ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 396 di Mercoledì 07 ottobre 2026

# Place-based learning: cos'è e come applicarlo

***Scopri cos'è il place-based learning e come migliora il coinvolgimento e il pensiero critico. Esplora esempi concreti, principi chiave, vantaggi, sfide e le migliori pratiche per educatori e professionisti della formazione.***

Viviamo in un'epoca in cui i modelli formativi tradizionali, spesso confinati tra le quattro mura di un'aula fisica o virtuale, stanno mostrando i loro limiti. Il trasferimento passivo di nozioni non basta più a preparare le persone ad affrontare la complessità del mondo reale. È qui che entra in gioco il Place-Based Learning (o apprendimento basato sul luogo), un approccio pedagogico innovativo che sta letteralmente ribaltando i paradigmi dell'educazione e del Corporate Learning. Immagina di abbattere le pareti dell'aula e di trasformare l'ambiente circostante, la comunità locale e le sfide territoriali nel materiale didattico principale. Invece di studiare concetti astratti in modo isolato, i discenti vengono immersi in contesti autentici, dove la teoria incontra immediatamente la pratica. Sebbene le sue radici affondino nell'istruzione primaria e secondaria per sensibilizzare i giovani all'ambiente, oggi questo approccio è diventato uno strumento strategico potentissimo per le Risorse Umane, i dipartimenti Learning & Development (L&D) e i responsabili della sicurezza sul lavoro, che lo utilizzano per formare leader adattabili, dipendenti coinvolti e professionisti pronti all'azione.

## I pilastri fondamentali della pedagogia Place-Based

Per comprendere a fondo il potenziale di questa metodologia, è necessario analizzare i principi cardine su cui si regge. Non si tratta semplicemente di "fare una gita aziendale", ma di strutturare un ecosistema di apprendimento profondo e radicato.

### L'ambiente locale come principale veicolo di conoscenza

Il presupposto fondamentale è che l'apprendimento è esponenzialmente più efficace quando è contestualizzato. Le persone interiorizzano meglio i concetti quando possono collegarli fisicamente ed emotivamente ai luoghi in cui vivono o lavorano. Il contesto locale (che sia la filiale di un'azienda, un quartiere cittadino o un ecosistema naturale) diventa un laboratorio vivente. Questo abbassa il carico cognitivo necessario per immaginare scenari ipotetici, permettendo al cervello di concentrarsi sulla risoluzione dei problemi.

### Partnership strategiche con la comunità

Il Place-Based Learning non avviene in isolamento. Prospera grazie alla costruzione di reti solide con stakeholder locali: enti no-profit, istituzioni, clienti sul territorio e altre aziende. Per le organizzazioni, queste partnership non sono solo un veicolo formativo, ma si trasformano in potenti strumenti di Corporate Social Responsibility (CSR). I dipendenti imparano confrontandosi con i veri bisogni della comunità, generando un impatto sociale positivo e tangibile.

## Inquiry-Based Learning: l'arte di fare le domande giuste

Al centro di questo modello c'è l'apprendimento basato sull'indagine. Ai partecipanti non vengono fornite risposte preconfezionate da mandare a memoria. Al contrario, vengono esposti a un problema locale reale (ad esempio, una criticità nella catena di approvvigionamento di una specifica sede, o un rischio per la sicurezza in un determinato impianto) e sono chiamati a raccogliere dati, intervistare le persone coinvolte e formulare soluzioni. Questo allena i muscoli del pensiero critico e del **problem-solving**.

## Un approccio radicalmente interdisciplinare

Le sfide del mondo reale raramente rientrano in una singola "materia" scolastica o in un singolo reparto aziendale. Risolvere una problematica locale richiede quasi sempre un mix di competenze: analisi dei dati, comunicazione interpersonale, conoscenze

tecniche, empatia e project management. Il Place-Based Learning costringe i discenti a uscire dai silos operativi, incoraggiando una visione olistica del lavoro.

# Perché questo modello rivoluziona l'apprendimento degli adulti

Le neuroscienze e i principi dell'andragogia (la teoria dell'apprendimento degli adulti) ci spiegano esattamente perché l'apprendimento situato è così potente.

In primo luogo, genera un **coinvolgimento senza precedenti**. Quando un adulto percepisce che ciò che sta imparando ha un'applicazione pratica e immediata per migliorare il proprio ambiente (di vita o di lavoro), la motivazione intrinseca sale alle stelle. Non si studia per superare un test a risposta multipla su una piattaforma LMS, ma per risolvere un problema che impatta colleghi o concittadini.

Inoltre, garantisce un'**altissima ritenzione delle informazioni**. La teoria dell'apprendimento contestuale dimostra che ancorare le nuove informazioni a coordinate spaziali ed esperienziali fisiche crea tracce mnemoniche molto più forti. Sperimentare direttamente le conseguenze di una decisione sul campo rende l'insegnamento letteralmente indimenticabile.

Infine, allena le **competenze trasversali o "Soft Skills"**. Immersi in contesti non strutturati e imprevedibili, i discenti devono affinare la propria intelligenza emotiva. Imparano a negoziare, a gestire i conflitti, a comunicare con stakeholder molto diversi tra loro e a prendere decisioni in scenari di incertezza.

# Esempi di successo: dalla teoria alla pratica

Come si traduce tutto questo in iniziative concrete? Le applicazioni sono infinite e scalabili in base al settore di riferimento.

## L'onboarding aziendale immersivo

Invece di costringere i neoassunti a passare la prima settimana a leggere decine di PDF su policy aziendali e valori astratti, le aziende più innovative utilizzano il Place-Based Learning. Un programma di inserimento potrebbe prevedere visite guidate presso i fornitori locali, incontri con clienti storici del quartiere, o giornate di affiancamento nei reparti produttivi del territorio. Il neoassunto "respira" la cultura aziendale nel suo habitat naturale, comprendendo immediatamente le dinamiche operative e il posizionamento dell'azienda nel tessuto sociale.

## Sviluppo della leadership e change management

Per i futuri manager, i classici "business case" studiati a tavolino vengono sostituiti da sfide operative reali. Un programma di leadership potrebbe richiedere ai candidati di riorganizzare la logistica di una specifica sede locale ascoltando i feedback dei lavoratori del posto, oppure di sviluppare una campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza sul lavoro partendo dall'analisi dei "quasi infortuni" (near miss) di quello specifico impianto.

## Sanità, sicurezza e sostenibilità

Nel settore HSE (Health, Safety & Environment), il Place-Based Learning è un vero e proprio salvavita. La formazione sulla sicurezza non si fa solo con i video, ma mappando i rischi fisici nel proprio specifico ambiente di lavoro, intervistando i colleghi più anziani sulle procedure critiche e ridisegnando i flussi in tempo reale. Sul fronte della sostenibilità (ESG), i team possono essere coinvolti in progetti di bonifica di aree locali o in studi per ridurre l'impronta carbonica degli uffici della propria città.

# I vantaggi strategici per i team HR e L&D

Implementare programmi di apprendimento basato sul luogo offre un Ritorno sull'Investimento (ROI) formativo altissimo per le divisioni HR:

- **Accelerazione delle performance:** I dipendenti che imparano risolvendo problemi reali acquisiscono competenze immediatamente spendibili, riducendo drasticamente il tempo che intercorre tra la formazione e l'applicazione pratica.

- **Talent Retention ed Employer Branding:** Le aziende che propongono percorsi di crescita così coinvolgenti e legati all'impatto sociale locale vengono percepite come datori di lavoro di eccellenza. Questo aumenta il senso di appartenenza e riduce il turnover.
- **Innovazione dal basso:** Spingendo i dipendenti a osservare e risolvere le inefficienze del proprio territorio o del proprio ufficio, l'azienda stimola un processo di innovazione continua (Kaizen) e di miglioramento dei processi che nasce dai dipendenti stessi, non imposto dall'alto.

---

# Roadmap operativa: come portare il Place-Based Learning in azienda

Passare dai corsi standard a un modello Place-Based richiede un cambio di mentalità e una pianificazione accurata. Ecco una guida in sei fasi per iniziare a progettare esperienze di apprendimento sul territorio.

## 1. Mappatura delle sfide autentiche

Il punto di partenza è l'individuazione di un problema reale. Conduci un'analisi dei bisogni non solo formativi, ma operativi. C'è un problema di customer care in una specifica filiale? Un obiettivo di riduzione degli sprechi non raggiunto? Trasforma queste vere sfide aziendali nei "casi di studio" del tuo corso.

## 2. Creazione della rete di stakeholder

Identifica chi, nel contesto locale, detiene le conoscenze o subisce il problema. Coinvolgi clienti, esperti tecnici del territorio, associazioni di categoria o anche istituzioni locali. Più la rete è eterogenea, più ricca sarà l'esperienza di apprendimento e la molteplicità di punti di vista.

## 3. Autonomia supervisionata

Cambia il ruolo del formatore da "erogatore di contenuti" a "facilitatore di processi". Fornisci ai discenti le risorse di base, i contatti e le linee guida sulla sicurezza, ma lascia che siano loro a pianificare le interviste, le esplorazioni sul campo e le analisi dei dati. Il senso di responsabilità (ownership) è fondamentale per la motivazione.

## 4. Ibridazione phygital (fisico + digitale)

Il Place-Based Learning moderno non esclude la tecnologia, anzi, ne viene potenziato. Utilizza piattaforme di social learning aziendale, app di geolocalizzazione, strumenti per la mappatura dei processi o la **realtà aumentata** (AR) per permettere ai team di documentare le loro scoperte, raccogliere dati multimediali sul campo e collaborare in modo asincrono, specialmente se il team ha componenti che lavorano in modalità ibrida o da remoto.

## 5. Misurazione dell'impatto reale

Valuta il successo dell'iniziativa andando oltre il classico "test di gradimento" di fine corso. Misura i risultati in base all'impatto generato sulla sfida iniziale. La soluzione proposta dai corsisti ha ridotto gli incidenti sul lavoro? Ha migliorato i tempi di consegna in quella filiale? Ha rafforzato i legami con la comunità locale? Questo è il vero indicatore del successo formativo.

## 6. Il ciclo della riflessione attiva

L'esperienza sul campo non diventa apprendimento senza una profonda fase di debriefing. Organizza sessioni (anche guidate da strumenti di eLearning interattivi) in cui i partecipanti possano analizzare collettivamente cosa ha funzionato, quali ostacoli imprevisti hanno incontrato, come sono cambiate le loro convinzioni di partenza e come applicheranno queste nuove consapevolezze al loro lavoro quotidiano.

Il Place-Based Learning non è una semplice tendenza passeggera del settore L&D, ma una profonda evoluzione del modo in cui concepiamo la crescita professionale. Riportando la formazione nel mondo reale e ancorandola alle dinamiche del territorio, le

aziende smettono di erogare nozioni astratte e iniziano a costruire competenze concrete. Che si tratti di migliorare la sicurezza in un cantiere o di sviluppare la leadership dei futuri manager, uscire dall'aula significa dare finalmente all'apprendimento un impatto reale, immediato e duraturo.