

Il metodo Adkins

**Dall'esperienza del Teacher's College della Columbia University, un
approccio olistico all'empowerment individuale.**

D'Uffizi Angela , Maimone Fabrizio

*tratto da Personale e Lavoro, I.S.P.E.R., Torino
n. speciale, nov.-dic. '97, pag. 14 - 18;*

*I nostri più sentiti ringraziamenti vanno a coloro che hanno consentito la
realizzazione di questo articolo:*

- *In primo luogo, al Prof. Winthrop R. Adkins, che ha gentilmente
concesso l'autorizzazione a consultare il materiale originale del Adkins®
Life Skills Program ed ha dato il benestare alla realizzazione del nostro
progetto.*
- *Al Prof. Francesco Tulli, che ha coordinato il nostro lavoro, fornendo la sua
consulenza scientifica.*
- *Al dott. Pietro Trentin, coordinatore del Progetto OPES, che ha offerto la
sua consulenza professionale ed ha messo a nostra disposizione il
materiale di consultazione.*
- *A Gestioni e Management, per aver supportato il nostro progetto con
cortesia e disponibilità.*

Adkins® Life Skills Program

Una equipe multidisciplinare, diretta dal Prof. Winthrop R. Adkins, direttore del R
& D Center for Life Skills and Human Resources Development, presso il Teachers
College della Columbia University, ha sviluppato nei primi anni '70 un modello
formativo, indirizzato a rispondere ai bisogni di orientamento e formazione della

popolazione americana. Il Sistema Adkins è stato elaborato nel solco di quella corrente di pedagogia degli adulti che si ispira al principio dell'*experiential learning*, cioè a quel paradigma teorico che enfatizza il ruolo dell'esperienza e del vissuto emozionale nei processi di apprendimento. La metodologia formativa, implementata attraverso un processo di miglioramento continuo, viene applicata con successo da più di vent'anni, da istituzioni pubbliche ed enti privati, in tutti gli Stati Uniti.

Lo schema di apprendimento sviluppato dal Prof. Adkins si propone di sviluppare le *life skills* dei discenti in un'ottica globale, coinvolgendo il mondo interiore, (*insight*), le conoscenze (*knowledge*) ed il comportamento (*behaviour*) del soggetto che partecipa al corso di orientamento.

Il sistema formativo si propone di sviluppare la crescita umana e professionale dei discenti, che attraverso i momenti di aula, la relazione tra docente e discente e le dinamiche che si sviluppano all'interno dei gruppi didattici, vengono accompagnati in un percorso mirato all'acquisizione del livello più alto possibile di quella che il Prof. Adkins ha definito *maturità occupazionale*, che rappresenta un'insieme di competenze che mettono l'individuo in condizione di svolgere una scelta matura e consapevole per il proprio inserimento professionale e sviluppo di carriera.

Nel modello di orientamento, sviluppato assieme a psicologi e sociologi, trovano applicazione alcuni dei concetti cardine della moderna pedagogia degli adulti. Il partecipante al corso, attraverso il lavoro su di sé, il confronto con il formatore e gli altri partecipanti all'aula, ricostruisce il proprio orizzonte percettivo ed esperienziale, riacquista consapevolezza nei propri mezzi e nelle proprie potenzialità, pianifica il proprio percorso lavorativo, ricolloca insomma la propria auto percezione in un piano di azione e di influenza, secondo un processo di empowerment che trova nel gruppo di formazione il principale strumento di crescita e sviluppo personale. La ricostruzione del vissuto individuale, attraverso le esperienze d'aula, permette al partecipante di ristrutturare il vissuto della propria condizione, superando le ansie e le frustrazioni che spesso accompagnano chi è alla ricerca di un lavoro, perché non lo ha mai avuto, lo ha perso, oppure è insoddisfatto dell'attuale situazione lavorativa. Il processo continuo di feed-back

tra i membri del gruppo e tra questi ed il formatore, insieme ad una gestione proattiva di quello che Kurt Lewin ha definito campo psicologico [i], che si avvale di momenti di stimolo e dell'ausilio di strumenti audio-visivi, rappresentano potenti strumenti motivazionali, che mirano ad incanalare le forze che si sviluppano attraverso le interazioni di aula e le dinamiche di gruppo nella direzione degli obiettivi di sviluppo personale e professionale.

La grande attualità dell'approccio formativo del Programma Adkins è data, inoltre, dal superamento della classica impostazione hic et nunc, che di solito contraddistingue l'offerta formativa tradizionale, in specie quella "a catalogo". Difatti, l'intero corso, che si divide in 10 unità didattiche, segue un percorso logico e temporale, che si sviluppa sulla falsa riga dei processi reali di contatto tra domanda ed offerta di lavoro. Ciascuna unità corrisponde ad una distinta fase del processo, a partire dalla conoscenza di se stessi, delle proprie aspettative lavorative, fino all'inserimento nel nuovo posto di lavoro, passando per le fasi intermedie della pianificazione, della ricerca del lavoro, del primo contatto e del processo di selezione. Il discente è chiamato a pianificare un percorso di carriera, in prospettiva: il processo di formazione non è più un fatto episodico, legato ad una esperienza circoscritta, ma diviene occasione di maturazione personale e di consapevolezza della temporalità dell'esperienza umana. Il partecipante viene supportato in tutte le fasi del processo di formazione e viene messo in condizione di utilizzare gli strumenti più avanzati del counseling occupazionale. Vediamo allora qual è la struttura del Programma Adkins per le abilità della vita

La struttura del modello di orientamento professionale

Il programma Adkins Life Skills è strutturato in 200 ore di corso suddivise in dieci unità didattiche che possono essere somministrate in sequenza o in aggregazioni diversificate (moduli), a seconda della tipologia degli utenti. Lo scopo perseguito dal Prof. Adkins e la sua equipe è stato di costruire un modello formativo facilmente standardizzabile, che garantisse una fruizione per larghe fasce della popolazione, con la medesima qualità per tutti i partecipanti [ii].

Il modello è stato sviluppato dopo una fase di ricerca e sperimentazione durata

più di due anni, con l'ausilio di interviste ad addetti ai lavori e persone alla ricerca di occupazione. Il sistema Adkins è stato implementato individuando e brevettando un modello detto a quattro stadi di apprendimento, che si sviluppa in quattro fasi: -il momento dello *stimolo*- prevede una presentazione provocatoria di un problema, generalmente sotto forma di un brano video, che contestualizza e sottolinea una situazione difficile, simile a quella oggetto della lezione; -il momento *evocativo*- consiste, invece, nella discussione in aula, attraverso un modello strutturato di domande, che permettono all'aula di individuare gli elementi del problema che è stato presentato; -il momento della *indagine oggettiva*-, che mira alla consapevolezza concettuale dei partecipanti in relazione al problema, attraverso il confronto, il dialogo con l'aula e l'osservazione di situazioni reali; -il momento *applicativo*- corrisponde alla esperienza concreta effettuata sia in aula, attraverso esercizi di simulazione ripresi con video camera, che sono valutati ed analizzati dai partecipanti stessi e formatori, che in situazioni reali (stages esterni).

Il programma si suddivide in 10 unità didattiche, per un totale di 200 ore di formazione, somministrate a gruppi variabili di 12-15 partecipanti.

La prima unità, -"Esplorando chi sono e dove voglio andare"- sviluppa una azione di analisi psico-attitudinale degli allievi, volta a far emergere e maturare una positiva visione di loro stessi mirata ai loro potenziali interessi professionali; - "Esplorando il mondo del lavoro"-, focalizza l'attenzione sulla necessità di saper raccogliere, analizzare e valutare le diverse informazioni relative al mondo del lavoro e della formazione professionale, allo scopo di poter prendere le decisioni più appropriate per il proprio futuro professionale; -"Operare le giuste decisioni di sviluppo professionale"- rappresenta il momento di sintesi delle due fasi precedenti: tenendo conto delle attitudini personali emerse nell'unità 1 e delle possibilità che esistono nel mondo del lavoro evidenziate nell'unità 2, l'individuo è in grado di sapere qual è il lavoro che può svolgere e sa valutare con concretezza le possibilità che ha per ottenerlo; -"Trovare le informazioni sul lavoro e contattare i potenziali datori di lavoro"- tratta di come reperire le varie fonti di informazione relative alle varie professioni ed ai vari tipi di formazione professionale; -"Usare le agenzie per l'impiego ed i contatti personali" - sviluppa delle tecniche per mettere a frutto in modo ottimale le conoscenze che ogni

allievo possiede o può avere a livello interpersonale in modo da ampliare le proprie informazioni sull'accesso al lavoro; -“Pianificare e gestire il tempo in modo efficace”- fornisce al partecipante le abilità di pianificazione del tempo, partendo da schemi di vita familiare e del tempo libero, i candidati imparano a fissare degli obiettivi realistici ed a far maturare in loro le abilità necessarie per conseguirli; -“Sviluppare un progetto professionale (carriera)”- si concentra sulla valorizzazione della propria professionalità e del modo in cui perseguirla, il candidato impara a ragionare sullo “stato dell’arte” del proprio processo formativo/occupazionale e ad apprendere e mettere in atto la strategia più efficace per conseguire l’obiettivo professionale prestabilito; -“Sapersi presentare per iscritto: le domande di lavoro ed i Curriculum Vitae”- tratta del problema della presentazione scritta per fini professionali: come redigere le lettere di richiesta di informazioni occupazionali, come stilare un Curriculum Vitae, come compilare le domande di lavoro e le pratiche burocratiche connesse; -“Sviluppare delle abilità efficaci per i colloqui di lavoro”- fornisce ai partecipanti strategie e strumenti più efficaci per sostenere in maniera ottimale i colloqui di lavoro, quindi le abilità di comunicazione verbali e non verbali, con l’osservazione di filmati che presentano vari tipi di colloqui di lavoro; -“Conservare un lavoro: strategie che aiutano”- affronta le problematiche connesse alla prevenzione del malessere e del disagio professionale e fornisce strumenti per la motivazione al lavoro.

Tutti i temi vengono affrontati sviluppando le quattro fasi di apprendimento già delineate, con taglio pragmatico. Ogni partecipante all’aula viene messo di fronte a casi concreti e viene richiesto di proporre delle soluzioni, che poi vengono discusse in plenaria. Il punto di vista della controparte, cioè del datore di lavoro o dell’ipotetico superiore, viene utilizzato per orientare i partecipanti verso i comportamenti più adeguati alle diverse situazioni proposte.

Il metodo Adkins rappresenta, quindi, uno strumento particolarmente efficace e completo, che risponde ai bisogni di orientamento e formazione professionale mirata di un mercato del lavoro in continua evoluzione [iii]. Il modello formativo si propone, inoltre, come strumento di cambiamento culturale, in grado di facilitare un approccio proattivo [iv] al lavoro, che consenta di superare gli atteggiamenti passivi, retaggio del mai tramontato mito del posto fisso [v]. Un

programma formativo finalizzato allo sviluppo della persona in chiave olistica costituisce, pertanto, uno strumento particolarmente idoneo a facilitare quel processo di sviluppo ed allocazione ottimale della forza lavoro, che è condizione necessaria per rispondere alle sfide del mercato globale [vi].

[i] Si veda Kurt Lewin, *Group decision and social change*, in G.E. Swanson, T.M., Newcomb, *Readings in social psychology*, Halt, New York, 1965;

[ii] Dagli interventi dei Prof. Winthrop R. e Caroline M. Adkins al CNEL, del 5 dicembre 1997;

i[iii] Si veda J. Rifkin, *La fine del lavoro*, Baldini & Castoldi, Milano, 1995; anche Kenichi Omahe, *The end of the nation state, the rise of regional economies*, Harper Collins Publishers, London, 1995;

[iv] Si veda Francesco Tulli, “Come affrontare il cambiamento: dalla reattività alla proattività”, su *Personale e Lavoro*, ISPER, Torino, n.407, dicembre '96;

[v] Sugli atteggiamenti culturali sul lavoro della popolazione italiane nel recente passato si veda G. Hofstede, “The cultural relativity of organizational practises and theories”, in *Managing organizations*, Wilson D.C., Rosenfeld R.H., Mc Graw Hill Book Company, London, 1990, pag. 392-405;

[vi] Si veda AA.VV., sintesi degli interventi al Convegno *Verso l'economia globale: multilateralismo, regionalismo, libertà negli scambi*, organizzato da “Mondo Economico” e dall' American Chamber of Commerce in Italy, Milano 8/3/97, su *L'Impresa*, n.5, maggio, 1997, *Il Sole 24 Ore Periodici*, pag. 6-25;
