

L'apprendimento e la formazione

A cura di Daniela Mazzara

Perché la formazione

Oggi  CAMBIAMENTO

La complessità

La velocità

La globalità

Che cos'è la Formazione?

E' un processo che comprende una serie di attività programmate e verificabili finalizzate a favorire l'apprendimento di conoscenze e competenze dei singoli.

Apprendimento e formazione

- L'organizzazione apprende tramite i suoi attori.
- La formazione rappresenta un punto di incontro tra le potenzialità e i bisogni dell'individuo e le potenzialità e i bisogni dell'organizzazione.
- Oggi: LAVORO e APPRENDIMENTO si sovrappongono.

Ma cos'è l'apprendimento?

Visione mentale...

- **assimilare, memorizzare, interiorizzare:**
IMMAGAZZINAMENTO
- **capire, comprendere, intuire:**
VISIONE INTELLETTUALISTICA
- **scoprire, cercare, provare**
IMMAGINE ATTIVA
- **applicare e risolvere**
SIGNIFICATO OPERATIVO

Ma cos'è l'apprendimento?

Visione grafica...

L'apprendimento

L'apprendimento è una modificazione relativamente permanente del comportamento che ha luogo per effetto dell'esperienza

I modelli dell'Apprendimento

- Vere e proprie teorie sull'apprendimento che orientano i comportamenti delle persone che le propongono.
- Ogni modello è legato ad una scuola di pensiero.

Quali sono i modelli?

- **Modello dell'Associazione**
(Comportamentismo)
- **Modello del Campo**
(Psicologia della Gestalt)
- **Modello della scoperta**
(Attivismo ed Evoluzionismo)
- **Modello Costruzionista**

Il Comportamentismo

- Nascita: *WATSON* (1913)
- L'oggetto della psicologia deve essere l'uomo con il suo comportamento.
- Bisogna escludere la coscienza

Il modello dell'Associazione

- Il nostro pensiero procede attraverso associazioni e legami
- La mente è inizialmente vuota, le esperienze la plasmano.
- Apprendimento per passi

Psicologia della Gestalt

- Nata in Germania: inizi del '900
- L'esperienza è un tutto che non può essere scomposto (“il tutto è più della somma delle sue parti”)

Il modello del Campo

- Il prodotto dell'apprendimento non è una catena, ma un campo in cui i singoli elementi si dispongono in modo da formare strutture globali.

Attivismo - Evoluzionismo

- **ATTIVISMO (*Dewey*)**: carattere pratico della conoscenza all'interno del processo di adattamento all'ambiente.
- **EVOLUZIONISMO (*Popper*)**: conoscenza come susseguirsi intenzionale di prove ed errori.

Il modello della Scoperta

- Centro del processo: lo studente che trova da sé le informazioni.
- Apprendere significa far percorrere allo studente lo stesso percorso che ha seguito il ricercatore.

Il modello Costruzionista (Bruner)

- Il bambino non sempre si trova davanti agli eventi stupito, ma ha già una pre-comprensione che può essere ritenuta adeguata.
- Apprendimento: adeguamento da parte delle strutture cognitive alle situazioni che si presentano.

Quale modello?

- Bisogna partire dallo studente.
- Non esiste un modello puro ideale, ma è l'insegnante che deve essere flessibile nel saperli utilizzare e miscelare nei momenti più opportuni.

Pedagogia e andragogia

- **Pedagogia:** l'arte e la scienza di insegnare ai bambini
- **Andragogia:** l'arte e la scienza di insegnare agli adulti

Andragogia

Andragogia: l'arte e la scienza di insegnare
agli adulti

Adulto: diverse definizioni:

- Biologica
- Legale
- Sociale
- Psicologica

Principi dell'insegnamento agli adulti

- Rispettare l'autonomia della persona
- Riconoscere il ruolo dell'esperienza passata
- Adottare metodologie di insegnamento esperienziale
- Valorizzare le differenze individuali
- Partire da problemi e situazioni reali
- Favorire le motivazioni intrinseche
- Trattare gli adulti da adulti

Schema riassuntivo

PEDAGOGIA	ANDRAGOGIA
Il bambino è totalmente dipendente dalle decisioni metodologiche e contenutistiche dell'insegnante	L'adulto partecipa attivamente alla definizione di metodologie e contenuti
Il bambino si presenta con poche esperienze e conoscenze pregresse	L'adulto ha un vissuto individuale importante e una formazione scolastica diversa da quella di altri adulti
Il bambino apprende anche attraverso una metodologia didattica formale, legata alla lettura e allo studio	L'adulto necessita di una metodologia didattica prevalentemente esperienziale
Il bambino non percepisce ancora se stesso come persona portatrice di differenze	L'adulto percepisce se stesso e gli altri come soggetti differenti portatori di possibili punti di vista differenti
Il bambino ha un approccio di apprendimento in cui si utilizzano molte materie e discipline	L'adulto ha la necessità di fruire di un approccio legato prevalentemente alla risoluzione di problemi
La motivazione è dettata prevalentemente da fattori esterni (voti, atteggiamento dei genitori dell'insegnante)	La motivazione è legata alla soddisfazione di bisogni secondari (soddisfazione, autostima)

LA FORMAZIONE

Riepilogo

- La formazione è un processo
- La formazione prevede apprendimento
- Esistono diversi modelli mentali relativi all'apprendimento (impliciti, espliciti)
- L'andragogia studia l'apprendimento dell'adulto

Le finalità della formazione

- Funzione di adattamento
- Funzione di cambiamento

La professionalità

Può essere definibile come l'integrazione tra conoscenze, abilità e atteggiamenti.

SAPERE

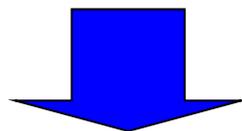
SAPER FARE

SAPER ESSERE

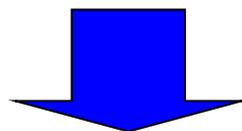
SAPER DIVENIRE

Formazione come azione strategica

Formazione



Innovazione



Successo

Caratteristiche della formazione efficace

- Deve essere connessa agli eventi della quotidianità lavorativa
- Deve essere pervasiva e diffusa
- Deve essere continua
- Deve essere differenziata e quindi progettata *ad hoc* rispetto alle diverse esigenze
- Deve valorizzare l'esperienza concreta, la sperimentazione attiva, i processi di problem solving,
- Deve stimolare il pensiero divergente e le idee innovative

I soggetti coinvolti nel processo formativo

- **COMMITTENTI**: chi finanzia e/o promuove l'azione formativa
- **FORMATORI**: coloro che erogano e/o commissionano la formazione
- **PARTECIPANTI**: coloro che vivono la formazione

I problemi della formazione

- La formazione è sempre connessa, più o meno direttamente, a qualche cambiamento dell'organizzazione
- La formazione viene “erogata”

Le tappe del processo formativo

- ANALISI DEI BISOGNI
- PROGETTAZIONE DELL'ATTIVITA'
- EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DEL PROCESSO

1° TAPPA: l'analisi dei bisogni

- **Obiettivo:** definire quale deve essere il prodotto in uscita, lo scopo
- **Attori coinvolti:** committenti, formatori, partecipanti

2° TAPPA: la progettazione

- **Obiettivo:** prefigurare, attraverso una operazione anticipatoria della realtà, il modello di intervento più adatto

- **Attori coinvolti:** formatori

3° TAPPA: l'erogazione

- **Obiettivo:** tradurre in pratica il modello ipotizzato
- **Attori coinvolti:** formatori e partecipanti

4° TAPPA: la valutazione

- **Obiettivo:** validare e verificare l'apprendimento (*verifica di apprendimento*) e il reale utilizzo in azienda (*verifica di trasferimento*)
- **Attori coinvolti:** committenti, formatori partecipanti