

Coaching degli studenti adulti: Una guida ispirazionale per i professionisti dell'educazione degli adulti

Materiale di ispirazione per la realizzazione dei
Reskilling Labs

Spectrigon B.V.

Informazioni sul progetto RESCALE

Le statistiche OCSE del 2020 mostrano che il 9% delle persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni con un livello di istruzione inferiore al diploma di scuola secondaria superiore è disoccupato. Inoltre, molti lavoratori in transizione, disoccupati e adulti inattivi non si iscrivono a corsi di formazione per adulti. In aggiunta, l'UE sostiene che la transizione verde e la trasformazione digitale potrebbero avere un impatto disomogeneo sui vari settori. Alla luce di ciò, il progetto RESCALE mira a sviluppare un approccio innovativo per l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze dei lavoratori in transizione, dei disoccupati e degli adulti inattivi, al fine di prepararli a nuovi compiti e nuove opportunità lavorative, con particolare attenzione ai settori in declino che si stanno orientando verso l'economia verde e digitale.

Attraverso lo sviluppo di un'infrastruttura innovativa denominata "Reskilling Lab", sarà possibile migliorare la posizione di queste persone vulnerabili nel mercato del lavoro, potenziando al contempo le loro competenze trasversali, di base, digitali e green. In primo luogo, verrà condotta un'analisi comparativa delle infrastrutture educative e del mercato del lavoro a livello europeo, con particolare attenzione ai sistemi di aggiornamento e riqualificazione delle competenze.

Di conseguenza, sarà sviluppato uno strumento di valutazione per individuare le competenze di questi adulti e un innovativo modello europeo di "Reskilling labs", che comprenderà un progetto per il "laboratorio di riqualificazione" europeo, un modello per il potenziamento dell'orientamento professionale, della consulenza e del tutoraggio, nonché materiali e metodi di formazione innovativi. In collaborazione con le parti interessate, quali aziende, fornitori di istruzione e formazione per adulti e organizzazioni pubbliche e private, saranno realizzati "Reskilling Labs" in 7 paesi per 210-350 lavoratori in transizione, disoccupati o adulti inattivi. Questi "Reskilling Labs" saranno valutati scientificamente. Sulla base dei risultati ottenuti, sarà elaborato un manuale digitale europeo sui "Reskilling Labs" e una tabella di marcia per l'attuazione sostenibile destinata ai professionisti. Inoltre, verrà sviluppato un modello politico rivolto ai decisori pubblici, che includerà un prototipo di sistema digitale di supporto alle decisioni e un modello di business, con l'obiettivo di promuovere strategie efficaci per l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze dei lavoratori in transizione, dei disoccupati e degli adulti inattivi.

Dichiarazione di non responsabilità

Questo prodotto è stato tradotto utilizzando l'intelligenza artificiale. Sebbene tutto sia stato controllato accuratamente, potrebbero essere presenti alcune imperfezioni minori. Per il documento ufficiale in inglese, consultare <https://rescale-eu.com/>.

Contenuto

1. Introduzione: perché il coaching è importante nell'educazione degli adulti vulnerabili.....	4
2. Caratteristiche chiave di un coaching efficace	7
3. Feedback dialogico per un apprendimento ad alto impatto (HILL)	12
Appendice. Lista di controllo per il feedback dialogico	17
Colophon.....	20

1

Introduzione: Perché il coaching è importante nell'istruzione degli adulti vulnerabili

Il coaching è uno strumento molto efficace per sostenere gli adulti vulnerabili inseriti in percorsi di istruzione e formazione. A differenza della didattica tradizionale, il coaching mette al centro la crescita personale, la fiducia in sé e l'autonomia, elementi fondamentali per chi ha dovuto affrontare ostacoli come povertà, traumi, difficoltà di apprendimento o lunghe interruzioni nel proprio percorso formativo.

Il coaching incide sul processo di apprendimento in cinque modi principali.

1. Rafforza la fiducia e la motivazione

Molti adulti vulnerabili si avvicinano ai programmi di istruzione con una bassa autostima o esperienze scolastiche negative alle spalle. Il coaching aiuta a ricostruire la loro fiducia valorizzando i loro punti di forza e fissando obiettivi raggiungibili. Quando gli studenti iniziano a vedere piccoli successi, aumenta la loro motivazione a proseguire nell'apprendimento.

2. Promuove l'indipendenza e l'apprendimento permanente

Il coaching aiuta gli adulti a riflettere sui propri progressi, a risolvere problemi e a prendere decisioni informate. Si tratta di competenze che vanno oltre l'aula e si rivelano utili nel lavoro, nella genitorialità e nella vita di comunità.

3. Supporta l'apprendimento personalizzato

Ogni studente adulto ha esigenze, tempi e obiettivi diversi. Il coaching consente a coordinatori e tutor di personalizzare il sostegno, adattandolo al ritmo, al percorso di vita e agli obiettivi di ciascuno. Questa flessibilità è particolarmente importante per chi deve conciliare studio, lavoro e responsabilità familiari.

4. Migliora la permanenza e il completamento dei percorsi

Quando gli studenti si sentono ascoltati e supportati, è più probabile che rimangano nel programma e raggiungano i propri obiettivi formativi. Il coaching offre sia una "struttura di responsabilità" sia un sostegno emotivo, riducendo i rischi di abbandono e aumentando il successo complessivo dei percorsi.

5. Crea un clima di fiducia e un ambiente di apprendimento sicuro

Gli adulti vulnerabili hanno spesso bisogno, prima di tutto, di sentirsi al sicuro. Le relazioni di coaching si fondano su fiducia, empatia e rispetto: questo permette agli studenti di esprimersi, mettersi in gioco e riconoscersi come persone capaci.

In questa guida ispirazionale proponiamo alcuni suggerimenti pratici per sviluppare un processo di coaching ad alto impatto.

2

Caratteristiche chiave di un coaching efficace

Iniziamo con le caratteristiche chiave di un coaching efficace. Successivamente, ci concentriamo sul feedback dialogico. Il feedback è fondamentale in ogni processo di coaching. Il feedback non consiste solo nel dire a qualcuno come sta andando, ma anche aiutarlo a comprendere, riflettere e crescere attraverso il dialogo. Nell'educazione degli adulti, specialmente con studenti vulnerabili, un dialogo di feedback efficace possono fare la differenza tra disimpegno e progressi duraturi. Successivamente, approfondiamo il processo del feedback dialogico.

Proponiamo 9 caratteristiche chiave del coaching:

1. Comprendere lo studente adulto
2. Costruire un rapporto di coaching
3. Stabilire insieme obiettivi chiari
4. Utilizzare efficacemente le conversazioni di coaching
5. Incoraggiare la riflessione e l'autovalutazione
6. Fornire feedback costruttivi
7. Adattarsi alle esigenze individuali
8. Promuovere una motivazione continua
9. Valutare e migliorare la propria pratica di coaching

1. Comprendere lo studente adulto

Gli studenti adulti differiscono dagli studenti più giovani in termini di motivazione, esperienza di vita e obiettivi di apprendimento.

Principi chiave (Andragogia di Knowles):

- Autodiretti: gli adulti preferiscono assumersi la responsabilità del proprio apprendimento.
- Basati sull'esperienza: apportano una preziosa esperienza di vita e di lavoro, utilizzandola come risorsa.
- Orientati agli obiettivi: l'apprendimento è spesso legato alla carriera, alla famiglia o agli obiettivi di sviluppo personale.
- Attenzione alla rilevanza: gli adulti hanno bisogno di capire perché qualcosa è importante per la loro vita o il loro lavoro.
- Praticità: apprezzano la risoluzione dei problemi e l'applicazione nel mondo reale.

- Rispetto: si aspettano che le loro opinioni ed esperienze siano rispettate.

2. Costruisci un rapporto di coaching

Il coaching si basa sulla fiducia, la collaborazione e il rispetto.

Cosa fare:

- Creare un ambiente sicuro e favorevole in cui gli studenti possano assumersi dei rischi.
- Praticare l'ascolto attivo, prestando attenzione sia alle parole che alle emozioni.
- Poni domande aperte ("Quali approcci hanno funzionato per te in passato?").
- Mostrare empatia e pazienza: gli adulti spesso devono destreggiarsi tra molte responsabilità.
- Incoraggiare l'auto-riflessione piuttosto che dare risposte dirette immediatamente.

3. Stabilire insieme obiettivi chiari

Aiutate gli studenti a definire cosa significa per loro avere successo.

Passaggi:

1. Utilizzate obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti, Tempestivi).
2. Identificate sia gli obiettivi a breve termine (settimanali) che quelli a lungo termine (corso o

vita).

3. Allineare le attività di apprendimento agli obiettivi personali o professionali dello studente.
4. Rivedere e adeguare regolarmente gli obiettivi.

4. Utilizzare efficacemente le conversazioni di coaching

Strutturare le sessioni di coaching intorno alla crescita e alla riflessione.

Struttura tipica:

1. Check-in: come stanno andando le cose dall'ultima sessione?
2. Focus: identificare una sfida o un obiettivo attuale.
3. Esplorazione: porre domande guida per aiutare lo studente a pensare in modo critico.
4. Pianificazione: co-creare un piano d'azione per i prossimi passi.
5. Impegno: chiedere allo studente di riassumere il proprio piano con parole proprie.

Suggerimenti utili:

- "Cosa pensi che ti stia frenando?"
- "Qual è un piccolo cambiamento che potresti provare a fare questa settimana?"
- "Come saprai di aver fatto progressi?"

5. Incoraggia la riflessione e l'autovalutazione

La riflessione favorisce il senso di appartenenza e un apprendimento più profondo. Strategie:

- Chiedi agli studenti di tenere un diario di apprendimento o un registro dei progressi.
- Utilizza le discussioni tra pari per condividere le intuizioni.
- Concludete le sessioni con domande come "Cosa avete imparato oggi?" e "Cosa farete in modo diverso?".
- Rafforzare i progressi e celebrare i traguardi raggiunti.

6. Fornire feedback costruttivi

Il feedback dovrebbe rafforzare la fiducia e guidare il miglioramento.

Feedback efficace:

- Sii specifico e tempestivo ("Il tuo riassunto ha identificato chiaramente i punti chiave: la prossima volta, prova ad aggiungere un esempio a sostegno").
- Bilanciare i punti di forza e le aree di crescita.
- Usa un linguaggio di coaching: concentrati sul potenziale e sull'azione ("Il prossimo passo potrebbe essere...").
- Incoraggia l'autovalutazione prima di dare il tuo contributo.

7. Adattarsi alle esigenze individuali

Gli adulti hanno preferenze e ostacoli diversi.

Adattarsi tramite:

- Utilizzando una combinazione di metodi visivi, uditivi e pratici.
- Essere flessibili con il ritmo, la programmazione e i tipi di valutazione.
- Fornendo ulteriore supporto per le esigenze di alfabetizzazione, digitali o linguistiche.
- Riconoscendo e tenendo conto delle differenze di apprendimento e della diversità culturale.

8. Promuovere una motivazione continua

Gli adulti spesso hanno bisogno di incoraggiamento per perseverare.

Fattori che stimolano la motivazione:

- Collegare l'apprendimento ai valori e agli obiettivi personali.
- Enfatizzare i progressi, non la perfezione.
- Creare comunità di apprendimento tra pari per fornire sostegno.
- Celebra i risultati raggiunti: anche le piccole vittorie sono importanti.

9. Valuta e sviluppa la tua pratica di coaching

- Chiedi agli studenti un feedback sul tuo stile di insegnamento.
- Rifletti regolarmente su ciò che funziona e ciò che non funziona.
- Rimani aggiornato sulle teorie dell'apprendimento degli adulti e sulle tecniche di coaching.
- Cerca opportunità di mentoring tra pari o di sviluppo professionale.

Lista di controllo riassuntiva per il coaching di studenti adulti

- Costruire fiducia e rapport
- Il cuore del coaching è il feedback dialogico
- Porre domande aperte è più utile che dare risposte
- Stabilire obiettivi SMART in modo collaborativo
- Promuovere la riflessione e l'autodeterminazione
- Fornire un feedback costruttivo e concreto
- Adattarsi alle esigenze individuali
- Incoraggiare la perseveranza e la fiducia

3

Feedback dialogico per un apprendimento ad alto impatto (HILL)

Basato su: Dochy, F., Segers, M., & Arian, S. (2022). Feedback dialogico per un apprendimento ad alto impatto. Londra/New York: Routledge.

Questo quadro definisce il feedback dialogico come un processo interattivo e bidirezionale, una conversazione tra lo studente e il coach in cui si condividono interpretazioni, si negoziano significati e si chiariscono aspettative. L'obiettivo è passare da una "cultura del consumo e della valutazione" a una "cultura dell'apprendimento e del feedback" che promuova lo sviluppo duraturo delle competenze necessarie per l'apprendimento ad alto impatto (HILL).

1. Creare le basi per un impatto elevato (cambiamento di mentalità)

Per gli studenti adulti, il successo del feedback dialogico si basa su un cambiamento fondamentale nella filosofia, che pone al centro *l'autonomia e la fiducia dello studente*.

Feedback tradizionale (unidirezionale)	Feedback dialogico (bidirezionale)
Ruolo dell'insegnante: giudice, trasmettitore di informazioni sulle carenze.	Ruolo del coach: facilitatore, partner, risorsa per la crescita.
Ruolo dello studente: destinatario passivo dei commenti.	Ruolo dello studente: partner attivo, co-costruttore del piano d'azione.
Obiettivo: spiegare gli errori passati e giustificare il voto.	Obiettivo: concentrarsi sul feed forward (azioni future) e sul trasferimento di competenze.

I prerequisiti fondamentali sono:

- Stabilire la fiducia: la fiducia è il fondamento imprescindibile. Lo studente deve sentirsi psicologicamente al sicuro per rivelare le proprie debolezze, assumersi dei rischi e criticare il feedback che riceve.
- Incoraggiare il comportamento di ricerca di feedback: il coach deve creare attivamente una cultura in cui lo studente sia incoraggiato a porre domande, chiedere chiarimenti e avviare il dialogo, dimostrando così di sentirsi partecipe del processo di apprendimento.
- Concentrarsi sulla valutazione come apprendimento (Afl.): il feedback non è un passo finale, ma una componente integrata dell'attività di apprendimento. L'obiettivo finale è consentire allo studente adulto di interiorizzare gli standard e diventare il proprio coach.

2. Il processo di feedback dialogico perfetto (il ciclo di coaching del processo di progresso dei contenuti)

Un feedback dialogico efficace segue un processo strutturato e iterativo

spesso denominato PCP-Coaching, che massimizza l'apprendimento e l'autoregolazione.

Il coaching PCP sottolinea che, durante il processo di coaching, tre aree chiave sono fondamentali per la discussione: i progressi dello studente verso i propri obiettivi, la sua comprensione dei contenuti e il suo processo di apprendimento complessivo.

Il feedback dialogico consiste in tre fasi:

1. Avvio e stimolo (autovalutazione dello studente)
2. Il dialogo centrale (negoiazione del significato)
3. Feed forward e azione (conclusione)

Fase 1: Avvio e sollecitazione (autovalutazione dello studente)

Il coach deve iniziare convalidando l'autonomia dello studente chiedendogli di valutare prima la propria performance.

Azione	Motivazione (Focus sullo studente)
Definizione del contesto	Ricordare allo studente l'obiettivo di apprendimento (urgenza) e i criteri utilizzati.
Chiedere un'auto-riflessione	Il passo più critico. Utilizzare domande aperte: "Quali erano i tuoi obiettivi per questo compito? Dove hai avuto successo? Qual è il singolo ostacolo più grande che stai affrontando in questo momento?"
Ascolta attentamente	Il ruolo principale del coach in questa fase è ascoltare, senza interrompere o correggere. Cerca di capire come lo studente percepisce il proprio impegno e i propri risultati.

Fase 2: Il dialogo centrale (negoziare il significato)

In questa fase, il coach introduce il proprio punto di vista, creando una negoziazione che favorisce una comprensione più profonda.

Misure concrete	Motivazione (impatto elevato)
Condividere dati specifici	Il coach presenta osservazioni, non giudizi. "Ho notato che hai utilizzato tre fonti, ma i criteri richiesti erano cinque fonti sottoposte a revisione paritaria." <u>(Concentrarsi sul comportamento oggettivo).</u>
Negozia il divario	Confronta l'autovalutazione dello studente con i dati del coach. Chiedi: "Come spieghi la differenza tra il risultato previsto e il risultato effettivo?"
Co-costruire un significato condiviso	Chiarire eventuali malintesi relativi a terminologia, criteri o aspettative. Il dialogo assicura che lo studente comprenda appieno il motivo dell'esistenza del divario.

Fase 3: Feed Forward e azione (Chiusura)

Il dialogo deve concludersi traducendo le intuizioni in passi chiari e attuabili per il futuro.

Azione	Motivazione (trasferimento e impatto)
Sviluppare un piano concreto	Chiedere allo studente: "Sulla base della nostra discussione, qual è il prossimo passo che intraprenderai nel prossimo compito per affrontare questo problema?"
Concentrarsi sul processo/sulla strategia	Assicurati che il piano d'azione si concentri sul cambiamento la strategia di apprendimento (ad esempio, "Dedicherò 30 minuti alla lettura preliminare dei criteri") piuttosto che limitarsi a correggere il prodotto finale.
Pianifica il follow-up	Concordare un momento per verificare l'attuazione del piano (rafforzando la responsabilità e lo sforzo costante).

3. La qualità del messaggio di feedback

Per essere "perfetto", il contenuto del feedback deve sostenere i principi fondamentali del modello HILL:

- Essere specifico, costruttivo e tempestivo: il feedback perde di efficacia se è troppo generico, eccessivamente critico o fornito molto tempo dopo l'evento formativo.
- Concentrarsi sul processo, non sulla persona: concentrarsi sulle strategie, sui processi metacognitivi e sugli sforzi che lo studente può controllare.
- Incoraggiare le reti di connessione (connettivismo): aiutare lo studente adulto a vedere come l'attività attuale si collega ad altre reti di conoscenza, esperienze passate e competenze professionali future (urgenza).
- Abbraccia la dimensione emotiva: riconosci lo sforzo e l'impatto emotivo del feedback. Usa un linguaggio empatico e di sostegno, preservando il rapporto di fiducia.

4. Brevi linee guida per un feedback dialogico

1. La riflessione e il feedback dovrebbero costituire insieme parte integrante di un dialogo di feedback.
2. Il feedback è ciclico e mette a confronto i prodotti/progressi/comportamenti attuali e precedenti.
3. Il feedback dovrebbe avvenire il prima possibile dopo un'attività per massimizzarne i benefici.
4. Il feedback dovrebbe essere frequente, di supporto, facilitativo

e incoraggiare l'auto-riflessione; dovrebbe essere mirato, pertinente e non giudicante.

5. Il dialogo dovrebbe fornire la conferma che lo studente ha compreso il feedback.
6. Il feedback dovrebbe includere un piano d'azione dello studente per lo sviluppo futuro.

Per aiutarti a sviluppare un dialogo di feedback efficace, abbiamo allegato in appendice la lista di controllo per il feedback dialogico.

Appendice

Lista di controllo per il feedback dialogico



Questa checklist fornisce una guida chiara e dettagliata per condurre un dialogo che crei fiducia, promuova l'autonomia dello studente e si concentri sulle azioni future, in linea con i principi dell'High Impact Learning.

Fase 1: Avviare e stabilire la fiducia

Costruire un rapporto:

- "Come stai oggi? Va tutto bene?"
- (Motivazione: instaura un rapporto di fiducia e sostegno).

Fase 2: Autoanalisi dello studente

Ottenere il punto di vista e gli obiettivi dello studente (agenzia):

- "Pensando a questo compito, quali erano i tuoi obiettivi iniziali?"
- "In cosa ritieni di aver avuto successo e come è andato il processo nel complesso?"
- "Qual è secondo te il principale ostacolo o la sfida più grande che stai affrontando in questo momento?"
- (Motivazione: lo studente riflette prima, dimostrando responsabilità e stabilendo l'ordine del giorno).

Fase 3: Il dialogo centrale (negoziare il significato)

Condividere le osservazioni del coach:

- Il coach presenta osservazioni e dati specifici, evitando giudizi personali.
- "Sulla base dei criteri, come spieghi la differenza tra il risultato previsto e quello effettivo?"
- (Motivazione: confronta la percezione dello studente con dati oggettivi, assicurandosi che lo studente comprenda il divario di rendimento).

Fase 4: Pianificazione della progressione (Feed Forward)

Determinare i progressi necessari:

- "Considerando questo divario, cosa è necessario fare ora per progredire?"
- "È chiaro ora cosa occorre fare per raggiungere lo standard previsto?"
- (Motivazione: concentra la conversazione sul futuro e conferma la comprensione).

Fase 5: Impegnarsi ad agire

Lo studente sviluppa un piano d'azione:

- "Quali sono i prossimi passi specifici che intraprenderai per affrontare la questione? (ad es. Passo 1:..., Passo 2:..., ecc.)"
- (Motivazione: trasforma la discussione in un piano d'azione concreto e misurabile di cui lo studente è responsabile).

Fase 6: Pianificazione

Programma di follow-up (feedback ciclico):

- "Quando dovremmo incontrarci nuovamente per discutere dei tuoi progressi in merito a questi passaggi?"
- (Motivazione: garantisce che il feedback sia continuo, rendendolo un ciclo di apprendimento integrato).

Colophon

Titolo della pubblicazione

Coaching per studenti adulti: una guida ispiratrice per i professionisti dell'educazione degli adulti

Autori

Spectrigon B.V.

Data di pubblicazione

Novembre 2025

Design

Mevrouw van Mulken

© 2025 Consorzio RESCALE. I partner del consorzio sono: Vrije Universiteit Brussel – CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje – Spectrigon B.V. – Helsingin Kaupunki – Progress Consult Dan – Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság – Università degli Studi del Molise – Lietuvos Svetimo ir Mokslo Profesine Sajunga



**Co-funded by
the European Union**

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i pareri espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'autorità che ha concesso il finanziamento possono essere ritenute responsabili per essi.

