

Psicologia dell'apprendimento

Come imparare con successo

Di **Marlise Kammermann**

Per accompagnare in modo specifico apprendiste e apprendisti nel percorso formativo è necessario conoscere i processi di psicologia dell'apprendimento. I seguenti cinque principi guida illustrano come queste conoscenze possono essere integrate nella formazione quotidiana per favorire un apprendimento efficace.

Chi apprende costruisce il proprio sapere e le proprie capacità sulla base di quelle pregresse e delle sue esperienze, convinzioni e attitudini arricchendoli a contatto con gli altri. Cosa significa per l'apprendimento professionale?

L'apprendimento è soggettivo, attivo e contestuale

Per comprendere, ricordare e applicare nuovi contenuti, in poche parole per imparare, le persone in formazione hanno bisogno di collegarli con conoscenze ed esperienze precedenti, che devono tuttavia dapprima attivare. Conoscenze e competenze sono quindi connesse a un con-

testo; si parla pertanto anche di apprendimento situato. I principi uno e due derivano da questo assunto.

L'apprendimento è autodeterminato

Un apprendimento di successo richiede l'autodeterminazione da parte dell'apprendista in termini di motivazione ed emozione, metacognizione e cognizione. L'apprendimento è sempre influenzato dal contesto in cui avviene, vale a dire scuola professionale, corso extra-aziendale, azienda e ambito privato. I principi da tre a cinque si basano su questa premessa.



1. principio: attivare le conoscenze pregresse

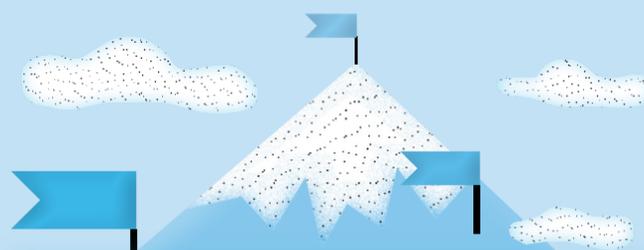
Formatori e formatrici attivano le conoscenze pregresse delle persone in formazione invitandole, prima di affidare loro nuovi compiti, a raccontare esperienze, a citare concetti e creare riferimenti. Questo approccio è facilitato dal fatto che apprendiste e apprendisti illustrano situazioni e si pongono domande a vicenda. In tal modo eventi, esperienze e reti concettuali vengono attivati e ampliati nella memoria. È importante che le persone in formazione inneschino conoscenze pregresse, le analizzino con spirito critico e le colleghino con le nuove.



2. principio: partire da situazioni concrete

Formatori e formatrici aiutano le persone in formazione a costruire il sapere e le abilità in maniera attiva, indipendente e interattiva prendendo spunto da situazioni della quotidianità lavorativa. Rendono cioè esplicite le conoscenze implicite acquisite nell'azienda formatrice analizzando e discutendo puntualmente le esperienze pratiche e collegandole a quelle della scuola professionale in modo da rendere possibile un trasferimento del sapere tramite le tre sedi di apprendimento.

Illustrazione: Captins



3. principio: promuovere la motivazione delle persone in formazione

La motivazione a svolgere un compito o a superare una situazione è influenzata dalla sensazione della propria autoefficacia, vale a dire dalla fiducia con cui li si affronta, da come si fissano gli obiettivi e dall'impressione di avere il controllo delle proprie azioni.

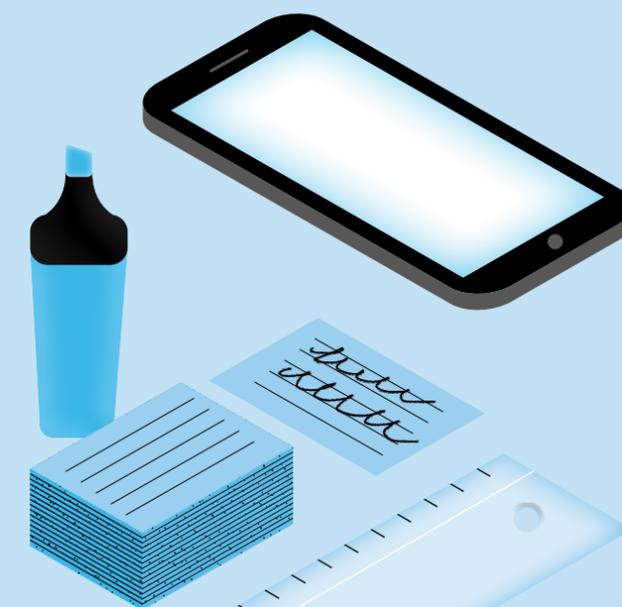
Formatrici e formatori incentivano la motivazione di apprendiste e apprendisti aiutandoli a fissare obiettivi che possano perseguire, cioè auspicabili, a portata di mano e verificabili. Questo approccio include il controllo del loro raggiungimento e la valutazione retrospettiva del processo di apprendimento. Formatori e formatrici strutturano l'apprendimento e le sequenze d'esame in modo da creare esperienze gratificanti. Fungono da esempio e mostrano e vivono l'orgoglio professionale.



4. principio: gestire e analizzare i processi di apprendimento

I piani operativi modellano l'apprendimento e il modo in cui risolviamo ed elaboriamo i problemi. Questo processo include anticipazione, pianificazione, monitoraggio e controllo delle attività di apprendimento o di lavoro. Importante è controllare il risultato dell'apprendimento o del lavoro, ma anche riflettere sul percorso che lo ha preceduto, non solo quando sono stati commessi errori, ma anche quando l'esito è positivo.

Formatrici e formatori assistono le persone in formazione nei processi di apprendimento metacognitivo e di risoluzione dei problemi, aiutandoli a riflettere su comportamenti concreti. In questo modo le esperienze che apprendiste e apprendisti raccolgono svolgendo i compiti loro assegnati vengono elaborate, analizzate e nel contempo ricollegate alla teoria. Ciò può avvenire sotto forma di brevi riferimenti e feedback o sequenze di conversazione, ma anche di diari di tirocinio, contributi alla documentazione di apprendimento, colloqui regolari su situazioni di apprendimento e risoluzione di problemi ecc.



5. principio: ottimizzare l'apprendimento e le strategie di lavoro con le persone in formazione

Apprendiste e apprendisti dispongono di un repertorio individuale di strategie di apprendimento, risoluzione di problemi e lavoro che hanno acquisito con il passare degli anni. Queste strategie cognitive sono strumenti mentali. Contribuiscono a fissare le conoscenze nella memoria e ad attingervi puntualmente.

Formatori e formatrici aiutano le persone in formazione a sviluppare la consapevolezza del proprio sapere e i nessi fra termini e concetti importanti. Questa consapevolezza va ampliata e utilizzata in modo mirato per risolvere i problemi. Per ogni compito apprendiste e apprendisti devono scegliere gli strumenti appropriati. Per quelli più semplici, come imparare a memoria, ricorrono a strategie di superficie, come sottolineare testi o scrivere su schede. In casi più complessi, dove è necessario comprendere nessi di significato, utilizzano strategie di profondità, servendosi di parafrasi e tecniche di schizzo e mapping o formulando domande.

▪ Marlise Kammermann, docente Formazione e Senior researcher Servizio di valutazione, SUFPF

Questa sintesi si basa sul capitolo «Lernen verstehen» (Capire l'apprendimento) del libro «Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende» (Formare e imparare nella terza sede di apprendimento. Didattica situazionale per persone in formazione).

Bibliografia

Meier, T., Jöhr, M. & Kammermann, M. (2022). *Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende*. Bern: hep (pubblicazione a fine maggio 2022).