

Apprendere ad apprendere

Formez **PA**



Questo materiale didattico è stato realizzato da Formez PA nell'ambito del Progetto E-leadership, in convenzione con la Regione Sardegna.

Il Progetto E-leadership è finanziato dal POR FSE 2014-2020 (Decisione C 2014 N 10096 del 17/12/2014), Asse 4 - Capacità istituzionale e amministrativa, a valere sull'azione 11.3.3 "Azioni di qualificazione ed empowerment delle istituzioni, degli operatori e degli stakeholders".

Questo materiale didattico è distribuito con la licenza [Creative Commons Attribuzione - Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

FormezPA



Autore: Vindice Deplano, Michela Dibitonto, Patrizia Schifano, Rita Solinas

Creatore: Formez PA

Diritti: Regione Autonoma della Sardegna

Data: Dicembre 2017

Apprendere ad apprendere

Noi e l'apprendimento

Siamo sicuri di sapere tutto sull'apprendimento?

Ecco qualche domanda per te. Anzi, più che domande sono inviti alla riflessione:

- Quanto è importante sforzarsi per mandare a memoria, per esempio, i comandi per usare un programma informatico?
- O è meglio indirizzare gli sforzi per capire come questo programma funziona?
- Che valore ha la conoscenza teorica senza la sua applicazione pratica?
- Pensi che in gruppo apprendere sia più facile?
- Perché le emozioni influiscono sull'apprendimento?

Cosa significa apprendimento

L'apprendimento in psicologia è una "**modifica del comportamento**".

Qui il termine "comportamento" è inteso in senso molto ampio. Non solo le azioni osservabili, ma anche:

- la comunicazione verbale o scritta;
- i pensieri, le idee, le nozioni e i concetti;
- gli atteggiamenti;
- il modo di concepire noi stessi;
- le relazioni con gli altri;
- le emozioni.

Apprendimento, da questa prospettiva, equivale a cambiamento. È la forma più efficace di adattamento all'ambiente.

Per vivere in climi freddi, animali come l'orso polare, la foca e il pinguino si sono evoluti in milioni di anni. L'uomo ci ha messo molto meno tempo a imparare a coprirsi.

Apprendimento, cambiamento e adattamento sono aspetti dello stesso processo, che è molto più di una semplice acquisizione di informazioni.

Come si apprende: assimilazione e accomodamento

L'apprendimento è un fenomeno molto complesso, in cui:

- prendiamo attivamente stimoli sensoriali, esperienze e altre informazioni,
- li selezioniamo
- e li integriamo in costrutti mentali più vasti.

Ma cosa vuol dire, esattamente, "integrare" un'informazione in un costrutto mentale?

In decenni di osservazioni ed esperimenti, Jean Piaget, uno dei più importanti studiosi dell'apprendimento, ha evidenziato l'esistenza di due meccanismi complementari:

- Nell'**assimilazione**, una nuova informazione entra a far parte di un costrutto mentale, arricchendolo senza modificarlo. Per esempio, quando abbiamo imparato a usare i primi cellulari, li abbiamo considerati, semplicemente, come comuni telefoni da usare anche fuori casa.
- Nell'**accomodamento**, il costrutto mentale viene ristrutturato, anche radicalmente. Quando, dopo le prime generazioni di cellulari, sono arrivati gli smartphone, abbiamo visto che non sono più assimilabili a semplici telefoni. L'idea di telefono cellulare si è dovuta ampliare fino a diventare un'altra cosa: un po' telefono, un po' computer, un po'... qualcosa di totalmente nuovo.

L'apprendimento per assimilazione è un apprendimento "facile" e rassicurante, perché non cambia le nostre idee. Anzi, le rafforza.

Invece, nell'accomodamento la nuova informazione ci costringe a mettere in crisi le idee, i modelli di comportamento consolidati, le relazioni e la stessa identità professionale.

Per questo, a differenza dell'assimilazione, l'accomodamento non è affatto rassicurante. E non ci sorprende se ai processi di accomodamento si accompagna una resistenza, quella che si oppone a ogni innovazione.

Cosa si apprende: nozioni, regole, abilità, relazioni ed emozioni

Ecco una persona di cui diciamo che "sa usare lo smartphone".

Cosa contiene il suo costrutto mentale relativo allo smartphone?

Ci aspettiamo di trovare:

- Un insieme di **nozioni** che spaziano dal funzionamento delle reti cellulari, ai costi delle chiamate, alle funzioni delle applicazioni.
- Alcune **regole** generali da applicare caso per caso (come navigare in rete, come adattare la suoneria alle diverse situazioni).
- Determinate **abilità** operative (digitare velocemente con i pollici, scattare foto, sostituire la sim).

Ma non è tutto. Perché a questi aspetti di tipo cognitivo e operativo se ne aggiungono altri due, non meno importanti:

- Le **relazioni** sociali collegate: rapporti di stima, collaborazione, conflitto, leadership e partecipazione.
- Le **emozioni**, come il piacere di sentirsi "il mondo in tasca" o il fastidio di essere sempre reperibili.

Sono aspetti correlati, che, per semplicità, vedremo uno alla volta...



Un gran processore con un pessimo hard disc

La memoria ha la sua importanza, ma non è sufficiente per imparare!

Soprattutto in passato l'idea di l'apprendimento ruotava attorno al termine "sapere". Un sapere basato sull'acquisizione, spesso mnemonica, di nozioni.

Il vocabolario di qualche migliaio di parole, la tabellina pitagorica, le date importanti, le capitali dei paesi esteri, gli articoli di legge, le definizioni dei concetti: sono solo alcuni degli infiniti esempi delle nozioni che abbiamo immagazzinato.

Apprendere nuove nozioni può essere molto facile o molto difficile:

- imparare a memoria meccanicamente una serie di nozioni che ci appaiono slegate da quello che già conosciamo, richiede uno sforzo particolare. Dobbiamo ripetere e

ripetere, per poi di solito dimenticare velocemente.

- è invece più facile quando le nozioni si inseriscono organicamente in costrutti mentali preesistenti che danno loro un significato. Qui è all'opera il meccanismo di assimilazione di cui abbiamo parlato).

Infatti, la nostra mente ha grandi capacità organizzative, ma una capacità di memorizzazione piuttosto modesta. Se fosse un computer, diremmo che ha un gran processore con un pessimo hard disc.

Ed è per questo che tende naturalmente ad andare oltre le semplici nozioni.

Ce lo dimostra un testimonial d'eccezione: la gallina di Köhler.

Tre sfumature di grigio

Gli uomini non hanno mai avuto una grande opinione sul cervello delle galline. Ma Wolfgang Köhler, il grande psicologo tedesco, non la pensava così. Circa un secolo fa, affidò proprio a una gallina il ruolo di protagonista in uno dei suoi famosi esperimenti, destinato a influire moltissimo sul modo con cui interpretiamo l'apprendimento.

A più riprese, Köhler metteva davanti alla gallina due cartoncini, uno grigio chiaro e uno grigio scuro, con sopra alcuni chicchi di grano. Con una differenza: sul cartoncino scuro, i chicchi erano saldamente incollati. Così dopo un po' la gallina finiva per dirigersi speditamente, e senza sbagliare, su quello chiaro.

A quel punto, era evidente che sapeva discernere tra i due cartoncini.

Ma cosa aveva imparato veramente?

Per capirlo, Köhler metteva nuovamente davanti alla stessa gallina due cartoncini con sopra i chicchi di grano: uno grigio chiaro, lo stesso di prima, e uno bianco.

Scoprì che la gallina si avvicinava senza esitazione a uno dei due.

Secondo te, quale? Quello grigio chiaro o quello bianco?

Sorprendentemente, la gallina andava spedita a beccare sul cartoncino bianco, che non aveva mai visto prima.

Il suo comportamento esprimeva chiaramente il modo con cui funziona "naturalmente" la mente quando apprende:

- se avesse scelto il cartoncino grigio chiaro, che le aveva dato grandi soddisfazioni, avrebbe dimostrato di aver appreso la nozione: "Il grano buono si trova nel cartoncino grigio chiaro"
- però la gallina sceglieva senza esitazione il nuovo cartoncino. Questo perché aveva appreso non una semplice nozione, ma una regola generale: "Il grano buono si trova sul cartoncino più chiaro".

Una regola è molto più di una semplice associazione, come "cartoncino grigio chiaro = cibo".

È un criterio che consente di collegare più elementi, come i cartoncini di diverso colore e i chicchi di grano, e capire come comportarsi in circostanze diverse.

Apprendere regole generali è un modo davvero molto efficiente per adattarsi all'ambiente. Se non ne fosse capace, la gallina dovrebbe memorizzare al loro posto una grande quantità di nozioni scollegate tra loro. E non saprebbe cosa fare di fronte a stimoli nuovi.

Fin qui la gallina. E noi?

Dal sapere alla competenza

In passato le informazioni erano scarse e di difficile reperimento, i testi scritti erano rari e potevano costare una piccola fortuna. Si poteva quindi considerare "sapiente" chi aveva mandato a memoria le storie di dei ed eroi e le scarse conoscenze scientifiche.

Oggi che la produzione di nuova conoscenza ha raggiunto livelli inimmaginabili e tutta la sapienza del mondo è a portata di mouse, non sono importanti le informazioni in sé, ma dove trovarle, come riconoscerle, organizzarle e valutarle criticamente per inserirle in costrutti mentali efficaci.

Si tratta, ancora una volta, di regole generali che:

- integrano un gran numero di nozioni;
- permettono di ricavarne altre;
- si possono applicare in molte circostanze diverse.

E poi consentono di "fare", cioè sono la base delle abilità operative, dalla ricerca di cibo, alla

digitalizzazione veloce sullo schermo di uno smartphone, alla gestione di un'azienda.

Ed è per questo che preferiamo parlare di "competenza", che integra il sapere con il "saper fare".

In gruppo si impara meglio

A prima vista l'acquisizione di nuove competenze è un fatto prettamente individuale. In realtà tra apprendimento e ambiente sociale c'è un legame molto forte.

Anzi, i legami sono due.

Il primo riguarda il processo stesso di apprendimento: di solito in gruppo si impara meglio.

Perché?

Senza nulla togliere all'intuizione, alla riflessione e allo studio individuali, il gruppo mette a disposizione una grande quantità di "materiali da costruzione", le informazioni, le idee, le esperienze e le riflessioni di altre persone.

Con continui scambi di questo tipo, l'evoluzione dei costrutti mentali di ciascuno diventa un processo collaborativo quotidiano in cui l'elemento essenziale è la diversità. La diversità di competenze, esperienze, idee, atteggiamenti, punti di vista, desideri e obiettivi che ci consente di scegliere e ci fa apprendere meglio.

Una nuova identità

La seconda relazione tra apprendimento e ambiente sociale riguarda l'uso delle nuove competenze, che interessano anche gli altri.

Se impariamo, per esempio, un nuovo sistema informatico di gestione documentale, è inevitabile che:

- altre persone entrino in relazione con noi, per chiedere supporto, affidarci incarichi o assegnarci un diverso ruolo nell'organizzazione;
- la nostra identità sociale e professionale si evolva.

Per questo motivo, nuove competenze richiedono modi altrettanto nuovi per entrare in relazione con gli altri, soprattutto nelle organizzazioni.

Oltre al "sapere" e al "saper fare", dobbiamo "saper essere".

Tutti aspetti con forti connotati emotivi...

Apprendimento ed emozioni

Come abbiamo visto, l'apprendimento è un processo complesso in cui influiscono molti fattori. In tale processo un ruolo fondamentale è svolto dalle emozioni.

Le emozioni vissute dalle persone durante un'esperienza di apprendimento possono favorirne il successo o costituire un ostacolo soprattutto in termini di motivazione.

L'apprendimento, infatti, è favorito da stimoli emotivi forti. Apprendere può diventare più facile se le emozioni accompagnano quanto appreso. Le emozioni imprimono le informazioni e fissano i ricordi legati ai concetti appresi e alle esperienze vissute, facilitando la loro interiorizzazione e memorizzazione.

Le emozioni permettono di promuovere un ruolo attivo e consapevole nell'apprendimento, perché sostenuto dalla motivazione e dall'interesse e finalizzato al tentativo di adattare, piegare ai propri bisogni quanto viene appreso

La motivazione all'apprendimento in certi casi può essere influenzata favorevolmente dai comportamenti e dalle emozioni di coloro che in quel momento svolgono il ruolo di detentori di un "sapere" o di un "saper fare" e contemporaneamente dalle emozioni provate dai discenti nei loro confronti.

Ad esempio un docente che trasmette emozioni positive nel corso di una lezione (magari manifesta grande passione ed entusiasmo per l'argomento) agisce anche sulla sfera emotiva e motivazionale dei discenti. Questi ultimi più facilmente riusciranno a raccogliere e rielaborare le informazioni acquisite perché il detentore del sapere è stato in grado di evocare in loro una situazione connotata da un'emozione positiva che supera la fatica che comporta l'apprendere qualcosa di nuovo.

Tutto ciò è in fondo abbastanza intuitivo perché fa parte dell'esperienza di ciascuno di noi. Oggi però questo stretto legame fra emozioni e apprendimento è confermato anche dagli studi condotti sul sistema nervoso da parte di quel particolare gruppo di discipline definite "Neuroscienze" (le Neuroscienze hanno dimostrato come tutti i processi di elaborazione delle informazioni siano basati sull'emozione che - attraverso il coinvolgimento di strutture cerebrali

del sistema limbico - dirige, organizza, amplifica e modula l'attività cognitiva e quindi la capacità di apprendere).

Dall'educazione al lifelong learning

Nozioni, regole, abilità, relazioni ed emozioni: abbiamo visto in forma estremamente semplificata come tutta la nostra vita entra in gioco quando apprendiamo.

Ecco perché apprendere è essenziale per l'adattamento, ma complesso da ottenere.

Una complessità che l'uomo ha risolto adottando per millenni una strategia in due tempi:

- dedicare i primi anni all'educazione,
- per poi entrare nella vita adulta e diventare stabilmente un membro della comunità.

Tanto bastava, perché i cambiamenti erano molto lenti.

Tutto è diverso da quando lo sviluppo tecnologico e la globalizzazione dell'economia hanno acquisito una velocità tale da modificare più volte l'ambiente lavorativo e socioculturale nel corso della vita di un individuo. Questo rende necessario, a qualunque età, studiare, acquisire nuove competenze, cambiare il proprio punto di vista: è il ***lifelong learning***, antidoto contro l'obsolescenza delle competenze, il nuovo analfabetismo, non solo digitale, la disoccupazione e l'esclusione sociale.

Una rivoluzione con diversi risvolti...

Altri momenti, altri luoghi

Pensare all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, significa farne un processo continuo, un aspetto costante della quotidianità, non più confinato nella fase di scolarizzazione e istruzione universitaria.

Questa trasformazione ne porta con se un'altra.

In passato, l'apprendimento che contava era all'interno di contesti organizzati ad hoc: scuola, università, corsi di formazione. Contesti che prevedono una verifica e rilasciano attestazioni con un forte riconoscimento sociale e, spesso, valore legale.

Oggi tendiamo a dare uguale dignità ad altri momenti e altri luoghi di apprendimento:

- All'**apprendimento non formale**, conseguito all'interno di iniziative appositamente organizzate, ma senza esami, né attestazione delle competenze: convegni, workshop, incontri di discussione e approfondimento o laboratori creativi.
- All'**apprendimento informale** che otteniamo tutti i giorni, anche senza una specifica intenzione (per questo qualcuno lo chiama "apprendimento casuale"), nel lavoro, nel contesto familiare, nel tempo libero. Si verifica leggendo, guardando la tv, navigando in Internet, viaggiando, osservando quello che accade intorno a noi e, soprattutto, interagendo liberamente con gli altri.

È un passaggio che responsabilizza molto l'individuo.

Vuol dire che tutti noi, per prima cosa, siamo chiamati ad apprendere la competenza più importante: apprendere ad apprendere!