

Grundtvig Project



Leading Elderly and Adult Development – LAB

Reference: 502057-LLP-1-2009-1-IT-GRUNDTVIG-GMP

<http://www.leadlab.euproject.org/>

Modello integrato per la
personalizzazione dell'apprendimento
nell'**Educazione degli Adulti**
LINEE GUIDA

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni
responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

SOMMARIO

Come utilizzare queste linee guida.....	3
Che cosa significa personalizzazione?	6
Perché personalizzare?	8
A quali livelli posso applicare l'approccio di personalizzazione?	10
Come applicare la personalizzazione all'Educazione degli Adulti?.....	13
Di che cosa ha bisogno il formatore per personalizzare un percorso di apprendimento per gli adulti?.....	19
Come apprende un Adulto?.....	20
Come coinvolgere tutte le dimensioni di chi apprende?	22
Come individuare gli stili di apprendimento degli adulti?.....	24
Come co-progettare le sfide di apprendimento e i percorsi per affrontarle?	26
Come sostenere l' auto-regolazione nel processo di apprendimento?	28
Come guidare il processo di auto-valutazione?	31
Qual è il ruolo del formatore nell'approccio dell'autovalutazione?	34
Come realizzare un'interazione efficace?	35
Come organizzare un ambiente di apprendimento personalizzato?	37
Come utilizzare le risorse del WEB?	40
In un percorso di apprendimento personalizzato, che cosa è richiesto all'adulto?.....	41
Quali sono le competenze richieste a chi apprende nell'approccio personalizzato? ...	43
In che modo è possibile rispondere a tutti questi requisiti? Il Modello @.....	46
Riferimenti bibliografici	56

COME UTILIZZARE QUESTE LINEE GUIDA

Le Linee Guida del Modello LeadLab sono rivolte agli **EDUCATORI**, ai **FORMATORI** e agli **INSEGNANTI** che lavorano sia con gli adulti sia con gli anziani che intendono intraprendere un percorso di apprendimento. Sono progettate per favorire la diffusione e l'applicazione dell'approccio alla personalizzazione elaborato nell'ambito del Progetto LeadLab: il Modello di personalizzazione per l'Educazione degli Adulti.

Le Linee Guida riassumono e presentano le principali caratteristiche del Modello in relazione alla diverse pratiche educative: esse, infatti, sono il risultato dell'analisi delle pratiche educative di Personalizzazione nell'Educazione degli Adulti attuate in diversi Paesi europei e descritte in dettaglio nel documento sullo Stato dell'Arte "Status Artis and Best Practices. Synthesis report".

Educatori, formatori e insegnanti troveranno esempi e descrizioni concrete di pratiche operative per applicare gli approcci di personalizzazione del percorso formativo a un'utenza adulta. Il Modello LeadLab è flessibile e può essere applicato a diversi livelli, da quello base sino a quello più avanzato.

Per ragioni pratiche e strategiche il Modello LEADLAB descrive solo il livello più elevato di personalizzazione, e di conseguenza le Linee Guida offrono indicazioni in tal senso. I professionisti del settore possono scegliere di adattare il Modello nella sua interezza o soltanto in alcune delle sue parti, in base ai fabbisogni dei propri interlocutori adulti e ai diversi contesti.

 **COME SONO STRUTTURATE LE LINEE GUIDA?**

Per facilitare la comprensione e l'applicazione del Modello LeadLab, le linee guida sono strutturate in forma di **FAQ** (Frequently Asked Questions – domande frequenti) sulla personalizzazione e sulla sua applicazione pratica.



Le Linee Guida del Modello LEADLAB forniscono indicazioni ed esempi pratici tratti dalle esperienze europee di personalizzazione nell'Educazione degli Adulti, e tentano di rispondere alle seguenti **DOMANDE**:

Che cosa significa personalizzazione?

Perché personalizzare?

A quali livelli posso applicare l'approccio di Personalizzazione?

Come applicare la Personalizzazione nell'Educazione degli Adulti?

Di cosa ha bisogno il formatore per personalizzare un percorso di apprendimento per gli adulti?

Come apprende un adulto?

Come coinvolgere tutte le dimensioni di chi apprende?

Come individuare gli stili di apprendimento degli adulti?

Come co-progettare le sfide di apprendimento e i percorsi per affrontarle?

Come sostenere l'auto-regolazione nel processo di apprendimento?

Come guidare il processo di autovalutazione?

Qual è il ruolo del formatore nell'approccio dell'autovalutazione?

Come realizzare un'interazione efficace?

Come organizzare un ambiente di apprendimento personalizzato?

Come utilizzare le risorse del WEB?

In un percorso di apprendimento personalizzato, che cosa è richiesto all'adulto?

Quali sono le competenze richieste a chi apprende in un percorso personalizzato?

In che modo è possibile rispondere a tutti questi requisiti?

IL MODELLO LEADLAB: UNO SGUARDO D'INSIEME

Secondo il Modello LEADLAB, all'interno del sistema di apprendimento permanente la Personalizzazione può essere applicata all'educazione degli adulti a tre diversi livelli:

- * **LIVELLO MACRO:** ideazione del curriculum, guida e orientamento dell'adulto;
- * **LIVELLO MESO:** pianificazione e progettazione dello specifico percorso di apprendimento dell'adulto;
- * **LIVELLO MICRO:** applicazione di metodologie e strategie didattiche di personalizzazione.

L'applicazione di questi differenti livelli di personalizzazione coinvolge altrettante professionalità differenti:

*** IL PERSONALIZZATORE DELL'APPRENDIMENTO ***

*** IL PROGETTISTA DELLA FORMAZIONE ***

*** IL FORMATORE DEGLI ADULTI ***

Le Linee Guida LEADLAB sono parte del Modello di Personalizzazione dell'Apprendimento. Esse sono strettamente correlate ai seguenti documenti:

IL MODELLO LEADLAB	Descrive i requisiti teorici, i vari approcci di apprendimento e i percorsi collegati. Esso descrive, inoltre, le metodologie educative, le caratteristiche dell'ambiente di apprendimento, le interazioni educative, le metodologie di valutazione e verifica nonché le ricadute sui sistemi formativi degli adulti.
DESCRIZIONE DEI COMPITI DEL PERSONALIZZATORE	Descrive i ruoli e i compiti del personalizzatore.
MAPPA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALIZZATORE	Descrive le competenze richieste al personalizzatore.

CHE COSA SIGNIFICA PERSONALIZZAZIONE?

Se cerchiamo il termine “personalizzare” nel dizionario troviamo la seguente definizione: “interpretare (un’osservazione generale o caratterizzazione) in maniera personale”. Il termine **PERSONALIZZAZIONE** è ricco di significati e ancora oggi non c’è un accordo tra gli studiosi e i ricercatori; molti di loro utilizzano questo termine come sinonimo di “individualizzazione”.

INDIVIDUALIZZAZIONE NON È PERSONALIZZAZIONE

Inoltre, è necessario considerare le differenze tra i vari background culturali del continente europeo dove l’approccio alla personalizzazione è applicato nell’Educazione degli Adulti in modi diversi.

Individualizzazione	Personalizzazione
Gli stessi obiettivi per tutti coloro che apprendono	Obiettivi diversi per ogni persona che apprende
Applicazione di diverse strategie didattiche per acquisire le competenze chiave	Applicazione di diverse strategie didattiche per promuovere le potenzialità personali di ciascuno
Il <i>curriculum</i> è definito da uno <i>staff</i> di formatori	Partecipazione attiva del discente alla definizione del proprio <i>curriculum</i> di apprendimento
Valorizzazione della dimensione cognitiva di chi apprende	Valorizzazione di tutte le dimensioni di chi apprende, non solo la dimensione cognitiva ma anche quella emozionale, sociale, esperienziale, ecc.
Valorizzazione delle conoscenze e competenze precedenti, formali e non formali	Valorizzazione delle precedenti conoscenze, competenze, capacità lavorative e non, anche informali
L’auto-apprendimento ha un ruolo marginale	L’autoapprendimento ha un ruolo fondamentale
Il docente/formatore ha un ruolo fondamentale	Il <i>Tutor</i> ha un ruolo chiave

Nell'ambito del progetto LEADLAB è stata svolta una ricerca per individuare una definizione comune e condivisa di Personalizzazione nei contesti dell'educazione degli adulti. La ricerca ha evidenziato come l'approccio della Personalizzazione debba includere le seguenti dimensioni:

TUTTE LE DIMENSIONI DI CHI APPRENDE

La personalizzazione non comprende solo la dimensione cognitiva della persona. Il suo obiettivo è un completo sviluppo: cognitivo, emozionale, sociale e di cittadinanza attiva.

AUTO-DIREZIONE DELL'APPRENDIMENTO

La personalizzazione è basata sull'apprendimento autodiretto e contempla, in particolare, le seguenti caratteristiche:

- a.** capacità del discente di scegliere autonomamente gli obiettivi e determinare le sfide di apprendimento;
- b.** colui che apprende deve avere il controllo sulle condizioni e le modalità del processo di apprendimento.

CHI APPRENDE È ATTORE E CO-PRODUTTORE DEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO

Al fine di attuare un approccio personalizzato dell'apprendimento, colui che apprende è il protagonista del processo di apprendimento e ha capacità decisionale assieme all'organizzazione formativa.

IL FORMATORE È UN FACILITATORE DEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO

Il ruolo dell'insegnante/formatore non è quello di trasmettere contenuti, ma di facilitare il discente nel processo di apprendimento. Il formatore è rilevante anche sul piano dello sviluppo delle competenze relative all'autovalutazione dei processi di apprendimento da parte degli adulti coinvolti.

All'interno di questa definizione, attraverso un'analisi delle diverse pratiche e concetti di personalizzazione, possiamo individuare alcune caratteristiche ricorrenti:

- * Coinvolgimento di tutte le dimensioni di chi apprende;
- * Sviluppo dell'auto-direzione del processo di apprendimento;
- * Sviluppo dell'auto-regolazione del processo di apprendimento;
- * Co-progettazione dei percorsi e dei processi di apprendimento;
- * Sviluppo del processo di autovalutazione;
- * Sfide di apprendimento anziché obiettivi di apprendimento;
- * Percorsi di apprendimento anziché *curriculum* o programmi definiti;
- * I risultati ottenuti non possono essere predetti a priori.

PERCHÉ PERSONALIZZARE?

La partecipazione degli adulti al sistema di educazione permanente è ancora molto lontana dagli obiettivi di Lisbona (2000) che avrebbero dovuto essere raggiunti dai sistemi educativi dei diversi Paesi europei entro l'anno 2010. Studi recenti hanno evidenziato alcuni aspetti ricorrenti nell'Educazione degli adulti: la partecipazione è inversamente proporzionale all'età; il livello di partecipazione è direttamente proporzionale al livello di istruzione dei partecipanti; gli ostacoli principali sono la mancanza di tempo, di risorse

economiche e, naturalmente, di percorsi personalizzati; l'ambiente sociale non supporta né promuove sufficientemente l'apprendimento degli adulti; le precedenti esperienze negative di apprendimento demotivano significativamente l'adulto. Per essere più chiari, è possibile affermare che molti percorsi di Educazione degli adulti mancano di attrattività. Al contrario essi sono:

- * stereotipati;
- * incapaci di valorizzare sia gli elementi biografici sia gli stili di apprendimento degli adulti;
- * inadeguati per le persone adulte;
- * non standardizzabili sia in relazione agli approcci che hanno avuto successo sia dal punto di vista delle pratiche positive utilizzate (che non possono, quindi, essere applicate in altri diversi contesti).

Sia gli adulti sia gli anziani sono spesso disorientati e confusi in merito alle reali opportunità che potrebbero all'interno dell'offerta di educazione permanente. Inoltre, le persone adulte hanno già una carriera e una vita definite, hanno acquisito esperienze ed elementi biografici significativi e tutto ciò non rende facile il loro inserimento in percorsi di apprendimento stereotipati: si tratta, infatti, di percorsi pensati in astratto e non in relazione alla persona reale, la quale ha bisogno che siano rispettate le sue abitudini, capacità, peculiarità e ritmi di apprendimento.



Si tratta di limitazioni cruciali per i potenziali risultati che gli adulti potrebbero conseguire. Per di più, gli adulti hanno un'attitudine spontanea alla personalizzazione del proprio processo di apprendimento. Knowles ci ricorda

che il concetto che l'adulto ha di sé è totalmente basato sulle proprie sensazioni e indipendente da quelle degli altri, e che l'adulto è una persona completamente responsabile delle proprie azioni e decisioni.

Un altro aspetto da tenere presente è quello che Duccio Demetrio chiama "istinto di padronanza dell'adulto". Questa attitudine si riflette nell'esperienza di apprendimento: ogni adulto possiede differenti capacità di apprendimento e una diversa consapevolezza e padronanza delle proprie competenze meta-cognitive.

Possiamo considerare la consapevolezza e la padronanza nelle competenze come un risultato di un processo di apprendimento personalizzato, anziché come un suo requisito. In altri termini, non è possibile delegare totalmente al formatore il compito di implementare la personalizzazione.

Dopo un percorso di apprendimento personalizzato, la persona che apprendere avrà aumentato le proprie conoscenze e abilità meta-cognitive e potrà così iniziare autonomamente un nuovo percorso personalizzato con una maggiore attenzione agli *input* intenzionali sia del personalizzatore sia del contesto.

A QUALI LIVELLI POSSO APPLICARE L'APPROCCIO DI PERSONALIZZAZIONE?

Nel Modello LEADLAB sono stati individuati tre livelli di personalizzazione. L'adulto che apprende ha bisogno di passare attraverso successive fasi di incremento della consapevolezza e del livello di personalizzazione. I tre livelli sono: BASE, MEDIO E AVANZATO.

BASE

A questo livello la personalizzazione è riferita a:

- * la durata dell'esperienza educativa;
- * i materiali didattici;
- * le metodologie educative, basate sulla scelta del paradigma (costruttivismo, comportamentismo, cognitivismo, complex learning, etc.);

- * i modelli educativi di comunicazione (uno a uno, uno a molti, molti a molti) e gli stili di interazione (cooperativi, collaborativi, didattici, orizzontali, gerarchici, ecc.);
- * i modelli, gli strumenti e le strategie di valutazione;
- * l'ambiente educativo;
- * le interazioni educative: a distanza o in presenza, da soli o in piccoli/medi/grandi gruppi.

Tutti questi elementi sono inseriti e individuati all'interno dell'insieme di capacità, strategie, stili e attitudini educative.

Allo stesso modo dobbiamo considerare: l'organizzazione dei contenuti, delle unità didattiche, dei *curricula*, dei livelli di difficoltà, in accordo con i fabbisogni e le priorità di chi apprende, le sue motivazioni, le sue esigenze, le conoscenze precedenti, le precedenti esperienze di formazione, le precedenti conoscenze e l'area di sviluppo prossimale.

☞ QUESTO LIVELLO DI PERSONALIZZAZIONE PUÒ ESSERE REALIZZATO ANCHE CON UN SISTEMA DI AUTOISTRUZIONE ATTRAVERSO IL COMPUTER.



MEDIO

A questo livello entrano in gioco l'**IDENTITÀ** e la **BIOGRAFIA** di chi apprende assieme alle caratteristiche specifiche dell'apprendimento che troviamo nel livello base.



La personalizzazione è un'esperienza educativa su misura che supporta l'auto-realizzazione di chi apprende e nella quale:

- * sono valorizzati i tratti significativi della biografia, per facilitare sia il *problem solving* sia la condivisione di soluzioni con gli altri;

- * le precedenti conoscenze ed esperienze sono ristrutturare e riorganizzate nel nuovo processo di apprendimento;
- * il discente aggiunge nuove risorse didattiche;
- * l'apprendimento è ancorato al contesto concreto e basato su temi e problemi significativamente connessi alla vita quotidiana.

AVANZATO

In questo livello la personalizzazione è intesa come:

- a. un graduale processo di aumento della consapevolezza delle proprie capacità di apprendimento e delle proprie competenze meta-cognitive;
- b. un graduale processo di acquisizione di autonomia di scelta e sviluppo della co-progettazione delle nuove esperienze di apprendimento.

A questo livello **L'ORGANIZZAZIONE DELLE VARIABILI** appare particolarmente decisiva considerato l'alto livello di flessibilità richiesto. Questo include la ri-definizione delle sfide di apprendimento, dei curricula, delle risorse, degli strumenti, delle esperienze, della durata, dei percorsi etc.



Colui che apprende deve avere un buon livello di consapevolezza e autonomia per utilizzare al meglio i materiali e le risorse e per interagire con gli altri attori del processo di apprendimento; la stessa valutazione può influire sullo sviluppo delle esperienze di apprendimento.

Ad esempio può succedere che colui che apprende si renda conto, *in itinere*, di avere ulteriori fabbisogni formativi che non erano stati adeguatamente

considerati all'inizio del percorso; oppure che le sfide educative iniziali siano troppo elevate o, al contrario, inferiori rispetto alle proprie capacità; o, ancora, che sia necessario ridurre o aumentare la durata del percorso. Così, nella prospettiva della Personalizzazione, la flessibilità può andare da un livello minimo ad un livello massimo, sempre nel rispetto del Patto Formativo e degli impegni assunti.

COME APPLICARE LA PERSONALIZZAZIONE ALL'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI?

In Europa l'educazione degli adulti è parte dell'apprendimento permanente per la realizzazione della Società della Conoscenza. Essa può avere luogo in due contesti, formale e non formale:

- * **FORMALE:** si attua nelle istituzioni educative, spesso finanziate da istituzioni pubbliche e governative;
- * **NON FORMALE:** acquisito sia in luoghi al di fuori delle istituzioni educative sia in contesti organizzativi di tipo associativo o volontaristico (ad esempio attività formative svolte da organizzazioni del "Terzo Settore").

L'educazione degli adulti è definita "non professionale" (NVAE, Non Vocational Adult Education) perché non ha uno stretto legame con il Mercato del Lavoro ma riveste una cruciale importanza sia dal punto di vista dell'invecchiamento attivo della popolazione sia da quello del potenziamento delle politiche comunitarie per l'inclusione sociale.

In un Sistema dell'Apprendimento Permanente ispirato alla logica della Personalizzazione dell'apprendimento, in linea con il Modello LEADLAB, la Personalizzazione nell'educazione degli adulti può essere applicata a tre livelli:

- ★ **LIVELLO MACRO** - guida e progettazione dei *curricula* degli adulti che apprendono;
- ★ **LIVELLO MESO** - pianificazione e progettazione dei corsi;
- ★ **LIVELLO MICRO** - approcci e strategie didattiche.

LIVELLI DI PERSONALIZZAZIONE NELL'EDUCAZIONE DEGLI ADULTI			
Livello	ORIENTAMENTO	PROGETTAZIONE DIDATTICA	PRATICA DIDATTICA
<i>cosa</i>	Progettazione dei <i>curricula</i> formativi	Pianificazione e progettazione dei corsi	Tattiche e strategie didattiche
<i>chi</i>	LPT (PERSONALIZZATORE DELL'APPRENDIMENTO)	PROGETTISTA DELLA FORMAZIONE	FORMATORE DEGLI ADULTI

Un adulto che apprende ha bisogno di uno specifico servizio di consulenza che lo orienti e lo guidi a scegliere il proprio percorso di apprendimento personalizzato. In un sistema di personalizzazione, l'adulto si troverà di fronte le diverse alternative di percorsi di formazione e i docenti e formatori applicheranno, al loro interno, strategie di apprendimento personalizzate. In questi sistemi la personalizzazione dovrebbe essere applicata in tre dimensioni:

APPRENDIMENTO

Include, quali variabili chiave, le **COMPETENZE DELL'ADULTO CHE APPRENDE** (competenze di auto-orientamento, saper apprendere, capacità di personalizzazione, precedenti esperienze di apprendimento,) e le loro aree di miglioramento potenziale.

I N S E G N A M E N T O

Include, quali variabili chiave, le **COMPETENZE DEI FORMATORI** degli adulti (competenze andragogiche, di personalizzazione, di attitudine ad applicare strategie di apprendimento autonome).

ORGANIZZAZIONE

Include quali variabili chiave l'organizzazione (calendario dei corsi, orario, durata, reclutamento di insegnanti e formatori, ecc.), la gestione, la qualità delle risorse umane, ad esempio la disponibilità di risorse professionali come progettisti, LPT, insegnanti e formatori degli adulti, attrezzature, strutture, risorse economiche, relazioni con la comunità locale, ecc.)

Non è immaginabile un Modello di Personalizzazione basato esclusivamente sulle attitudini di chi apprende o su quelle del formatore, poiché entrambi operano e interagiscono all'interno di Istituzioni Educative che sono parte di un Sistema Educativo che segue politiche nazionali o autonome. Né, d'altronde, è possibile attribuire la personalizzazione esclusivamente al Personalizzatore isolato dal Sistema educativo.



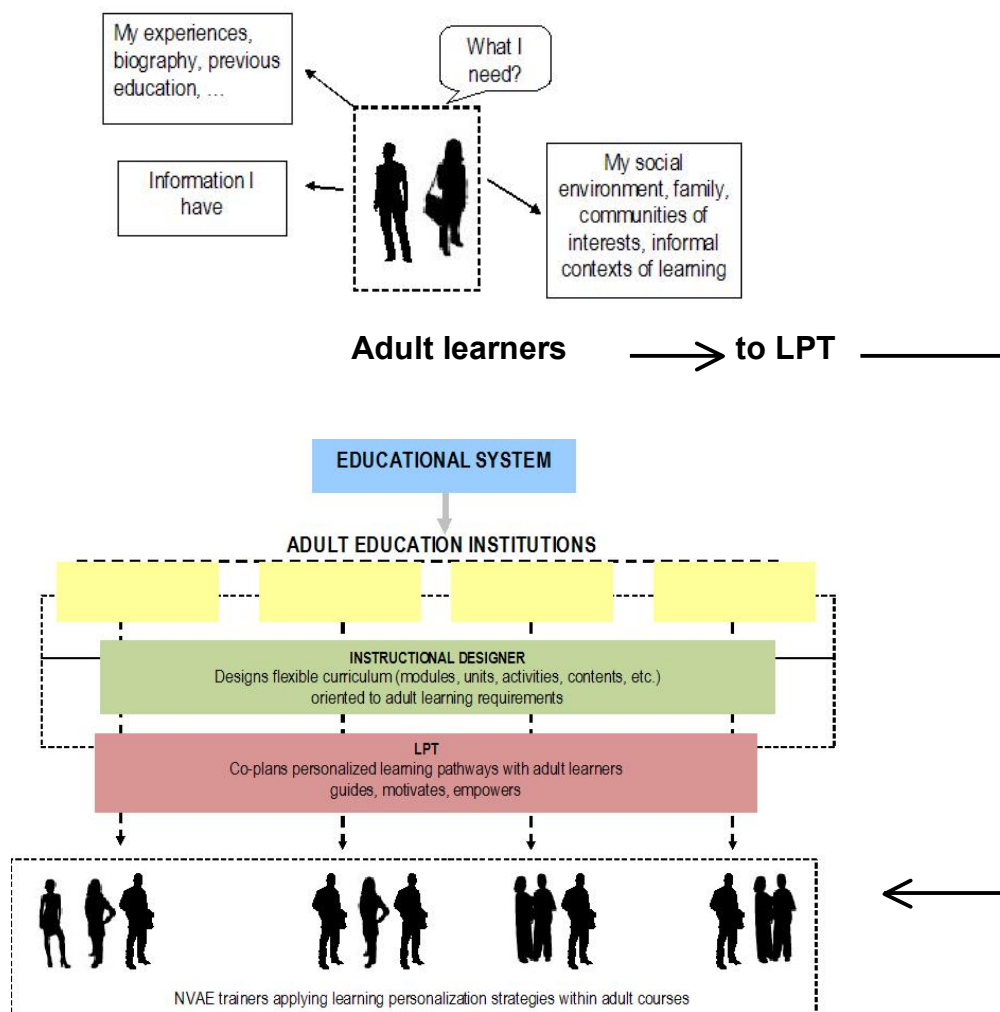
Nel Sistema dell'Apprendimento Permanente esistono molte Istituzioni Educative rivolte agli adulti, le quali offrono differenti opportunità educative; nella prospettiva di un Sistema di Apprendimento Permanente personalizzato queste istituzioni dovrebbero attuare un approccio di organizzazione flessibile

riguardo i calendari dei corsi, la loro durata e dei programmi. Con specifico riferimento ai corsi, appare decisivo che la loro struttura debba essere progettata tenendo conto sia dei requisiti che gli adulti possiedono sia della flessibilità dei *curricula*. Ciò consente al Personalizzatore di orientare e guidare l'adulto tra le diverse proposte formative e nella scelta di corsi o *curricula* co-progettati e percorsi personalizzati. Nei corsi i formatori applicheranno le strategie Andragogiche (Antropogogiche) e di Personalizzazione.

Il Modello LEADLAB rappresenta **UN QUADRO IDEALE** nel quale sono evidenziati gli elementi fondamentali per realizzare un Sistema di Educazione degli Adulti ispirato in modo autentico alla Personalizzazione.

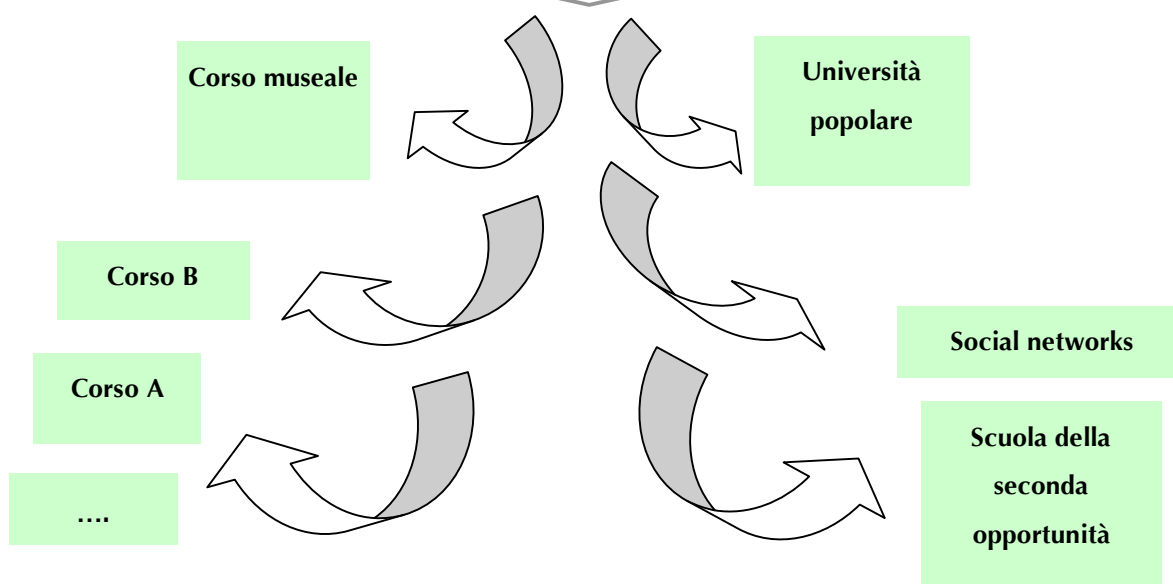
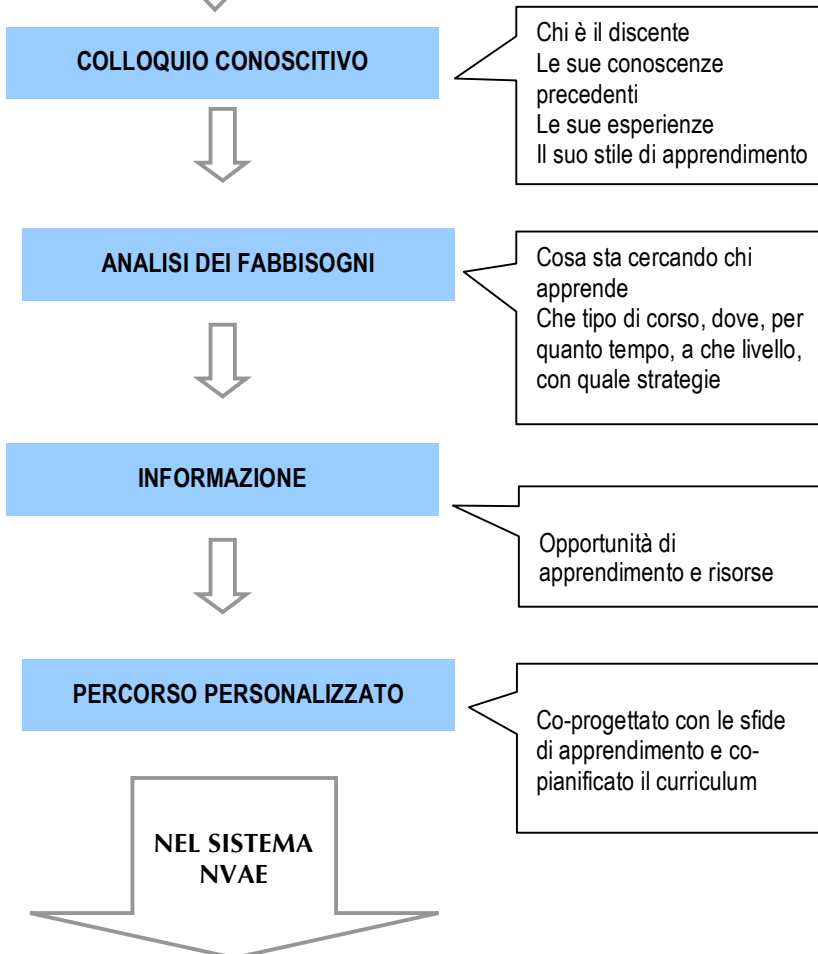
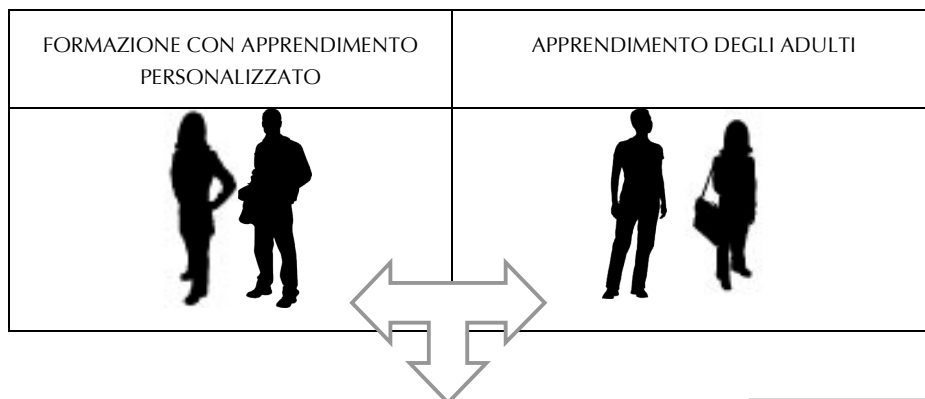
Dal punto di vista dell'organizzazione, all'interno del Modello, ha un ruolo cruciale l'interazione, diretta o indiretta, fra tre figure professionali:

- * **PERSONALIZZATORE DELL'APPRENDIMENTO (LPT: LEARNING PERSONALIZATION TRAINER)**: co-pianifica, interagisce con gli adulti che apprendono, personalizza i percorsi di apprendimento, guida, motiva e potenzia i processi di apprendimento;
- * **PROGETTISTA DELLA FORMAZIONE (INSTRUCTIONAL DESIGN, ID)**: progetta i macro processi, i *curricula* flessibili e la struttura dei corsi (moduli, unità, attività, contenuti, etc) tenendo conto dei requisiti degli adulti;
- * **INSEGNANTE/FORMATORE**: esperto dei contenuti, applica metodi e strategie di apprendimento personalizzato all'interno del singolo corso.



In base al Modello LEADLAB, all'interno dei livelli di personalizzazione (base, medio, avanzato), il processo di Personalizzazione coinvolge da una lato il percorso di apprendimento dei singoli corsi e *curricula*, dove l'adulto che apprende potrà interagire con insegnanti/formatori che adottano strategie di apprendimento e personalizzazione per gli adulti. Dall'altro lato, il Modello coinvolge direttamente l'esperienza di apprendimento personalizzato.

All'interno della gamma dei possibili livelli di personalizzazione (base, medio, avanzato), secondo il Modello LEADLAB il processo di personalizzazione coinvolge sia la personalizzazione dell'intero processo di apprendimento sia la personalizzazione dei singoli corsi all'interno del curriculum personalizzato, in cui l'adulto può interagire con l'insegnante/formatore che adotta strategie di apprendimento personalizzato.



Per applicare la personalizzazione è richiesto un elevato livello di flessibilità. Il Sistema dell'Educazione degli Adulti e le Istituzioni per l'Educazione degli Adulti, in base al Modello descritto, hanno il compito di progettare curricula e corsi flessibili, implementabili in diverse combinazioni e ri-combinazioni.

DI CHE COSA HA BISOGNO IL FORMATORE PER PERSONALIZZARE UN PERCORSO DI APPRENDIMENTO PER GLI ADULTI?

I formatori sono coinvolti nell'interazione diretta con l'adulto che apprende all'interno di uno o più corsi del percorso di apprendimento co-progettato, nel Modello LEADLAB, dal Personalizzatore assieme al discente. Di seguito sono illustrate alcune indicazioni pratiche e degli esempi per aiutare i formatori ad applicare la personalizzazione per gli adulti a un livello elevato.

- * CAPIRE COME APPRENDE L'ADULTO
- * APPLICARE LE STRATEGIE DELLA PERSONALIZZAZIONE
- * MIGLIORARE LA CULTURA DELL'AUTO-VALUTAZIONE
- * CAMBIARE ALCUNE ROUTINE CONSOLIDATE DEGLI INSEGNANTI
- * MIGLIORARE LE COMPETENZE META-COGNITIVE E LE CAPACITÀ DI AUTO-APPRENDIMENTO E L'AUTONOMIA DELL'ADULTO NEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO

Per prima cosa per personalizzare l'esperienza di apprendimento di un adulto è decisivo sapere come l'adulto apprende.

COME APPRENDE UN ADULTO?

- 1.** Per un adulto che apprende l'**ESPERIENZA** è importante tanto quanto la **CONOSCENZA**, di conseguenza l'attività più appropriata per l'apprendimento è quella ancorata alla realtà, alle situazioni concrete e all'analisi dei contesti esperienziali.
- 2.** Per gli adulti **L'IDENTITÀ** coincide con il lavoro e le esperienze di vita. Gli adulti si identificano con le proprie esperienze. Così ogni volta che le loro esperienze sono ignorate, si sentono ignorati essi stessi.
- 3.** L'apprendimento degli adulti è basato sul **COMPITO**. È importante quindi focalizzare le attività su temi e problemi piuttosto che sui contenuti.
- 4.** La concezione che un adulto ha di se è inoltre basata sul **SENSO DI INDIPENDENZA**: l'adulto è responsabile delle sue decisioni e della sua vita ed è più motivato all'apprendimento se lo trova utile per affrontare la vita quotidiana.
- 5.** Nondimeno, l'adulto che apprende cerca qualcuno che gli fornisca **ISTRUZIONI E RUOLI** per affrontare il compito assegnato.
- 6.** L'adulto ha bisogno di **COMUNICARE LE PROPRIE ESPERIENZE** ed esprimere il proprio "istinto di padronanza". Così l'aumento della consapevolezza dell'adulto sia come "padrone" delle proprie esperienze sia come attore intenzionale del processo di apprendimento, rappresenta un significativo sforzo pedagogico. È importante che all'adulto che apprende non sia solo richiesto di eseguire compiti, ma che abbia anche la possibilità di aggiungere esempi, strumenti e strategie utili a risolvere il problema o a realizzare un'attività. L'adulto ha bisogno di essere co-produttore dell'esperienza di apprendimento.

7. Apprendere per un adulto rappresenta **UN'ESPERIENZA DI TRASFORMAZIONE**: significa trasformare le precedenti conoscenze acquisite. Apprendere non è solamente aggiungere nuove informazioni o conoscenze, ma soprattutto modificare e trasformare le attitudini precedenti, le idee e le connessioni logiche delle proprie conoscenze pregresse.
8. **L'AMBIENTE DI APPRENDIMENTO** dovrebbe essere un ambiente nel quale l'adulto che apprende deve poter esprimere le proprie esperienze, conoscenze (pratiche e teoriche) e il proprio istinto di padronanza.
9. L'adulto ha bisogno di **CO-PROGRAMMARE GLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO** in un'ottica di operatività, significatività e utilità.
10. **I CORSI** dovrebbero essere flessibili e adeguati agli interessi e le attività degli adulti che apprendono. Essi dovrebbero includere situazioni di vita quotidiana; dovrebbero valorizzare e sfruttare gli stimoli provenienti dai contesti informali di apprendimento. I corsi dovrebbero superare i tradizionali limiti rappresentati dalle discipline scolastiche. Essi dovrebbero, infine, coinvolgere l'adulto nella co-pianificazione dei programmi e nelle attività di apprendimento e potenziamento delle esperienze di apprendimento.



Tenendo presenti queste caratteristiche dell'apprendimento degli adulti, le Linee Guida del Modello LEADLAB propongono il seguente framework per la personalizzazione degli apprendimenti:

- * coinvolgimento di tutte le dimensioni di chi apprende;

- * sviluppo del processo di apprendimento autodiretto;
- * sviluppo del processo di auto-regolazione dell'apprendimento;
- * co-progettazione dei percorsi e dei processi di apprendimento;
- * sviluppo del processo di auto-valutazione;
- * sfide di apprendimento e non obiettivi di apprendimento;
- * risultati ottenibili che non sono predicibili a priori.

COME COINVOLGERE TUTTE LE DIMENSIONI DI CHI APPRENDE?

L'approccio biografico rappresenta una possibile strategia di coinvolgimento di tutte le dimensioni dell'adulto che apprende. Esso pone l'attenzione sull'identità personale, che nell'adulto coincide sia con le esperienze lavorative sia con quelle di vita.

L'attività proposta consiste in un esercizio di scrittura di un'autobiografia. La possibilità per chi apprende di descrivere se stesso e le proprie esperienze, competenze, potenzialità, aspettative, facilita la crescita di autoconsapevolezza ed è un punto di partenza per un processo di riconoscimento reciproco e di socializzazione nel gruppo che apprende.

La scrittura di una breve storia aiuta chi apprende a riflettere sul proprio sviluppo personale e lo prepara a utilizzare la riflessione come strumento e risorsa per apprendimento. Inoltre offre l'opportunità di rileggere il proprio profilo in senso critico e distaccato, in una prospettiva di trasformazione, valutando gli elementi che hanno influenza, maggiore o minore, sulla propria biografia e le nuove prospettive per il futuro. Attraverso questo esercizio i formatori hanno il compito di agevolare il processo di acquisizione di consapevolezza in merito ai fabbisogni di apprendimento, alle aspirazioni di apprendimento e allo sviluppo delle potenzialità di chi apprende.

All'inizio dell'attività è importante ricordare che chi apprende:

- * deve comprendere che scrivere una biografia non è scrivere un *curriculum*, ma è parlare di sé;
- * deve sottolineare gli elementi della sua vita che ritiene rilevanti, con riferimento alla nuova esperienza di apprendimento e che cosa ha contribuito a farlo diventare la persona che ora è;
- * deve mettere a fuoco i contesti informali e non formali nei quali ha acquisito le conoscenze che possiede, incluse le proprie esperienze quotidiane;
- * deve ricordare che le esperienze negative hanno importanza quanto quelle positive;
- * il suo elaborato non deve superare la pagina e mezza.



GUIDA ALLA BIOGRAFIA

DI COSA TI OCCUPI IN QUESTO MOMENTO?

QUAL È STATO IL TUO PUNTO DI PARTENZA E COME HAI INIZIATO?

QUALI SONO STATE LE FASI RILEVANTI DELLA TUA CRESCITA?

CI SONO STATI CAMBIAMENTI INASPETTATI O ACCIDENTALI?

QUALI RISULTATI E BENEFICI HAI OTTENUTO?

QUALI DIFFICOLTÀ O SITUAZIONI CRITICHE HAI AFFRONTATO?

QUALI EVENTI O PERSONE HANNO INFLUENZATO LA TUA VITA?

QUALE OPINIONE HAI DEL TUO STATO ATTUALE E SU COME SARAI?

QUALI SONO LE TUE ASPETTATIVE PER IL FUTURO?

COME INDIVIDUARE GLI STILI DI APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI?

L'acquisizione di informazioni attraverso questionari sugli stili di apprendimento degli adulti, in base al Modello LEADLAB, rappresenta il livello base della personalizzazione. In ogni caso essa dovrebbe essere integrata con informazioni ottenute attraverso interviste biografiche: una serie di semplici descrittori possono supportare l'analisi degli stili cognitivi di chi apprende. Probabilmente non si otterrà un profilo "puro", dal momento che il discente può adottare un mix di stili cognitivi in base alle esigenze poste dai differenti contesti e situazioni. È tuttavia possibile individuare una tendenza cognitiva.

STILE COGNITIVO GLOBALE

Prima di iniziare a studiare preferisco avere una visuale completa di tutto il materiale di apprendimento e i contenuti.

STILE COGNITIVO ANALITICO

Preferisco iniziare dai dettagli e ricostruire una visione globale come risultato di una ristrutturazione dei singoli concetti.

STILE COGNITIVO ATOMISTICO

Quando studio preferisco isolare i singoli elementi e non preoccuparmi delle connessioni tra contenuti e dei contesti di riferimento.

STILE COGNITIVO OLISTICO

Quando studio per me è importante sottolineare le connessioni fra i singoli concetti nel contesto più ampio del significato.

STILE COGNITIVO VISUALE

Preferisco il codice visivo: immagini, foto, schemi e tabelle mi aiutano a capire meglio un concetto.

STILE VERBALE

Preferisco memorizzare i concetti ripetendoli a voce.

**STILE COGNITIVO
CONVERGENTE**

Per trovare una soluzione o eseguire un compito o un esercizio, preferisco seguire chiare istruzioni ed esempi. Preferisco apprendere quello che è veramente richiesto di imparare.

STILE COGNITIVO DIVERGENTE

Preferisco azioni e concretezza; cerco di trovare più soluzioni efficaci per eseguire un compito o risolvere un problema, e all'interno delle informazioni fornite cerco quello che può essere utile a risolvere il problema. Preferisco riassumere testi per acquisire le conoscenze necessarie.

STILE COGNITIVO RISOLUTORE

Mi piace trovare risposte articolate a domande specifiche anche se non sono direttamente connesse al compito richiesto. Mi piace confrontare le idee e le posizioni di diversi autori per comprendere uno specifico problema.

**STILE COGNITIVO
ASSIMILATIVO**

Cerco di trovare una soluzione analizzando una variabile alla volta. È importante avere istruzioni chiare e aver chiarito le conoscenze precedenti.

**STILE COGNITIVO
SISTEMATICO**

Mi piace fare le mie ipotesi e poi cercare di controllare se combaciano con le soluzioni reali. Preferisco provare una soluzione piuttosto che valutare accuratamente tutte le possibili soluzioni e scegliere la migliore; non pianifico il mio studio, quando sono dell'umore adatto studio.

STILE COGNITIVO INTUITIVO

Preferisco aspettare a prendere una decisione. Mi piace valutare accuratamente tutte le possibili soluzioni e poi scegliere quella migliore; pianifico e organizzo accuratamente il mio tempo di studio e le mie attività.

STILE COGNITIVO RIFLESSIVO

COME CO-PROGETTARE LE SFIDE DI APPRENDIMENTO E I PERCORSI PER AFFRONTARLE?

L'autobiografia offre la base informativa per poter costruire il patto formativo. Esso rappresenta lo strumento e la strategia di co-impostazione delle sfide di apprendimento e di pianificazione dei percorsi di apprendimento. Il patto formativo può essere co-progettato sia individualmente sia collettivamente. La progettazione del patto formativo è, per chi apprende, un esercizio decisivo di riflessione sulle sfide di apprendimento e sui necessari percorsi di apprendimento per affrontarle. Il formatore, supportando chi apprende nella co-progettazione del Patto, offre al discente una significativa opportunità di aumento dell'autonomia in quanto fornisce:

- * **IL CHIARIMENTO** della richiesta di apprendimento;
- * **L'IDENTIFICAZIONE** dei livelli necessari per rispondere a quella richiesta;
- * **LA SCELTA** di contenuti ed attività rilevanti;
- * **IL DIVENTARE CONSAPEVOLI** dello sforzo richiesto per affrontare le sfide di apprendimento co-progettate.

Il formatore può proporre il patto formativo come strumento effettivo di auto-valutazione, supportando chi apprende nel confronto delle attività realizzate con quelle programmate.



La co-progettazione del patto formativo prende in considerazione le attitudini dell'adulto che apprende. Il concetto di sé dell'adulto è basato su un senso di indipendenza; co-progettare il patto formativo permette a chi apprende di avere un riconoscimento del proprio senso di responsabilità e scegliere di

apprendere ciò che considera utile per affrontare autonomamente la propria vita quotidiana. Il patto formativo soddisfa inoltre le aspettative degli adulti, i quali necessitano di qualcuno che dia loro chiare istruzioni e regole per affrontare i compiti assegnati. Il formatore ha un ruolo decisivo nel guidare tale processo, aiutando l'adulto ad aumentare sia la consapevolezza dei propri bisogni di apprendimento sia le proprie aspettative.

Un possibile formato di progettazione del patto formativo è il seguente:

- 1. MESSAGGIO DI BENVENUTO** CON UNA BREVE DESCRIZIONE DEL CORSO,
INDICANDO:
 - * TITOLO;
 - * OBIETTIVI;
 - * DURATA;
 - * LUOGO;
 - * CONTENUTI E ARGOMENTI;
 - * APPROCCIO METODOLOGICO.

- 2. COSA OTTERRÀ CHI APPRENDE:**
 - * ABILITÀ;
 - * COMPETENZE;
 - * CONOSCENZE.

- 3. COME SARANNO USATE LE CONOSCENZE ACQUISITE DA CHI APPRENDE**

- 4. RISORSE A DISPOSIZIONE DI CHI APPRENDE:**
 - * RISORSE UMANE: FORMATORI, TUTOR, ESPERTI, ETC...;
 - * RISORSE MATERIALI: LIBRI, DOCUMENTI, ESERCIZI, GIOCHI ETC...;
 - * RISORSE TECNOLOGICHE: PIATTAFORMA ONLINE DI APPRENDIMENTO, COMUNITÀ ON-LINE DI APPRENDIMENTO, BLOGS, SOCIAL NETWORKS, CONTENUTI ON-LINE, ETC...;
 - * RISORSE LOGISTICHE: AULE, LABORATORI, ETC...

- 5. COSA CI SI ASPETTA DA CHI APPRENDE**

- 6. COSA CI SI ASPETTA DAL FORMATORE**

- 7. VALUTAZIONE**
 - * APPROCCIO
 - * STRATEGIA
 - * STRUMENTI

- * LIVELLI
- * OUTPUTS
- * ATTORI
- * OBIETTIVI

8. MESSAGGIO CONCLUSIVO DI INCORAGGIAMENTO

DATA

FIRMA DI CHI APPRENDE

FIRMA DEL FORMATORE

COME SOSTENERE L' AUTO-REGOLAZIONE NEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO?

Per personalizzare il percorso di apprendimento dell'adulto secondo il Modello LEADLAB, è richiesto un processo di auto-regolazione dell'apprendimento che coinvolga tutte le dimensioni di chi apprende e che anziché essere inserito in un curriculum rigido o un programma formativo sia posto all'interno di una co-progettazione dei percorsi di apprendimento dove vi sono sfide di apprendimento al posto dei tradizionali obiettivi e dove i risultati non sono predefiniti o predicibili a priori.

COME SODDISFARE TUTTE QUESTE CONDIZIONI?

C'è una soluzione semplice ed efficace: coinvolgere gli adulti in un **ESERCIZIO DI BRAINSTORMING**. Il brainstorming è una tecnica creativa atta a stimolare idee nuove per la risoluzione di problemi o per la creazione di elaborati, in un clima positivo in cui ogni partecipante è incoraggiato a esprimere liberamente il proprio pensiero e le proprie idee senza pregiudizi o critiche. Le riunioni di brainstorming sono efficaci proprio in quanto per l'adulto che apprende le esperienze sono altrettanto importanti delle conoscenze; di conseguenza, le attività più appropriate sono quelle che si richiamano a situazioni concrete.



È perciò importante focalizzare il brainstorming su una situazione concreta all'interno di un contesto esperienziale, per risolvere un problema relativi alla vita quotidiana.

La tecnica del brainstorming ha una fase divergente, atta a produrre liberamente nuove idee, seguita da una fase convergente atta ad analizzare, valutare e selezionare le idee più interessanti.

L'esercizio è articolato nelle seguenti fasi:

- 1.** Creazione del gruppo: preferibilmente non più di dieci persone incluso il moderatore, che dimostrino interesse e siano esperti, almeno al livello base, nelle questioni affrontate;
- 2.** Introduzione degli obiettivi e degli argomenti dell'incontro: il moderatore introduce l'argomento della discussione, scrivendone una sintesi sulla lavagna e spiegando le regole della discussione. Queste ultime sono poche e semplici: evitare critiche durante la fase di brainstorming, proporre quante più idee possibili, anche divergenti e insolite, trovare possibili connessioni tra le idee proposte, avere un obiettivo chiaro e comune, permettere ed incoraggiare ciascuno ad esprimere il proprio punto di vista in un clima collaborativo;
- 3.** Creazione delle idee individuali: ciascun partecipante è invitato a riflettere sull'argomento per pochi minuti prendendo nota delle proprie idee in un block notes;
- 4.** Raccolta e registrazione delle idee: il moderatore invita ogni partecipante a leggere ed esporre le proprie idee e scriverle sulla

lavagna visibile al gruppo. Il risultato sarà una lista di idee disordinata e ridondante;

5. Organizzazione delle idee: le idee raccolte sono classificate in classi concettuali e le ripetizioni sono eliminate;
6. Valutazione delle idee: le idee sono discusse e valutate per individuare le più interessanti.

Gli elementi qualificanti della tecnica del brainstorming, applicata secondo il Modello LEADLAB, risiedono nell'opportunità per i partecipanti di tracciare un quadro di tutte le proprie conoscenze ed esperienze precedenti. Le persone sono invitate a focalizzare gli elementi significativi della loro biografia per affrontare compiti concreti e confrontare fra loro le proprie esperienze e conoscenze. In tal modo le persone sono stimolate ad aumentare la consapevolezza delle loro conoscenze e competenze e a confrontarle con quelle degli altri: è anche l'inizio del processo di auto-valutazione. Non è possibile prevedere in anticipo il risultato del brainstorming in quanto processo collettivo di ragionamento e apprendimento, dal momento che esso sarà il risultato autentico dell'interazione educativa tra i partecipanti e non l'applicazione di regole predefinite per risolvere un esercizio.

A ciascuno è richiesto di esprimere il meglio di sé mettendosi realmente in gioco. In questa prospettiva, il brainstorming è un buon esercizio per l'acquisizione di competenze nel processo di auto-apprendimento. Il ruolo del moderatore è fondamentale: garantisce a ciascuno la possibilità di esprimere le proprie conoscenze e il proprio punto di vista, per sottolineare elementi significativi, utili e nuovi per l'affioramento di una nuova consapevolezza e per guidare il processo di auto-valutazione.

Nella prospettiva del Modello LEADLAB il brainstorming è una strategia collettiva, atto a valorizzare il processo di auto-apprendimento, incoraggiare il processo di auto-valutazione e valorizzare adeguatamente le precedenti esperienze e conoscenze di chi apprende.

La dimensione collettiva rappresenta un valore aggiunto e sottolinea il processo sociale di apprendimento. Il risultato del brainstorming è un risultato di gruppo, e alla fine del processo anche chi aveva opinioni discordanti è un autore dell'elaborato finale.

Per implementare un alto livello di personalizzazione in linea con il Modello LEADLAB, il brainstorming può essere utilizzato anche per co-progettare il patto formativo, per co-pianificare i percorsi di apprendimento e per la costruzione collettiva della traccia di autobiografia..

COME GUIDARE IL PROCESSO DI AUTO-VALUTAZIONE?

Il processo di valutazione è elemento decisivo e parte integrante del Modello di Personalizzazione LEADLAB. Esso riflette e rispecchia tutte le dimensioni descritte. Conseguentemente la valutazione coinvolgerà:

- * **TUTTE LE DIMENSIONI DI CHI APPRENDE:** una valutazione ispirata all'approccio della personalizzazione non include solamente la dimensione cognitiva della persona. La Personalizzazione ha come obiettivo lo sviluppo cognitivo, emozionale, sociale e della cittadinanza.
- * **APPRENDIMENTO AUTO-DIRETTO:** la personalizzazione è basata sull'auto-direzione dell'apprendimento. Ciò significa che la valutazione supporta la scelta autonoma degli obiettivi di apprendimento (auto-determinazione dell'apprendimento) e che aumenta il controllo sia sui termini sia sui significati dell'apprendimento (regolamento dell'apprendimento: tempi, luoghi, approccio educativo e materiali);
- * **L'ADULTO CHE APPRENDE COME ATTORE E CO-PRODUTTORE DEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO** e del nel processo di valutazione ;
- * **IL FORMATORE È IL FACILITATORE DEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO:** il ruolo del formatore non è tanto quello di dare assegnare un voto quanto quello di supportare chi apprende nel processo di auto-valutazione del proprio apprendimento.

L'auto-valutazione è qui intesa come un processo che guida gradualmente verso il potenziamento di una competenza metacognitiva avanzata, che permette all'adulto di acquisire consapevolezza delle conoscenze e competenze possedute in modo tale da sviluppare le aree di sviluppo potenziale. L'auto-valutazione, secondo il Modello LEADLAB, è una strategia per coinvolgere attivamente e consapevolmente chi apprende nella co-progettazione del percorso di apprendimento come pure nell'esperienza stessa di apprendimento.

La strategia di valutazione, gli strumenti e i livelli sono perciò co-progettati nel patto formativo. Il processo di valutazione, come il processo di apprendimento, può essere attuato con un minimo o un massimo grado di personalizzazione. Per esempio, in una valutazione diagnostica da effettuarsi prima di iniziare il percorso formativo la persona che apprende può essere guidata nell'analisi delle sue aree di sviluppo prossimali:

- * a **LIVELLO BASE** l'adulto deve essere guidato a ricordare e far emergere gli elementi rappresentativi della propria biografia, delle precedenti esperienze di apprendimento, delle competenze e conoscenze meglio collegate con la nuova esperienza di apprendimento, in una prospettiva di co-pianificazione della futura esperienza apprenditiva;
- * a **LIVELLO MEDIO** l'adulto deve essere supportato ad identificare gli elementi significativi della propria biografia in prospettiva della coprogettazione della nuova esperienza di apprendimento;
- * a **LIVELLO AVANZATO** chi apprende ha il compito di effettuare un'analisi auto-diretta della propria biografia per individuare gli elementi utili alla nuova esperienza di apprendimento.



Il formatore può valorizzare i risultati dell'auto-biografia in modo da guidare, in una diagnosi preliminare degli step di valutazione, l'analisi e l'auto-riflessione di chi apprende. Sarà questo il punto di partenza sia della ulteriore nuova esperienza di apprendimento sia delle possibili sfide di apprendimento.

A un livello avanzato l'analisi degli elementi significativi della biografia può essere realizzata da un sottogruppo di pari invece che dal singolo.

L'auto-valutazione formativa richiede un coinvolgimento attivo da parte di chi apprende. Compiti operativi e riflessione attiva permettono all'adulto di controllare i risultati dell'apprendimento, di esperire strategie di apprendimento nuove o aggiuntive e di verificare se le sfide di apprendimento sono state raggiunte o hanno bisogno di essere resettate.

Una auto-valutazione continua supporta la motivazione e l'auto-realizzazione: può accadere, infatti, che la motivazione decresca durante l'esperienza di apprendimento, per esempio se gli obiettivi sono troppo difficili o, al contrario, troppo semplici da raggiungere.

QUAL È IL RUOLO DEL FORMATORE NELL'APPROCCIO DELL'AUTOVALUTAZIONE?

Il formatore che desidera applicare l'approccio di autovalutazione deve **SUPPORTARE CHI APPRENDE** nell'analisi dei risultati ottenuti, evidenziando i progressi fatti e incoraggiando la consapevolezza del miglioramento nell'utilizzo delle strategie di apprendimento.

Per supportare l'azione di autovalutazione formativa, il formatore può suggerire al discente di registrare tutti gli eventi di apprendimento rilevanti in un **DIARIO (DIARIO DI BORDO)**. Questo racconto può essere usato per registrare la strategia di apprendimento, descrivere metodi e strategie usate per memorizzare i concetti e le regole. Un diario può essere prezioso anche nella fase finale della valutazione per rileggere l'intero processo di apprendimento in modo tale da individuare i momenti e le fasi decisive del processo.

Lettura e scrittura sono utili per acquisire consapevolezza e fissare le esperienze. Rileggere il diario aiuta chi apprende a confrontare gli approcci adottati all'inizio con quelli acquisiti successivamente e le nuove strategie apprese o potenziate durante il processo, riflettere su come il modo di apprendere sia cambiato e confrontare i risultati raggiunti con il punto di partenza.

L'autovalutazione può essere arricchita attraverso il **CONFRONTO TRA PARI**. Il formatore può organizzare un workshop, invitando chi apprende a mostrare e condividere i risultati ottenuti con gli altri. Il gruppo di discussione, guidato dal formatore, può aiutare il discente a identificare le idee in modo da perfezionare i risultati ottenuti usando gli altri prodotti come modelli, stimoli o esempi.

La discussione di gruppo funge da valutazione tra pari e rappresenta la base per acquisire la padronanza nel compito e perfezionare i prodotti.

La valutazione tra pari può essere arricchita da **UN'ATTIVITÀ DI CONFRONTO** con gli altri gruppi. Invitando gli allievi a confrontare i risultati ottenuti con le aspettative iniziali attraverso il compito d'analisi, il formatore supporta il discente nell'acquisizione di autoconsapevolezza su cosa manca, cosa è ancora necessario, quali compiti sono stati eseguiti correttamente e quali no, come

focalizzare meglio i contenuti chiave e le attività rilevanti. Per condurre questa analisi il formatore usa la così detta **SWOT ANALYSIS**.

Al termine dell'esperienza di apprendimento i formatori guidano gli adulti in una rilettura di tutto il percorso di apprendimento, confrontando i risultati ottenuti con le sfide fissate, aiutando chi apprende ad individuare eventuali risultati inattesi raggiunti.

La valutazione finale è, di nuovo, una valutazione diagnostica, per analizzare le nuove aree di sviluppo potenziale e decidere quali saranno le nuove esperienze di apprendimento. I risultati attesi di questo processo di auto-valutazione a un livello elevato di personalizzazione consistono nel fatto che l'adulto aumenta la propria capacità di analisi del fabbisogno, divenendo in grado di definire:

- * sfide di apprendimento;
- * curriculum;
- * risorse;
- * strumenti;
- * esperienze;
- * durata dell'esperienza di apprendimento;
- * tipologia dei corsi, ecc.

COME REALIZZARE UN'INTERAZIONE EFFICACE?

Nella prospettiva dell'esperienza di personalizzazione dell'apprendimento, le interazioni educative sono orientate verso l'espressione delle potenzialità di chi apprende e il progressivo sviluppo della propria autonomia di apprendimento, sostenendo l'auto-realizzazione di chi apprende. Di conseguenza, le strategie di insegnamento e di apprendimento, devono rispettare:

IL PROFILO PSICOLOGICO DEL DISCENTE:

LA CULTURA DEL DISCENTE;

LA BIOGRAFIA DEL DISCENTE;

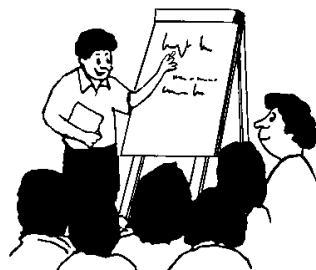
LE PRIORITÀ DEL DISCENTE.

Allo stesso modo le interazioni educative dovrebbero:

- * includere il metodo biografico;
- * focalizzare l'intervento su una prospettiva di temi e problemi, anziché su contenuti e discipline;
- * adottare un approccio situazionale;
- * centrare l'intervento su compiti concreti;
- * promuovere la riflessione in azione;
- * valorizzare e supportare l'autonomia di chi apprende;
- * valorizzare l'istinto di padronanza di chi apprende;
- * conservare un margine di flessibilità nello sviluppo dell'esperienza educativa.

L'interazione educativa mira a guidare chi apprende a trovare, analizzare, selezionare, scegliere e usare per i propri fini le risorse disponibili, in contesti sia formali sia informali, all'interno o all'esterno dell'ambiente di apprendimento.

L'interazione educativa dovrebbe incoraggiare il processo induttivo di conoscenza, l'attitudine esplorativa e di ricerca così come l'auto-orientamento. Il formatore dovrebbe offrire un'assidua e continua interazione, sostegno e feedback puntuale a chi apprende, motivandolo attraverso la costruzione di un clima incoraggiante.



L'interazione didattica direttiva nel Modello LEADLAB è minimizzata; l'interazione educativa è orientata ad animare il processo di apprendimento,

incoraggiare la concettualizzazione e l'uso pratico di conoscenze e competenze all'interno del contesto reale di azione di chi apprende. Poiché nell'esperienza di apprendimento, anche se personalizzata o autodiretta, non è detto che l'allievo debba rimanere isolato, è fondamentale che vi sia un'interazione su misura che supporti lo sviluppo delle competenze, attraverso uno *scaffolding* di tipo sociale, emozionale, affettivo e motivazionale, che aiuti a mantenere un clima di fiducia reciproca stimolando le attività collaborative, l'analisi delle relazioni interpersonali e la risoluzione di conflitti.

In una interazione collaborativa la tutorship e la leadership devono essere flessibili e dinamiche. All'interno di questi gruppi l'esperto o il formatore interagisce come *primus inter pares* nel ruolo di **ANIMATORE** della comunità di apprendimento. Chi apprende è incoraggiato a identificare, di volta in volta, chi all'interno del gruppo è un esperto di fatto per svolgere i compiti assegnati.

COME ORGANIZZARE UN AMBIENTE DI APPRENDIMENTO PERSONALIZZATO?

In base alla definizione di personalizzazione del Modello LEADLAB anche l'ambiente di apprendimento è il risultato di una progettazione partecipata che coinvolge attivamente chi apprende.

L'ambiente di apprendimento è uno spazio personale, ampio e personalizzabile, dove chi apprende migliora progressivamente la propria consapevolezza e diventa sempre più capace di allestirlo con strumenti, contenuti e risorse di apprendimento utili per affrontare le sfide di apprendimento.

L'ambiente di apprendimento, così come il processo di apprendimento, non è più sviluppato mediante una piattaforma e-learning standardizzata né è rinchiuso tra le pareti di un'aula: entrambe le situazioni, infatti, richiamano la staticità e l'allestimento degli ambienti da parte di qualcun'altro, qualcosa di impossibile da modificare.



Chi apprende è incoraggiato e guidato a **CO-COSTRUIRE UNO SPAZIO DI APPRENDIMENTO**, integrando le esperienze educative, le tecnologie e i media, le risorse, gli ambienti formali e informali, gli ambiente reali e quelli virtuale. Il protagonista della progettazione non è più il formatore ma il discente, che assume un pieno controllo del processo di apprendimento, compresa l'organizzazione degli spazi educativi.

L'ambiente di apprendimento è un ambiente centrato sull'allievo e include sia spazi concreti di apprendimento sia spazi ideali, vale a dire l'esperienza stessa dell'apprendimento. L'attuazione di tale prospettiva è in linea con la progressiva attuazione dei livelli di personalizzazione e del processo di valutazione, dal livello base fino al più avanzato.

Secondo questo significato condiviso di Personalizzazione l'adulto che apprende è coinvolto nella co-pianificazione delle sfide di apprendimento e dei percorsi di apprendimento così come in quella dell'ambiente educativo. L'aumentata capacità dell'adulto di impostare e organizzare l'ambiente educativo è uno dei risultati dell'esperienza dell'apprendimento personalizzato. Si può iniziare dalla semplice scelta degli strumenti didattici che possono da implementare nello spazio di apprendimento, l'individuazione delle strategie didattiche, degli stili di apprendimento, delle attitudini di apprendimento, fino a includere spazi informali e spazi virtuali di apprendimento. L'ambiente di apprendimento deve essere attivo e "ubiquo": chi apprende costruisce uno

spazio personalizzato usando tutti gli strumenti e le risorse (umane e tecnologiche) per cercare informazioni, comunicare, pubblicare, collaborare, agire e interagire nell'esperienza formativa.

Nello stesso tempo l'intero ambiente di apprendimento è costituito da persone, risorse, strumenti, ecc. è un sistema che supporta chi apprende a:

- * migliorare il controllo sul proprio apprendimento;
- * avere accesso ai differenti approcci e risorse didattiche e educative;
- * entrare in contatto con persone che possono aiutare ad apprendere e costruire significati nell'area prescelta;
- * entrare nell'ambiente di apprendimento e accedere alle risorse che aiutano a sviluppare la comprensione dell'esperienza di apprendimento in contesti autentici e appropriati.

Le caratteristiche materiali dell'ambiente educativo sono molto importanti per facilitare la creazione di un ambiente come quello descritto.

Va ricordato che le caratteristiche fisiche dell'ambiente educativo non sono i fattori determinanti per i risultati dell'apprendimento, ma influenzano la disposizione e l'attitudine positiva verso un'esperienza formativa gratificante,.

È importante tener conto delle condizioni di benessere all'interno dell'ambiente di apprendimento curando che esso sia ben illuminato, ampio e climatizzato. È altrettanto importante arredare e impostare l'ambiente di apprendimento in modo da creare uno spazio accogliente. Allo stesso modo occorre creare spazi comuni con sedie, tavoli e aree di ristoro dove potersi incontrare, abbellire le pareti con quadri e illustrazioni. In sostanza è rilevante riuscire a progettare gli ambienti di apprendimento in modo che siano anche dei luoghi gradevoli dove incontrarsi con gli altri.

Alcune semplici soluzioni possono rendere l'ambiente di apprendimento più stimolante coinvolgendo e motivando chi apprende. Ad esempio nelle aule è utile disporre i tavoli in cerchio o a ferro di cavallo in modo da permettere ad ognuno di vedere gli altri e favorire così l'interazione; l'utilizzo di bacheche

permette di condividere il lavoro svolto con il resto del gruppo; le librerie potrebbero essere rese più funzionali raggruppando i volumi per aree tematiche; le finestre dovrebbero essere munite di ampie vetrate.

Un'organizzazione efficace degli orari, degli spazi educativi, dei materiali di apprendimento e dei gruppi è decisiva per incoraggiare e supportare il libero accesso delle persone alle risorse.

COME UTILIZZARE LE RISORSE DEL WEB?

Sicuramente le TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione) possono aiutare a progettare e rendere flessibile l'ambiente di apprendimento personalizzato.

Le TIC nelle loro diverse forme, vale a dire computer, Internet, telefoni cellulari, CD-rom si combinano in modo eccellente con l'idea di ambiente di apprendimento personalizzato che abbiamo descritto.

La flessibilità delle risorse digitali permette a chi apprende di costruire in modo partecipato lo spazio di apprendimento interagendo tecnologie, media, risorse, ambiente formale e informale e ambiente reale e virtuale. Inoltre gli approcci supportati dalle TIC si possono integrare con le metodologie di didattica in presenza, nelle quali gli allievi si riuniscono e interagiscono in uno spazio fisico comune. L'approccio dialogico LEADLAB di Personalizzazione usato nella pratica del formatore è realizzabile anche grazie agli strumenti tecnologici e di *networking*, che offrono nuovi modi di agire socialmente e interagire con altre persone.



L'approccio biografico, così come il patto formativo o la tecnica del brainstorming, può essere utilizzato sia in modo tradizionale sia con il supporto delle TIC; tuttavia, ciò richiede un consolidamento delle competenze digitali sia del discente sia del docente.

L'acquisizione delle competenze digitali, soprattutto fra gli adulti e gli anziani, rappresenta ancora una sfida. Per questo dovrebbero state progettate specifiche linee guida per l'applicazione del Modello LEADLAB all'interno dell'ambiente digitale.

IN UN PERCORSO DI APPRENDIMENTO PERSONALIZZATO, CHE COSA È RICHIESTO ALL'ADULTO?

CAPACITÀ RIFLESSIVE

La capacità di prefissare gli obiettivi, monitorare e valutare i propri progressi, invitare e incoraggiare gli altri a ricevere ed inviare feedback, discutere in modo significativo con differenti platee.

CAPACITÀ DI AUTO-GESTIONE

Organizzare tempi e risorse, impegnarsi nel processo di apprendimento, avere un approccio flessibile, individuare sfide e responsabilità, costruire e mantenere relazioni, identificare, gestire e prendersi carico dei rischi.

CAPACITÀ DI RICERCA

Identificare e risolvere problemi, lavorare con la conoscenza da diverse prospettive, analizzare e valutare le informazioni, supportare le proprie conclusioni con

argomenti ragionevoli, considerare l'influenza delle circostanze e della cultura personale nel comprendere le cose.

PENSIERO CREATIVO

Generare idee nuove e collegarle alle proprie e a quelle altrui in modo significativo, fare domande, usare diversi approcci per affrontare i problemi, avere una visione olistico.

PARTECIPAZIONE EFFICIENTE

Identificazione e pianificazione del miglioramento attraverso il ragionamento, la negoziazione e il bilancio di diverse opinioni per trovare soluzioni pratiche, assumere la responsabilità della performance degli altri così come della propria, partecipare nel contesto ampio nel quale nasce e si sviluppa l'apprendimento.

LAVORO DI GRUPPO

Promuovere la collaborazione con gli altri individuando obiettivi comuni, adottando comportamenti diversi in base ai ruoli, dare feedback costruttivi e supportare gli altri, mostrare cordialità e considerazione per gli altri.

QUALI SONO LE COMPETENZE RICHIESTE A CHI APPRENDE NELL'APPROCCIO PERSONALIZZATO?

L'apprendimento personalizzato richiede la progressiva acquisizione di consapevolezza in relazione sia alle competenze meta-cognitive sia alle capacità di auto-apprendimento. Un ulteriore gruppo di competenze richieste al formatore:

- * **RIFLESSIONE:** include la pratica riflessiva applicata alle azioni nel contesto reale, che genera nuove conoscenze e competenze. La riflessione è il comune denominatore delle componenti principali del processo di autoapprendimento, così come l'acquisizione di consapevolezza, l'autobiografia, l'osservazione e l'auto-valutazione;
- * **AUTO-REALIZZAZIONE:** include tutti gli elementi emozionali e affettivi dell'esperienza di auto-apprendimento. L'auto-realizzazione rappresenta l'obiettivo che le energie motivazionali devono realizzare, introducendo forza e costanza nell'apprendimento;
- * **AUTO-DIREZIONE:** è riferita a tutte le componenti di coordinamento e gestione dell'esperienza di apprendimento, attraverso l'uso di specifici metodi e strategie didattiche. Implica l'auto-consapevolezza delle proprie competenze;
- * **AUTONOMIA:** riferito alla padronanza e alla maturità nel compito di auto-apprendimento.

LA RIFLESSIONE È IL PUNTO DI PARTENZA
DI QUESTO PROCESSO, CARATTERIZZATO
DAI SEGUENTI LIVELLI:

- * **ACQUISIZIONE DI CONSAPEVOLEZZA:** temi e problemi significativi possono attivare nell'adulto la percezione dei propri fabbisogni di apprendimento e stimolare la ricerca dei percorsi che gli permettano di raggiungerli;
- * **AUTOBIOGRAFIA:** rappresenta la matrice dove incastonare la nuova esperienza di apprendimento; è compito di chi apprende identificare gli

elementi rappresentativi delle proprie esperienze e conoscenze pregresse, utili alla nuova esperienza di apprendimento;

- * **OSSERVAZIONE:** è un elemento chiave dell'attitudine alla riflessione in modo da trovare forze e debolezze per diventare responsabili dei propri fabbisogni di apprendimento;
- * **AUTO-VALUTAZIONE:** è un processo autoregolativo che permette a chi apprende di monitorare lo sviluppo dell'esperienza di apprendimento e verificarne i risultati.

L'AUTO-REALIZZAZIONE È IL MOTORE DI SUPPORTO
DELLO SVILUPPO COSTANTE DEL PROCESSO
DI AUTO-APPRENDIMENTO E INCLUDE:

- * **AUTO-MOTIVAZIONE:** un'attitudine necessaria ad affrontare l'incostante fluttuazione del comportamento di apprendimento grazie alla volontà, alla curiosità e all'intenzionalità;
- * **RESPONSABILITÀ PERSONALE:** è la capacità di chi apprende di assumere le conseguenze delle proprie scelte e di assolvere i compiti.
- *



L'AUTO-DIREZIONE IMPLICA:

- * **AUTO-REGOLAZIONE** degli obiettivi da conseguire;
- * **ATTENZIONE E CONCENTRAZIONE:** l'attitudine di chi apprende a orientare le tensioni, le emozioni e gli sforzi connessi all'ottenimento

degli obiettivi di apprendimento, in una chiave ergonomica e strategica di adattamento al continuo cambiamento dell'ambiente e del contesto;

- * **AUTO-PIANIFICAZIONE:** l'attitudine necessaria ad organizzare l'esperienza educativa per quanto concerne sia i tempi sia la scelta delle strategie;
- * **AUTO-MONITORAGGIO E CONFRONTO:** sono riferiti alla capacità del discente di valutare la qualità dell'esperienza di apprendimento e identificare le migliori pratiche e soluzioni, anche confrontandole con le esperienze di apprendimento degli altri.

L'AUTONOMIA È IL LIVELLO FINALE DEL PROCESSO E
INCLUDE L'ACQUISIZIONE DELLA PADRONANZA
DELL'AUTOFORMAZIONE E LA COMPLETA
MATURITÀ DELLA GESTIONE DEL
PROCESSO DI AUTOAPPRENDIMENTO.

- * Allo stesso tempo l'autonomia costituisce un formidabile punto di partenza per una nuova esperienza di apprendimento nei termini di risultato di un processo di auto-trasformazione: la nuova consapevolezza e autonomia acquisita rappresentano un nuovo aumento e una nuova trasformazione della prospettiva precedente. Ciò implica un nuovo disorientante dilemma generato dallo sviluppo di nuovi bisogni di apprendimento.

IN CHE MODO È POSSIBILE RISPONDERE A TUTTI QUESTI REQUISITI? IL MODELLO @

Proponiamo come esempio operativo un processo che è il risultato della combinazione di auto-biografia, brainstorming, progetto di lavoro, attività laboratoriale, benchmarking, auto-valutazione, in un'unica strategia collettiva e collaborativa personalizzata, chiamato **@ DELL' AUTO-VALUTAZIONE**.

La forma della @ è stata scelta per la sua similitudine con la spirale e con la ciclicità del processo fin qui descritto.

Si tratta di un percorso di affioramento progressivo di una nuova consapevolezza attraverso livelli successivi legati all'emersione, in una crescita a spirale progressiva, continua e ricorsiva, delle conoscenze e delle competenze. Il processo attivato, di abilità meta-cognitive e di riflessione critica permette di verificare l'efficienza di ogni strategia adottata e di cambiarla e/o integrarla se necessario. Gli obiettivi del gruppo sono valutati attentamente e il processo di attuazione permette di valutare attraverso meta-riflessioni olistiche e qualitative le strategie adottate. Ad ognuno dei partecipanti è richiesto di descrivere il proprio comportamento e le proprie attitudini:

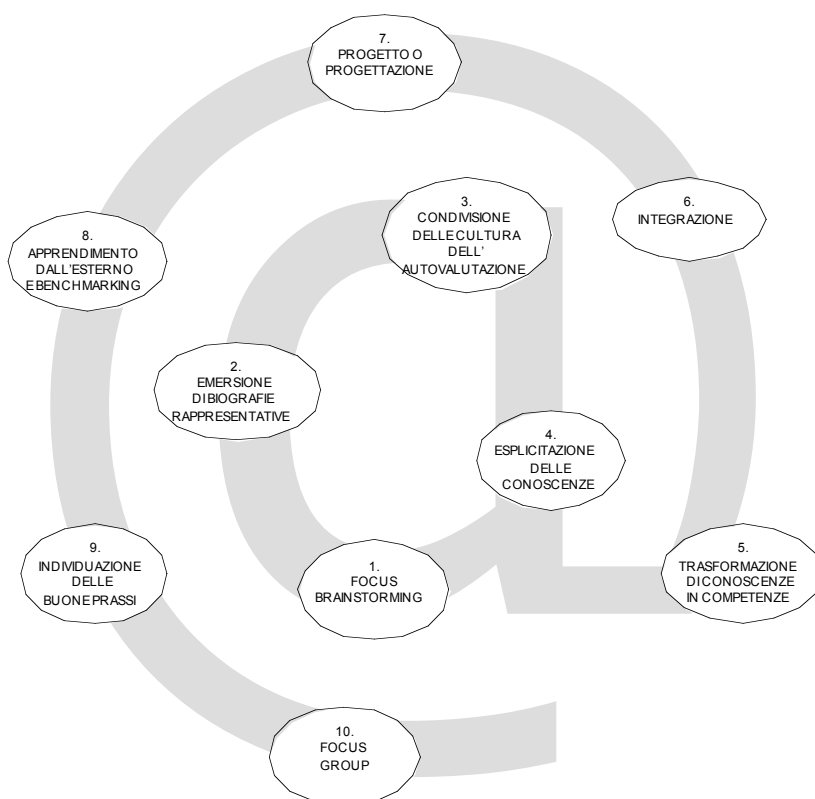
COME HO LAVORATO?

COME HO INTERAGITO E COMUNICATO CON GLI ALTRI?

QUALI CRITICITÀ SONO AFFIORATE?

Il percorso di auto-valutazione con le aree comunicative, emozionali e sociali ha contenuti specifici. Riassumendo la procedura @, le fasi sono raffigurate dalla 1 alla 10.

Raffigurazione grafica dell'@ dell'auto-valutazione dell'apprendimento, con le sue dimensioni:



1. *focus brainstorming*;
2. emersione di biografie rappresentative;
3. condivisione della cultura dell'auto-valutazione;
4. esplicitazione delle conoscenze;
5. trasformazione di conoscenze in competenze;
6. integrazione;
7. progetto o progettazione;
8. apprendimento dall'esterno o *benchmarking*;
9. individuazione delle buone prassi;
10. *focus group*.

@ DELL'AUTO-VALUTAZIONE: I LIVELLI DEL PERCORSO		
LIVELLO	DEFINIZIONE	DESCRIZIONE
1	FOCUS BRAINSTORMING (<i>FOCALIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE SUL TEMA</i>)	Presentazione generale del laboratorio e delle modalità di allo svolgimento delle attività comuni e di gruppo; illustrazione dei temi trattati durante gli incontri; stipula del contratto formativo; accordo di collaborazione finalizzato alla presa di un accordo comune tra animatori/facilitatori e convenuti circa gli impegni reciproci.
2	<i>EMERSIONE DI BIOGRAFIE RAPPRESENTATIVE</i>	Formazione dei gruppi di lavoro; primo incontro con il tutor interno, che ha lo scopo e il compito di guidare il gruppo nella messa a punto del primo mandato; socializzazione fra i membri, scambio delle informazioni e condivisione degli aspetti personali.
3	<i>CONDIVISIONE DELLA CULTURA DELL'AUTO-VALUTAZIONE</i>	Momento iniziale per creare un ambiente in grado di condividere una serie di scelte che riguardano l'auto-valutazione. Presentazione del primo lavoro e confronto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ interno al gruppo, per vedere se il lavoro viene ritenuto soddisfacente dai componenti; ▪ esterno al gruppo, quindi confronto con gli altri gruppi, per vedere se si riesce a conseguire un livello soddisfacente rispetto al mandato e se il lavoro rientra nelle condizioni generali minime degli altri lavori.
4	<i>ESPLICITAZIONE DELLE CONOSCENZE</i>	Lavoro di progettazione. Per portare a termine il mandato si deve necessariamente far riferimento a conoscenze, seppure intuitive, di progettazione. Di grande aiuto può essere l'intervento del tutor, che deve guidare verso la ricerca delle aree per la creazione del progetto, socializzando le sue conoscenze e creando una "comunità apprenditiva".

5	<i>TRASFORMAZIONE DI CONOSCENZE IN COMPETENZE</i>	Effettiva creazione del lavoro. Nello specifico, si devono inizialmente condividere una serie di conoscenze, per poi trasformarle, mettendole in atto, in competenze specifiche per il mandato.
6	<i>INTEGRAZIONE</i>	Fusione dei vari lavori di gruppo per la compilazione di un unico elaborato. Questa fase, alla quale prendono parte solo i tutor, si svolge secondo due momenti: <ul style="list-style-type: none"> ➤ primo confronto dei vari progetti ➤ integrazione degli stessi per la creazione di un solo ed unico elaborato condiviso dal gruppo.
7	<i>PROGETTO PROGETTAZIONE</i>	Completamento del lavoro collettivo e presentazione a tutti i gruppi riuniti in plenaria, soprattutto a tutti coloro che non avevano partecipato alla fase precedente. Riunendo tutte le forze a livello di macro-gruppo, si può acquisire un nucleo di competenze inerenti il progetto realizzato, dando vita ad una "comunità apprenditiva allargata".
8	<i>APPRENDIMENTO DALL'ESTERNO O BENCHMARKING</i>	Sono fondamentali le indicazioni fornite dagli animatori/facilitatori e i materiali ricavati da un certo numero di fonti documentarie (con un uso intensivo delle TIC, cioè delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione) relative alla predisposizione del format dell'elaborato per migliorare quello elaborato collettivamente.
9	<i>INDIVIDUAZIONE DELLE BUONE PRASSI</i>	L'elaborato viene confrontato con altri già predisposti ad hoc per valutare le differenze sia contenutistiche che stilistiche e procedere ad una eventuale integrazione di queste.
10	<i>FOCUS GROUP DI AGGLUTINAMENTO COGNITIVO</i>	Il focus group conclusivo rappresenta un momento di agglutinamento cognitivo nel quale è possibile individuare il passaggio dalla comunità apprenditiva alla comunità delle pratiche e cioè da gruppo coeso intorno a scopi di apprendimento a gruppo-sistema complesso. I vari soggetti si iniziano a manifestare come diversi rispetto alla fase iniziale di apprendimento in quanto la percezione conoscitiva e l'auto-consapevolezza cominciano ad entrare in possesso dei gruppi e diventano loro patrimonio esperienziale e cognitivo condiviso.

Questo processo è stato sperimentato in numerosi corsi di formazione per formatori nel quale erano coinvolti gruppi di persone dai 30 ai 50 anni, fino a un massimo di 160 partecipanti. Qui riassumiamo I suoi elementi operativi principali:

- * compito;
- * processo di sviluppo;
- * durata;
- * organizzazione;
- * approccio;
- * ambiente.

IL COMPITO

Il compito assegnato è intenzionalmente semplice e non richiede competenze tecniche pregresse. La prima cosa che il gruppo condivide del processo @ è l'importanza dell'attenzione al processo stesso piuttosto che al contenuto.

Durante la prima esperienza del processo @ non è importante il contenuto ma il modo in cui esso viene affrontato. L'acquisizione della consapevolezza dello sviluppo del processo è il risultato preliminare del processo di apprendimento.



Passando per ogni stadio del processo il gruppo, accompagnato dal formatore, acquisisce progressivamente coscienza del processo stesso. Al termine del processo il formatore esplicita i livelli del processo @, guidando il gruppo a riconoscere le diverse fasi al fine di formalizzarle.

Il simbolo del processo @ rappresenta un ciclo ripetitivo di progressivo aumento del livello di abilità, conoscenze e competenze che i partecipanti acquisiscono. Una volta che il processo è stato vissuto e i ruoli sono stati interiorizzati, il modello può essere applicato ai diversi contesti di apprendimento o al tipico problem solving.

I partecipanti vengono invitati a dividersi in gruppi di circa dieci persone. Ogni gruppo è chiamato scegliere un nome e a decidere un osservatore che prenderà nota del comportamento dei componenti del gruppo e riporterà i risultati durante la sessione intera.

Il primo compito è quello di progettare una griglia di presentazione dei diversi componenti del gruppo. Per essere efficace la griglia deve contenere informazioni essenziali, utili per decidere quale dei componenti è il più adatto ad attuare il progetto simulato nel gruppo.

Il compito assegnato è intenzionalmente ambiguo e non strutturato. Non ci sono esempi per incoraggiare, non sono offerti modelli. Sono svolti in maniera autonoma i seguenti compiti: il processo di ricerca e l'impostazione del problema, la produzione più che la ri-produzione di conoscenza; l'uso dell'autovalutazione e delle competenze autoguidate.

Queste condizioni permettono ai partecipanti di esprimere le loro effettive potenzialità, utilizzando tutte le loro risorse cognitive per esperienze e competenze. La costruzione della griglia di presentazione del gruppo è un pretesto, una metafora dell'autobiografia.

IL PROCESSO DI SVILUPPO DEL MODELLO @

1. FOCUS BRAINSTORMING

Normalmente la prima reazione dei partecipanti è quella di chiedere maggiori informazioni sui contenuti e sulla struttura che la griglia di partecipazione deve avere. Chiedono istruzioni specifiche.

Il formatore a questo punto incoraggia il gruppo ad auto-coordinare lo sviluppo del lavoro e la scelta delle soluzioni che considerano efficaci, per poi confrontarle e verificarle più avanti. Questa è la fase di focalizzazione del

brainstorming. Durante questa fase ogni gruppo progetta una griglia di presentazione, impostando i contenuti in una prima struttura. L'approvazione di questo strano e non troppo chiaro compito dei gruppi, genera una sorta di patto formativo interno in forma di collaborazione accettata tra i membri del gruppo

2. EMERSIONE DELLE BIOGRAFIE RAPPRESENTATIVE

Ogni componente del gruppo si presenta agli altri seguendo l'ordine dei compiti assegnati dalla griglia. Questa esperienza è un pretesto che permette ai partecipanti di mostrare gli elementi essenziali della propria biografia, di socializzare, di scambiare informazioni, di migliorare le conoscenze di ognuno e di acquisire maggiore confidenza.

3. CONDIVISIONE DEL CONCETTO DI AUTO-VALUTAZIONE

Attraverso la presentazione degli elementi essenziali delle biografie di ogni gruppo, i partecipanti cercano nuove informazioni per migliorare la struttura della griglia strutturata in categorie interne e sotto-categorie. Questo è un risultato del primo disegno della griglia, il primo passo del processo di auto-valutazione interno ad ogni gruppo. I formatori invitano ogni gruppo a condividere i propri risultati con gli altri gruppi in un laboratorio e a confrontare questi risultati con le altre griglie realizzate. Durante questa fase, il formatore invita i partecipanti ad esplicitare il criterio usato per la valutazione.

4. RENDERE ESPLICITA LA CONOSCENZA

Il formatore evidenzia come questa prima auto-valutazione risponda alle domande poste all'inizio del processo, e sottolinea il raggiungimento di un nuovo livello di consapevolezza da parte dei singoli e dei gruppi.

Un primo livello di consapevolezza si attua in base alla conoscenza condivisa durante la fase di auto-valutazione e in base alle competenze usate da ogni componente del gruppo per pianificare i compiti da realizzare.

5. TRASFORMARE LE CONOSCENZE IN COMPETENZE

Il formatore invita ogni gruppo a perfezionare la griglia usata e i feedback acquisiti durante le attività laboratoriali.

6. INTEGRAZIONE

Il formatore invita di nuovo ogni gruppo a presentare e descrivere la nuova versione della griglia nella sessione completa del laboratorio. Invita, inoltre, tutti i partecipanti a identificare gli elementi migliori della griglia e definire una sorta di “tipo ideale” di format di griglia di presentazione.

Il criterio di valutazione e la scelta degli elementi migliori sono esplicitamente formulati ed evidenziati durante la condivisione delle griglie.

7. PROGETTO

Il formatore invita i gruppi a lavorare insieme, chiedendo di creare una griglia comune sulla base degli elementi migliori individuati dal gruppo.

Successivamente assegna alcuni compiti che devono essere eseguiti da ogni partecipante: ricercare esempi di griglie simili realizzate da altri.

Ai partecipanti è richiesto di esercitare la propria competenza di ricerca e di auto-guida per esplorare all'interno della propria esperienza e dei contesti personali in modo da trovare delle nuove risorse.

8. APPRENDERE DAGLI ALTRI E BENCHMARKING

Il formatore invita i partecipanti a mostrare i risultati della propria ricerca. Il gruppo discute sulle differenze e sugli elementi comuni trovati, confrontandoli con la griglia realizzata insieme, e decidendo come perfezionare il lavoro svolto. Il benchmarking è un altro step del Modello @ dell'auto-valutazione e un'altra fase dell'acquisizione di un nuovo livello di consapevolezza: a partire dall'auto-valutazione iniziale il gruppo confronta le proprie conoscenze con il gruppo più ampio di partecipanti e con l'ancor più ampio, potenzialmente mondiale, gruppo esterno di pari o esperti (ad esempio con l'utilizzo di Internet ricorrendo sia ai motori di ricerca sia alle eventuali community online).

9. INDIVIDUAZIONE DI BUONE PRATICHE

Una volta che sono stati individuati i vari esempi, è necessario selezionare quali di questi si accordano meglio con il contesto operativo nel quale la griglia verrà usata, e il formatore invita il gruppo a definire un criterio di valutazione condiviso.

Questo è un esercizio importante: la scelta delle buone pratiche è strettamente connessa ai contesti operativi. Essa coinvolge direttamente le esperienze, la biografia, le competenze, le sensibilità e le attitudini di ogni partecipante.

Il formatore assegna un compito che deve essere eseguito da ogni partecipante: scoprire le risorse autorevoli (riferimenti normativi, criteri scientifici, criteri tecnici, etc.) nelle quali sono descritti criteri oggettivi di individuazione di buone pratiche.

Il gruppo individua i criteri che possono essere applicati per selezionare buone pratiche nei contesti operativi. Durante questa fase il gruppo acquisisce maggiore consapevolezza sulla tipologia di progetto che richiede l'uso di una griglia di partecipazione e prova a creare una bozza della struttura di un progetto reale.

La selezione del criterio di individuazione delle buone pratiche è un altro livello del processo di auto-valutazione: il gruppo cerca dei criteri oggettivi, usando risorse ufficiali e integrando i criteri adottandoli a specifici contesti d'azione.

10. FOCUS GROUP

Questo è lo step finale del processo @, ma anche l'inizio di un nuovo processo di apprendimento. Il formatore mostra al gruppo le tappe del processo @, guidandolo in una ricognizione delle fasi dell'esperienza conclusa. Il processo è descritto come un piccolo percorso di conoscenza, fatto di livelli progressivi di miglioramento, collettivo e individuale, basato sulla consapevolezza delle attività di auto-valutazione continue, interne ed esterne, individuali e collettive. Il gruppo acquista consapevolezza di essere una comunità che affronta,

attraverso questo approccio, ogni tipo di problema e che può raggiungere ogni tipo di scopo.

DURATA

Sei riunioni di quattro ore ciascuna.

APPROCCIO

Il Modello @ è basato su un approccio induttivo, non didattico né direttivo. Il ruolo del formatore è quello di supportare e offrire un tutoraggio tra pari. Durante tutto il ciclo del processo @, il formatore e i suoi assistenti girano fra i gruppi, danno suggerimenti e risposte, incoraggiano i partecipanti meno coinvolti, sollevano questioni, ecc.

AMBIENTE

L'attuazione del processo @ richiede uno spazio ampio e tranquillo, che permetta alle persone di interagire in cerchio durante l'intera sessione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Come utilizzare queste linee guida

Queste linee guida sono concepite per essere usate con il Modello LEADLAB e altri due principali documenti: il Learning Personalization Trainer job description e il Learning Personalization Trainer Map of competences.

Per trovare questi documenti, se non li avete ancora letti, potete cercare nel sito del Progetto LEADLAB: <http://leadlabproject.org>

Cosa significa personalizzazione?

Il gruppo del progetto LEADLAB ha eseguito una ricerca finalizzata sia a individuare una comune e condivisa definizione di personalizzazione sia a raccogliere tutte le buone pratiche di personalizzazione in Italia, Francia, Spagna, Finlandia, Grecia, Germania e Svizzera.

Il riassunto è consultabile sul sito: <http://leadlabproject.org>

Perché personalizzare?

Il riferimento è ai documenti redatti dalla Commissione Europea sull'educazione degli adulti e sugli obiettivi in Europa (2006): <http://ec.europa.eu/education/pdf/doc268en.pdf>

Lecture suggerite: Knowles, M., *Self-Directed Learning*, Chicago: Follet, 1975; Knowles, M., *The Adult Learner. A Neglected Species* (3rd Ed.), Houston, TX: Gulf Publishing, 1984; Knowles, M., *Andragogy in Action*, San Francisco, Jossey-Bass, 1984.

Per quanto riguarda lo scenario italiano è fondamentale ricordare Duccio Demetrio, esperto di Educazione degli Adulti che ha condotto fondamentali studi sul metodo dell'auto-biografia. Lecture suggerite: D. Demetrio, *Apprendere nelle organizzazioni; proposte per la crescita cognitiva in età adulta*, Roma, NIS, 1994; D. Demetrio, *Teorie dell'identità e pedagogie dello sviluppo*, Roma, NIS, 1990.

A quali livelli posso applicare l'approccio di personalizzazione?

Sistema basato sull'uso del computer (CBT, Computer Based Training): si tratta di una metodologia educativa in cui chi apprende si serve di un programma specifico di formazione sul computer. Il CBT può essere integrato con le altre attività formative.

Come applicare la personalizzazione all'Educazione degli Adulti?

L'apprendimento formale, non formale e informale è definito dal *Memorandum on Lifelong Learning* della Commissione Europea del 2000, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_en.pdf
È suggerita anche la lettura di Sergio Tramma, *Che cos'è l'educazione informale*, Roma, Carocci, 2009.

Come apprende un adulto?

Un altro lavoro interessante sull'apprendimento degli adulti è Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Come coinvolgere tutte le dimensioni di chi apprende?

Il metodo dell'auto-biografia è riferito all'autoetnography: consultare il sito <http://en.wikipedia.org/wiki/Autoethnography>

Come individuare gli stili di apprendimento degli adulti?

Riguardo agli stili di apprendimento, consultate la voce di Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_styles

Per approfondire l'argomento delle intelligenze multiple il riferimento è quello del sito web di Howard Gardner: <http://www.howardgardner.com/>

Come co-progettare le sfide di apprendimento e i percorsi per affrontarle?

Sul patto educativo: Halina Przesmycki, *La pédagogie de contrat*, Hachette Éducation, Paris, 1994.

Come sostenere l' auto-regolazione nel processo di apprendimento?

Un riassunto della tecnica del Brainstorming dell'Università della North Carolina: <http://www.unc.edu/depts/wcweb/handouts/brainstorming.html>

Come guidare il processo di auto-valutazione?

Per approfondire l'argomento: K. Evans, N. Kersh, *Facilitating learning success and contributing to social inclusion through recognition and self- evaluation of personal competences: lessons from UK*, 2004, http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/projects_networks/paperBase/EvaKa04a.pdf

Qual è il ruolo del formatore nell'approccio dell'auto-valutazione?

Sul ruolo del formatore nell'approccio centrato sul discente: <http://www.finchpark.com/courses/method1/01teachrole.htm>

Come realizzare un'interazione efficace?

Vedi P. Jarvis, *Adult education and lifelong learning: theory and practice*, Taylor & Francis, 2004.

Come organizzare un ambiente di apprendimento personalizzato?

Sulla progettazione degli ambienti di apprendimento: <http://www.trainingplace.com/source/research/designingenvironments.htm>

Come utilizzare le risorse del WEB?

Un articolo di JISC su come costruire un ambiente virtuale di apprendimento efficace:

<http://www.jiscinfonet.ac.uk/InfoKits/effective-use-of-VLEs>

In un percorso di apprendimento personalizzato, cosa è richiesto all'adulto?

Sull'autoapprendimento un testo fondamentale è Beronia G., *Autoformazione. Un approccio globale*, Roma, Learning Community, 2008, per l'acquisto: www.learningcom.it

Quali sono le competenze richieste a chi apprende nell'approccio personalizzato?

La voce di Wikipedia sulla metacognizione: <http://en.wikipedia.org/wiki/Metacognition>

In che modo è possibile rispondere a tutti questi requisiti? Il Modello @

Il Modello @ di auto-valutazione è stato ideato e sviluppato da Prof. Marco Guspini, che è stato, per circa dieci anni, professore presso l'Università degli Studi Roma Tre. Il Modello @ è presentato e descritto in Guspini M., *Complex Learning*, Roma, Learning Community, 2008.

Il presente documento è stato completato nel mese di settembre del 2010 ed è il risultato del lavoro realizzato dal partenariato del progetto LEADLAB

Capofila: Learning Community srl (IT) www.learningcom.it ;

AFOL- Agenzia Formazione Orientamento Lavoro Sud Milano (IT)
<http://www.afolsudmilano.it/> ;

CNAM - Conservatoire National des Arts et Metiers (FR) www.cnam.fr;

TV - Thüringer Volkshochschulverband e.V. (DE) www.vhs-th.de/;

CECE - Confederación Española de Centros de Enseñanza (ES) www.cece.es;

HRDC- HELLENIC REGIONAL DEVELOPMENT CENTER (GR) www.hrdc.org.gr/;

Noema-CMI (FI) www.noema.fi.

Partner Associati del Progetto LEADLAB sono:

Educommunity – Association for the educational professionalism www.educommunity.it ;

AGRAF - Groupe de Recherche sur l'Autoformation - <http://www.a-graf.org/>;

APP - Atelier Pédagogique Personnalisé - <http://www.app.tm.fr/> ; FDP –
Fondation.