INTRODUZIONE METODOLOGICA E DISCUSSIONE GENERALE

a cura di Federica BARONI e Marco GIGANTI
Università degli Studi di Bergamo

I *modelli di apprendimento nell'era della continua attenzione parziale: l'esperienza di AVIS , 5 e 6 ottobre, Milano*

Quali lenti indossiamo?

1. I modelli di progettazione
2. La raccolta dati e la documentazione
3. Un modello di valutazione
4. La comunicazione

1. I modelli di progettazione

Modello **SINOTTICO-RAZIONALE**

- Pre-strutturazione **massima**
- Approccio **meccanicistico** (causalità)
- Progettazione → sequenza lineare
- Definizione dei **bisogni** → individuazione **cause** → **interventi**

ASSUNTI DI FONDO

Individuare **nessi di causalità lineare per** prevedere e programmare il cambiamento

Soluzione che assicura **utilità massima con il costo minimo**

1. I modelli di progettazione

Modello **CONCERTATIVO** o della **PROGETTAZIONE PARTECIPATA**

- Pre-strutturazione **generale** e **flessibile**
- Interazione di **prospettive diverse** non sempre coincidenti
- **Interrogativi di fondo:**
  - Chi decide cosa?
  - Chi individua le strategie?
  - Chi realizza quanto stabilito?
  - Chi valuta?
- Ciascuno è portatore di interesse
- Ipotesi di cambiamento negoziata

Conseguenze

Problema e ambiente **non** sono **dati a priori** come oggettivi

Interazione continua tra gli attori

Attore portatore di **aspettative**, quadri **cognitivi**, **posizioni** di **potere** diverse

1. I modelli di progettazione

Modello **EURISTICO**

- Pre-strutturazione **minima**
- **Non definisce** obiettivi predeterminati
- Processo **condiviso** di **ricerca partecipata**
- Progettazione di uno specifico intervento → **prodotto di percorso** e non punto di partenza

Critica al modello razionale

Centratura sul **prodotto** può far trascurare i processi

Possono produrre **effetti indesiderati**

MA

Integrazione di modelli
Flessibilità
Accompagnare e verificare
Equilibrio

2. La raccolta dei dati

Strumenti quantitativi

Analisi di dati già in possesso

Questionari

Strumenti qualitativi

Interviste

Focus Group

Osservazioni

Diari formativi

2. L’osservazione

Strutturata
Non strutturata

Partecipante
Non partecipante

2. La documentazione

Atto sociale
Memoria, confronto, trasformazione

Per l’interno
Per l’esterno

Modello di Kirkpatrick:
4 aree/step per la valutazione della formazione

1. REAZIONE DEI PARTECIPANTI
Vissuti, percezioni, giudizi suscitati nei partecipanti e immagine della formazione, reazioni emotive

2. APPRENDIMENTO
Acquisizione di conoscenze, abilità, competenze in un contesto dato

Ambito della formazione

3. CAMBIAMENTO
Insieme degli effetti che l'apprendimento ha (o dovrebbe avere) sulla condotta personale/professionale (cambiamento di stile, modalità operative quotidiane ecc.)

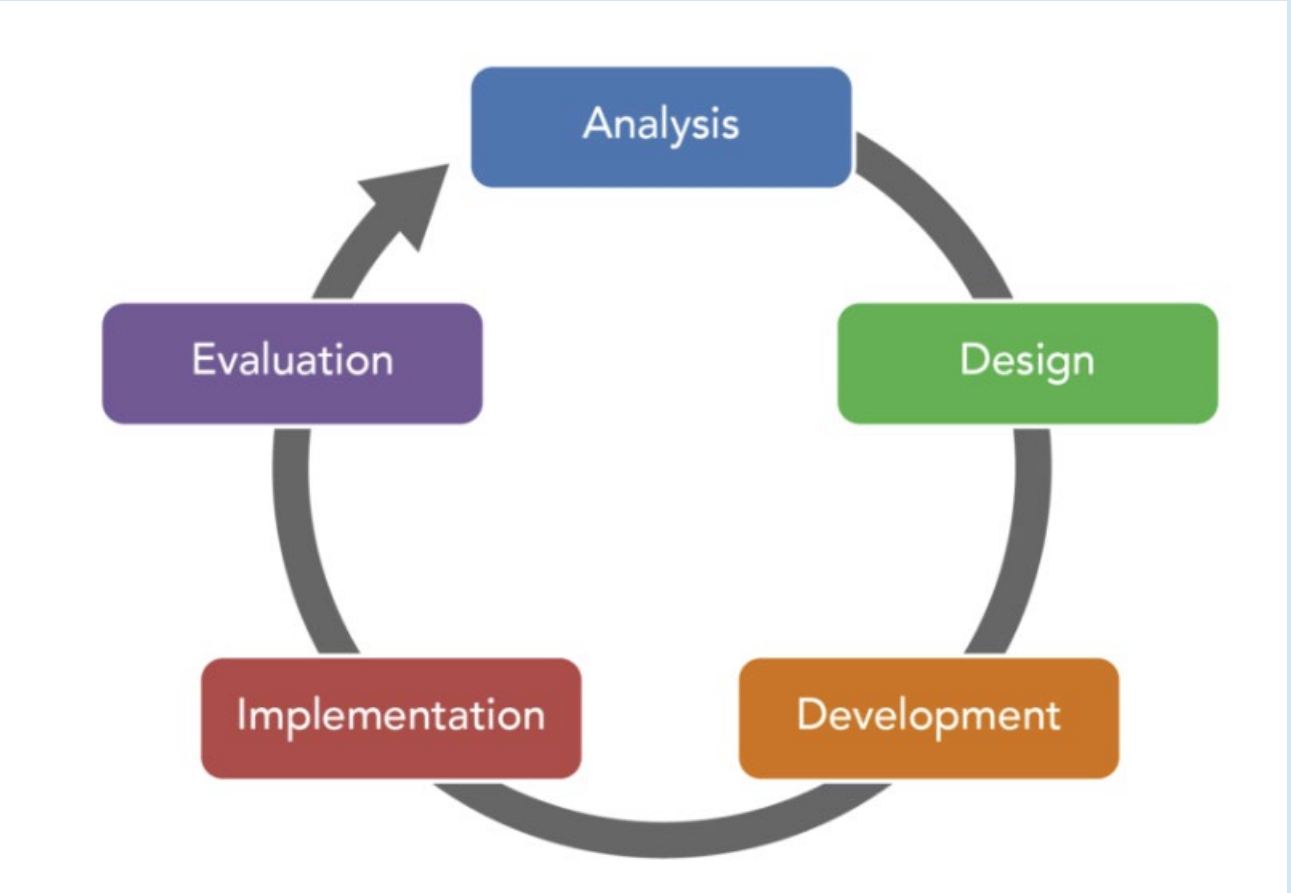
4. CAMBIAMENTO NELL'ORGANIZZAZIONE
Ricadute del cambiamento sull'organizzazione di cui il soggetto/gruppo target dell'intervento è parte (cultura, clima ecc.)

Ambito dell' organizzazione

4. La comunicazione

- Problema
- Stato dell’arte
- Macro e Micro obiettivi
- Metodologie
- Strumenti
- Dati (strumenti analisi ed esiti)
- Discussione dei risultati
- Progetti futuri

Modello ADDIE



Tecnologie e cambiamento

https://sirem.org/

Grazie per l’attenzione