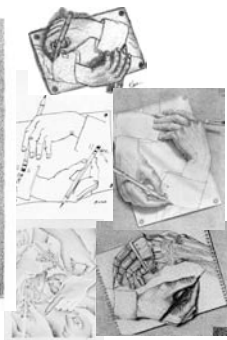
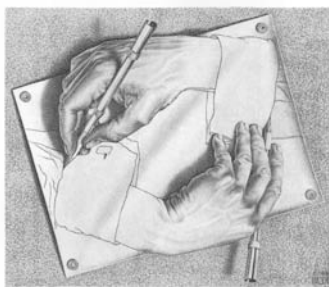


Formazione di adulti



Asp corso P I b 20 maggio 2005

1

Obiettivi



- Conoscere alcuni fondamenti della formazione degli adulti
- Identificare alcune piste di lavoro con colleghi nell'ambito del ruolo di RIS
- Identificare le principali difficoltà insite nel lavoro con adulti
- Esplicitare i fondamenti dell'agire come consulente

2

Andragogia e pedagogia



Malcolm Knowles

Andragogia

“L'arte e la scienza per aiutare gli adulti ad apprendere”.

La teoria andragogica: “Modello di assunzioni riguardanti apprendimento o una cornice concettuale che serve come base”

Un insieme di assunzioni cui hanno concorso:

- diverse teorie dell'apprendimento;
- diversi modelli di insegnamento;
- la pratica empirica.

3

Teoria? Adulto?



Una teoria è un sistema esauriente, conseguente e internamente coerente di idee riguardo ad una serie di fenomeni (Knowles).

«Ogni teoria presuppone un modello più generale, secondo il quale sono formulati i concetti teorici».

I modelli più generali sono la visione del mondo.

4

Cos'è apprendimento ?

- **Cultura (Bruner) è una interpretazione condivisa e collettiva della realtà e la mente è un organo intersoggettivo che si sviluppa mediante la relazione con altri individui**
- **Apprendimento (Kolb) è il processo con cui si crea conoscenza mediante la trasformazione di altre conoscenze**

5

Punto di partenza: il costruttivismo

Sapere come costruzione personale

- apprendimento attivo, processo esperienziale
- docente come supervisore del processo
- apprendimento collaborativo
- importanza del contesto
- valutazione intrinseca

6

L'APPRENDIMENTO LA PSICOLOGIA UMANISTICA

MASLOW

Bisogni di sicurezza e di difesa

Bisogni di sviluppo del Sé

Apprendimento autonomo

Vari ambiti del processo di apprendimento:
abilità motorie, comunicazione verbale, abilità intellettuali, strategie cognitive, atteggiamenti

CARL ROGERS

Apprendimento come coinvolgimento personale

Parte dall'interno

È totalizzante

Viene valutato dal discente

7

TEORIE DELL'APPRENDIMENTO & ANDRAGOGIA

- L'apprendimento riflessivo (Schön)
- Piaget e Bruner (simboli, operazioni mentali concrete e riflessione concettuale)
- Teoria dell'informazione, scuola di Palo Alto
- Autopoiesi e cognizione (Varela e Maturana)
- Maslow e la gerarchia dei bisogni

8

5 principi

Principio dell'apprendimento complesso

Per l'adulto l'apprendimento è aggiunta ma anche modifica del suo sapere precedente, deve quindi esplicitarlo/selo, attivarlo, agirlo per poi modificarlo.



Principio della modifica dell'immagine di sé
assumere alcune competenze relative ad un ruolo professionale significa

postulare un'immagine nuova di sé.



9

Principio della finalizzazione dell'apprendimento

la più potente motivazione ad apprendere per l'adulto è la percezione che quello che deve apprendere è un bisogno-desiderio suo per i ruoli che dovrà esercitare, per gli obiettivi che vuole perseguire, per le sfide che vuole vincere.



Principio dell'apprendimento per l'esperienza

Solo l'esperienza mobilita le risorse per il cambiamento
L'esperienza diretta permette di verificare, senza posticipare nel tempo, il rispetto della finalizzazione dell'esperienza

Solo l'esperienza mobilita tutta la persona.



10

Principio della successione Globale iniziale - Parziale - Globale finale (G-P-G)

Tutti hanno all'inizio già una visione globale (anche se a volte distorta).
Su queste rappresentazioni bisogna lavorare perchè influiscono sul modo di apprendere successivo.

L'approfondimento degli elementi cruciali o sconosciuti è una tecnica già adottata nella didattica tradizionale

Il terzo livello *Globale finale* permette di:
consolidare le conoscenze,
di prendere distacco,
di mettere le basi per una trasferibilità delle conoscenze.



11

Principi

Abitudine → → Andragogia

Il concetto di sé del discente

Dipendenza Sempre maggiore autonomia

Il ruolo dell'esperienza precedente

Di poco valore I discenti costituiscono una ricca risorsa per l'apprendimento

La disponibilità ad apprendere

Sviluppo biologico. Pressione sociale Compiti evolutivi dei ruoli sociali

L'orientamento verso l'apprendimento

Centrato sulle materie Centrato sui problemi

La motivazione

Moventi esterni (voti, interventi di adulti, genitori) Moventi interni prevalenti (autostima, soddisfazione nella vita, ecc.)

Il bisogno di conoscere

Necessità di sapere che cosa apprendere per il buon risultato negli studi Esigenza di sapere perché apprendere e a che cosa ciò può servire

12

Sintesi parziale



1. L'apprendimento adulto si realizza compiutamente quando il soggetto avverte dentro di sé **il bisogno di conoscere.**
2. L'apprendimento adulto deve avere come base di partenza **l'esperienza del soggetto.**
3. Il formatore deve **rispettare il concetto di sé e il bisogno di autonomia del discente.**
4. L'apprendimento degli adulti fa riferimento **alla vita reale.**
5. Le motivazioni più importanti nell'apprendimento adulto sono quelle che hanno origine dall'interno, **come il desiderio di una maggior soddisfazione nel lavoro, il bisogno di accrescere la propria autostima, l'aspirazione a migliorare la qualità della vita, ecc.**

13

Compiti dell'accompagnatore



- Il RIS come facilitatore aiuta a:
 - 1) Creare il clima propizio
 - 2) Chiarire gli scopi
 - 3) Scoprire le motivazioni individuali
 - 4) Modulare la gamma delle modalità di apprendimento
 - 5) Si considera una risorsa del gruppo
- Il RIS come guida tiene in considerazione:
 - Soddisfacimento dei bisogni primari
 - Soddisfacimento dei bisogni di autorealizzazione
 - Scelte consapevoli



14

Alcune osservazioni



Riguardo al ruolo dell'esperienza

Possibilità

L'esperienza motiva l'individualizzazione dell'apprendimento dell'insegnamento.

Limiti

Abitudini mentali e pregiudizi come forme di resistenza all'apprendimento e al pensiero alternativo.

Il RIS deve aiutare a riesaminare abitudini e pregiudizi e ad aprire le menti a nuovi approcci

15

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, di qui:

- l'importanza di sincronizzare le esperienze di apprendimento in modo che coincidano con quei compiti evolutivi.

Riguardo all'orientamento nei confronti dell'apprendimento

Orientamento dell'apprendimento verso i **compiti**, i **problemi** e la **vita**.

Importanza del *problem solving* e dell'apprendimento pratico per gli adulti ma anche per i giovani (apprendimento contestualizzato everyday cognition)

16

Riguardo alla motivazione ad apprendere

Motivazioni alla propria realizzazione, alla crescita della propria autostima, al desiderio di migliorare la qualità della vita, del lavoro, etc.

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

17

Variabili interindividuali

a. le differenze individuali (piano psicologico)

b. le diverse teorie come su "apprendere ad apprendere"

c. l'evoluzione delle teorie dello sviluppo (1)

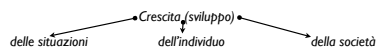
verso le teorie del "cambiamento" (2)

(1) sviluppo ----- ordine di sequenza e stadi
(2) cambiamento ----- bisogno di apprendimento

18

Cosa tenere in considerazione nella creazione pratica di una proposta formativa basata sui principi dell'andragogia.

- CERCHIO ESTERNO: "Fini e obiettivi dell'apprendimento"



- CERCHIO CENTRALE: "Differenze individuali e di contesto"

Caratteristiche dei soggetti in apprendimento, dell'oggetto di studio del contesto

- CERCHIO INTERNO: "Andragogia: principi generali"

In questo "spazio concettuale" giostrano i principi fondamentali del modello di Knowles che sono il punto di partenza per la creazione di strumenti adeguati ed efficaci per le proposte di accompagnamento.

19

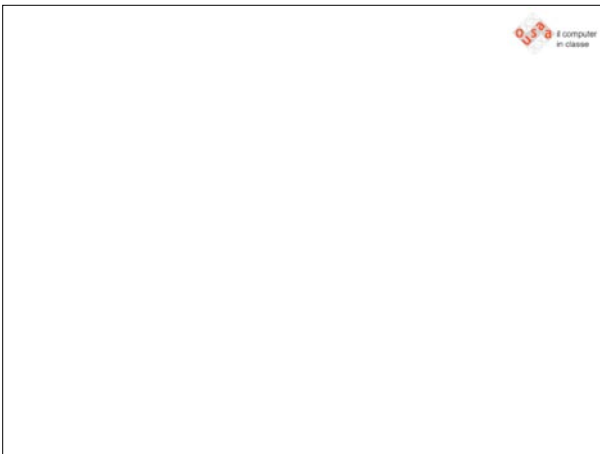
BIBLIOGRAFIA

- M. Knowles, Quando l'adulto impara. Pedagogia e andragogia, Milano, Franco Angeli, 1997
- M. Brusaglioni, La gestione dei processi nella formazione degli adulti, Milano, Franco Angeli, 1991
- È. Bourgeois, L'adulte en formation. Regards pluriels, Paris Bruxelles, De Boeck, 1996
- È. Bourgeois, J. Nizet, Apprentissage et formation des adultes, Paris, PUF, 1997
- E.H. Shein, Lezioni di consulenza, Milano, Raffaello Cortina, 1992
- D.A. Schön, Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale, Bari, Edizioni Dedalo, 1993.
- M. Bonami, B. de Hennin, J-M. Boquué, J.J. Legrand, management des Systèmes complexes, Bruxelles, De Boeck, 1993
- C. Vandenplas-Holpe, Le développement psychologique à l'âge et pendant la vieillesse, Maturité et sagesse, Paris, PUF, 1998

20



21

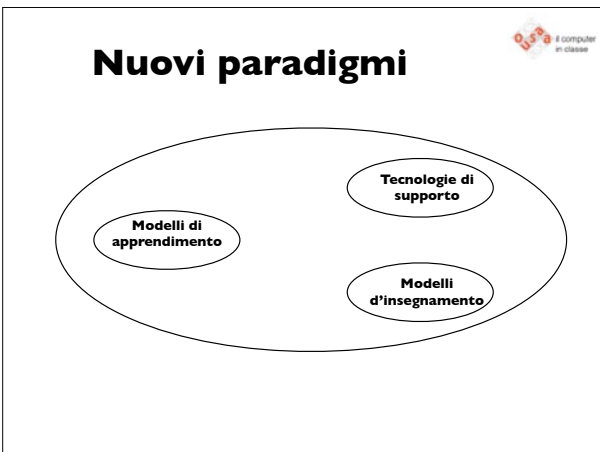


22

Everyday cognition

- I neovygotiskiani, a partire dalla loro tradizione teorica, si sono anche dedicati allo studio dell'everyday cognition, del mondo del lavoro e di tutti quei domini in cui è possibile osservare il "pensiero pratico in azione" (Scribner, 1984). In particolare lo studio delle modalità di elaborazione messe in atto dagli esperti per fronteggiare situazioni problematiche in contesti di lavoro reali, ha permesso di articolare il concetto di "apprendistato cognitivo". Con questa espressione si vuole sottolineare la natura estremamente contestualizzata dell'apprendimento, il quale non avviene nel vuoto, ma in circostanze ben precise e determinanti ai fini dell'apprendimento stesso; mentre mediante tale costrutto, sorto per spiegare l'acquisizione di competenze anche molto complesse in culture prive di istituzioni scolastiche, si è rivelato molto illuminante anche nello studio di contesti produttivi e di everyday cognition.

23



24

Formazione tra

	AVERE	ESSERE
Obiettivo	Conoscenze Capacità	Atteggiamento
Logica	Riproduzione Sapere istituito Imposizione sapere (potere concentrato)	Scoperta / innovazione Sapere istituito Problemi da risolvere (potere distribuito)
Conflitto	Negazione-controllo	Attualizzazione - Dialettizzazione (momenti formativi centrali)
Priorità	Esigenze organizzative Trasferimento ricezione	Punti di equilibrio/rapporti ind/org. Appropriazione scoperta Autonomia rapporti Capacità lavorare in gruppo Capacità ad organizzare Iniziativa, creatività
Docenti	Maestro	Stimolatore / Orientatore
Metodi	Classici di trasferimento	Attivi e micro
Responsabilità	Suddivisa	Condivisa

25

Esempio di competenze messe in atto nella formazione

- | | |
|--|--|
| <p>1. Capacità di base</p> <ul style="list-style-type: none"> • stare ad ascoltare • dare avvio ad una discussione mantenere i vita una discussione • fare domande • esprimere approvazione <p>2. Capacità complesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • chiedere aiuto • entrare in gruppo • riconoscere un proprio errore (non in pubblico, per sé) • difendere opinioni. <p>3. Capacità relative ad emozioni e sentimenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • riconoscere le proprie emozioni • capire le emozioni dell'altro • capire le proprie paure e quelle dell'altro • riconoscere i propri meriti | <p>4. Alternative all'aggressione</p> <ul style="list-style-type: none"> • chiedere il permesso • mantenere la calma • evitare situazioni pericolose <p>5. Capacità di far fronte alle pressioni e allo stress</p> <ul style="list-style-type: none"> • superare l'imbarazzo, chiedere • reclamare correttamente • argomentare <p>6. Capacità decisionali</p> <ul style="list-style-type: none"> • decidere cosa fare • identificare le cause di un problema • darsi una meta • informarsi • prendere decisioni • concentrarsi su un compito |
|--|--|
- elenco non esaustivo*

26

Struttura della giornata



27