

# Pedagogia speciale per i servizi alla persona

Terza Lezione

# Apprendimento trasformativo

“In genere quando apprendiamo, attribuiamo un vecchio significato alla nuova esperienza. In altre parole usiamo delle aspettative consolidate per capire e analizzare la natura percepita di un'esperienza che fino a quel momento mancava di chiarezza o era stata interpretata in modo errato.

Nell'apprendimento trasformativo invece reinterpretiamo un'esperienza remota o una nuova esperienza in base a un nuovo set di aspettative diamo quindi un nuovo significato e una nuova prospettiva ad esperienza”

## L'apprendimento è trasformativo quando:

- parte dal miglioramento della consapevolezza del contesto, delle proprie convinzioni e sentimenti;
- ne critica gli assunti e le premesse;
- valuta prospettive alternative;
- sostituire una precedente prospettiva con una nuova;
- conduce ad azioni in base alla nuova prospettiva;
- produce il desiderio di integrare quest'ultima nel più vasto contesto della propria vita.



# Quali metodologie per l'apprendimento trasformativo?

**ACTIVE LEARNING METHODOLOGIES** (Watkins, Elieen, Lodge, 2007)

- Sono accomunate dall'assunto che si apprende solo quando si chiama in causa ciò che è significativo per la persona/comunità/organizzazione;
- Valorizzano la partecipazione attiva dei learners;
- Consentono una connessione tra azione, partecipazione, apprendimento e ricerca;
- Permettono di validare la conoscenza che i practitioners producono attraverso la loro esperienza;

## ACTIVE LEARNING METHODOLOGIES:

Alcuni esempi:

- Collaborative inquiry
- Il metodo York-Barr
- La riflessione critica
- Action Learning conversation
- Il Chalk Talk
- Gli incidenti critici
- Problem solving e studio di caso
- Gli approcci art-based: il Teatro dell'Oppresso

# La riflessione critica

<b>ANALISI</b>	Che cosa mi sta succedendo? Di che cosa sto parlando? Qual è l'oggetto del mio problema?
<b>PROBLEMATIZZAZIONE</b>	Perché è accaduto ciò che è accaduto? Che cosa ho fatto io? Che cosa hanno fatto gli altri?
<b>DISCUSSIONE E RIFORMULAZIONE DEGLI ASSUNTI</b>	Perché ho fatto ciò che ho fatto? Quali sono state le mie premesse di partenza? Quali sono state le premesse di partenza degli altri?
<b>ELABORAZIONE DI NUOVE PREMESSE</b>	Che cosa posso fare ora? Quali azioni posso modificare? Quali modelli differenti posso prendere in considerazione?

## La riflessione critica e l'azione riflessiva

Premessa: quali azioni NON sono RIFLESSIVE:

1. L'azione ABITUALE: ovvero si svolge al di fuori della consapevolezza focale;
2. L'azione MEDITATA: ovvero quel tipo di azione che ci permette di raggiungere una maggiore consapevolezza ma che non genera un cambiamento nelle prospettive di significato;

L'AZIONE RIFLESSIVA:

1. Nasce da una situazione sfidante (come ad esempio **i dilemmi disorientanti**)
2. Richiede una riflessione critica
3. Segue uno specifico processo
4. permette di intraprendere nuovi corsi d'azione

In sintesi:

Negli adulti l'apprendimento continuo “dipende da un riesame riflessivo di ciò che abbiamo imparato, di come lo abbiamo imparato e della validità delle nostre presupposizioni” (Mezirow, 2003)



**Dunque l'apprendimento riflessivo può essere**

1. **CONFERMATIVO** (azione meditata + riflessione)
2. **TRASFORMATIVO** (azione riflessiva + trasformazione):
  - validati gli assunti delle distorsioni (privi di fondamento, autenticità o assenza di conferma empirica)
  - la riflessione si concentra sulle premesse e genera delle prospettive di significato nuove o trasformative
  - dà origine a nuovi schemi di azione

## Le metodologie per la riflessione critica necessitano:

1. progettazione del setting
2. facilitazione con un coach:
  - supporti con metodi e tecniche i processi di revisione da parte dei learners;
  - predisporre dispositivi conversazionali e dialogici;
  - sollecita i membri del gruppo ad esplicitare e scandagliare le convinzioni tacite.

# Le TEORIE D'AZIONE

## TEORIE DICHIARATE

Sono le teorie con le quali possono essere giustificate o spiegati determinati pattern di azione.

**VS**

## TEORIE- IN-USO

Sono composte da routine, norme, valori, strategie d'azione. Si possono ricostruire solo lavorando sulle conoscenze tacite, ovvero conoscenze che si sono costruite nel corso dell'interazione della persona con il mondo.

## FOCUS:

1. L' Action Learning
2. i dispositivi conversazionali
3. La Simulazione

# Action Learning

Nell'action learning i partecipanti sono chiamati a confrontarsi su problemi che:

1. sono progetti o emergenze reali;
2. appartengono al loro contesto di lavoro;

Il lavoro viene condotto in piccolo gruppo e si prova a risolvere la sfida posta dal **PROBLEM-POSER** attraverso una procedura che consente di indagare il problema, le sue ragioni e i possibili sviluppi.

(Revans)

# Action Learning

Il fondamento della metodologia dell'action learning è sintetizzabile nella formula:

$$L=P+Q$$

l'apprendimento (LEARNING) è il risultato dell'interazione tra la conoscenza programmata (Programmed Learning) e le domande innovative (Questioning) che le persone si pongono quando cercano di risolvere un problema.

## Action learning... quali obiettivi?

- Aprire a forme di conoscenza non altrimenti attivabili dai singoli;
- Promuovere sviluppo personale e professionale;
- Dare la possibilità ai partecipanti di attivare processi riflessivi (obiettivo principale);
- La risoluzione di un problema (obiettivo secondario);

## Action Learning ... gli elementi

- il lavoro in set
- problema da affrontare (reale e rilevante)
- processo di inquiry (generativo per la soluzione e per l'apprendimento)
- la presenza di un facilitatore
- sponsor

# Action Learning... gli attori

- 1. Il gruppo** “ Compagni di avversità” (Revans): rappresenta uno spazio in cui i partecipanti possono far emergere e testare nuovi modi per indagare la loro esperienza.
  - a. da un minimo di 4 ad un massimo di 8 partecipanti;
  - b. eterogeneità di esperienze, ruoli o contesti lavorativi
  - c. definiscono obiettivi, tempi e azioni; pianificano e controllano le azioni nel tempo; condividono le conoscenze e le esperienze; sospendono ogni forma di giudizio
- 2. Action Learning Coach:** il facilitatore che supporta il gruppo ad impostare il proprio lavoro senza sostituirsi ad esso.

Attività:

  - a. focalizzare l'attenzione esaminare gli assunti che stanno alla base delle proprie azioni e dei propri atteggiamenti
  - b. valutare le conseguenze
  - c. identificarne di nuovi, esplorando paradigmi alternativi di azione
  - d. verificare la validità dei nuovi principi assunti attraverso la partecipazione al dialogo riflessivo con gli altri
- 3. Problem-poser**

# Action Learning... steps

- 1. Analisi del problema**  
domande conoscitive,  
esplorative e interpretative;
- 2. Ricerca di proposte risolutive;**
- 3. Presentazione della proposta  
al problem-poser;**



# Dispositivi conversazionali

Permettono di far emergere la discrepanza tra le teorie dichiarate e gli assunti impliciti non detti, attraverso esperienze conversazionali [dialogo riflessivo-critico].

- Metodologie di analisi conversazionale (tecnica delle regole di interazione; tecnica delle vignette; tecnica delle interviste interattive);
- Il Chalk-Talk;
- Gli incidenti critici;

# Chalk-Talk

[https://www.youtube.com/watch?v=m\\_DvIDmjsdM](https://www.youtube.com/watch?v=m_DvIDmjsdM)

