



Apprendere dall'esperienza nella relazione tra pari

Prof. Domenico Simeone
Università Cattolica del Sacro Cuore

Apprendere dall'esperienza



F
O
R
M
A
Z
I
O
N
E



R
I
C
E
R
C
A

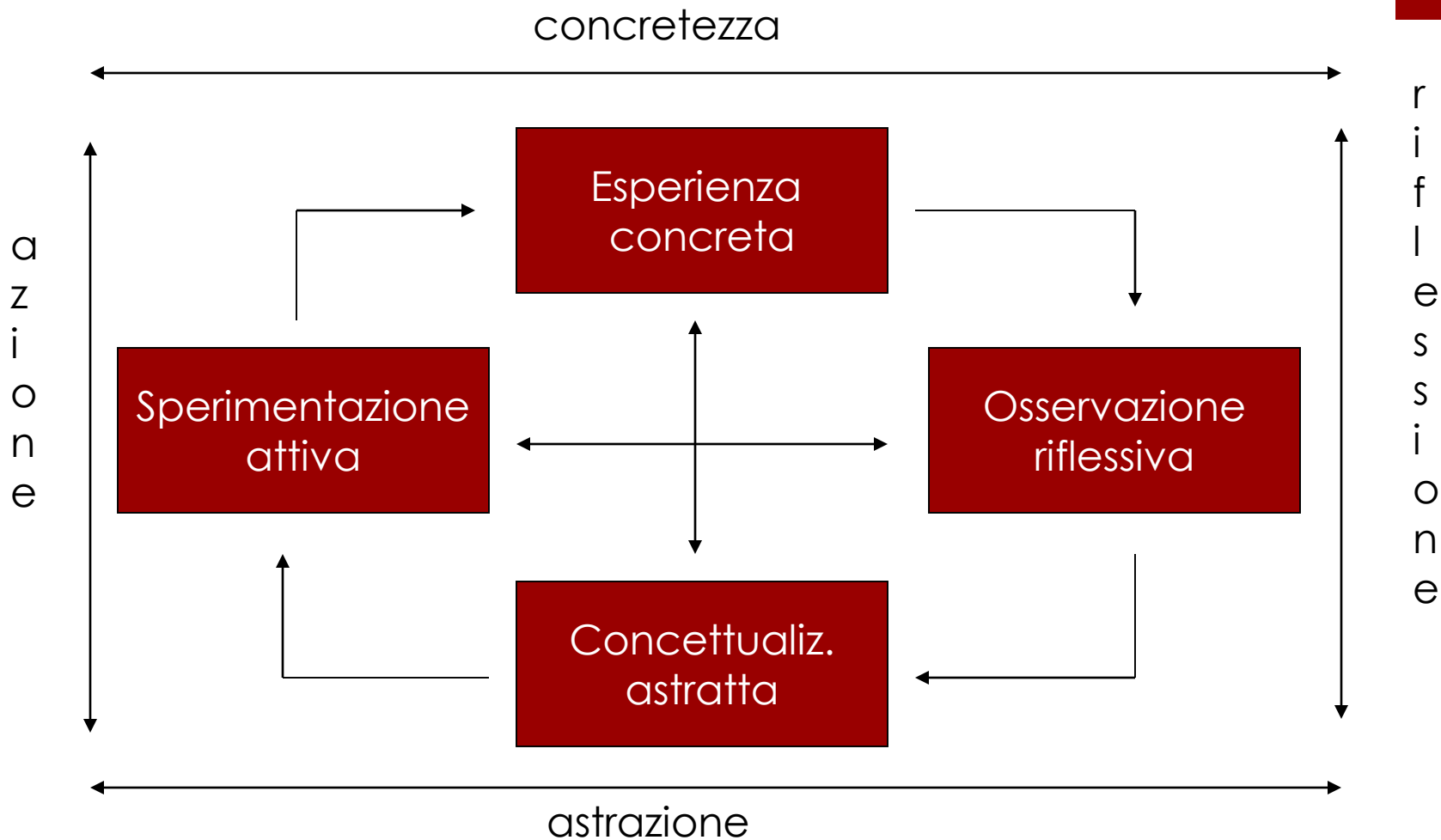


Apprendimento e cambiamento

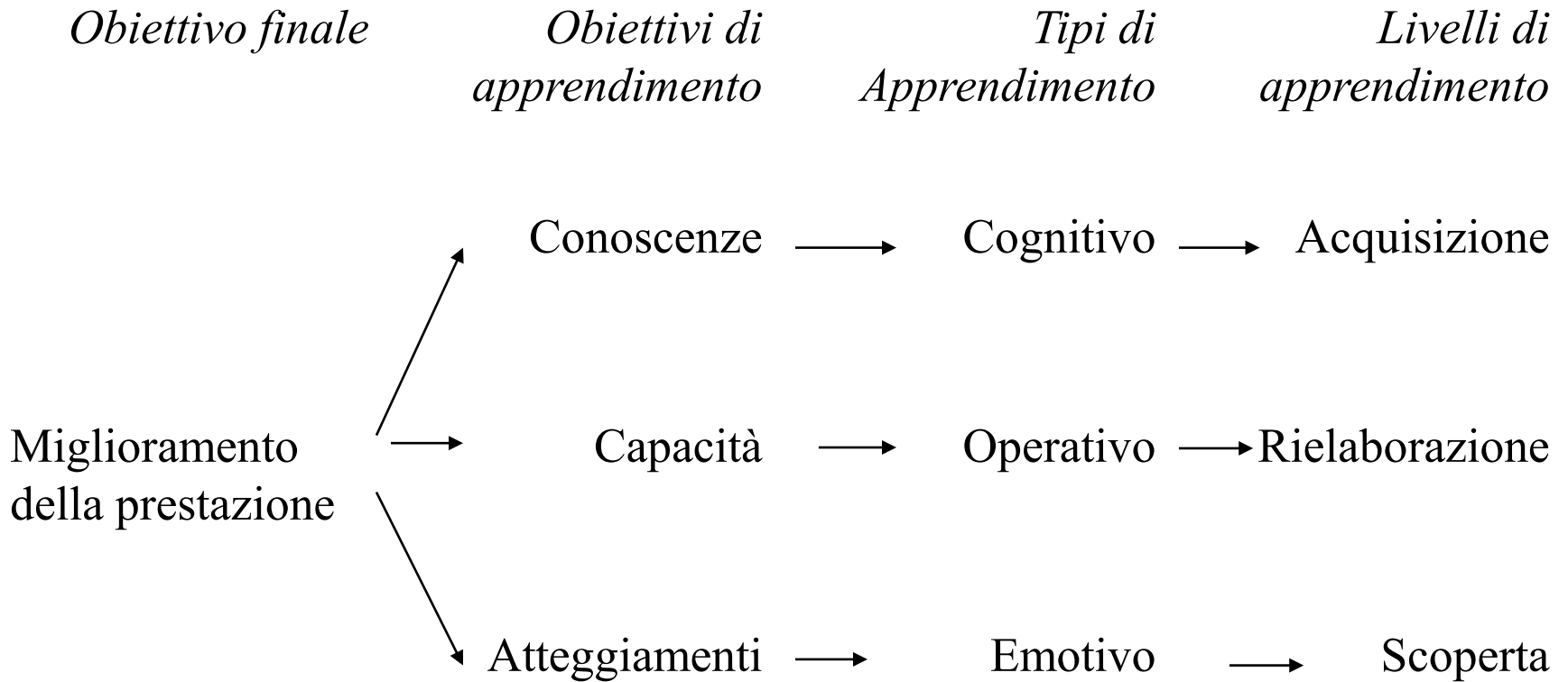
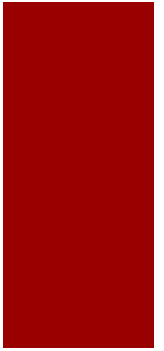


- Gli operatori cambiano in tanto in quanto apprendono;
- Le organizzazioni apprendono in tanto in quanto cambiano

Modello circolare della formazione

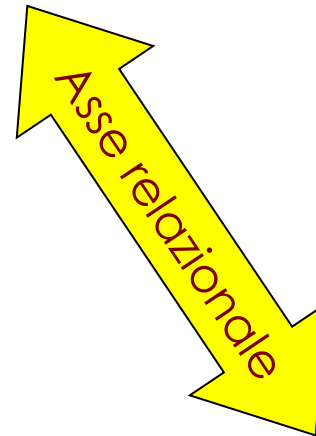
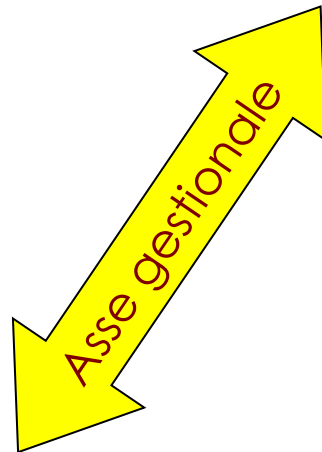


TEORIA DELLA FORMAZIONE



Approccio sistemico alla formazione

DOCENTE

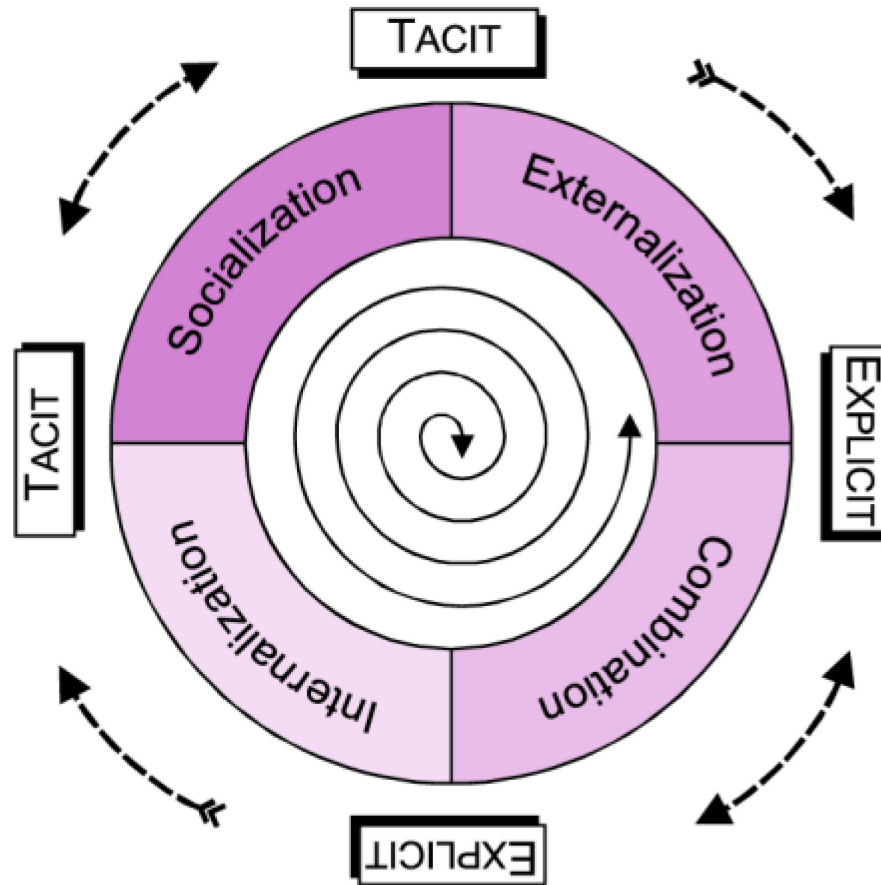


ORGANIZZAZIONE



TUTOR

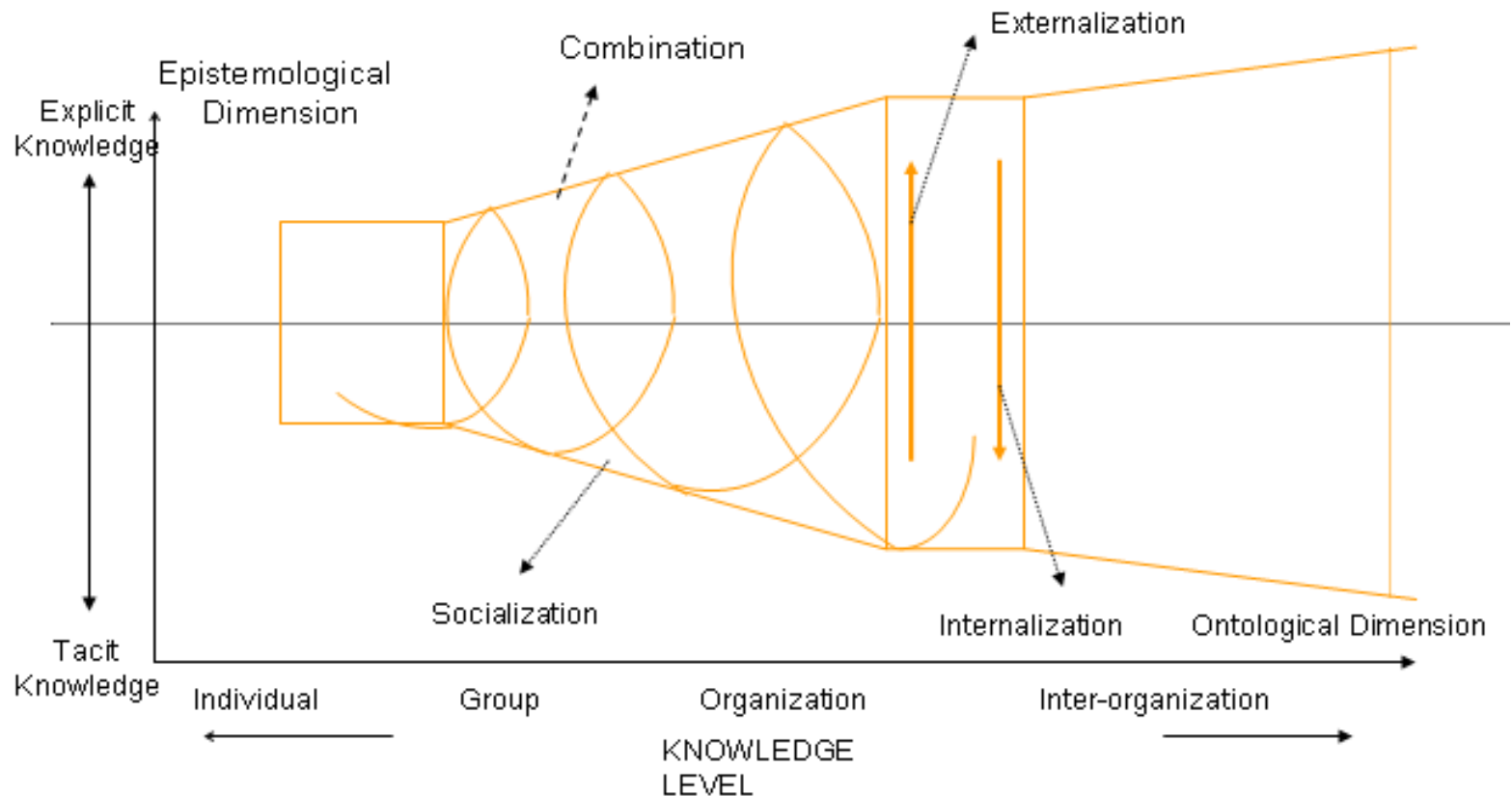
L'apprendimento organizzativo secondo Nonaka e Takeuchi



Source: Theorized by Nonaka and Takeuchi (1995)

Spirale dell'organizzazione basato sulla creazione di conoscenza

The Spiral of Organizational KC



Formazione e competenze chiave



Dimensioni

della formazione

- Apprendere in altro modo
- Apprendere con gli altri
- Apprendere in azione
- Apprendere ad apprendere

Competenze chiave

- Tollerare l'incertezza
- Stabilire una rete di risorse
- Riflettere su e dentro l'azione
- Conoscersi come soggetto che apprende

Essere generati alla competenza: la persona in formazione



- Confrontarsi con i saperi e le conoscenze;
- “Visitare” e rivedere concetti, preconconcetti e ipotesi nonché vissuti fantasmatici riferiti alla specifica professionalità pedagogica;
- Non subire passivamente l’apprendimento;
- Uscire dagli schemi di una professionalità già data per assumere la prospettiva di una professionalità in costruzione.

Metacompetenze di base del formatore



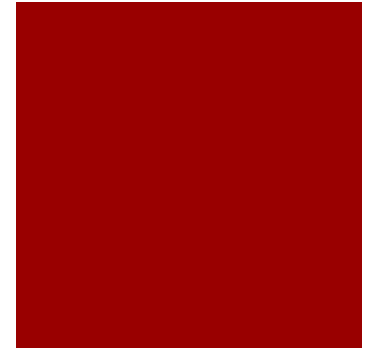
- Sapere: capacità di analisi e di riflessione, spirito critico, creatività e pensiero divergente; problem solving, capacità di elaborare conoscenze, saper apprendere, capacità di riconoscere i problemi e di trovare soluzioni;
- Saper fare: pensare in modo strategico; saper essere efficaci rispetto allo scopo; sapersi adattare alle circostanze; saper tesaurizzare esperienze e strategie positive e efficaci;
- Saper essere: possedere un buon livello di autostima; possedere un buon grado di autoefficacia; saper simpatizzare; essere collaborativo; sapersi valutare; saper riconoscere gli errori e imparare da questi; saper apprendere dal gruppo; flessibilità.

La costruzione della conoscenza nei contesti professionali



- Nei contesti lavorativi è possibile realizzare processi di sviluppo professionale e organizzativo attraverso dispositivi riflessivi
- Parole chiave:
 - Pratica
 - Comunità di pratica professionale
 - Apprendimento trasformativo
 - Riflessività

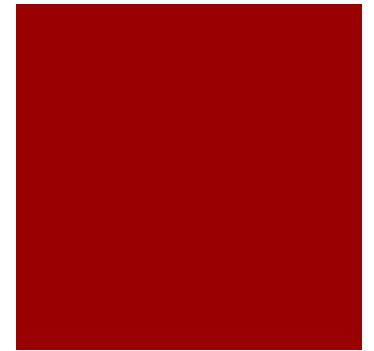
Elementi trasversali



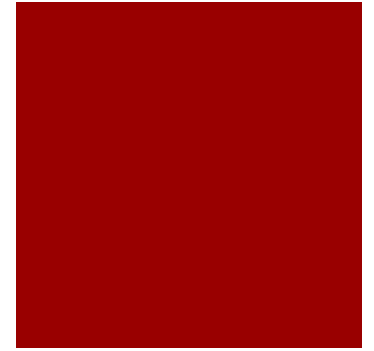
- La valorizzazione del ruolo della pratica nei processi di costruzione della conoscenza e il conseguente riconoscimento dei professionisti come soggetti che apprendono da ciò che fanno e producono dei saperi capaci d'interpretare e risolvere i problemi che incontrano
- La descrizione dell'apprendimento nei diversi contesti sociali come un processo di apprendistato, cioè una pratica contestualizzata, graduata, inserita in un quadro significativo di attività che ha a che fare con la partecipazione e l'appartenenza

Elementi trasversali

- La ritematizzazione della formazione come azione situata e dispositivo riflessivo in grado di supportare i processi di apprendimento posti in atto dai professionisti dentro i contesti lavorativi
- La rilevanza trasformativa di ricerche che si “situano” dentro i luoghi di lavoro



Un sapere pratico



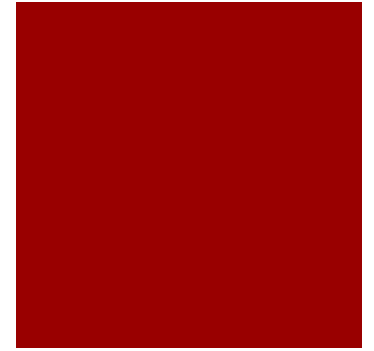
- Attenzione e valorizzazione del sapere pratico
- La pratica è riconosciuta come contesto epistemologico e storico in cui si trasmettono e al contempo si generano conoscenze
- Riconoscere nella pratica un luogo in grado di produrre epistemologicamente conoscenza
- I professionisti sono soggetti epistemici che apprendono da ciò che fanno.

L'epistemologia riflessiva di Schön



- Attribuisce all'esperienza lavorativa una particolare rilevanza come fonte e campo di apprendimento
- Pratica come contesto di azione all'interno del quale il professionista sviluppa nuove conoscenze e nuovi schemi di azione per far fronte all'indeterminatezza delle situazioni
- La conoscenza professione non è preesistente all'azione, in quanto conseguenza dell'applicazione della ricerca di base, ma si costruisce in corso d'opera conversando con ciò che accade

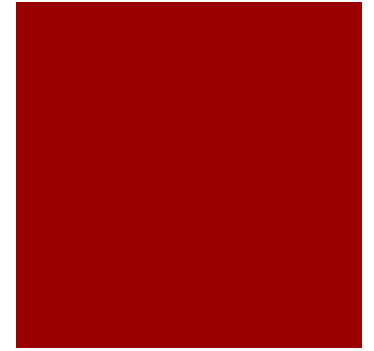
Azione situata e activity theory



- Pratica come sistema di attività in cui il sapere non è separato dal fare e l'apprendimento si tematizza come un'attività sociale e non soltanto come attività cognitiva.

Comunità di pratiche

- Insieme di relazioni durature tra persone, attività e mondo e come aggregazioni informali che condividono i modi in cui si fanno le cose e si interpretano gli eventi



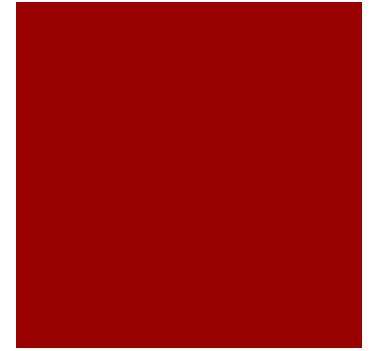
Transizioni epistemologiche



- Sposta il focus dell'attenzione dell'individuo che apprende all'apprendimento come processo di partecipazione al mondo sociale e culturale
- Dai processi cognitivi individuali, astratti e decontestualizzazioni alle pratiche sociali desituate
- Ogni comunità di pratica è potenzialmente una comunità riflessiva quando è sostenuta da una razionalità che sostiene e sviluppa le competenze trasformative dei professionisti

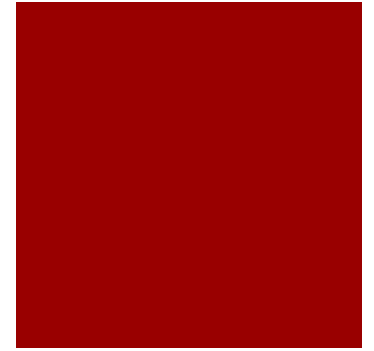
Obiettivo della formazione

- L'obiettivo di fondo della formazione diventa la promozione di apprendimenti trasformativi attraverso la progettazione di traiettorie di partecipazione.



La pratica

- Questo quadro concettuale concorre a riconoscere la pratica come quel contesto epistemologico e storico in cui si trasmettono e al contempo si generano conoscenze, introduce il concetto di comunità che si definisce come il luogo sociale e fisico in cui si compiono l'apprendimento e il lavoro, contribuisce a chiarire come si apprende dentro tali comunità nella convinzione che le specifiche competenze e conoscenze non stanno nella “testa” dei soggetti più esperti, ma nell'organizzazione delle attività e nel significato sociale attribuito ad esse.



Aspetti terminologici

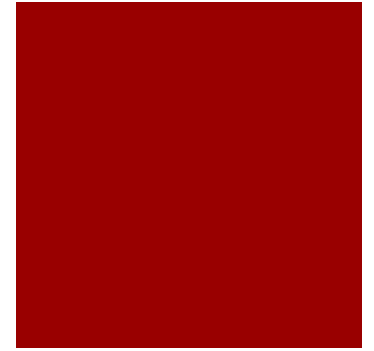


<i>Tutor</i>	Ruolo	Profilo di competenze	Formazione
<i>Tutoring</i>	Processo	progettualità	Finalità e contesto
<i>Tutorship</i>	Funzione	Sinergia	Riconoscimento, specializzazione e integrazione

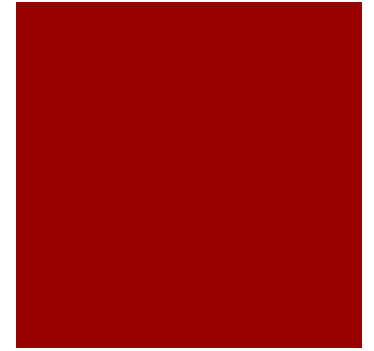
Il tutoring

- “Relazione duale tra un individuo ***in formazione*** ed un tutor esperto che punta a promuovere lo sviluppo della riflessività, cioè guidare i soggetti nell’acquisizione di capacità di osservazione e di comprensione del proprio contesto e delle modalità di lavoro, nel tentativo di porre le ***domande giuste*** prima ancora di cercare le ***risposte giuste***”

(Cortese e Quaglino, 1999)



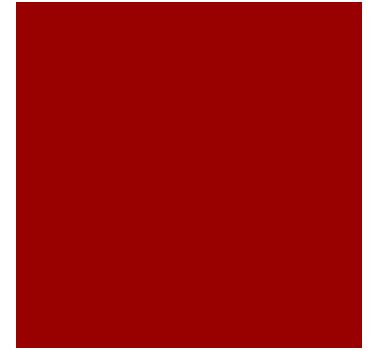
Il tutor



- Esercita nei confronti di un soggetto funzioni di protezione e di supporto
 - **Protezione**
 - Rispetto ad eventi che potrebbero pregiudicare i suoi interessi e le sue esigenze di crescita
 - **Supporto**
 - In un processo di emancipazione che gli consenta di realizzare pienamente se stesso.

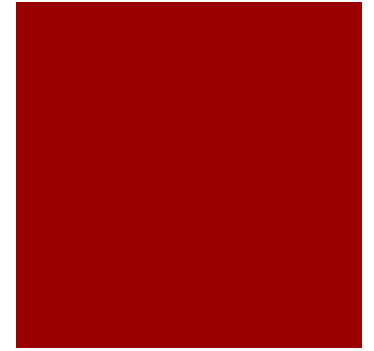
Il tutor

- Favorisce lo sviluppo dell'apprendimento attraverso pratiche riflessive
- Facilita processi di cambiamento



Le funzioni del tutor

- Funzione simbolico-affettiva
- Funzione educativo-formativa
- Funzione politico-negoziale
- Funzione amministrativo-burocratica
- Funzione logistico-organizzativa



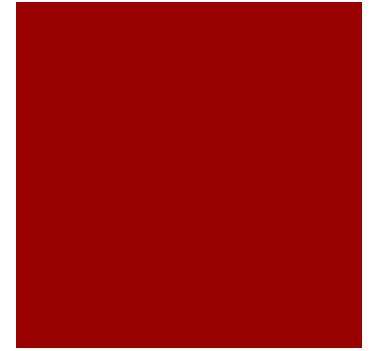
La gestione delle dinamiche del percorso di apprendimento e di inserimento professionale



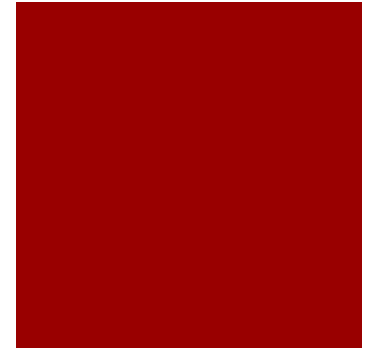
- Il tutor come consulente di processo
- Il tutor come rappresentante dell'istituzione
- Il tutor come presidio dei confini

La tutorship

- La tutorship non coincide con una persona o con un ruolo (Mottana 1990), ma piuttosto con una funzione mentale di chi fa formazione e che facilita e rende possibile l'apprendimento attraverso riflessività e relazione educativa; tale relazione, quando funziona, promuove sia le conoscenze e le abilità tecniche-specialistiche, sia la costruzione dell'identità professionale del discente (Zannini, 2005)



L'accompagnamento



- “Quasi orizzontalità” tra due partner. Legame intersoggettivo, asimmetrico ma complementare
- Aspetti cognitivi, emotivo-affettivi e corporei
- Far crescere l'altro, generare un cambiamento
- Mette al centro i desideri, i progetti, i valori e le potenzialità del soggetto accompagnato, ma anche le sue fragilità e debolezze.

L'accompagnamento

- Domanda di senso che l'accompagnamento fa propria, poiché concerne il “posizionamento” che il soggetto è chiamato a definire rispetto a se stesso, gli altri e alle realtà in cui vive.
- Il presupposto è che camminando insieme ad un altro è (forse) possibile trovare la propria strada.
- (Biasin, 2010)

