

Pipol
Persone e Organizzazione

Progetto di formazione intervento per Staff e rete dei Referenti della formazione

**Metodologie a confronto nella formazione degli
adulti. Dall'analisi dei bisogni, alla progettazione
formativa, alle metodologie didattiche**

ASLCagliari

Apprendimento negli adulti

Apprendimento per adulti

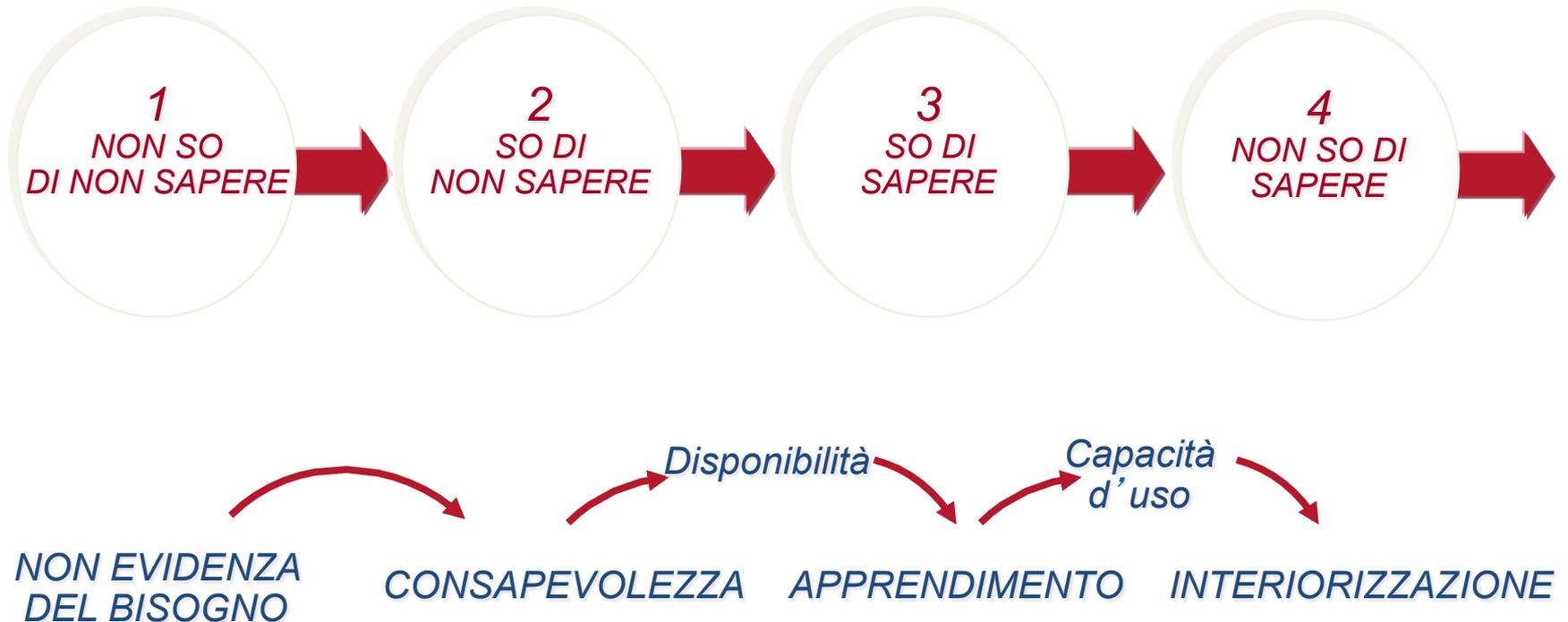
APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI E' :

- ✓ considerato “effetto” dell’ insegnamento, ma il rapporto è più complesso
- ✓ scoprire autonomamente qualcosa, solo in via del tutto eccezionale e’ frutto di insegnamenti deliberati
- ✓ l’ esito di una attività in cui la persona è sempre impegnata

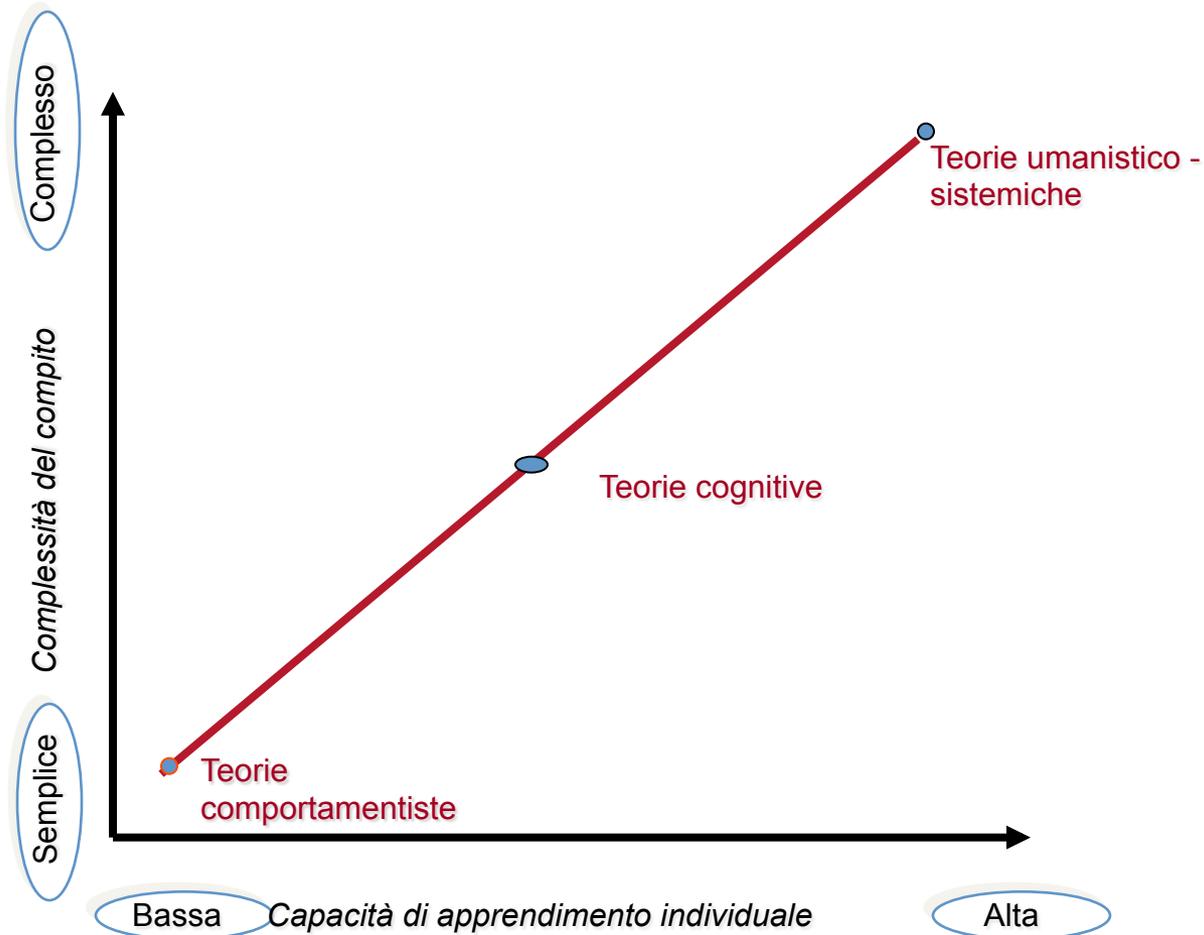
ED E’ INFLUENZATO:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| ✓ MOTIVAZIONI | ✓ LIVELLO GENERALE DI EDUCAZIONE |
| ✓ BISOGNI | ✓ ESPERIENZE PASSATE DI STUDIO |
| ✓ INTERESSI | ✓ DISPOSIZIONE GENERALE PER LO STUDIO |
| ✓ ATTEGGIAMENTI | ✓ ATTITUDINI SPECIFICHE |
| ✓ VALORI | ✓ ABILITA’ MENTALI GENERALI |
| ✓ CONOSCENZE / ABILITA’
PREGRESSE | |

Il percorso dell' apprendimento



Tre modelli teorici di apprendimento



Teorie “comportamentiste”

✓ **METAFORA**

✓ **L’ UOMO COME “MACCHINA”**

✓ **MODELLO**

✓ **UOMO REATTIVO, PASSIVO, VASO DA RIEMPIRE**

✓ **OBIETTIVO EDUCATIVO**

✓ **PROGRAMMARE LE PERSONE
ATTRAVERSO MECCANISMI
STIMOLO-RISPOSTA A COMPORTARSI
IN MODO PREDETERMINATO**



**LE PERSONE DEVONO METTERE IN ATTO COMPORTAMENTI
MECCANICI, AUTOMATICI, RIPETITIVI, DI ROUTINE**

Teorie “cognitive”

✓ **METAFORA**

✓ **L' UOMO COME “CERVELLO”**

✓ **MODELLO**

✓ **UOMO PRESENTE, CHE SENTE, CHE APPRENDE, CHE DECIDE, CHE ESPLORA**

✓ **OBIETTIVO EDUCATIVO**

✓ **ADDESTRARE IL CERVELLO A METTERE IN ATTO LE FUNZIONI COGNITIVE IN MANIERA EFFICIENTE ED EFFICACE**



PENSARE, MEMORIZZARE, RECUPERARE INFORMAZIONI, ANALIZZARE E RISOLVERE PROBLEMI

Teorie “umanistiche-sistemiche”

✓ **METAFORA**

✓ **L'UOMO COME “ORGANISMO VIVENTE”**

✓ **MODELLO**

✓ **ESSERI UMANI COME ORGANISMI OLISTICI, AUTODIRETTI, IN RELAZIONE SIGNIFICATIVA CON L'AMBIENTE, REATTIVI/PROATTIVI**

✓ **OBIETTIVO EDUCATIVO**

✓ **FACILITARE LO SVILUPPO VERSO IL MASSIMO POTENZIALE VALORIZZANDO L'UNICITÀ DELL'INDIVIDUO**



AMPLIAMENTO DELLE PRESTAZIONI, SVILUPPO, MATURITA' IN UNA CRESCITA CONTINUA IN RUOLI VITALI, COMPLESSI, MUTEVOLI

Gli approcci alla formazione

PEDAGOGIA

ANDRAGOGIA

MOTIVAZIONE

I discenti sono **motivati ad apprendere da motivatori estrinseci**:

i voti, l'approvazione e la disapprovazione dell'insegnante

Nonostante la presenza di motivatori estrinseci, le **spinte sono intrinseche** sono: desiderio di migliorare il proprio livello di autostima, la qualità della vita, la responsabilità personale, la soddisfazione sul lavoro

APPRENDIMENTO

I discenti hanno un **orientamento centrato sulle materie** o come contenuti legati all'apprendimento di materie

I discenti hanno un **orientamento centrato sul compito**, sul problema, sulla vita

Gli approcci alla formazione

PEDAGOGIA

ANDRAGOGIA

BISOGNO DI SAPERE

I discenti hanno unicamente **bisogno di sapere che devono imparare quello che l'insegnante insegna**, non hanno bisogno di conoscere come si applicherà nelle loro vite

Gli **adulti hanno bisogno di conoscere il motivo per cui devono apprendere una data cosa, prima di intraprendere l'apprendimento**

RUOLO DELL'ESPERIENZA

L'esperienza del discente ha poco valore come risorsa per l'apprendimento, l'esperienza che conta è quella dell'insegnante

In molte situazioni le **risorse più preziose per l'apprendimento sono costituite dalle esperienze dei discenti stessi**

M. Knowles: Rivisitazione del modello andragogico

Riguardo al ruolo dell'esperienza

Possibilità

- ◆ L'esperienza come fattore rilevante delle differenze tra gli individui.
- ◆ L'esperienza motiva l'individualizzazione dell'apprendimento e dell'insegnamento.
- ◆ Aumenta l'importanza delle tecniche che valorizzano l'esperienza.

Limiti

- ◆ abitudini mentali e pregiudizi come forme di resistenza all'apprendimento ed al pensiero alternativo.
- ◆ l'educatore deve aiutare a riesaminare abitudini e pregiudizi e ad aprire le menti a nuovi approcci

M. Knowles: Rivisitazione del modello andragogico

Riguardo alla disponibilità ad apprendere

L'adulto dimostra disponibilità ad apprendere, però:

- ◆ può manifestare sfasature tra esperienze di apprendimento, compiti evolutivi e situazioni di vita
- ◆ l'importanza di sincronizzare le esperienze di apprendimento in modo che coincidano con quei compiti evolutivi.
- ◆ orientamento dell'apprendimento verso i compiti, i problemi e la vita.
- ◆ importanza del problem solving e dell'apprendimento pratico

M. Knowles: Rivisitazione del modello andragogico

Riguardo alla motivazione ad apprendere

- ◆ Motivazioni alla propria realizzazione, alla crescita della propria autostima, al desiderio di migliorare la qualità della vita, del lavoro
- ◆ Queste motivazioni possono essere ostacolate dalla scarsa fiducia nelle proprie capacità di apprendimento o dalla mancanza di offerte formative
- ◆ Gli adulti devono essere messi nelle condizioni affinché le motivazioni possano agire
- ◆ La stessa motivazione esplicita è risultato di apprendimento

M. Knowles: Rivisitazione del modello andragogico

Riguardo al bisogno di sapere

- ◆ Gli adulti possono non esserne consapevoli
- ◆ Primo compito facilitatore: aiutare discente ad essere consapevole dei propri bisogni di sapere

Riguardo al concetto di sé del discente

- ◆ Gli adulti si ritengono persone responsabili delle loro decisioni perciò hanno un profondo bisogno di essere considerati come persone capaci di gestirsi autonomamente e respingono le situazioni in cui subiscono imposizioni. Tuttavia, quando entrano o rientrano in un'attività di formazione, tornano ai condizionamenti ricevuti nelle esperienze scolastiche precedenti e si pongono in una situazione di dipendenza dal docente.
- ◆ Compito di quest'ultimo è pertanto quello di realizzare esperienze di apprendimento che mettano gli adulti in condizione di operare il passaggio da discenti dipendenti a discenti che si autogovernano

Conseguenze del modello andragogico

Assicurare un clima favorevole all'apprendimento

Creare un meccanismo per la progettazione comune

Diagnosticare i bisogni di apprendimento

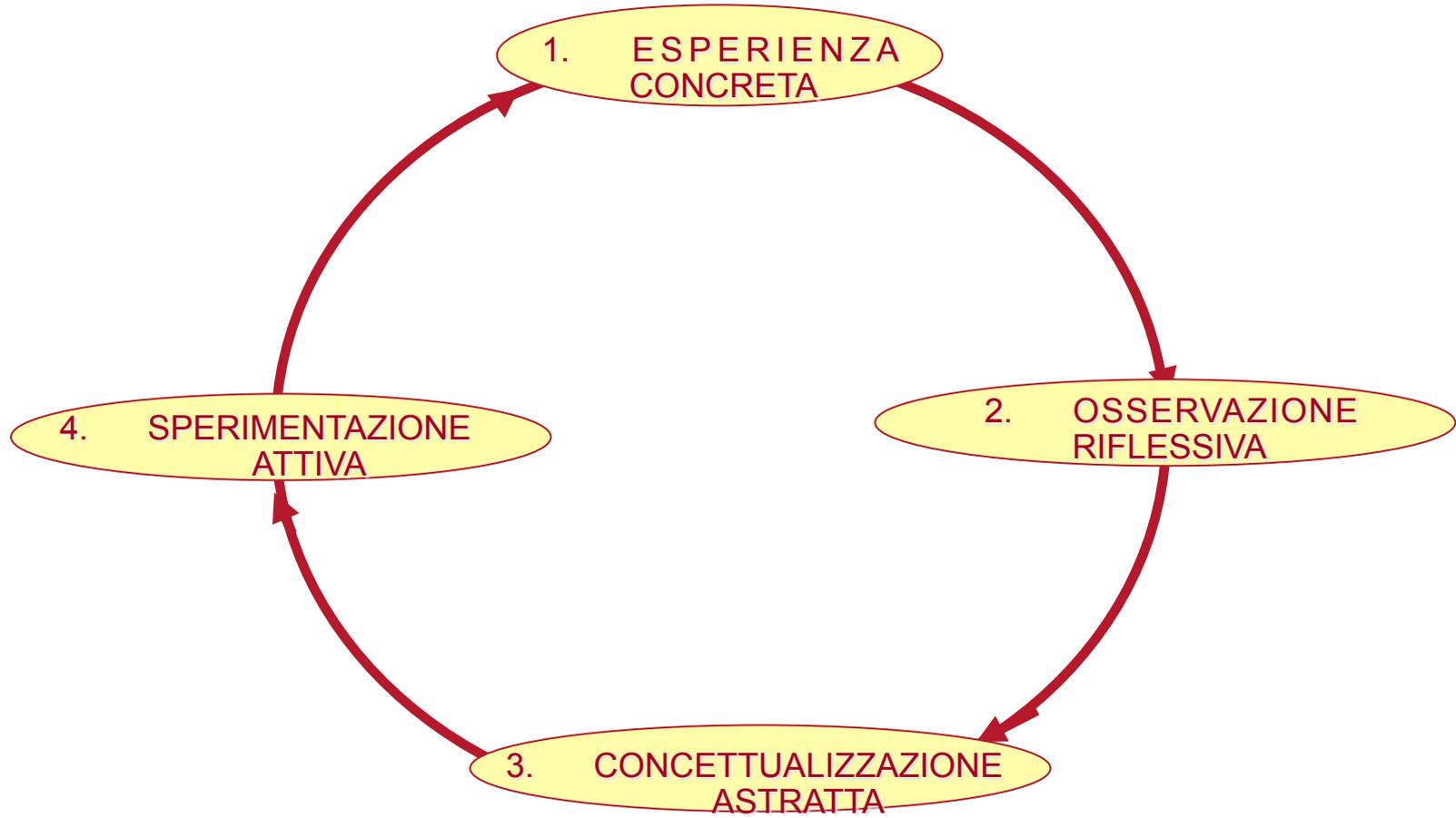
Progettare un modello di esperienze di apprendimento

Mettere in atto il programma (docente = facilitatore)

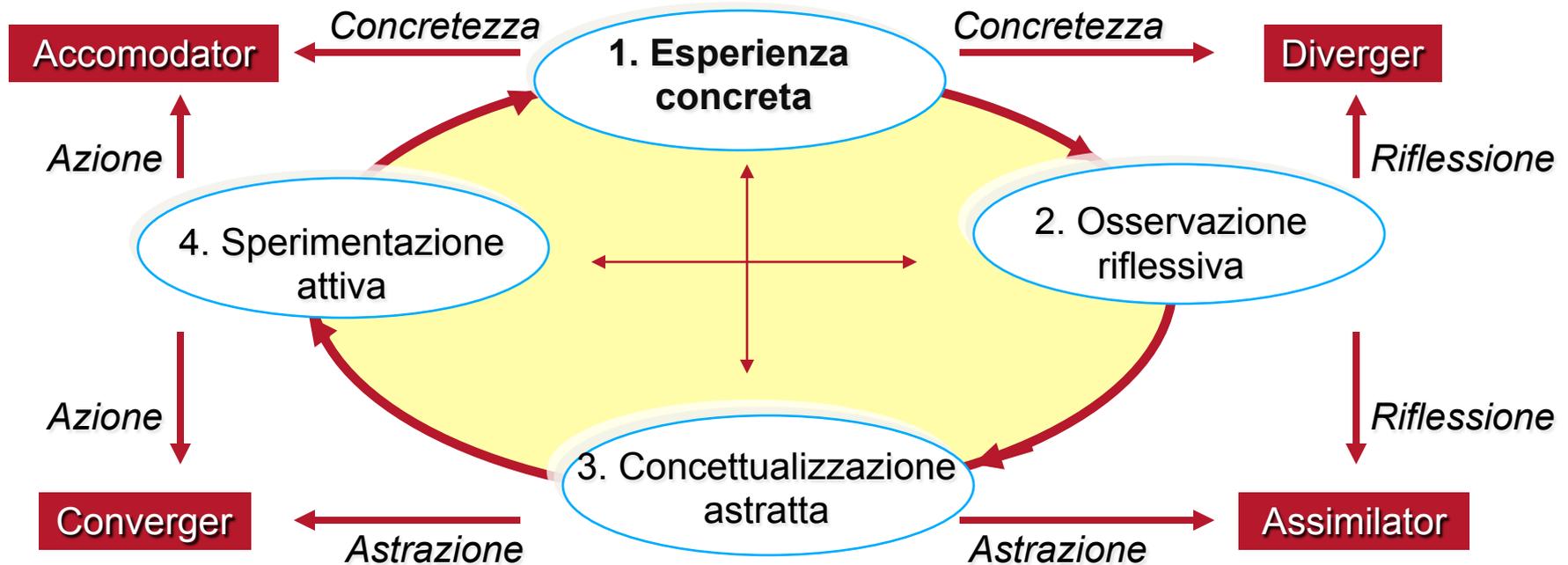
Valutare il programma

La dinamica dell' apprendimento secondo Kolb

**L'APPRENDIMENTO SI SVILUPPA A PARTIRE DA UNA
ESPERIENZA CONCRETA, DA UN BISOGNO**



Una rappresentazione completa



Stili individuali di apprendimento

OGNI INDIVIDUO TENDE A ESPRIMERE MODALITA' DI APPROCCIO DIVERSE, RAPPRESENTABILI COME "TIPI IDEALI".

DIVERGER

(L'artista)

Immaginazione creativa, interesse per intuizioni più che per sperimentazioni

CONVERGER

(L'ingegnere)

Pensiero operativo sperimentale

ASSIMILATOR

(Lo scienziato puro)

Modelli teorici di generalizzazione, poco interesse per applicazione

ACCOMODATOR

(L'operatore aziendale)

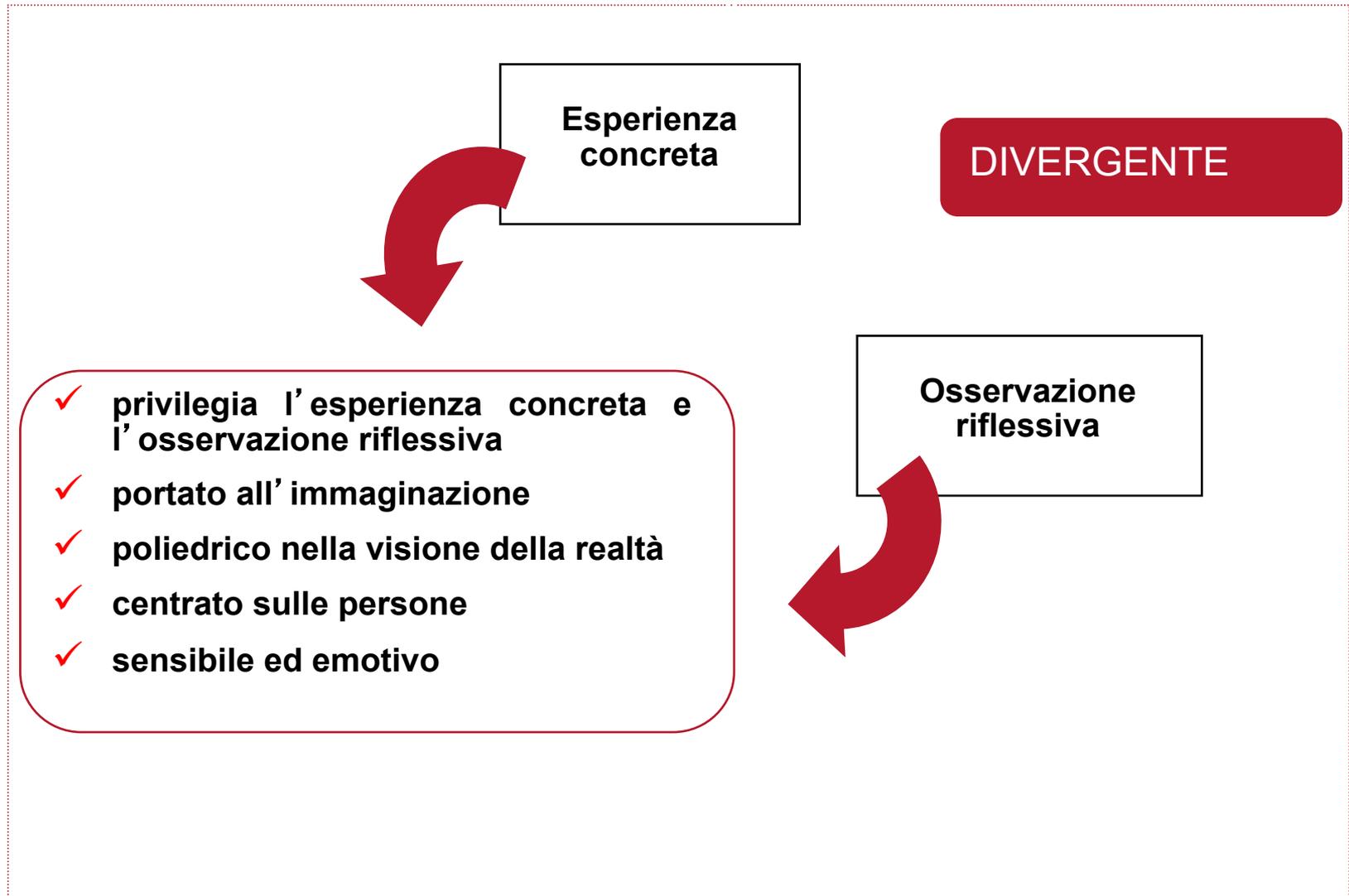
Passione per l'esperienza diretta

Gli stili di apprendimento

LE CARATTERISTICHE DEGLI INDIVIDUI DETERMINANO
“STILI DI APPRENDIMENTO” ESTREMAMENTE DIFFERENZIATI

Tipo	Caratteristica	Interesse ++	Riluttanza - -
DIVERGER  “L’ artista”	Immaginazione creativa	Esplorazione	Applicazione modelli precostituiti
CONVERGER  “L’ ingegnere”	Pensiero operativo	Programmazione	Rischio / incertezza
ASSIMILATOR  “Lo scienziato”	Capacità di approfondimento	Modelli teorici, generalizzazione	Concretezza, sperimentazione
ACCOMODATOR  “L’ imprenditore”	Pragmatismo realizzativo	Esperienza diretta	Teorizzazione

Gli stili di approccio: l'artista



Gli stili di approccio: lo scienziato

- ✓ privilegia la concettualizzazione astratta e l'osservazione riflessiva
- ✓ ideatore di modelli teorici
- ✓ portato al ragionamento induttivo
- ✓ integratore logico di segnali disparati
- ✓ più attratto dalla teoria che dalle conseguenze pratiche
- ✓ centrato sui concetti più che sulle persone

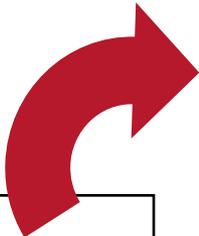
Osservazione
riflessiva

Concettualizzazione
astratta

ASSIMILATORE

Gli stili di approccio: l'ingegnere

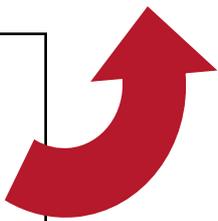
**Sperimentazione
attiva**



- ✓ privilegia la concettualizzazione astratta e la sperimentazione attiva
- ✓ applica le idee
- ✓ poco emotivo apparentemente
- ✓ portato a risolvere i problemi con una sola soluzione
- ✓ ragionamento ipotetico / deduttivo
- ✓ centrato sulle cose più che sulle persone

CONVERGENTE

**Concettualizzazione
astratta**

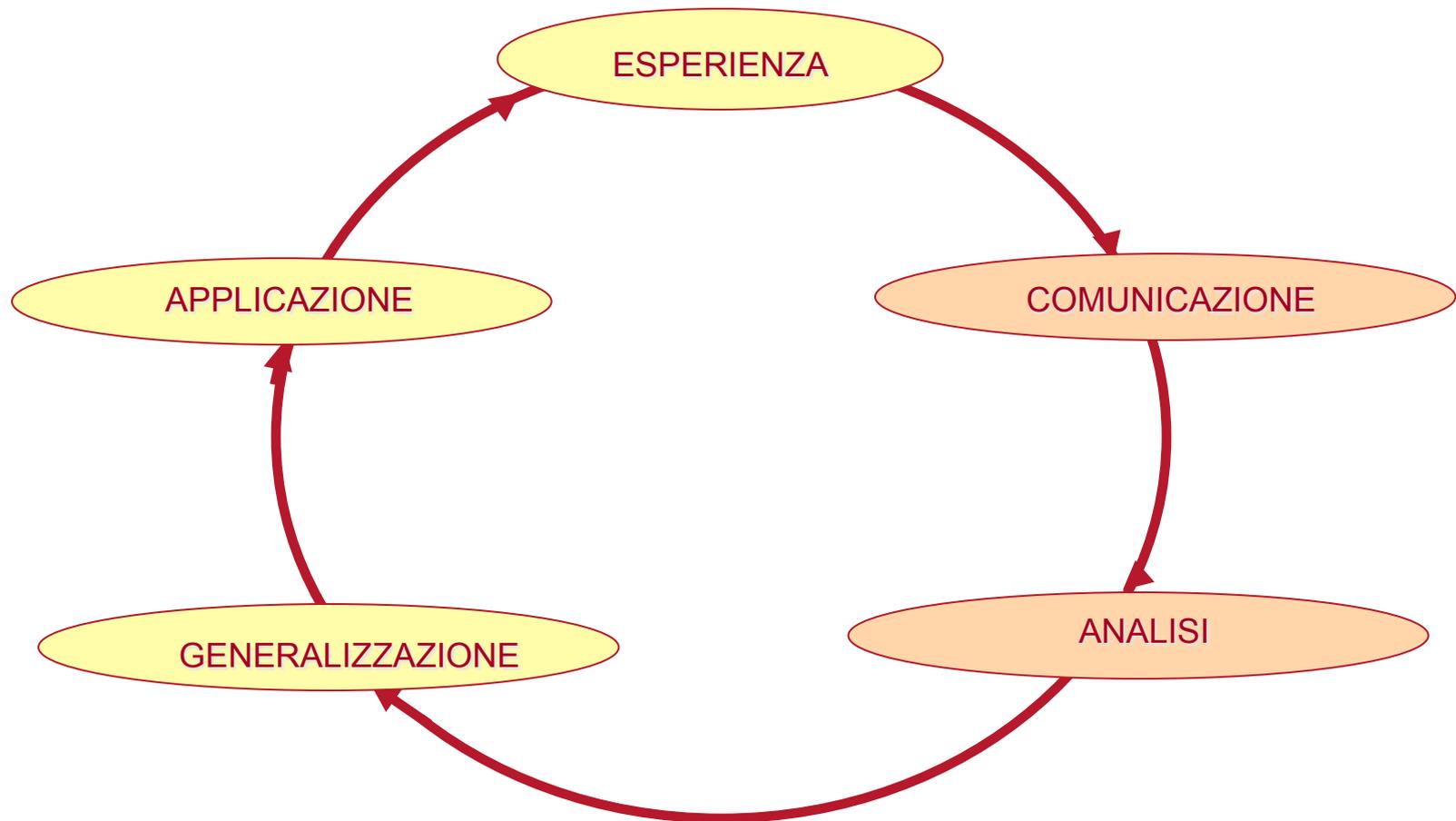


Gli stili di approccio



La dinamica dell'apprendimento secondo Pfeiffer e Jones

L'APPRENDIMENTO SI SVILUPPA, NON IN FORMA INDIVIDUALE MA IN GRUPPO, A PARTIRE DA UNA ESPERIENZA CONCRETA





**CON LA SOLA ESPERIENZA, SENZA
RIELABORAZIONE, NON SI VERIFICA UN
VERO APPRENDIMENTO**