



Metodologie didattiche e progettazione per la formazione degli adulti

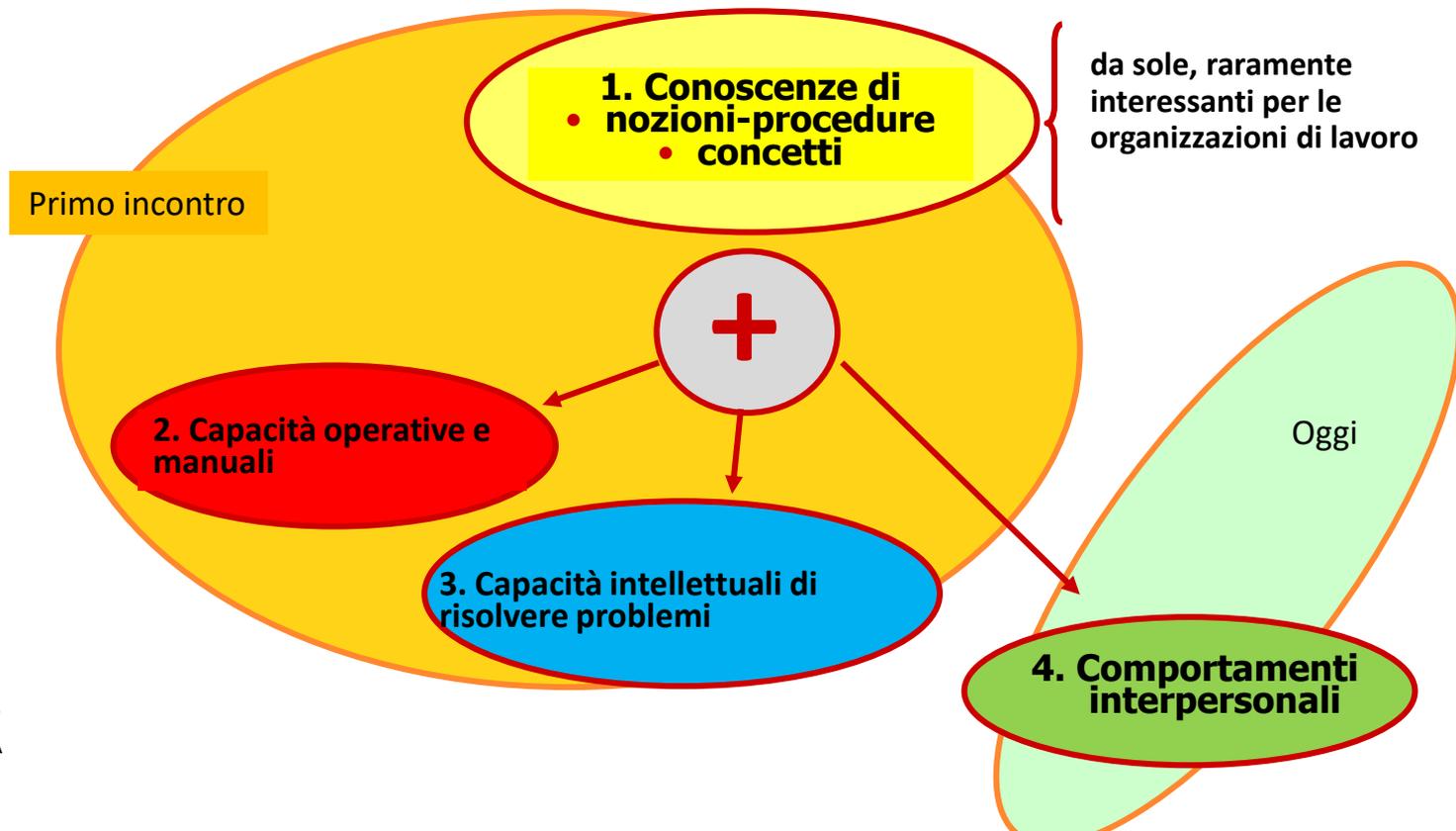
2° parte

Fattori di successo per progettare

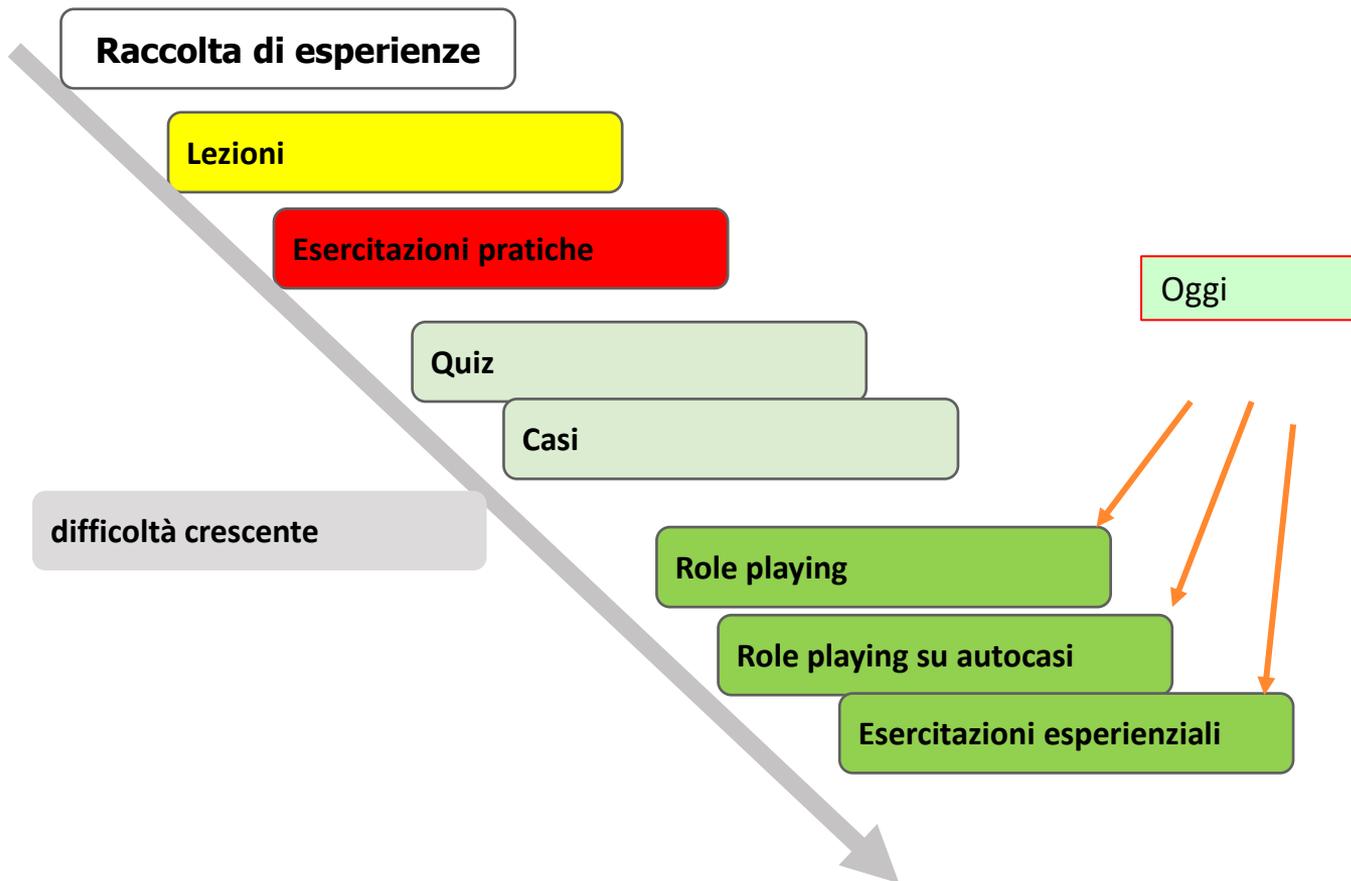
1. Aver chiaro cosa si vuol insegnare
2. Conoscere i vari metodi didattici in modo da poter scegliere quelli più idonei
3. Saper concatenare tra loro le varie metodologie in sequenze didattiche efficaci

I principali tipi di obiettivi didattici (*)

(*) una delle tante possibili tipologie, utile soprattutto per progettare



Le metodologie didattiche classiche d'aula



Si possono cambiare i comportamenti con la formazione?

- Se sono stabili, NO.
- Si possono aggiungere comportamenti
- ... e progressivamente farli adottare
- ... almeno in parte e se:
 - i comportamenti precedenti non sono troppo “vecchi” e radicati,
 - ... e se non sono sostenuti da nevrosi profonde,
 - l’interessato vede vantaggi nel cambiamento e decide di provare a cambiare
 - vi è coerenza con le altre variabili organizzative (per es.: sistema di compensi implicito ed esplicito, esempio dei capi e dei vertici, ...)

Due possibili approcci formativi (semplificando)

- **Formazione “per modelli”:**
 - suggerisce il “modo giusto” di agire nelle specifiche situazioni,
 - utile per situazioni circoscritte
 - ... e/o per persone giovani.
- **Formazione di sviluppo del sé e delle proprie potenzialità (empowerment):**
 - aiuta a capire le ragioni del proprio comportamento
 - ... e a trovare delle alternative coerenti con le proprie caratteristiche
 - Adatta a persone più “mature”
- **A volte, approccio intermedio**

Role-playing *(o simulazioni comportamentali)*

Rappresentazione quasi teatrale di una relazione interpersonale verosimile attinente l'oggetto della didattica

- Vantaggi:
 - coinvolgimento emotivo - concretezza

- Svantaggi:
 - senso di finzione
 - se mal gestito, gli attori possono essere svalutati
 - sovente pochi riescono a recitare

- Obiettivi didattici
 - comportamenti interpersonali



R.p. addestrativi

- Su comportamenti circoscritti e prescrivibili
 - interviste, teleselling, centralini,
- Insegnamento molto prescritto e si insegnano le parole esatte
- Utilizzabile solo in precise e limitate situazioni
- Tutti provano e riprovano
- S-R-Rinforzo

Si insegna il "modo giusto"

R.p. veri e propri

- Su comportamenti di ogni tipo:
 - colloqui vari, riunioni, ecc.
- Insegnamento più di sviluppo
- Esiste solo la situazione ed ognuno la interpreta come riesce
- Ci si concentra sui criteri e sugli stili
- Le sessioni sono più lunghe
- Solo alcuni riescono a provare

Si insegnano tattiche alternative

Role playing su autocasi

- Ogni sottogruppo seleziona una situazione difficile accaduta ad un componente
 - L'interessato impersona se stesso, un collega impersona l'altro
 - In plenaria si riproduce la scena originaria
 - L'interessato fa una domanda-guida al gruppo, che prova a rispondere
-
- Evitare situazioni-limite
 - Utile per gruppi maturi ed esperti
 - Più difficile da gestire
 - Vera e propria consulenza al singolo

La formazione di sviluppo personale o di potenziamento del sé

- Obiettivo: allargare le opzioni comportamentali disponibili
- Il presupposto è che i cambiamenti negli adulti avvengono se:
 - vi è consapevolezza del proprio comportamento e dei suoi effetti negativi
 - si sperimentano modalità alternative efficaci
 - sono coerenti con la propria personalità ed i propri valori
- Le fasi sono
 1. esperienza
 2. riflessione – comprensione
 3. sperimentazione di nuove modalità
- Sovente: utilizzo di modelli psicologici per la fase 2
- Metodologie: role playing su autocasi ed esercitazioni esperienziali di vario tipo

Esercitazioni esperienziali (o psicosociali o analogiche)

- Hanno avuto uno sviluppo internazionale enorme
- Introdotte in Italia alla fine degli anni 60
- Consiste nel far “giocare” un gruppo di persone
- ... per poi analizzarne insieme i comportamenti individuali e di gruppo
- ... per comprenderne l’efficacia ed individuare aree di miglioramento.
- Indoor o Outdoor
- Tema importante: la trasferibilità degli apprendimenti alla situazione lavorativa
- Fattori di successo:
 - la scelta dell’esercitazione
 - il commento (debriefing)

Le metodologie esperienziali: un arcipelago



Alcune ipotesi sottostanti

L'apprendimento mediante l'esperienza è:

- più veloce e semplice,
- maggiore,
- più stabile nel tempo.

L'apprendimento passa attraverso alcune fasi:

- esperienza
- riflessione - comprensione
- applicazione sperimentale di nuove modalità.

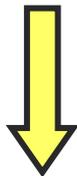
Il gioco e l'attività fisica fanno diminuire le difese razionalizzanti degli individui

Il cambiamento dei comportamenti negli adulti è possibile

■ .. ed avviene più facilmente mediante la consapevolezza e la libera scelta

Riepilogando

Obiettivi
didattici



Metodologie
didattiche



- 1.1 Conoscenza
nozioni/procedure
- 1.2 Conoscenza di concetti
2. Capacità operative -
manuali
3. Capacità intellettuali di
risolvere problemi
4. Comportamenti
interpersonali

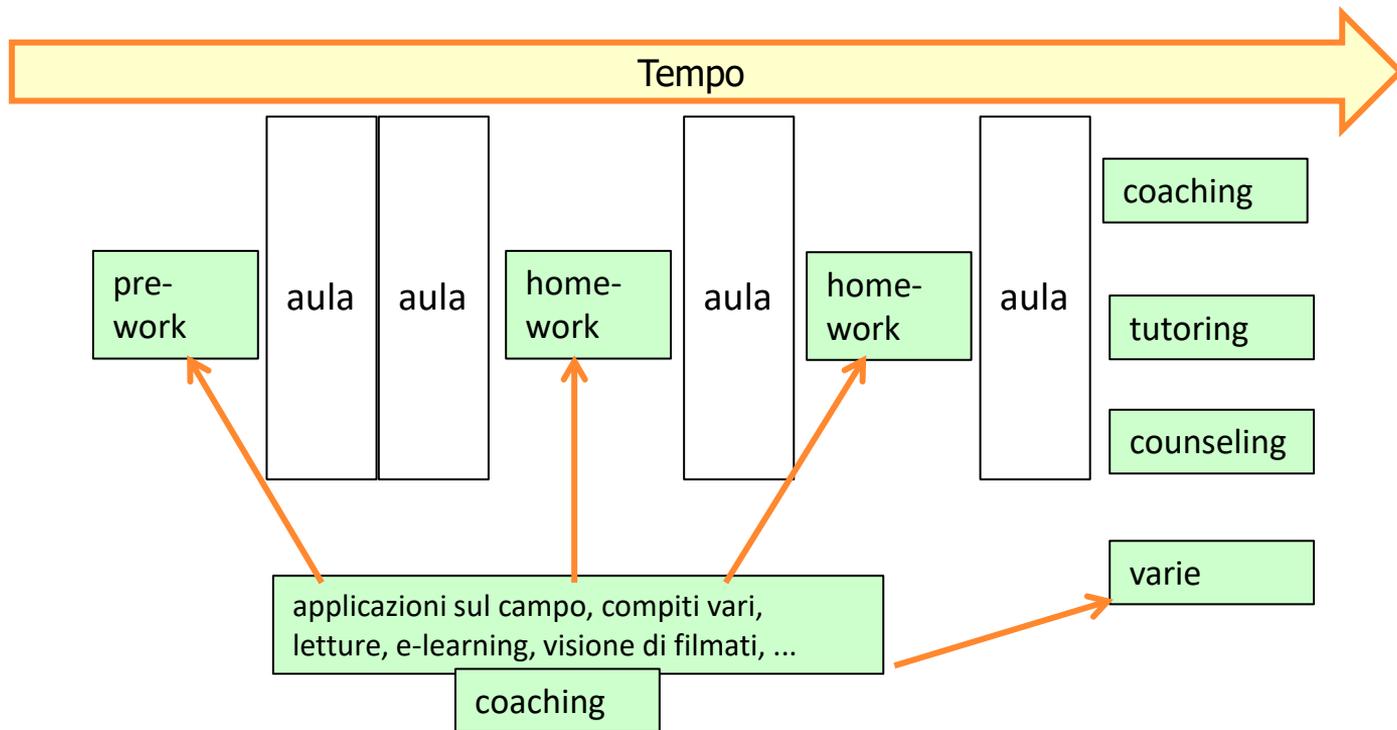


	<i>Lezione</i>	<i>Questionari e quiz</i>	<i>Esercitazioni pratiche</i>	<i>Casi</i>	<i>E-learning</i>	<i>Role playing</i>	<i>Es. Esperienz.</i>	<i>Coaching - Counselling</i>

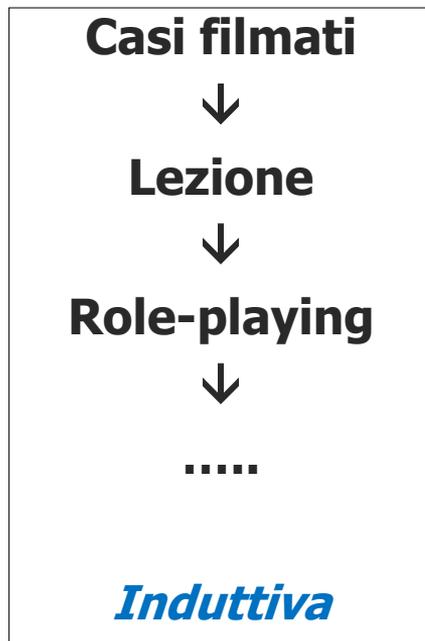
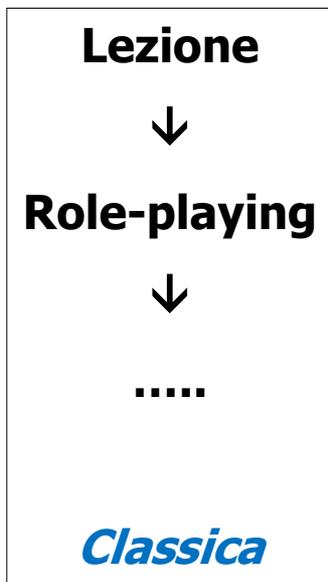
più difficoltà più
tempo

"Percorsi" e non solo "corsi"

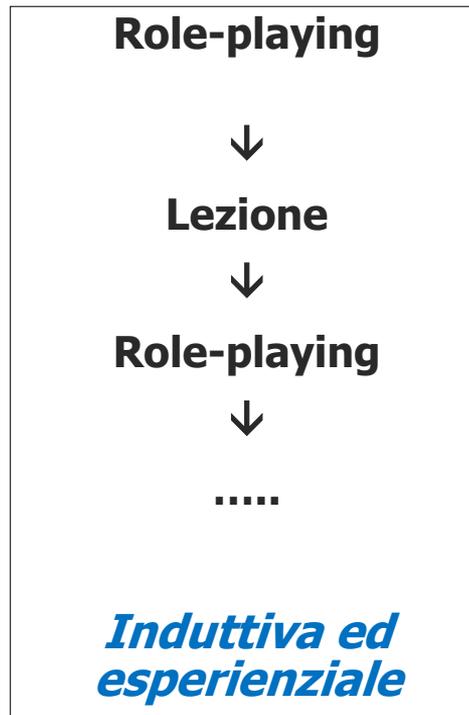
Un possibile esempio



Sequenze per comportamenti interpersonali - modelli



Ancora sui comportamenti per modelli





centro studi
formazione e lavoro

SEDE LEGALE

Via Leonardo da Vinci 17/A

84098 Pontecagnano Faiano (SA)

PIVA. 05649740650 - CF. 91058020651

www.centrostudiformazioneelavoro.it

info@centrostudiformazioneelavoro.it