

Rùmine “Stili di apprendimento”

Stanno per ricominciare le scuole per cui questo mese vi propongo di ruminare insieme sul tema dell'apprendimento, ma attenzione, non si tratta dell'apprendimento di conoscenze consolidate che può essere acquisito in modo passivo frequentando corsi di formazione, ascoltando esperti o leggendo libri ed articoli.

L'apprendimento (A) si può definire con una semplice equazione: $A = C + D$ in cui C è la conoscenza consolidata a cui possiamo accedere frequentando corsi, consultando libri, manuali o esperti, mentre D è quanto possiamo apprendere ponendoci domande, affrontando problemi veri e mettendoci in gioco per trovare soluzioni utili.

I due tipi di apprendimento sono tra loro complementari ed ambedue necessari, ma il filo conduttore dello sviluppo delle nostre conoscenze e competenze è l'apprendimento di tipo D in mancanza del quale ogni conoscenza si riduce a erudizione fine a se stessa.



Quello di cui ci occuperemo nel seguito è quindi proprio l'apprendimento di tipo D che è, a mio parere, una delle più importanti abilità che servono per vivere.

Ho sempre pensato che lo scopo principale del mio lavoro di insegnante fosse contagiare gli studenti del desiderio di apprendere, cioè di porsi domande e cercare risposte. C'è chi lo chiama “apprendere ad apprendere”.

Nella mia esperienza di insegnante ho spesso sperimentato quanto fosse importante ed efficace, interrogando gli studenti, chiedere loro di formulare delle domande “vere” sui temi

oggetto dell'interrogazione anziché darmi delle risposte. Questo spesso metteva in difficoltà studenti abituati a confondere l'apprendimento con la memorizzazione delle cose dette dall'insegnante o lette sui libri, ma consentiva di fare dell'interrogazione un passo importante per dare impulso al loro, ed anche al mio, processo di apprendimento.

Porci domande sulle cose che ascoltiamo o viviamo è certamente essenziale per molte ragioni, ma il come questo si inserisce nei processi di apprendimento è tutt'altro che scontato e non siamo tutti uguali a questo proposito.

Per esplicitare le caratteristiche cognitive e della personalità che influiscono sul modo di sviluppare apprendimenti è stato elaborato il concetto di learning style (stile di apprendimento).

Due studiosi di questa materia, Kolb e Fry nel loro "Learning style inventory" spiegano come le persone sviluppino differenti learning styles in modo spontaneo con modalità simili a quelle con cui si formano altre preferenze e tratti del carattere. Possiamo migliorare il nostro stile di apprendimento così come ogni altro aspetto del nostro carattere.

Il modello di apprendimento degli adulti proposto da Kolb e Fry negli anni '70 è basato su parametri sperimentali e sulle teorie di Dewey, Piaget, Jung e Lewin. Questo modello è stato successivamente sviluppato da altri studiosi, in particolare da Honey e Mumford.

Kolb definisce l'apprendimento come “il processo per mezzo del quale si crea la conoscenza attraverso

la trasformazione dell'esperienza”.

Le fasi di questo processo sono:

1. l'esperienza concreta: può trattarsi di un fatto a cui abbiamo partecipato o che abbiamo osservato, di un problema che abbiamo affrontato, di un successo o di un fallimento che abbiamo vissuto, ma anche di una lettura, di un incontro, ecc.
2. la riflessione sull'esperienza,
3. la concettualizzazione di questa riflessione per ipotizzare/definire modelli e teorie applicabili in situazioni diverse, da utilizzare per fare meglio in futuro.
4. la sperimentazione in nuove situazioni dei modelli/teorie elaborati per dar vita a nuove esperienze da cui riparte il ciclo di apprendimento.

Questo processo può essere rappresentato, come in figura 1, con un cerchio in cui le 4 fasi indicate si ripetono ciclicamente.



Fig 1

Il ciclo dell'apprendimento è caratterizzato dall'interazione tra il processo di acquisizione e quello di sviluppo della conoscenza, che sono rappresentabili rispettivamente con l'asse verticale e con quello orizzontale del cerchio di figura.

L'asse verticale evidenzia l'interazione tra esperienze concrete e concetti astratti che è la via con cui acquisiamo/formalizziamo nuove conoscenze.

L'asse orizzontale evidenzia l'interazione tra sperimentazione e riflessione sulle esperienze che è il modo con cui mettiamo alla prova, trasformiamo e facciamo evolvere ciò che conosciamo.

I settori formati nel cerchio dai due assi individuano 4 differenti stili di apprendimento (learning style) che vengono indicati come: diverger/riflessivo, assimilator /teorico, converger/pragmatico, accommodator/attivista.

Il diverger /riflessivo preferisce acquisire nuove conoscenze (asse verticale) partendo da esperienze concrete piuttosto che da modelli e teorie astratte e, per migliorare e far evolvere le proprie conoscenze (asse orizzontale) utilizza l'osservazione e la riflessione sulle esperienze. Le persone con un learning style prevalente di tipo "riflessivo" potrebbero avere il seguente motto: “Desidero avere tempo per

pensarci su”. Apprendono meglio quando sono messe in condizione di osservare esperienze concrete e di sviluppare su queste ragionamenti e ipotesi. Amano stare in seconda fila rispetto agli eventi, non intervenire per primi in una discussione, poiché hanno bisogno di tempo per assimilare le cose prima di prendere proprie iniziative ed assumere decisioni.



L'assimilator /teorico é un ragionatore introverso, preferisce acquisire nuove conoscenze partendo da teorie piuttosto che da esperienze concrete e utilizza la riflessione su concetti, teorie e modelli per migliorare e far evolvere le proprie conoscenze. Le persone con un prevalente learning style di tipo "teorico" potrebbero avere il seguente motto: “Che relazione c'è tra questo e quello?”. Apprendono meglio quando hanno la possibilità di esplorare metodicamente le associazioni e le interrelazioni tra idee, eventi e situazioni, quando le cose da apprendere sono parte di

un sistema, un modello o una teoria. Amano analizzare situazioni complesse e trovarsi ad operare in situazioni strutturate con obiettivi chiari.

Il converger/pragmatico preferisce acquisire nuove conoscenze partendo da concettualizzazioni astratte già ben formulate, ma il suo modo per migliorare e far evolvere le proprie conoscenze é l'utilizzo della sperimentazione in nuove situazioni. Le persone con un prevalente learning style di tipo "pragmatico" potrebbero avere il seguente motto: “Come posso utilizzare questo in pratica?”. Apprendono meglio quando c'è un chiaro legame tra l'oggetto dello studio e un problema o una situazione reale in cui applicarlo. Si trovano a proprio agio se hanno la possibilità di sperimentare e utilizzare tecniche potendo contare su buoni manuali o sulla guida e sul feedback di persone capaci ed esperte.

L'accommodator/attivista preferisce acquisire nuove conoscenze partendo da esperienze, cioè da stimoli che riceve da avvenimenti, letture, osservazioni e il suo modo per far evolvere il proprio sapere è sperimentare e procedere per prova ed errore. Il suo motto potrebbe essere: “Cosa c'è di nuovo? Io gioco con qualsiasi cosa!”.

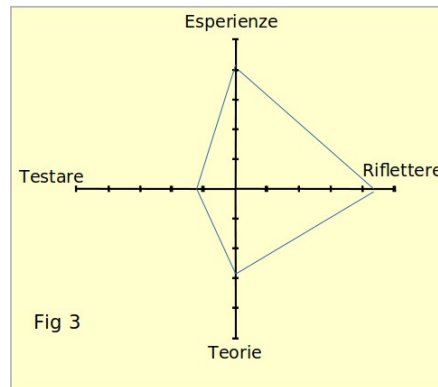
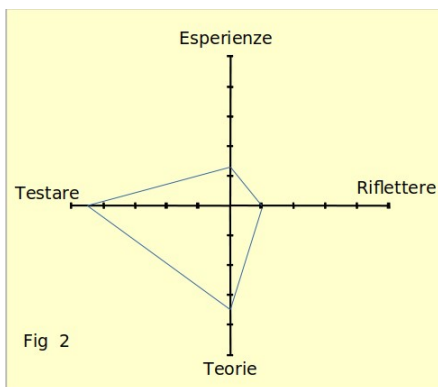
Non esiste una gerarchia tra i diversi stili di apprendimento poiché sono tutti importanti per poter sviluppare le proprie conoscenze/competenze avvalendosi delle diverse occasioni di apprendimento che si presentano nella vita. L'attivista che é in noi cerca sempre cose nuove e differenti, il riflessivo ripensa alle esperienze, il teorico le accetta o rifiuta, il pragmatico le applica in nuove situazioni.

Ciascuno può tentare di autocostruire il proprio profilo di apprendimento ragionando sulle proprie preferenze riguardanti il come acquisire e far evolvere il proprio sapere. Esistono anche questionari, più o meno sofisticati che offrono la possibilità di costruire grafici con le preferenze di apprendimento di ciascun individuo.

Il grafico riportato in figura 2 rappresenta le preferenze di apprendimento di una persona il cui profilo di apprendimento corrisponde a quello tipico del converger/pragmatico.

Il grafico riportato in figura 3 rappresenta le preferenze di una persona che ha un learning style prevalente di tipo diverger/riflessivo ma che si trova a proprio agio anche quando si trova ad apprendere partendo da teorie già ben formulate come è nello stile di apprendimento dell'assimilator /teorico. Si tratta quindi di una persona che ha una marcia in più poiché riesce a valorizzare per

innescare il proprio processo di apprendimento sia situazioni in cui si trova di fronte ad esperienze concrete che quelle in cui gli vengono proposte teorie.



Gli studi e le esperienze sui learning style hanno evidenziato che ciascuno può migliorare in modo significativo la propria capacità di apprendere se prende coscienza del proprio profilo di apprendimento e decide di farne il punto di partenza per affrontare la sfida che consiste nell'impegnarsi a sviluppare anche le modalità di apprendimento che gli sono meno congeniali, per divenire una persona capace di gestire bene l'intero ciclo dell'apprendimento (all round learner). Divenire quanto più possibile "all round learner" è importante per poter sviluppare le proprie competenze avvalendosi delle diverse occasioni di apprendimento che si presentano nella vita e per poter operare meglio nelle diverse situazioni sia individualmente che in gruppi ed in team di lavoro in cui ci si trova a collaborare con persone con diversi stili di apprendimento.

Ci sono molte attività che si possono proporre alle persone per incentivarle ad utilizzare stili di apprendimento che normalmente sottoutilizzano o rifiutano.

Ruminare sulle proprie preferenze in merito agli stili di apprendimento per gestirne al meglio l'utilizzo e l'evoluzione è uno strumento importante che possiamo utilizzare per ampliare le nostre capacità di apprendere e per interagire meglio con le persone con cui vogliamo collaborare.

Un metodo collaudato ed efficace per divenire "all round learner" consiste nel registrare le proprie esperienze di apprendimento in un apposito diario (learning log). L'ho sperimentato direttamente e l'ho spesso proposto ai miei studenti. Se vi interessa potremo ragionare in un prossimo rùmine su cos'è e su come si struttura un learning log.

Come avete visto questa volta non vi ho posto domande perché VI PROPONGO DI FARLO VOI su temi che siete realmente interessati ad affrontare e quindi non necessariamente su quanto proposto in questo rùmine.

Per acquisire nuove conoscenze il primo passo da fare non è infatti rispondere a domande già formulate da altri ma provare a formularne di proprie.

Attenzione, come precisa con molta chiarezza Revans, padre di una metodologia di apprendimento denominata "action learning", che si è rilevata particolarmente efficace per quadri e dirigenti, deve trattarsi di domande "intelligenti" ed in qualche modo "irriverenti" e cioè non retoriche e non fine a se stesse, ma volte a cogliere il nucleo dei problemi reali che si intende affrontare e su cui interessa davvero impegnarsi per trovare risposte da "collaudare" sul campo.