

Allenare le competenze

La formazione legata al contesto: metodi e caratteristiche

a cura di Filippo Ferrari

Firenze, 13 febbraio 2010



www.risorseumaneonline.org
www.filippoferrari.it



Un test per iniziare!/ 1

- In che momento si valuta l'apprendimento?
 - 1 A metà percorso (in itinere)
 - 2 Alla fine (ex post)
 - 3 Dopo alcuni mesi (follow up)
 - 4 Mai (meglio non sapere...)

Un test per iniziare!/ 2

- Cosa si intende per 'comunità di pratica'?
 - 1 gruppo di operatori formalmente costituito
 - 2 struttura di recupero e reinserimento operatori
 - 3 qualunque gruppo in formazione faccia-a-faccia
 - 4 persone che condividono un ambito di attività e interesse

Un test per iniziare!/3

- Chi è Vigotskji?
 - 1 Cosmonauta sovietico
 - 2 Neurologo sovietico
 - 3 Educatore sovietico
 - 4 Campione di scacchi sovietico

Un test per iniziare!/4

- A cosa si deve il primo concetto di mentoring?
 - 1 Alle esperienze scandinave di recupero dell'abbandono scolastico
 - 2 All'Odissea
 - 3 Al metodo montessoriano
 - 4 Alle esperienze di mastery learning (percorsi differenziati per il recupero dello svantaggio)

Un test per iniziare!/5

- Cosa si intende per curriculum situato?
 - 1 Le competenze legate ad una situazione specifica
 - 2 Il curriculum vitae depositato al Centro per l'Impiego
 - 3 Un percorso di insegnamento legato ad una situazione
 - 4 Un percorso di apprendimento legato ad una situazione

I metodi formativi

L'opzione metodologica è parte del processo di formazione, non ha un significato in sé

VALUTAZIONE

ANALISI DEI FABBISOGNI

SELEZIONE DEI FABBISOGNI CUI RISPONDERE CON FORMAZIONE

PIANO DI FORMAZIONE

PROGETTAZIONE

MICROPROGETTAZIONE (opzioni metodologiche)

REALIZZAZIONE

**Normalmente, il processo di
formazione è
*amputato simmetricamente***

Manca l'analisi dei
fabbisogni formativi

Manca la valutazione
dei risultati formativi

*In assenza di queste fasi,
l'opzione metodologica è fatta più o meno a caso...*

**Non esiste analisi dei
fabbisogni senza un *modello
delle competenze***

Attività di ruolo e
Unità di Competenza

Abilità e conoscenze
relative

Criteri di valutazione/qualità

- Funzionalità (deve servire a qualcosa)
- Significatività (coerente, interessante, rilevante per i destinatari)

Criteri di valutazione/ciclo di vita

- Rilevanza
- Efficacia
- Efficienza
- Utilità

Finalità della valutazione

- Rendiconto
- Apprendimento
- Miglioramento

VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI: Teoria di Kirkpatrick (1959)

REAZIONE dei partecipanti

Voglio persone contente e gratificate

APPRENDIMENTO dei partecipanti

Voglio persone preparate

**COMPORAMENTI
SUL LAVORO** dei partecipanti

Voglio cambiamenti sul lavoro, un
trasferimento di competenze manifesto

Risultati **ORGANIZZATIVI**

Voglio un beneficio esteso al gruppo:
produttività, qualità, clima

Risultati **ECONOMICO-GESTIONALI**

Voglio più profitti, meno spese, più
clienti...

Ad ogni formazione la sua erogazione

Formazione
addestrativa

Formazione
al ruolo

Formazione
aperta

Opzioni metodologiche

- Addestramento: compiti (abilità) conoscenze predefinitibili con precisione (standardizzate)
- Al ruolo: come un certo insieme di attività viene svolto (discrezionalità)
- Aperta (o di processo): metacompetenze, cambiamento organizzativo
- *E-learning*; FAD; aula; autoformazione
- Affiancamento; aula; *situated learning*
- Aula; *situated learning*; *training on the job*

L'ampia famiglia del training-on-the-job

- Affiancamento tradizionale
- Tutoring
- Mentoring
- Situated learning
- Learning by doing
- Workplace learning
- Apprendistato duale
- ...

Tante etichette, ma alcuni concetti-base condivisi...

Principi della formazione sul lavoro

- Destinatari 'reali'
- Unità di tempo e luogo
- Competenze contestuali
- Contributo 'a bordo campo' del formatore

Situated learning

- Riflessioni teoriche a partire dagli anni '20 del secolo scorso (Vigotskji e la *Psicologia Culturale*)
- Enfasi sull'apprendimento più che sull'insegnamento
- Critica ai modelli formativi scolastici
- Comunità di pratiche (Wenger)

Critiche ai modelli usuali

- Le pratiche formative proposte in azienda riproducono, in peggio, il modello scolastico, senza legami con teorie e modelli di apprendimento e senza attenzione al contesto;
- C'è una prevalenza di un punto di vista formale nello studio dei contesti di lavoro, sbilanciato sui piani macro (socio-economico) oppure micro (individuale e clinico), senza attenzione alle pratiche sociali;
- I metodi di analisi del lavoro tradizionali trascurano i contesti in cui le attività si svolgono

Cfr. *ZUCCHERMAGLIO C. (1996), Vygotskij in azienda. Apprendimento e comunicazione nei contesti lavorativi, Carocci, Roma*

Contesto formativo vs. contesto reale

<i>Contesto formativo ad hoc</i>	<i>Contesti quotidiani reali</i>
Cognizione individuale	Cognizione condivisa
Attività mentale pura	Manipolazione degli strumenti
Manipolazione di simboli o metafore	Ragionamento contestualizzato
Apprendimento di principi generali	Competenze situate nei contesti

Cfr. RESNICK L.B. (tr.it. 1995), *Imparare dentro e fuori la scuola*, in C. PONTECORVO, A.M. AJELLO, C. ZUCCHERMAGLIO (a cura di), *I contesti sociali dell'apprendimento*, LED, Milano

Apprendere mentre si lavora

- L'acquisizione di conoscenze e abilità è un aspetto centrale anche nei sistemi non disegnati esplicitamente per tale scopo
- Ciò che un individuo apprende è legato alla natura delle attività in cui è coinvolto
- Tutti i sistemi di competenze sono formati sulle pratiche sociali condivise da quel particolare gruppo sociale
- Il formatore aiuta a progettare *curricula* situati e porta un contributo diretto nella situazione

Cfr. SCRIBNER S. (tr.it. 1995), *Lo studio dell'intelligenza al lavoro*, in C. PONTECORVO, A.M. AJELLO, C. ZUCCHERMAGLIO (a cura di), *I contesti sociali dell'apprendimento*, LED, Milano

Per approfondire

- FERRARI F., EMILIANI E. (2010), *Lo sviluppo delle competenze. Fondamenti teorici ed esperienze pratiche per l'apprendimento di una professione*, Carocci, Roma
- FRACCAROLI F., VERGANI A. (2004), *Valutare gli interventi formativi*, Carocci, Roma
- GHERARDI S., NICOLINI D. (2004), *Apprendimento e conoscenza nelle organizzazioni*, Carocci, Roma
- LAVE J., WENGER E. (tr.it. 2006), *L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali*, Erickson, Trento
- PONTECORVO C., AJELLO A.M., ZUCCHERMAGLIO C. (a cura di), *I contesti sociali dell'apprendimento*, LED, Milano.
- VIGOTSKIJ L. (tr. it. 1990), *Pensiero e linguaggio*, Laterza, Bari
- ZUCCHERMAGLIO C. (1996), *Vygotskij in azienda. Apprendimento e comunicazione nei contesti lavorativi*, Carocci, Roma