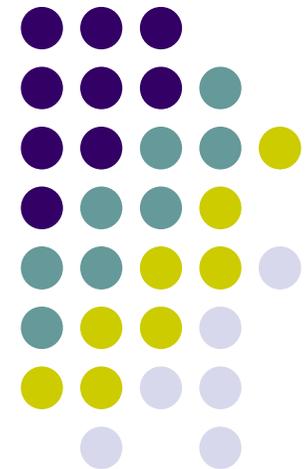


Metodologie didattiche per apprendere competenze

Amelia Manuti
Dipartimento di Scienze della
Formazione, Psicologia,
Comunicazione
Università di Bari
amelia.manuti@uniba.it





Obiettivi della giornata

- Analizzare il costrutto di competenza professionale e valutarne le dimensioni
- Considerare la formazione come processo
- Analizzare le fasi del processo formativo
- Discutere la rilevanza dei metodi formativi
- Analizzare alcune metodi formativi
- Considerare l'importanza della valutazione

Che cos'è la competenza?



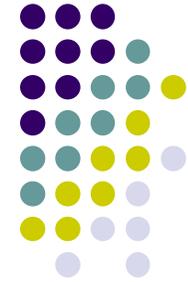
- È l'insieme delle risorse (conoscenze, abilità, capacità, ecc.) di cui il soggetto deve disporre per affrontare efficacemente l'inserimento nel contesto lavorativo e più in generale per affrontare il proprio sviluppo professionale e personale

La competenza professionale



- La competenza esprime una “relazione” tra un soggetto e una specifica situazione
- La competenza scaturisce dall’analisi del soggetto in azione, dalla considerazione del tipo di risorse che mette in campo e delle modalità con cui le combina per fronteggiare le situazioni relazionali e professionali

La competenza professionale come sistema articolato



CONOSCENZE

FATTI, CONCETTI, PRINCIPI, TEORIE
(generali, specifiche, di contesto)



SAPERE

ABILITA'

COMPITI/ATTIVITA'/RESPONSABILITA
(professionalità specifiche e trasversali)



SAPER FARE

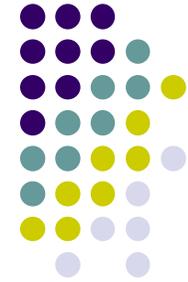
RISORSE PSICOSOCIALI

RELAZIONI INTERPERSONALI ED
ISTITUZIONALI (ad es. motivazioni,
atteggiamenti, interessi, autostima, fiducia in
se stessi)



SAPER ESSERE

La competenza come interfaccia tra mondo della formazione e mondo del lavoro



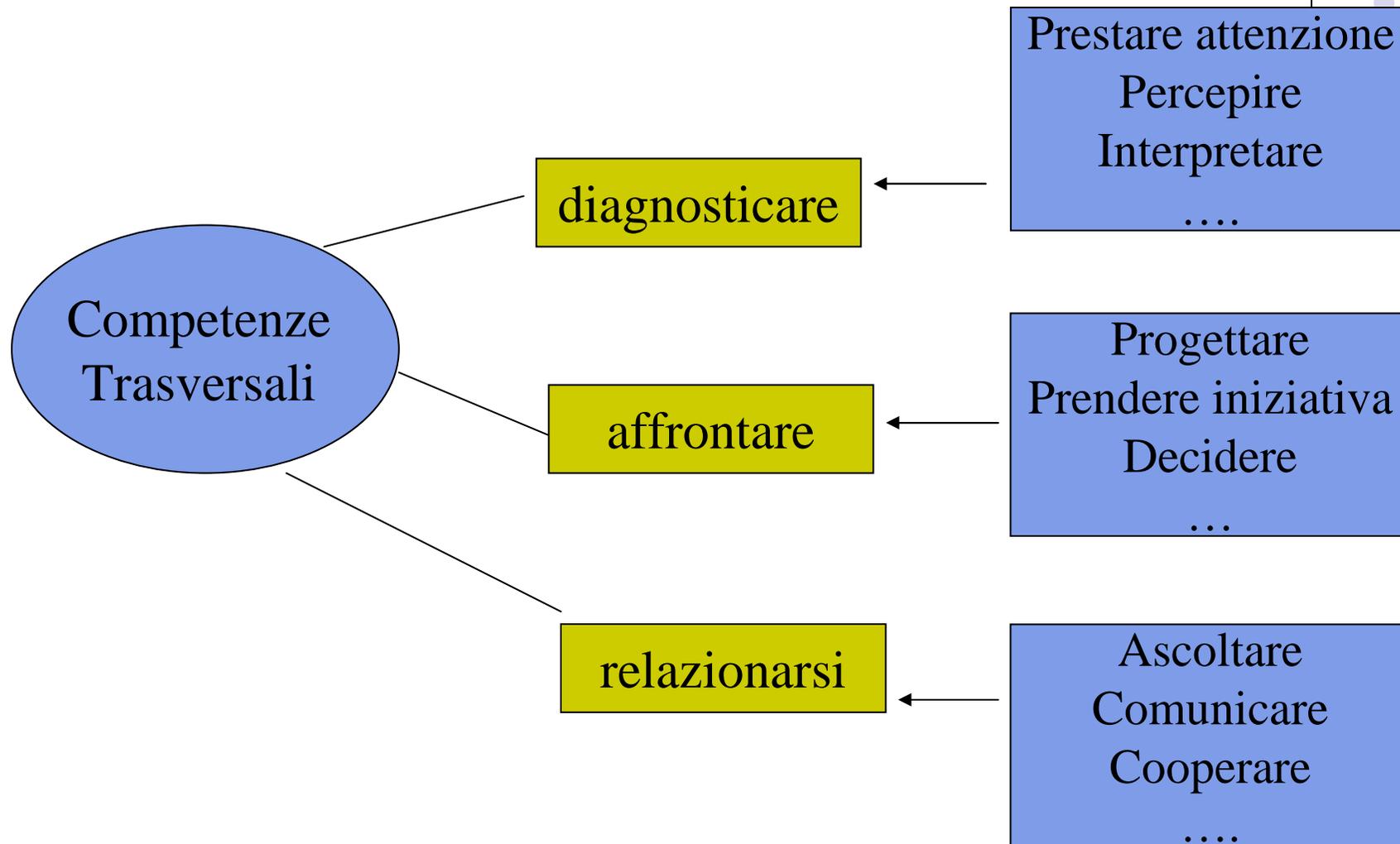
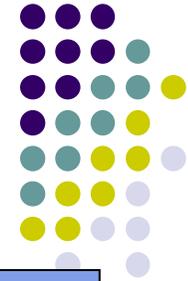
- Le competenze costituiscono al contempo:
 - Il punto di partenza per stabilire i risultati attesi dall'azione formativa e definire le modalità più coerenti per raggiungerli
 - Il punto di arrivo dei processi di analisi del lavoro e di descrizione della professionalità richiesta

Diversi tipi di competenza professionale



- **Competenze di base:** conoscenze/abilità/risorse personali non specifiche di un contenuto lavorativo, ma rilevanti per la formazione e per la preparazione generale di una persona;
- **Competenze tecnico-professionali:** conoscenze/abilità/risorse personali specifiche di un contenuto lavorativo che possono avere una valenza teorico-tecnica o pratico-applicativa;
- **Competenze trasversali:** conoscenze/abilità/risorse personali utili ai fini di un comportamento lavorativo ed organizzativo efficace

Il modello ISFOL delle competenze trasversali



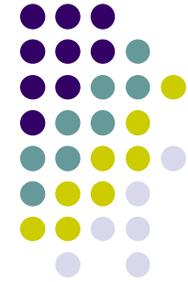
Le competenze trasversali



- **Diagnosticare:** capacità di analisi critica di problemi o situazioni e di pianificazione di comportamenti attraverso la prefigurazione di conseguenze possibili e la valutazione dei risultati ottenuti ;
- **Affrontare:** capacità di mettere in atto strategie di fronteggiamento di situazioni critiche, di controllare reazioni emotive e gestire sentimenti di stress;
- **Relazionarsi:** capacità di modulare la comunicazione ed i comportamenti, tenendo conto della specificità dell'interlocutore, di gestire le relazioni simmetriche ed asimmetriche e lavorare in gruppo;

Possibile utilizzo in diverse situazioni applicative

La valutazione delle competenze nei percorsi ITS



- La definizione delle competenze ai fini della progettazione formativa deriva da percorsi di analisi differenziati:
 - Per le competenze di base si prendono in considerazione i requisiti per l'occupabilità e la cittadinanza (cultura educativa e formativa)
 - Per le competenze tecnico-professionali si analizzano le concrete attività operative connesse a determinati processi e funzioni lavorative (job analysis)
 - Per le competenze trasversali si analizzano le caratteristiche non solo del lavoro in sé quanto piuttosto del comportamento lavorativo e delle variabili in grado di influire in maniera significativa su di esso.



- **Come si trasferiscono le competenze attraverso l'azione formativa?**
- **Come si accerta la loro avvenuta acquisizione?**

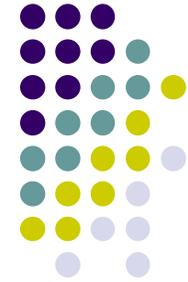
**.... attraverso la scelta del metodo
formativo più adeguato agli obiettivi
educativi**

Alcuni assunti a monte dell'azione formativa



- Ciò che si può insegnare rappresenta solo una parte di ciò che si può imparare;
- Ciò che si può imparare (processo pedagogico) è solo una parte di ciò che si può apprendere (esperienza soggettiva);
- Ciò che si può apprendere va ricondotto ad una capacità globale di apprendimento che solo in parte può essere oggetto di sviluppo “culturalmente” guidato.

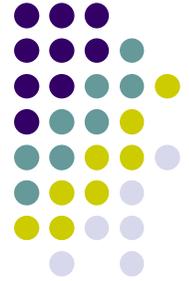
La formazione come processo



La formazione senza sistema informativo è cieca

La formazione senza sistema operativo è vuota

Questioni di metodo



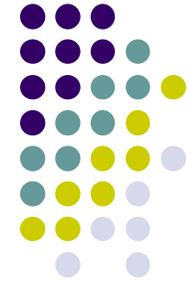
- **Accademismo**
 - Distanza tra docente e allievo
 - Rigidità della relazione pedagogica,
 - Difficoltà a realizzare progetti educativi intensivi
 - Comunicazione ad una via
 - Impersonalità
 - Astrattezza
 - Apprendimento come trasmissione
- **Contenuti**
 - Sapere specialistico
- **Strutturazione**
 - Formazione programmata
- **Attivismo**
 - Coinvolgimento diretto dell'allievo
 - Sperimentazione
 - Costruzione guidata dell'apprendimento
 - Comunicazione a due vie
 - Imparare facendo
 - Discussione e confronto
 - Apprendimento come rielaborazione
- **Processi**
 - Sapere aspecialistico ed universale (apprendere ad apprendere)
- **Destutturazione**
 - Formazione "qui e ora"

Approccio progettuale



- Ricerca di integrazione tra oggetti di conoscenza (contenuti dell'apprendimento) e soggetto che conosce;
- Ricerca di una identificazione tra contenuti dell'apprendimento e contenuti di lavoro;
- Riferimento al soggetto come unità globale al di là del ruolo nel progetto educativo e nel contesto di lavoro;
- Orientamento del progetto educativo allo sviluppo, alla autonomia ed alla auto-realizzazione del soggetto (self-development – sviluppo del sé attraverso il sé).

Il complesso rapporto tra formazione ed apprendimento



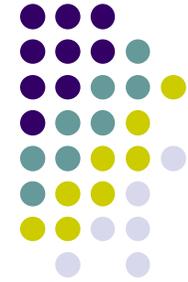
- Differenziazione tra progetti educativi
 - Progetti educativi finalizzati alla acquisizione del sapere (bassa autonomia) e progetti educativi finalizzati alla rielaborazione e scoperta del sapere (alta autonomia)
- Differenziazione dei riferimenti contestuali dell'azione formativa
 - Ampiezza dell'area soggettiva coinvolta nel progetto educativo (lavoro-ruolo- sé)



La scelta del metodo

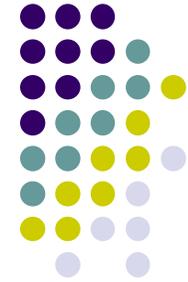
- Caratteristiche della disciplina in oggetto;
- Caratteristiche degli attori del processo formativo;
- Vincoli oggetti del processo (tempo, risorse, ecc.);
- Differenziazione tra progetti educativi (acquisizione e rielaborazione e scoperta del sapere) pere (alta autonomia);
- Differenziazione dei riferimenti contestuali dell'azione formativa (lavoro-ruolo- sé);

I metodi formativi



- **Lezione/Lettura/Discussione**
 - Approccio accademico classico, teoria dell'apprendimento "per passaggio di informazioni" e "per condizionamento", modello di destinatario passivo e molecolare
- **Incident/Caso/Esercitazione**
 - Attivazione di processi di problem analysis (diagnosi, decisione, analisi degli eventi) e di confronto di opinioni
- **Simulazione/In basket/Role play/leaderless group discussion/brainstorming**
 - Centratura sul problema, sui ruoli, sul mondo interno di chi rappresenta i ruoli, Approccio attivo (docente/conduuttore), Teoria dell'apprendimento esperienziale (sperimentazione-analisi-concettualizzazione)
- **Autocaso/lavoro di gruppo**
 - Discussione e confronto su materiale prodotto dai soggetti

La messa a punto della lezione



- Dico cosa dirò (patto formativo);
- Lo dico;
- Dico cosa ho detto (ricapitolazione e conclusioni);

Le parole chiave sono:

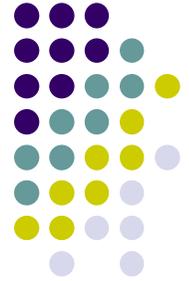
gradualità

adattamento ai ritmi

uso di un linguaggio condiviso

ripetizione e comparazione

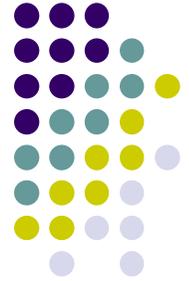
focalizzazione dell'attenzione



Le esercitazioni

- Esercitazioni nozionistiche, centrate sull'acquisizione di conoscenze teoriche
- Esercitazioni addestrative, centrate sull'acquisizione di capacità operative
- Esercitazioni di processo (problem solving, decision making, ecc.)
- Esercitazioni di riflessione

La messa a punto delle esercitazioni



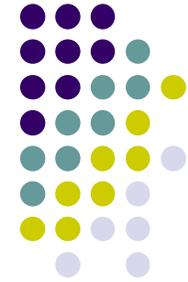
- Individuazione obiettivi
- Tempo richiesto
- Supporti e materiali
- Setting
- Processo
- Razionalizzazione (punti chiave per la discussione)
- Materiale per lo svolgimento



Le simulazioni

- Simulazioni addestrative : role play finalizzato alla acquisizione di competenze operative individuali;
- Simulazioni su caso: role play finalizzato alla acquisizione di abilità sociali e relazionali;
- Simulazioni dimostrative o esercitazioni analogiche

Role playing



Le caratteristiche di questo metodo forniscono molteplici stimoli all'apprendimento grazie a:

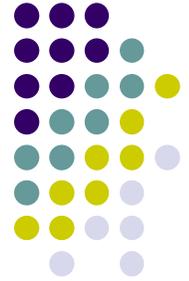
- L'imitazione e l'azione;
- L'osservazione del comportamento degli altri;
- L'analisi e la valutazione dell'intero processo;

La messa a punto di un gioco di ruolo



- Identificazione del contesto di riferimento (scelta di un contesto conosciuto per favorire l'immedesimazione)
- Definizione degli obiettivi (problemi lavorativi, interpretazione di ruolo, caratteristiche personali)
- Formulazione dell'idea
- Stesura della bozza (chiarezza ed equilibrio tra i ruoli)
- Stesura della versione definitiva
- Verifica (validazione)
- Sperimentazione

Lavoro di gruppo



Quattro buone ragioni per usare il lavoro di gruppo come metodologia didattica:

- La piccola dimensione del gruppo facilita lo scambio;
- La situazione di relativa autonomia riduce la dipendenza dal docente e facilita la libera espressione;
- Le idee proposte appartengono al gruppo;
- Le idee proposte vengono sottoposte alla critica degli altri gruppi, aumentando così l'efficacia del feed back in quanto non provenienti dal docente;

Brainstorming



Tecnica usata nel lavoro di gruppo (8-15 persone) per facilitare lo sviluppo della creatività e implementare le relazioni interpersonali;

Possibili ostacoli nel brainstorming:

- Critiche preconcepite;
- Perplessità circa il metodo;
- Protagonismo del facilitatore o di qualche partecipante;

La messa a punto di un caso



- Obiettivi e target
- Situazione-idea (individuazione dello stimolo)
- Stesura versione finale (comprensibilità, veridicità, tempo, ecc.)
- Aggiustamenti successivi

La messa a punto di un autocaso



- Scelta del caso da discutere (in plenaria o sottogruppo)
- Racconto del partecipante narratore
- Domande del gruppo al narratore
- Formulazione delle varie ipotesi di soluzione del problema posto (in plenaria o in sottogruppo)

Le competenze in azione: la leaderless group discussion

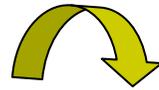


- La prova consiste in una simulazione di discussione di gruppo, con ruoli liberi. Si tratta di esaminare, insieme, le caratteristiche del problema che viene proposto e di giungere ad una conclusione, come richiesto. I partecipanti devono raggiungere una decisione congiunta in 30 minuti di tempo.
- L'obiettivo dell'esercitazione è quello di analizzare le dinamiche di gruppo focalizzando l'attenzione sulle seguenti competenze professionali:
 - **Gestione processi e risorse**
 - Orientamento agli obiettivi
 - Pianificazione/organizzazione
 - **Efficacia realizzativa**
 - Iniziativa/dinamismo
 - Leadership
 - **Efficacia nelle relazioni**
 - Empatia
 - Cooperazione/team orientation
 - Uso delle relazioni
 - **Gestione incertezza**
 - Tolleranza allo stress
 - **Gestione processi e risorse**
 - Orientamento agli obiettivi
 - Pianificazione/organizzazione

Le competenze in azione: L'in basket



- L'obiettivo di questa esercitazione è quello di valutare l'utilizzo delle competenze professionali e personali in una situazione di stress.



Nell'esercitazione che segue, Lei interpreterà la parte del Dott. Roberto Viviani, Responsabile dell'Ufficio Coordinamento e Public Relation della "SAILING ITALIA", multinazionale presente in sedici nazioni, che si occupa della costruzione e vendita di imbarcazioni fuori bordo e a vela. Nella prossima ora e mezzo Lei dovrà provvedere a rispondere ai documenti presenti nel suo cestino della posta. Lei è appena rientrato da un periodo di convalescenza di due settimane e si appresta ad assentarsi nuovamente per i prossimi dieci giorni. In questa ora e mezza Lei deve indicare esattamente ai suoi colleghi/collaboratori che cosa ha deciso di fare in merito ad ogni questione giacente nel cestino della posta, in modo che essi la possano affrontare mentre Lei si trova a Parigi. Lei dovrà scrivere lettere, prendere appunti per sé sull'agenda/planning allegata e dare disposizioni. Dovrà, inoltre, pianificare tutte le telefonate che intende fare relativamente alle varie questioni quando rientrerà.

L'importanza del feedback



- Al termine delle esercitazioni è sempre utile svolgere un breve colloquio individuale o di gruppo per discutere i risultati della valutazione e confrontarli con le loro percezioni.
- Altrettanto utile può rivelarsi la redazione di un bilancio delle risorse a disposizione del soggetto ed un confronto con il profilo professionale ideale (attività e competenze).

Sollecitare l'auto-valutazione



GLI ELEMENTI DELLE COMPETENZE IDEALI/POSSEDUTE

Breve descrizione del ruolo:

Area di attività:

1. _____

2. _____

Area di attività

n.1: _____

CONOSCENZE	ABILITA'
COMPORAMENTI/ATTITUDINI/CARATTERISTICHE PSICO-SOCIALI: ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____ ➤ _____	

Sollecitare l'auto-valutazione (2)



<p>😊</p> <p>Cosa ha funzionato</p> <p>.....</p>	<p>☹️</p> <p>Cosa non ha funzionato</p> <p>.....</p>
<p>!</p> <p>Cosa ho imparato</p> <p>.....</p>	<p>?</p> <p>Cosa non ho capito/vorrei approfondire</p> <p>.....</p>

Considerazioni conclusive



- Necessità di adeguare la scelta del metodo alla definizione del progetto educativo;
- Opportunità di vincolare l'efficacia dell'azione formativa alle esigenze dei contesti e dei partecipanti;
- Formazione come sviluppo ed implementazione di competenze ma anche come autoconsapevolezza e riconoscimento delle stesse (meta-competenze);