

---

## Didattica d'aula: tipologie e ambienti

*Giuditta Alessandrini*

Dipartimento di Scienze della Formazione R3

[galessandrini@os.uniroma3.it](mailto:galessandrini@os.uniroma3.it)

# Argomenti

- Metodi e apprendimento: una premessa
- Elementi di definizione
- L'attenzione al contesto nella scelta del metodo
- I quattro aspetti delle pratiche metodologiche
- Famiglie di metodi
- L'analisi dei casi
- Ancora su apprendimento e metodi



La via si fa

..... Camminando

*Machado*

# UNITÀ 1

---

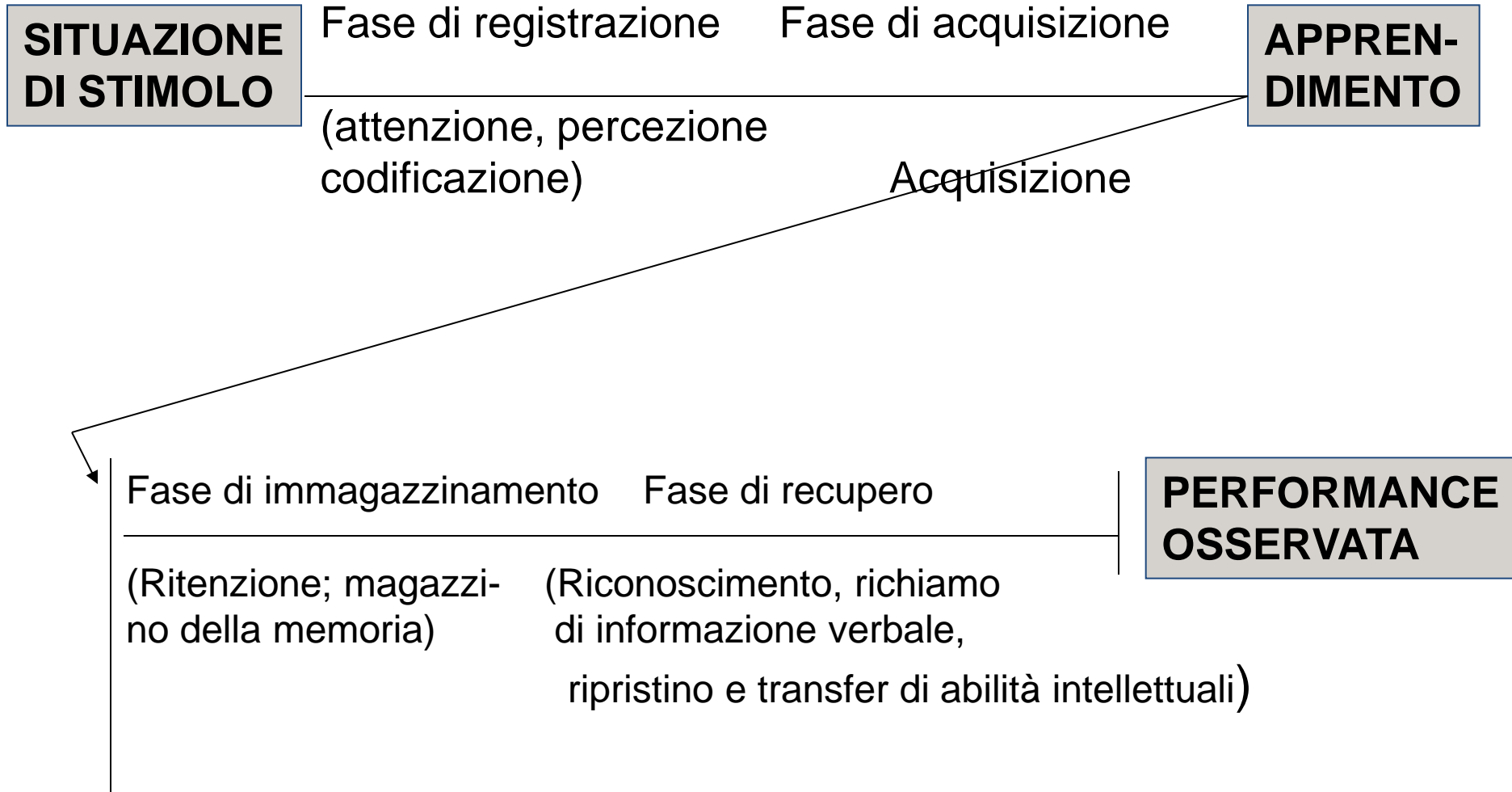
Metodi e apprendimento:  
*una premessa*

# Apprendimento come ....

- Processo mediante il quale si origina un processo
- Un'attività preesistente viene modificata

- Processo di interazione sociale
- Processo biologico-genetico

# Fasi del Processo di Apprendimento



# Verso nuovi paradigmi di apprendimento

<i><b>Paradigma classico</b></i>	<i><b>Apprendimento in rete</b></i>
ESPERTA	DISTRIBUITA
INDIVIDUALE	SOCIALE
STABILE	DINAMICA
ESPLICITA	TACITA

# Apprendimento

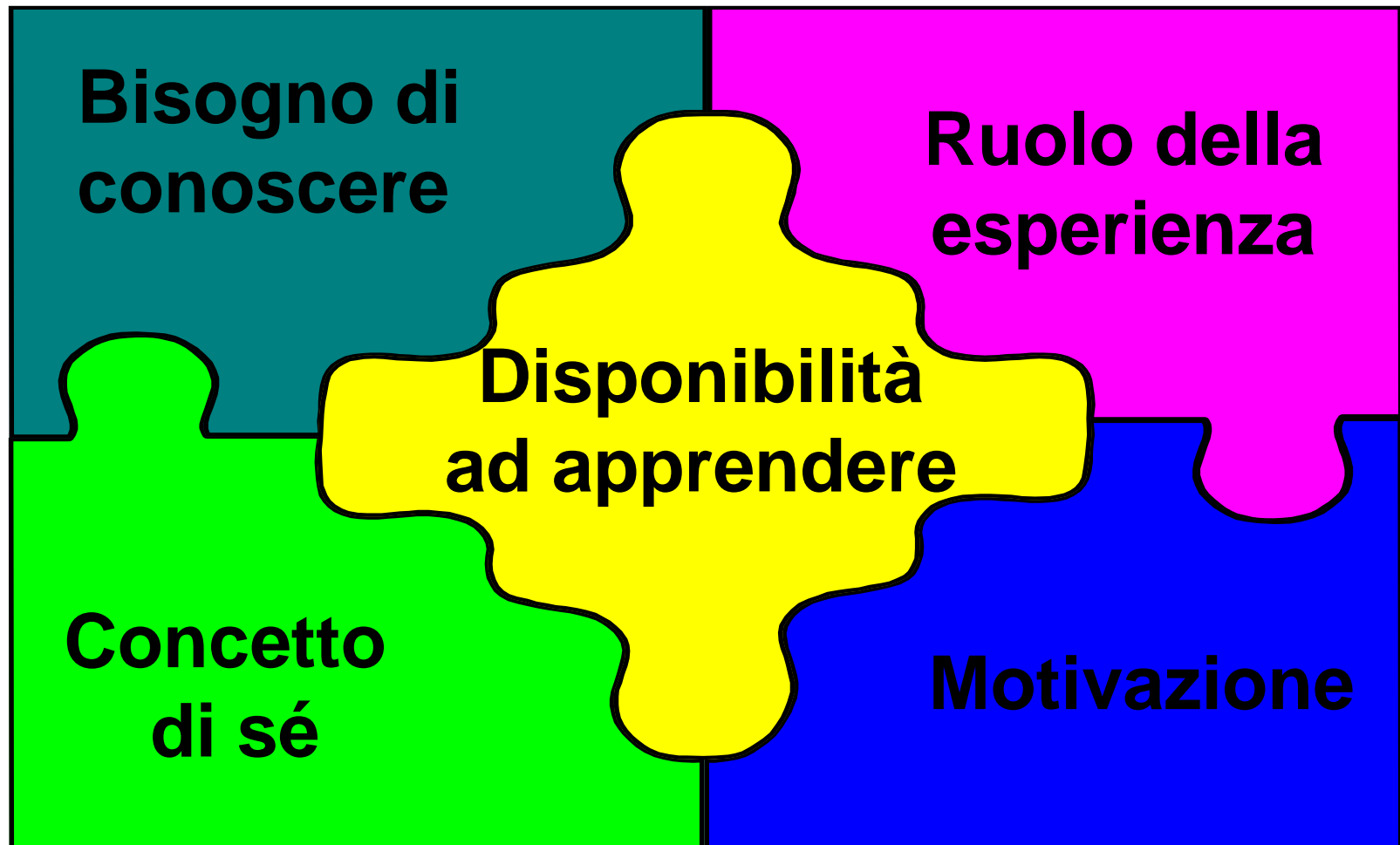
È un processo che comporta una **MODIFICAZIONE ORIENTATA** nel modo di **PENSARE**, di **SENTIRE**, di **AGIRE** del **DISCENTE**.

## Specificità dell'apprendere adulto

- La “soggettualità”
- L'intreccio tra formazione lavoro e apprendimento
- La riflessività
- L'autoformazione
- Il mix tra apprendimento formale ed informale



# Variabili significative dell'apprendere adulto (da Kolbe)



# I postulati teorici in ambito pedagogico

- Valore della riflessività (Dewey, Schon)
- L'apprendimento “situato”(Weick, Gherardi)
- Centralità dei processi di metacognizione (Bruner)
- Focus sui meccanismi di interazione sociale (Habermas)
- Ruolo del linguaggio (Vigotskij)
- Ermeneutica della pratica (Gadamer, Mortari)

## I tre approcci dell'apprendimento negli studi dell'economia della conoscenza

- L'apprendimento individuale si può identificare con l'esperienza operativa professionalizzante sotto le diverse forme di ***learning by doing*** (Arrow) e di ***learning by using*** (Rosenberg) ma anche ***learning by interacting*** (Viygotskij).
- L'apprendimento si traduce in competenza quando ***l'apprendimento effettivo è concomitante all'azione*** (conoscenza in azione).

# UNITÀ 2

Elementi di definizione

# Metodi

Insieme di principi, norme e avvertenze e mezzi che guidano il processo educativo che lo rendono Efficace.

(Mauro Laeng, *Enciclopedia Scienze pedagogiche*)



# Metodi utilizzati dalla Formazione

I più comuni metodi utilizzati sono classificati secondo un continuum i cui estremi sono dati da metodi più **passivi** (nei quali il discente dipende interamente dal docente) a metodi **più attivi** (nei quali il coinvolgimento dei partecipanti e la corresponsabilizzazione sui contenuti e sui risultati d'apprendimento è equamente condivisa tra docente e partecipante).



# Le Metodologie Didattiche

Tre antinomie possibili:

- |    |                |   |                 |
|----|----------------|---|-----------------|
| 1. | Accademismo    | → | Attivismo       |
| 2. | Contenuti      | → | Processi        |
| 3. | Strutturazione | → | Destutturazione |

# UNITÀ 3

L'attenzione al **contesto** nella scelta del metodo



## ***La scelta*** del metodo

- Una progettazione formativa e efficace si caratterizza per il ruolo che ricopre la scelta del metodo.

È essenziale:

- Partire dalla considerazione degli obiettivi;
- Confrontarsi con la situazione di partenza;
- Definire il tipo di problema che si vuole affrontare con il l'intervento formativo;
- Analizzare il contesto.

## L'attenzione al *contesto*

- L'approccio centrato sulla nozione di contesto consente una visione più complessa della formazione e una focalizzazione del ruolo del soggetto (ricerca d'aula attraverso il ruolo fondamentale di mediazione del formatore).
- Approccio centrato sul contesto non separa artificialmente gli effetti ma coglie in un ottica olistica il significato dei fenomeni.

Approccio  
Ingegneristico



Approccio  
globale



Pianificazione flessibile che parte dall'interpretazione dei vincoli e delle potenzialità dell'agire in situazione.  
Il focus è la centralità della progettualità dei destinatari del percorso formativo.

La progettazione come una decisione algoritmica sviluppata ex ante.  
La scelta dei metodi come un quadro-comandi in cui le decisioni prese una volta per tutte non possono essere modificate.

La  
***progettazione***  
dei metodi

# UNITÀ 4

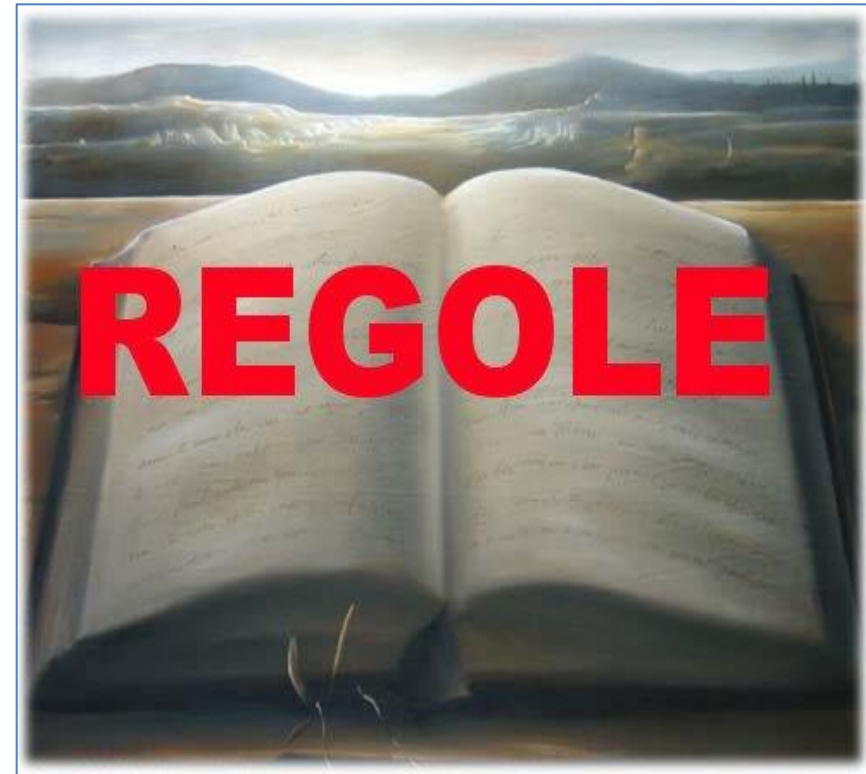
I *quattro aspetti* delle pratiche metodologiche

## ***I quattro aspetti***

- L'enfasi sulla processualità dell'azione formativa.
- L'attenzione al contesto.
- La focalizzazione sul soggetto.
- La crescente attenzione a teorie dell'apprendimento di tipo cognitivistico-costruttivistico.

## ***Quattro regole* di base**

- Attingere a più metodi.
- Correlare la scelta in rapporto alla specifica fase di progettazione.
- Non esistere un *metodo princeps*.
- È fondamentale la conoscenza effettiva dei partecipanti alla situazione didattica.



# UNITÀ 5

Famiglie di metodi:  
***espositivi e per scoperta***

## I metodi *espositivi*

I metodi espositivi pur molto diversi tra loro, sono incentrati sulla presentazione di “stimoli didattici” prevalentemente chiusi, mentre i metodi per scoperta introducono “stimoli semiaperti” che richiedono più o meno forte coinvolgimento dei partecipanti nella fase di sviluppo stesso del discorso formativo.



## I metodi *per scoperta* o *interrogativi*

Approccio maieutico ....

Le domande costituiscono una serie ordinate di tappe .....

“Il formatore” guida verso l'apprendimento ma sono “gli allievi” a scoprire la soluzione attraverso domande e contributi personali.

# *Differenze*

## **METODI ESPOSITIVI**

- Più semplici da gestire
- Meno tempo
- Si rivolgono ad un numero ampio di allievi
- Lavorano sulla dimensione astratta
- Il lavoro di apprendimento è etero diretto

## **METODI PER SCOPERTA**

- Più complessi da gestire
- Richiedono più tempo
- Si rivolgono ad un numero molto inferiore di allievi simultaneamente
- Lavoro sul concreto
- Più motivante in quanto apparentemente autogestito

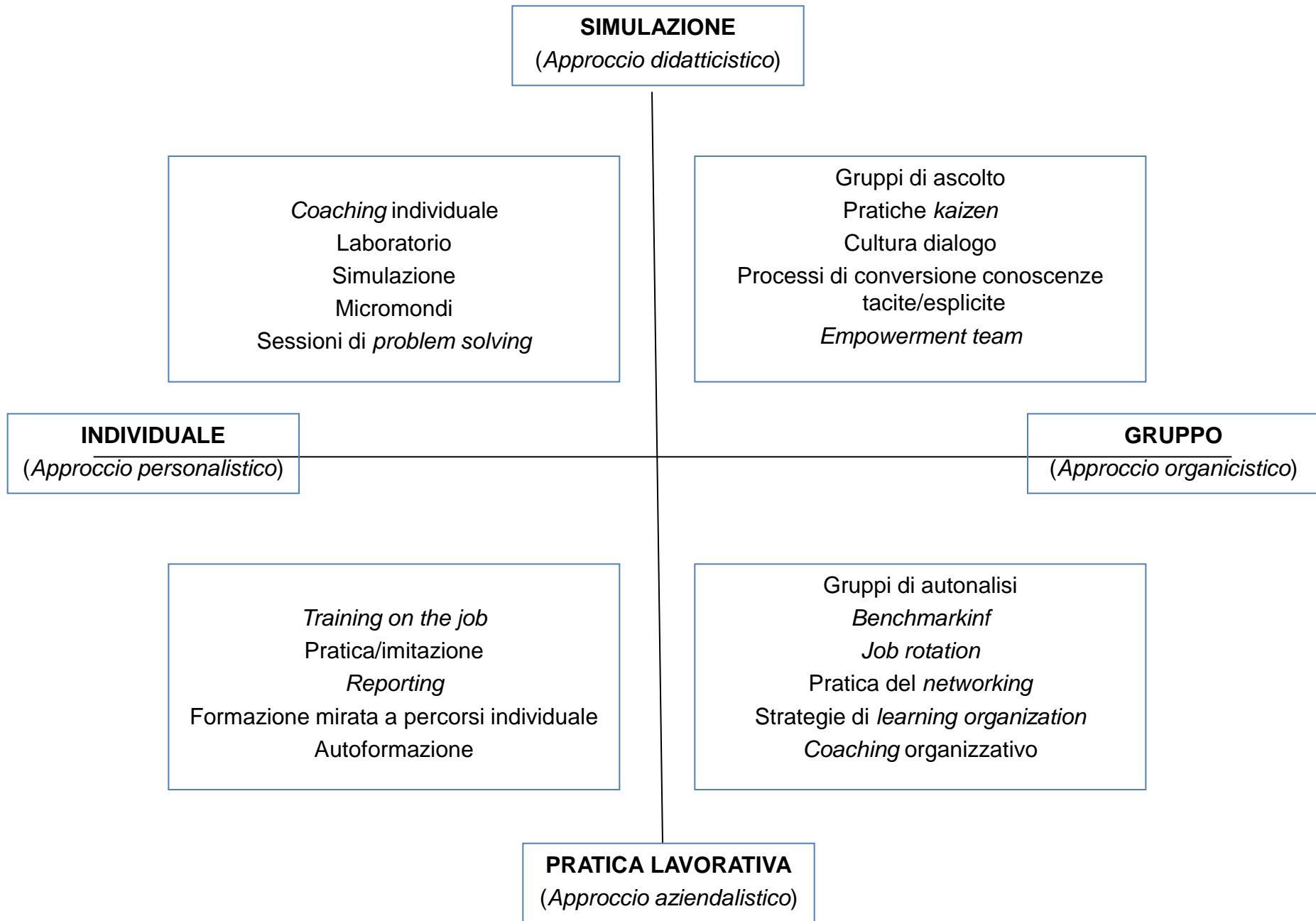
# ***Famiglie di metodi***

## **METODI ESPOSITIVI**

- Lezione-conferenza
- Lezione multimediale
- Seminario tutoriale
- Istruzione programmata
- Presentazioni audiovisive
- Letture
- Memorizzazione meccanica
- Dimostrazione + esercitazione
- *Drill* esercitazioni

## **METODI PER SCOPERTA**

- Seminari maieutici
- Scoperta guidata
- *Case analysis*
- Ricerca d'aula
- Sessioni di brainstorming
- Sessioni di *problem solving*
- Simulazioni
- Lavoro di gruppo
- Giochi di simulazione sociale (role playing)
- Focus group e sessioni di autoanalisi (in gruppo)
- Learning audit
- Comunità di pratica



# UNITÀ 6

***Il metodo dei casi***

# Una definizione

- È una delle metodologie più usate nella formazione professionale aziendale e rientra nei metodi per scoperta.
- È uno dei metodi della formazione per gli adulti.
- È stato ideato da Copeland della Harvard School of Business Administration.

# Caratteristiche

La caratteristica del metodo è presentazione di **una situazione problematica** riguardante fatti accaduti in un ambiente di lavoro reale.



# Elementi

- Descrizione dell'azienda
- Descrizione della sua organizzazione
- La sua storia
- I personaggi coinvolti nella situazione
- Materiali utili a sviluppare una comprensione del tipo di lavoro che si svolge in quell'azienda



# UNITÀ 7

Ancora su ***apprendimento e metodi***

# Fattori favorevoli all'apprendimento 1

Quando i partecipanti si sentono motivati ad apprendere (si rendono conto dell'esistenza di un problema e/o di un'esigenza)

**MOTIVAZIONE**  
apprendere =  
andare a prendere

Quando il materiale didattico appare pertinente alla necessità (cioè è trasferibile e significativo)

**PERTINENZA**

Quando vengono impiegate, in materia logica e finalizzata, diverse metodologie /tecniche didattiche

**INTERESSE**

## Fattori favorevoli all'apprendimento 2

Quando vengono impiegate, in maniera logica e finalizzata, diverse metodologie /tecniche didattiche

**METODOLOGIE  
INTEGRATE**

Quando i partecipanti sono attivamente impiegati nel processo (i partecipanti devono interessarsi del proprio apprendimento: padroneggiarlo)

**AUTO-GESTIONE**

Quando l'apprendimento è supportato da un costante ritorno dei risultati (specie se positivi)

**FEED-BACK**

## Fattori favorevoli all'apprendimento 3

Quando l'apprendimento può essere strettamente connesso a conoscenze/abilità/atteggiamenti già esistenti

SPECIFICITA'

Quando l'apprendimento è rinforzato da un rapido utilizzo nella soluzione dei problemi (progetti, esercizi)

UTILIZZO

Quando l'apprendimento viene premiato

- *estrinsecamente*: riconoscimenti di vario tipo;
- *intrinsecamente*: soddisfazione di aver risolto un problema.

SISTEMA  
PREMIANTE

## Fattori favorevoli all'apprendimento 4

Quando vengono “gestite” le differenze individuali

RISPETTO DELLE  
INDIVIDUALITA'

Quando vengono minimizzati i fattori (esterni o interni) di distrazione e sono assicurate condizioni fisico-ambientali confortevoli

AMBIENTE  
FISICO

## Per concludere: ***skills del formatore*** in riferimento ai metodi

- Ampia comprensione del contesto
- Interpretare vincoli e potenzialità del suo agire in situazione
- Capacità di agire flessibilmente
- Sensibilità all'ascolto
- Comprendere le logiche di progettazione

# Bibliografia di riferimento



Alessandrini G., *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*, Guerini, Milano, 2004;

Alessandrini G., *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Carocci, Roma, 2005 (2011);

Alessandrini G., *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione*, Adapt-Giuffrè, Milano, 2013.