultati della ricerca sono stati influenzati dal punto di vista personale dei partecipanti e dalla loro esperienza.

Tabella 1 Partecipanti al FGI (in numero)

Cipro	Bulgaria	Polonia	Estonia	Italia	Totale
FOCUS GROUP CON I FORMATORI					
6	4	6	7	8+5	36
FOCUS GROUP CON STUDENTI ADULTI					
5	5	7	5	10+5	37
FOCUS GROUP CON PERSONALE MANAGERIALE/AMMINISTRATIVO					
5	5	5	5	8+5	33
16	14	18	17	41	106

Fonti: elaborazione propria

In totale 106 persone hanno partecipato a questi focus group con un numero molto simile in ogni gruppo: formatori che lavorano nell'educazione degli adulti (36); tirocinanti adulti (37) e personale di enti di formazione per adulti (33). Il Gruppo campionato è consistente.

In generale, i risultati dimostrano uno schema comune e rivelano che gli intervistati hanno opinioni simili sull'argomento. Le conclusioni generali e le raccomandazioni basate sui risultati dei focus group seguiranno nelle prossime parti.

CONCLUSIONI GENERALI DAI FOCUS GROUP

I partner nelle loro relazioni sul focus group hanno formulato le principali conclusioni.

A Cipro, dopo il completamento dei tre focus group, l'osservazione è che la comprensione del termine "benessere" è **diversa per ogni persona**. Tuttavia, dopo aver esaminato molteplici definizioni e significati, siamo giunti alla conclusione che il termine benessere è un costrutto sociale e **non è fisso** - non può esserlo. L'educazione e il benessere sono interconnessi poiché l'educazione è il modo per raggiungere la

realizzazione personale. L'educazione è spesso usata dalle persone per plasmare la loro "**identità sociale**", inquadrando la loro comprensione di se stessi e le loro relazioni con le altre persone. Un'identità sociale positiva e affermativa è associata a una serie di risultati positivi nella vita, come un maggiore benessere, salute, fiducia sociale e impegno politico. Qualsiasi interruzione di queste associazioni può influenzare negativamente l'autostima e il benessere. C'è un forte **legame tra l'educazione degli adulti e la salute**. Due aspetti cruciali che hanno bisogno di particolare attenzione: migliorare i comportamenti e gli atteggiamenti di salute e affrontare le disuguaglianze come causa di cattiva salute. Anche alcuni degli elementi che sono necessari per creare benessere nell'educazione degli adulti sono: la creazione di un ambiente emotivo, intellettuale e fisico sicuro. La fornitura di un curriculum equo, culturalmente reattivo e coesivo con istruzioni chiare è ritenuto necessario. Inoltre, soddisfare i bisogni di studenti diversi è considerato vitale.

In Bulgaria la conclusione più generale è stata simile. Il benessere è stato riconosciuto come un **concetto ampio** che copre tutti gli aspetti della vita - salute, famiglia, realizzazione professionale, istruzione, sicurezza finanziaria e fisica, comfort emotivo. Nel complesso, il benessere è collegato allo stato di **felicità e soddisfazione generale**.

Gli studi hanno dimostrato che il benessere e l'educazione degli adulti sono collegati. Attraverso l'educazione si può migliorare il proprio status nella società; acquisire nuove conoscenze, competenze e abilità necessarie per una migliore realizzazione professionale e migliorare la fiducia e la soddisfazione per i risultati raggiunti.

Per creare benessere nell'educazione degli adulti bisogna combinare il benessere personale dei formatori e dei discenti adulti. Un approccio individuale dovrebbe essere applicato per coprire i bisogni specifici di ogni discente adulto, mentre il formatore dovrebbe essere altamente qualificato con una vasta conoscenza ed esperienza e motivato a condurre una formazione stimolante ed efficace. L'approccio formativo dovrebbe essere **orientato alla pratica**, basato su **materiali** ricchi e **interattivi** in linea con le nuove tecnologie. L'ambiente di benessere è descritto come un gruppo di massimo 12 discenti adulti che seguono un programma di formazione bilanciato e orientato alla pratica in un **tempo e luogo conveniente** con un programma equilibrato in un ambiente fisico favorevole. Aspetti importanti sono il senso di obiettivo comune e di comunità dove ogni individuo può sentirsi apprezzato, ispirato, sfidato e parte di una comunità.

A loro volta, gli ostacoli nell'implementazione del benessere nell'educazione degli adulti possono essere la mancanza di tempo e di materiale di base appropriato, il costo del corso di formazione, il luogo del corso di formazione o il disagio personale basato sul comportamento distruttivo del gruppo. Un altro fattore che limita il benessere può essere la mancanza di gestione, i programmi strutturati in modo inappropriato, specialmente le limitazioni per la formazione online. Molto importante è il feedback dei partecipanti preso in considerazione.

Il benessere dei discenti adulti può essere sostenuto dai formatori e dai manager attraverso l'applicazione di un approccio individuale, metodi di formazione orientati alla pratica e comunicazione non formale, ambiente di apprendimento amichevole, lavoro collaborativo. I bisogni specifici dei discenti adulti per migliorare il loro benessere sono: gruppi di formazione omogenei; materiali educativi adeguati e di qualità insegnati in modo interattivo; un sistema trasparente per la valutazione delle conoscenze dal punto di vista etico. Per il benessere personale dei formatori hanno bisogno di migliorare le loro qualifiche, competenze e abilità digitali e soft skills. Il loro benessere sarà migliorato anche attraverso incentivi finanziari.

Tutte e tre le parti nell'educazione degli adulti possono influenzare l'ambiente di benessere e il comfort personale e le prestazioni di ogni individuo. Sostenendo consapevolmente se stessi e gli altri, si possono ottenere risultati migliori e tutti **possono godere del processo di apprendimento**.

In Estonia, gli intervistati hanno notato che se una persona è soddisfatta della sua vita, e il benessere è garantito, allora una persona è più disposta a imparare, a frequentare la formazione.

Per lo studente adulto i principali ostacoli al benessere sono la mancanza di finanze, la mancanza di tempo, la mancanza di informazioni sui programmi di apprendimento.

È considerato un impatto positivo, se qualcuno dello staff manageriale è presente tutto il tempo durante il periodo di formazione. Sia i formatori che i discenti adulti possono rivolgersi a loro, saranno accolti e guidati.

La **comunicazione extra** che l'insegnante mantiene - per esempio nei social media, specialmente per i corsi più lunghi - è molto importante per creare un gruppo unificato e promuovere la comunicazione attiva tra i membri del gruppo. È di grande valore se l'insegnante fornisce i suoi **contatti** in modo che se sorgono domande in seguito, possono scrivere o chiamare in seguito.

Un modo in cui un formatore può sostenere un allievo, è quello di non fare troppe supposizioni, ma piuttosto di sostenere, chiedere e cercare di capire i vostri allievi.

La cooperazione tra i partecipanti al processo è essenziale per preparare una formazione ben eseguita e utile che assicuri il benessere di tutte le parti del programma. Anche la **pre-mappatura delle aspettative degli studenti** e dei partecipanti al gruppo di formazione può aiutare.

Un altro risultato è che i partecipanti sottolineano l'importanza dell'aspetto finanziario dell'offerta formativa. L'esperienza con un programma di formazione gratuito è che non è veramente sostenibile perché il potenziale allievo non ha tanta responsabilità e motivazione per venire a completare il corso se non ha pagato lui stesso. Sembra che le cose gratuite non siano apprezzate dopo tutto. La gente spesso non è consapevole dei costi dell'organizzazione di una formazione.

Durante i focus group polacchi sono stati raccolti risultati che possono essere divisi in diverse aree.

Come in altri paesi, è stato difficile definire chiaramente il termine "benessere". Il benessere è quando le **persone sono felici**. E ci sono tante descrizioni di felicità quante sono le persone nel mondo. Quindi cercare di essere felici ricordando che la felicità è diversa per persone diverse può essere un punto di partenza per creare lo stato di benessere.

Dal punto di vista educativo, l'educazione dovrebbe essere percepita come una cosa naturale a prescindere dall'età. Quindi non dovrebbe essere considerata come un dovere, ma come qualcosa di naturale. Il dovere deriva dal rigido sistema dell'educazione, mentre la sensazione di benessere richiede flessibilità. La flessibilità è fondamentale: flessibilità di tempo, di contenuto e di metodi. Ma soprattutto: **flessibilità del sistema**. Non tutto per tutti, ma ciò che è interessante per le persone interessate all'argomento. Quindi è meglio lasciare la conoscenza generale del sistema e concentrarsi in seguito su corsi specifici e professionali. La realtà sta cambiando, quindi cambiano anche le esigenze delle competenze specifiche.

Gli intervistati hanno notato che in un ambiente sostenibile tutti dovrebbero sentirsi sicuri nel processo. Significa che non ci dovrebbe essere pressione del tempo, flessibilità, specialmente nei metodi di insegnamento e apprendimento. Quindi il ruolo del formatore dovrebbe essere più come un mentore che l'insegnante e gli studenti dovrebbero sentirsi importanti, avendo un'influenza su ciò che accade durante il processo.

L'ambiente dovrebbe essere adattato alle esigenze degli studenti: stanza adeguata con strutture, tutte le informazioni necessarie prima del corso e attirare la loro attenzione dopo (inviando promemoria, o ringraziamenti per la partecipazione).

L'approccio sistematico e rigoroso al processo è necessario, senza barriere, il che fa sì che gli allievi abbiano paura persino di fare le domande. Anche la critica e la ricerca della debolezza del discente da parte del formatore fanno sì che i discenti assumano una posizione conflittuale. Se il formatore non si sente bene in ciò di cui sta parlando, anche il pubblico si sentirà a disagio e non sarà convinto dell'argomento del corso. Quindi il formatore dovrebbe essere ben preparato e convinto di ciò che dice. Il formatore deve essere reattivo ai bisogni del gruppo, essere deciso e assertivo. Ma soprattutto dovrebbe essere di supporto. È anche bene **creare l'ambiente per la collaborazione tra i partecipanti**.

Il team italiano ha sottolineato che la capacità informativa di questi focus group risiede nel dibattito che si è creato tra i partecipanti sotto la guida del moderatore. Sono questi attori che hanno interagito tra loro, verbalmente e non verbalmente, che hanno contribuito alla co-produzione di questo rapporto finale. Il risultato principale è stato la dimensione soggettiva del benessere e la stretta relazione con la storia personale, tuttavia è oggettiva la connotazione di "status positivo". L'istruzione e la formazione sono viste come attività che sicuramente potrebbero contribuire al benessere generale e duraturo di una persona, ma spesso le persone hanno difficoltà a superare l'ostacolo iniziale dell'inizio della formazione, attività che trovano stressanti in quanto piene di aspettative che potrebbero non realizzarsi e quindi portare alla mortificazione della persona. Un primo passo che si rende necessario è quindi una valutazione oggettiva dei pro e dei contro di iniziare un percorso formativo, e della preparazione psicologica degli adulti che potrebbero vivere l'allenamento in modo negativo (esempio con frustrazione per l'impossibilità di raggiungere un obiettivo prefissato). Da un altro punto di vista, è fondamentale che i formatori vivano la formazione come un'esperienza positiva di trasmissione di conoscenze e non una "missione di vita" che deve necessariamente portare al completamento del percorso da parte dei discenti adulti. È quindi fondamentale preparare i formatori e i centri di formazione su ciò che devono, possono e non possono fare, per garantire prima di tutto il loro benessere e un approccio positivo alla formazione.

È importante anche lavorare sulle relazioni: il vecchio approccio che prevede che una metodologia sia efficace per ogni utente (e viceversa che ogni formatore abbia le stesse aspettative e richieste da parte degli studenti) va trasformato in nuove e mirate relazioni e meccanismi di insegnamento e apprendimento

sugli allievi in aula. Il ruolo del centro di formazione è fondamentale per garantire queste soluzioni e standard e per essere il filo conduttore delle relazioni discente-formatore.

Dal punto di vista del secondo partner italiano, i risultati degli incontri del focus group hanno evidenziato **la necessità di intervenire** dal punto di vista del benessere negli ambienti di apprendimento per aumentare la motivazione non solo degli studenti, ma anche di tutto il personale che organizza e produce le lezioni. Sono state raccolte numerose idee che potrebbero essere utili per valutare la situazione attuale degli ambienti di benessere in materia di educazione. È stato raggiunto l'obiettivo del focus group per identificare, direttamente dai gruppi target, i loro bisogni e il loro punto di vista sul tema affrontato dal progetto. Inoltre, sono state trovate somiglianze nei problemi presentati nei paesi partner e questo rafforza la spinta a cercare di risolvere questi problemi utilizzando un approccio che prevede la cooperazione europea.

Tra i gruppi target, quelli che hanno mostrato una maggiore profondità di analisi sono stati gli insegnanti che, grazie a più di 20 anni di esperienza, hanno descritto **alcuni sistemi per migliorare la motivazione negli adulti**. Questi sistemi sono facili da implementare e descrivono alcune dinamiche sociali che dimostrano come l'attenzione nella composizione della classe sia uno degli aspetti con maggiore impatto sul benessere nell'apprendimento. Gli studenti, hanno dimostrato invece che la **motivazione ad intraprendere corsi di formazione in età adulta**, è **la leva principale** non solo per iniziare tali studi, ma soprattutto per completarli. Molti di loro hanno dichiarato che negli anni la mancanza dei giusti input da parte degli insegnanti ha portato all'abbandono degli studi. Da parte del Personale Amministrativo il concetto di benessere significa **un'armonia** di elementi che devono incastrarsi per permettere agli studenti di trovare fonti di motivazione in ogni aspetto dell'apprendimento.

Si può concludere che il benessere dell'ambiente di apprendimento nel campo dell'educazione degli adulti può essere creato e assicurato attraverso il supporto di diversi criteri secondo queste 8 dimensioni*:

1) **Benessere fisico** - viene fornito un buon ambiente fisico - sala spaziosa, ariosa, ben illuminata, abbastanza calda/non troppo calda con sedie e tavoli comodi; la disposizione dello spazio è basata sulla natura della formazione; suono di sottofondo adatto/non rumoroso; materiali di studio appropriati per la formazione; la tecnologia funziona senza problemi, spuntini e bevande (caffè-tè, acqua, qualcosa di dolce, salato e fresco) sono forniti, strutture per la ristorazione nelle vicinanze; le condizioni necessarie per le persone con disabilità sono garantite; la sala di formazione è facilmente accessibile e il parcheggio è disponibile nelle vicinanze.

2) **Benessere sociale** - il gruppo di formazione è piccolo in numero /adatto a raggiungere gli obiettivi della formazione; il formatore crea possibilità di comunicazione e identificazione all'interno del gruppo di

formazione; non ci sono conflitti tra i membri del gruppo /bisogni precedentemente insoddisfatti nel gruppo

3) **Benessere spirituale** - il formatore è molto esperto, equilibrato e ben preparato per la formazione; il formatore si sente anche sicuro e fiducioso e assicurerà il benessere mentale dei discenti; l'approccio individuale ai diversi discenti ogni volta che è necessario, i discenti adulti stessi sono consapevoli degli obiettivi della formazione e sono auto-motivati ad imparare;

4) Il **benessere lavorativo** può essere raggiunto attraverso una cooperazione completa tra il formatore e lo staff sia prima che durante la formazione; lo staff raccoglierà le informazioni di base necessarie e assisterà il formatore con questioni tecniche prima e durante la formazione;

5) **Benessere intellettuale** - c'è un'aspettativa generale di ottenere nuove conoscenze o abilità; inoltre, la formazione dovrebbe essere divertente ed eccitante per tutti i partecipanti, fuori dalla routine. Inoltre, il benessere intellettuale dei formatori e dello staff è importante - hanno bisogno di migliorarsi come formatori o organizzatori, assicurare lo sviluppo professionale;

6) **Benessere emotivo** - il formatore è attento e presente durante la formazione, rileverà le emozioni dei discenti; il formatore dovrebbe avere abbastanza strumenti vari nella cassetta degli attrezzi per bilanciare le emozioni che appaiono. Il benessere emotivo inizia al momento dell'arrivo del discente alla formazione - se e come viene accolto;

7) **Benessere economico** - la sicurezza finanziaria è fondamentale per creare un senso di sicurezza generale e per iniziare anche solo a pensare allo sviluppo educativo. Il denaro / il prezzo della formazione non dovrebbe essere l'ostacolo principale nell'obiettivo di sviluppare se stessi. Quindi varie opzioni, anche a livello statale, dovrebbero essere garantite per soddisfare i bisogni di formazione degli studenti adulti;

8) **Benessere ambientale** - aspetti ambientali e sostenibilità, "pensare verde" ha un approccio crescente nell'educazione degli adulti. Pertanto, può essere un risultato positivo che dovrebbe essere realizzato quando si pianifica la formazione - evitare stampe inutili, usare tazze non plastiche e riutilizzabili, ecc.

**basato su FGI in Estonia*

RACCOMANDAZIONI PER IL PROGETTO WELLNESS2 DERIVATE DAI FOCUS GROUP CONDOTTI

Il compito di condurre la ricerca nella prima fase del progetto era quello di fornire raccomandazioni per il completamento del primo output intellettuale del progetto Wellness. Questa fase ha fornito intuizioni fruttuose su ciò che potrebbe potenzialmente cambiare, essere aggiunto o influenzare il modo in cui funziona l'educazione degli adulti.

Raccomandazioni generali

- Definire l'approccio individuale e le sue applicazioni alle specificità della formazione degli adulti. I discenti adulti sono persone impegnate che provengono da diversi contesti professionali ed educativi con bisogni e problemi specifici che cercano di risolvere attraverso la formazione. Quindi, il curriculum di formazione dovrebbe essere adattato in base al pubblico e al suo feedback preliminare riguardo alle aspettative e ai bisogni. **BG**
- Formatori, educatori per adulti e manager della formazione potrebbero sostenere il benessere personale dei discenti adulti implementando nuove pratiche, nuovi corsi, nuovi modi di attirare i discenti adulti, nuovi modi di risolvere i problemi ecc. **CY**
- I corsi di formazione per i formatori possono aiutarli a identificare e comprendere i bisogni del loro gruppo target e sono ritenuti necessari. **CY**
- I formatori/lo staff che lavorano nell'educazione degli adulti possono sostenere il benessere dei tirocinanti attraverso una maggiore informazione e consapevolezza. Dovrebbero promuovere stili di vita solidali e scelte positive, sostenendo e alimentando lo sviluppo umano e le relazioni. **CY**
- I formatori dovrebbero essere supportati nel fornire formazioni orientate alla pratica usando metodi di gioco, apprendimento basato sui problemi, apprendimento collaborativo, classi invertite, ecc. Tali metodi possono essere sistematicamente raccolti e spiegati con i punti di forza e di debolezza, permettendo ai formatori di scegliere quelli più appropriati. **BG**
- Il benessere può essere creato non appena si entra nell'area di formazione sia per il formatore che per i discenti adulti assicurando che il personale sia disponibile lì, aspettando e salutando, guidando, mostrando dove si trova la classe di formazione, facendo un'indicazione di dove prendere una tazza di caffè o dove sono i servizi igienici, un'introduzione all'inizio della formazione. **ET**
- Ciò di cui c'è bisogno è una metodologia per la formazione che possa creare il benessere di tutte le persone coinvolte; questa metodologia dovrebbe includere quanto segue: (1) Flessibilità -

riguardo ai metodi, al materiale e al tempo. La pianificazione del tempo dovrebbe includere la possibilità di iniziare e finire in ritardo. Ci dovrebbe essere anche del tempo per le persone che hanno problemi con la comprensione di alcuni argomenti; (2) Coinvolgimento di tutti i membri del processo: formatore e discenti. Così, le tecniche di motivazione e come attirare l'attenzione dovrebbero essere incluse; (3) Valutazione "amichevole", senza stressare i tirocinanti. I test e gli esami, in generale, ricordano i tempi della scuola e lo stress causato dagli esami. **PL**

- Come dichiarato da tutti i formatori, il loro bisogno principale è quello di un'ulteriore qualificazione e sviluppo personale attraverso i corsi di formazione per formatori. Hanno bisogno di acquisire soft skills specifiche per lavorare nell'educazione degli adulti perché si basano solo sulla loro esperienza e pratica. I formatori hanno bisogno di migliorare le loro competenze digitali in linea con le tecnologie che riguardano l'educazione degli adulti. Supportando i formatori nel miglioramento delle loro competenze, gli strumenti di Wellness 2 Training permetteranno loro di creare un migliore ambiente di apprendimento del benessere per i discenti adulti e per loro stessi.

BG

- Per quanto riguarda gli studenti adulti, gli intervistati hanno sottolineato che i problemi possono sorgere a causa della lingua inglese o l'uso del computer, che sono la base di quasi tutti i corsi di formazione attuali. Sono disposti a stare al passo con i tempi, ma ora la capacità tecnologica è troppo diversa, e gli adulti di oggi hanno un ritardo troppo difficile da colmare. Inoltre, le motivazioni nascono dal desiderio di continuare a spingere le loro passioni come viaggiare o cucinare, ma adattandosi alle nuove esigenze del mondo moderno. **IT**
- È utile per il responsabile della formazione e il formatore chiedere le aspettative degli studenti prima della formazione. Questo gioverà anche all'automotivazione del discente. Le informazioni pre-formazione sono di grande importanza per il discente (cibo, vestiti, necessità di computer, ecc.) **ET**
- Sarebbe perfetto includere la mnemotecnica e i modi di apprendimento per i vari stili di apprendimento. Anche informazioni su come organizzare il tempo, come affrontare lo stress che evoca l'apprendimento dopo molto tempo. **PL**
- È anche bene includere quanti più esempi possibile. Anche suggerimenti e trucchi, se disponibili. Soprattutto al posto della teoria. **PL**
- Considerando i formatori, i principali risultati in termini di esigenze sono rilevati nella mancanza di risorse strutturali e finanziarie per implementare correttamente le attività educative. Inoltre,

c'è una mancanza di interazione con le istituzioni per rafforzare il legame tra i programmi educativi e l'occupabilità. Sono necessari programmi educativi incentrati sull'esperienza di vita degli studenti adulti e la creazione di un piano specifico adatto alle loro esigenze. Nel programma educativo CIPIA, questi ostacoli sono superati grazie alle 40 ore di valutazione effettuate, una volta ricevuta l'iscrizione alla scuola. **IT**

- L'altra riflessione sul benessere in classe e la motivazione degli studenti riguarda principalmente le attrezzature e l'importanza di utilizzare approcci innovativi. In questo senso, per aumentare la motivazione, è utile lavorare trasversalmente su ogni tema, guardandolo da diverse prospettive. Le lezioni dovrebbero essere organizzate utilizzando poca carta e molto materiale visivo come PowerPoint e infografiche. Le attività all'aperto devono essere organizzate per diversificare l'ambiente di apprendimento.
- I formatori dovrebbero iniziare le lezioni dalle esperienze di vita degli studenti, con l'obiettivo di lavorare sul piacere di stare insieme in classe senza appesantirli con i compiti. **IT**
- Ai responsabili della formazione dovrebbero anche essere offerte visite di studio, opportunità di autosviluppo per sviluppare nuove idee. **ET**

Ambiente

- Il benessere dei discenti può essere sostenuto creando ambienti di benessere che rispettino i formatori e sensibilizzando i discenti sui benefici del benessere. **CY**
- Per risparmiare tempo e garantire la metodologia blended, si consiglia di applicare metodi di formazione moderni orientati alla pratica come l'apprendimento gamificato, l'apprendimento basato sui problemi, le simulazioni, gli strumenti di apprendimento digitale, ecc. **BG**
- I suggerimenti per una formazione consapevole dell'ambiente sono: (1) offrire ai partecipanti la possibilità di portare la propria tazza di caffè. È un bene per creare sia il pensiero verde che l'atteggiamento personale; (2) non solo condurre una formazione consapevole dell'ambiente (senza plastica, senza carta), ma anche fare riferimento ai partecipanti alla formazione per aumentare la loro consapevolezza e comprensione della protezione ambientale. **ET**
- Sarebbe anche bene preparare alcuni modi flessibili del corso invece dell'unico modo possibile e giusto. Essere flessibili quando si vuole insegnare la flessibilità. **PL**
- Il benessere può essere supportato dalla possibilità di seguire la lezione in posizioni più comode; i corsi di formazione si svolgono generalmente su scrivanie e sedie, ma in alcuni casi, sedute più

comode (come poltrone, divani) e supporti mobili per PC, al posto delle scrivanie, potrebbero consentire un'atmosfera più rilassata. **IT**

Aspetti Trasversali

- Buone relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà e un ambiente amichevole possono migliorare il benessere di formatori, tirocinanti e personale che lavora nell'educazione degli adulti.

CY

- Aumenta il benessere quando il formatore induce la comunicazione tra i membri del gruppo, soprattutto all'inizio e durante la formazione, il più flessibile possibile. **ET**

- Per il formatore alcuni scenari di esercizi di integrazione, anche per alleviare lo stress o rilassarsi.

PL

- Per creare benessere è bene spendere un po' di tempo per rompere il ghiaccio, aprire i gruppi per ulteriori comunicazioni e creare opportunità per l'identificazione delle somiglianze. **ET**

- Analizzando l'atteggiamento del formatore si può vedere, che il formatore non dovrebbe fare supposizioni (come tutti sapete...), ma chiedere e prendere in considerazione le specifiche degli studenti. **ET**

- Per creare sinergia nei gruppi di lavoro, si usano spesso giochi di team building e team working: lo stesso dovrebbe essere fatto nei corsi di formazione per discenti adulti. La durata e lo scopo dell'attività devono concordare con la durata del corso e il tipo di squadra che si vuole creare. **IT**

Questioni organizzative

- Le questioni organizzative relative alla formazione sono: (1) La parte più importante della formazione è la pausa (caffè). (2) Aspetti importanti come un sacco di chiacchiere, la comunicazione stanno accadendo durante quel tempo. La pausa è anche una possibilità per gli studenti di chiedere al formatore ciò che non vogliono fare davanti agli altri. È anche importante che il formatore sia presente mezz'ora prima e mezz'ora dopo per rispondere alle domande. (3) Se il formatore stesso è pronto a mantenere la cosiddetta comunicazione aggiuntiva con i tirocinanti, sia nei social media o dopo la formazione, questo aumenterà l'apertura e la consapevolezza del gruppo e garantirà l'interesse del discente adulto per l'ulteriore formazione. (4) portare caricabatterie, prolunghe con la formazione - questi sono sempre richiesti dai tirocinanti. **ET**



- Per gli organizzatori e la gestione c'è bisogno di una sorta di "lista di controllo" di ciò che dovrebbe essere fatto per avere un corso ben preparato. Dovrebbe includere suggerimenti per la preparazione, con la necessità di inviare le informazioni adeguate e complete ai corsisti qualche (quanto) tempo prima dell'inizio del corso, fino alle strutture necessarie per il corso stesso, alla necessità di contattare i beneficiari dopo la formazione. **PL**
- Dal punto di vista del personale amministrativo e direttivo, il concetto di benessere significa un'armonia di elementi che devono incastrarsi per permettere agli studenti di trovare fonti di motivazione in ogni aspetto dell'apprendimento, dalla parte amministrativa agli assistenti che si occupano della pulizia delle classi. Una delle affermazioni più forti è che l'educazione a qualsiasi età è un processo che comporta uno sforzo da parte del discente, e quindi se questo sforzo viene attivato in un ambiente di benessere è meno pesante. **IT**

In relazione al protocollo IO3

- I partecipanti al focus group hanno fornito una chiara definizione di "ambiente di apprendimento del benessere" che dovrebbe essere presa in considerazione nello sviluppo della metodologia di convalida del protocollo. **BG**

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

I focus group sono una componente del progetto Wellness 2, finanziato dal programma Erasmus+ dell'UE, processo di ricerca, pianificato e impiantato nella prima fase del progetto. Un totale di 106 persone hanno preso parte in 15 focus negli studi di focalizzazione del progetto Wellness 2.

Gli intervistati sono stati reclutati da tre gruppi di soggetti interessati: (1) Formatori che lavorano nell'educazione degli adulti; (2) Apprendisti adulti; (3) Personale delle organizzazioni per la formazione degli adulti. Sono le entità chiave per il complesso processo di formazione, istruzione e sviluppo.

I focus sono stati organizzati secondo una metodologia comune per rendere i risultati comparabili per mantenere e aumentare il benessere nell'educazione.

Questo rapporto comparativo sul Focus Group presenta i risultati della ricerca nei paesi del progetto: Cipro, Bulgaria, Estonia, Polonia e Italia.

Considerando l'uso delle informazioni ottenute dalla ricerca per il processo di progettazione e formazione nel progetto Wellness2, le informazioni più sistematiche sono state raccolte suddivise in fasi del processo di formazione.

FASI DEL PROCESSO DI FORMAZIONE		
Pre-formazione	Durante la formazione	Post formazione
feedback preliminare sulle aspettative e i bisogni identificare i fattori di benessere considerando il concetto di Wellness2 le aspettative degli studenti nel contesto della partecipazione degli studenti nella creazione/regolazione della forma del corso per costruire l'automotivazione dell'allievo. Informazioni pre-addestramento (cibo, vestiti, necessità di computer, ecc.)	Integrazione: tempo per rompere il ghiaccio, aprire i gruppi corsi di formazione orientati alla pratica: utilizzo di metodi gamificati, apprendimento basato sui problemi, apprendimento collaborativo, classi invertite; includere quanti più esempi possibile Innovativo e interessato: nuove pratiche, nuovi corsi, nuovi modi di attirare gli studenti adulti, nuovi modi di risolvere i problemi; mnemotecnica e modi di apprendimento per vari stili di apprendimento; molto materiale visivo come PowerPoint e infografiche Flessibilità: riguardo ai metodi, al materiale e al tempo. La pianificazione del tempo dovrebbe tenere conto delle capacità degli studenti, del loro lavoro e di altri impegni. Ci dovrebbe essere anche del tempo	Valutazione "amichevole", senza stressare i tirocinanti. I test e gli esami, in generale, ricordano i tempi della scuola e lo stress causato dagli esami che si rivolge ai bisogni identificati dagli ascoltatori all'inizio e in che misura sono stati soddisfatti Ai responsabili della formazione dovrebbero anche essere offerte visite di studio, opportunità di autosviluppo per sviluppare nuove idee

	per le persone che hanno problemi con la comprensione di alcuni argomenti; Coinvolgimento di tutti i membri del processo: formatore e discenti. Così, le tecniche di motivazione e come attirare l'attenzione dovrebbero essere incluse come energizzatori o attività di gioco libero; Lavorare trasversalmente su ogni tema, guardandolo da diverse prospettive Supporto: gli studenti possono aver bisogno di supporto, per esempio in termini di lingua inglese o di uso del computer nel livellamento	
ASPETTI TRASVERSALI CHE DEVONO ESSERE PRESI IN CONSIDERAZIONE DAGLI ENTI DI FORMAZIONE		
identità sociale, maggiore informazione e consapevolezza, stili di vita solidali, scelte positive, sostenere e nutrire lo sviluppo umano e le relazioni; motivazioni e passioni; relazioni sociali, uguaglianza, cooperazione, solidarietà; comunicazione tra i membri del gruppo		

Allegato III Questionari per i gruppi target

QUESTIONARIO

DOMANDE SUGGERITE DA IMPLEMENTARE NEL FOCUS GROUP PER IL BENESSERE DEI FORMATORI CHE LAVORANO NELL'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI

Questionario No.	1
---------------------	---

Ostacoli e analisi dei bisogni dei formatori (nell'educazione)

Questo questionario è stato elaborato nel quadro del progetto "Wellness 2 - Un passo avanti nel benessere nel campo dell'educazione degli adulti" e fa parte della metodologia utilizzata per identificare le esigenze dei formatori in Estonia, Bulgaria, Cipro, Italia e Polonia. I focus group basati su questo questionario si terranno in ogni paese al fine di valutare la situazione attuale dell'ambiente del benessere su questioni educative. Lo scopo del focus group è quello di identificare, direttamente dai gruppi target, i loro bisogni e il loro punto di vista sul tema affrontato da questo progetto.

Il tuo contributo sarà di grande importanza per comprendere una vasta gamma di sfide rilevanti che influenzano il benessere in un sistema educativo

1. Cosa pensi che si intenda per "benessere del formatore"? Sei a conoscenza del fatto che altri adottano significati diversi per questo termine?
2. Quali sono i tipi specifici di cose che secondo lei incidono sul benessere del formatore? Ci sono sia fattori di condizione legati al lavoro che non legati al lavoro?
3. Il benessere dei formatori dovrebbe essere visto come un bisogno diverso da quello di altri gruppi di lavoratori? Perché dovrebbe essere così e ci sono prove su tali questioni?
4. In quali modi potete assicurare un ambiente di apprendimento di benessere?
5. Hai qualche buona pratica che puoi condividere per un programma di ambiente di apprendimento del benessere? (durante la formazione o dopo)
6. Hai sperimentato delle sfide pratiche durante una formazione e come le hai risolte?
7. Qual è la sua filosofia di mentoring?
8. Come affronta la disciplina e che ruolo ha nell'apprendimento?
9. Hai qualche esigenza particolare, basata sulla tua esperienza, nel tenere un workshop? (pratico, materialistico, etico, ecc.)
10. Qual è la sua opinione sulla relazione tra il benessere dell'insegnante e l'efficacia dell'apprendimento degli studenti? Conosci qualche prova su questa relazione?

Grazie per la vostra partecipazione!

Il team del progetto Wellness



QUESTIONARIO

DOMANDE SUGGERITE DA IMPLEMENTARE NEL FOCUS GROUP PER IL BENESSERE DEI TIROCINANTI ADULTI

Questionario No.	2
---------------------	---

Analisi degli ostacoli e dei bisogni degli studenti adulti

Questo questionario è stato elaborato nell'ambito del progetto "Wellness 2 - Un passo avanti nel benessere nel campo dell'educazione degli adulti" e fa parte della metodologia utilizzata per identificare i bisogni dei tirocinanti adulti in Estonia, Bulgaria, Cipro, Italia e Polonia. Focus group basati su questo questionario saranno tenuti ogni paese al fine di valutare la situazione attuale dell'ambiente di benessere su questioni educative. Lo scopo del focus group è quello di identificare, direttamente dai gruppi target, i loro bisogni e il loro punto di vista sul tema affrontato da questo progetto.

Il tuo contributo sarà di grande importanza per comprendere una vasta gamma di sfide rilevanti che influenzano il benessere in un sistema educativo

1. Hai delle esigenze particolari quando partecipi a un programma per migliorare il tuo benessere? (pratico, materialistico, etico, ecc.)
2. Come descriveresti personalmente un ambiente di apprendimento del benessere?
3. Se avesse un problema chiederebbe l'assistenza di un allenatore?
4. Di solito trovi degli ostacoli durante il processo di apprendimento?
5. Vi vengono ricordati regolarmente i vostri potenziali punti di forza come studenti?
6. Ha delle esigenze particolari che non sono coperte di solito?
7. Come ti sostiene il formatore quando non capisci?
8. Se avesse un problema chiederebbe l'assistenza di un allenatore?
9. Vi sentite sfidati nei programmi? Ti senti impegnato in qualche modo?
10. Qual è la sua opinione sulla relazione tra il benessere dell'insegnante e l'efficacia dell'apprendimento degli studenti? Conosci qualche prova su questa relazione?

Grazie per la vostra partecipazione!

Il team del progetto Wellness

QUESTIONARIO

DOMANDE SUGGERITE DA IMPLEMENTARE NEL FOCUS GROUP PER IL BENESSERE DEL PERSONALE DELLE ORGANIZZAZIONI DI FORMAZIONE PER L'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI

Questionario No.	3
---------------------	---

Analisi degli ostacoli e dei bisogni del personale delle organizzazioni di formazione per adulti

Questo questionario è stato elaborato nel quadro del progetto "Wellness 2 - Un passo avanti nel benessere nel campo dell'educazione degli adulti" e fa parte della metodologia utilizzata per identificare le esigenze del personale delle organizzazioni di formazione per adulti in Estonia, Bulgaria, Cipro, Italia e Polonia. I focus group basati su questo questionario si terranno in ogni paese al fine di valutare la situazione attuale dell'ambiente di benessere su questioni educative. Lo scopo del focus group è quello di identificare, direttamente dai gruppi target, i loro bisogni e il loro punto di vista sul tema affrontato da questo progetto.

Il tuo contributo sarà di grande importanza per comprendere una vasta gamma di sfide rilevanti che influenzano il benessere in un sistema educativo.

1. Come descriveresti personalmente un ambiente di apprendimento del benessere?
2. Quanto pensi sia importante la creazione di un ambiente di benessere nel funzionamento efficace di un sistema educativo?
3. C'è qualcun altro che ha voce in capitolo nella gestione del centro educativo?
4. Quali sfide affronti nella tua vita quotidiana/professionale quando lavori con formatori o discenti?
5. Qual è la sua opinione sulla relazione tra il benessere dell'insegnante e l'efficacia dell'apprendimento degli studenti? Conosci qualche prova su questa relazione?
6. Il benessere dei formatori dovrebbe essere visto come un bisogno diverso da quello di altri gruppi di lavoratori? Perché dovrebbe essere così e ci sono prove su tali questioni?
7. Come si può garantire la sicurezza in un ambiente di apprendimento?
8. Avete delle esigenze particolari come staff che non sono coperte di solito?
9. Senti di avere una responsabilità nell'aiutare il centro educativo a raggiungere il suo benessere?
10. A quale tipo di nuova ricerca darebbe un'alta priorità nel campo del benessere educativo e perché?

Grazie per la vostra partecipazione!

Il team del progetto Wellness

