

Apprendimento autogestito /Self-Directed Learning

Giovanni Marconato

Il contesto

I percorsi scolastici che ognuno di noi ha frequentato sono stati, in un certo senso, dei percorsi obbligati.

Anche quando la forza che ci ha guidati alla partecipazione scolastica non è stata il così detto "obbligo scolastico", siamo stati direzionati a partecipare da pressioni sociali e familiari. Raramente la partecipazione ad attività educative e formative è stata una nostra scelta; raramente abbiamo deciso di prendervi parte perché abbiamo diagnosticato una carenza (culturale, di competenza, di conoscenza) ed abbiamo identificato un'opportunità educativa o formativa adeguata. Anche quando ci siamo immessi nel percorso è stata l'istituzione educativa stessa a guidarci, attraverso la sua struttura, i suoi obblighi, verso l'obiettivo finale.

Non così, però, avviene da adulti: nessuno diagnostica le nostre carenze rispetto agli obiettivi da conseguire, nessuno ci dice cosa dovremo fare, nessuno ci obbliga a proseguire gli studi e a trarne profitto.

Da adulti ogni nostro percorso formativo (formale, non formale, informale) è auto-gestito: dalla diagnosi del bisogno, all'identificazione delle modalità per soddisfarlo, allo sviluppo.

Il contesto dell'apprendimento auto-gestito è radicalmente diverso da quello etero-gestito per quanto riguarda gli atteggiamenti e le competenze necessarie.

Persone abituate ad essere, con gradi diversi, autodirette nell'apprendimento potrebbero incontrare grosse difficoltà ad auto-dirigersi; ecco perché è compito delle istituzioni educative e formative favorire fin dai percorsi educativi "obbligati" e per questo etero-diretti, lo sviluppo delle abilità, delle competenze, degli atteggiamenti funzionali ad essere, da adulto, un efficace self-directed learner.

Caratteristiche

E' opinione diffusa che l'adulto che necessita o che vuole sviluppare nuove conoscenze lo debba fare in un contesto di "apprendimento autodiretto" (self-directed learning): chi apprende da adulto è uno studente che autogestisce il suo apprendimento, cioè è responsabile del suo apprendimento.

Cross [\[1\]](#) già 20 anni fa affermava che il 70% di ciò che un adulto conosce è frutto di un apprendimento auto-diretto.

Secondo Leslie Dickinson (*Crapel* - Centre de Recherches et d'Applications Pédagogiques en Langues [\[2\]](#) nell'Università di Nancy II in Francia) il termine "autogestione" descrive un atteggiamento verso l'apprendimento in cui l'allievo accetta la responsabilità riguardo al medesimo ma non esclude affatto la possibilità, per lo studente, di seguire un corso convenzionale. L'autogestione dell'apprendimento è più una questione di atteggiamento personale che di tipologia di contesto educativo e formativo.

Lo studente che si autogestisce ha maggiori probabilità di portare avanti con successo il suo apprendimento che non uno studente che delega la gestione del percorso esclusivamente all'insegnante e al corso che frequenta. In questo modo il suo apprendimento sarà, anche, più profondo e solido (Knowles).

La Dickinson afferma che questa nuova figura di studente responsabile non è né idealistica né poco realistica perché, al di fuori del contesto dell'educazione, ogni persona adulta assume su di sé la responsabilità di una vasta gamma di cose da imparare anche quando, sul tema, non ne sa molto. La situazione dell'apprendimento autogestito è simile. L'allievo autogestito si assume la responsabilità di tutti gli aspetti della gestione del suo apprendimento e, tra questi, quello del cercare l'aiuto di un esperto quando necessario.

Knowles [3], che ha estesamente trattato sul piano della ricerca, della concettualizzazione e della pratica la tematica dell'apprendimento negli adulti, propone questa definizione di "self-directed learning" contrapponendolo all'apprendimento guidato da un insegnante:

| Teacher Directed Learning | Self Directed Learning |
|--|---|
| Chi apprende è essenzialmente una persona dipendente e il docente ha la responsabilità di cosa e come gli si debba insegnare; | La capacità e il bisogno delle persone di essere autodirette è una componente essenziale della maturazione e questa capacità dovrebbe essere alimentata per potersi sviluppare il più rapidamente possibile; |
| L'esperienza di chi apprende, come risorsa per l'apprendimento ha meno valore di quella di chi insegna, dei libri di testo, degli autori dei libri di testo e pertanto l'insegnante ha la responsabilità di veicolare a chi apprende quelle risorse; | L'esperienza di chi apprende è una risorsa sempre più ricca per l'apprendimento e come tale deve essere utilizzata assieme alle risorse degli esperti; |
| Gli studenti si avvicinano alla loro istruzione formale con un orientamento ad apprendere basato sulla disciplina/contenuti (vedono l'apprendimento come una questione di accumulazione di contenuti e, pertanto, l'esperienza di apprendimento deve essere organizzata sulla base di unità di contenuto); | L'orientamento naturale all'apprendimento ha una centratura su compiti o problemi e per questo l'esperienza di apprendimento dovrebbe essere organizzata come compiti da portare a termine o progetti di apprendimento orientati a problemi da risolvere; |
| Gli studenti sono motivati ad apprendere in risposta a ricompense e punizioni esterne come voti, diplomi, lauree e alla paura del fallimento. | Gli studenti sono motivati da incentivi interni, come il bisogno di autostima, il desiderio di ottenere risultati, la necessità di crescere, la soddisfazione di conseguire un risultato, la curiosità. |

Knowles descrive, quindi, il Self-Directed learning (SDL) come un processo nel quale la persona, da sola o con l'aiuto di altri, prende l'iniziativa di diagnosticare i propri bisogni di apprendimento, formula gli obiettivi di apprendimento, identifica le risorse adeguate a conseguire quegli obiettivi, seleziona e attiva adeguate strategie per apprendere e valuta i risultati conseguiti.

Abdullah (2001), [4] ripercorrendo la letteratura sul Self Directed Learner (SDLr) ne evidenzia le seguenti caratteristiche:

- Il SDLr vede chi apprende come un proprietario e manager responsabile del proprio processo di apprendimento; sono, quindi, componenti della sua competenza l'autogestione e l'automonitoraggio;
- Il SDLr riconosce l'esistenza di un ruolo significativo della motivazione e della volontà nell'iniziare e nel mantenere lo sforzo necessario all'apprendimento;
- Nel SDL il controllo si sposta dall'insegnante allo studente;
- Gli insegnanti supportano l'apprendimento facendo in modo che l'apprendimento conseguito sia visibile;

- Nel SDL viene sviluppata tanto la conoscenza di dominio che l'abilità di trasferire la conoscenza conseguita in nuove situazioni.

Merriam and Caffarella (1991) [5] descrivono il processo del SDL riferendosi ai lavori di Tough, Knowles e Spear e Mocker. Tough, consapevole che le persone sono dotate di ampie capacità per pianificare e guidare le proprie attività di apprendimento, elenca 13 decisioni chiave per scegliere cosa, dove e come imparare

- Decidere in modo preciso quali conoscenze o abilità apprendere;
- Decidere le attività, i metodi, le risorse e gli strumenti necessari ad apprendere;
- Decidere dove apprendere;
- Stabilire una data di termine del percorso con alcuni obiettivi intermedi;
- Decidere quando iniziare un'attività di apprendimento;
- Decidere il ritmo a cui procedere;
- Stimare il proprio livello attuale di conoscenza e i progressi da compiere per ottenere il risultato previsto;
- Identificare i fattori che stanno intralciando l'apprendimento o scoprire le inefficienze presenti nell'approccio adottato;
- Procurarsi le necessarie risorse;
- Allestire il luogo dove si apprenderà o organizzare le condizioni fisiche necessarie per svolgere le proprie attività di apprendimento;
- Procurarsi le necessarie risorse finanziarie;
- Trovare il tempo per studiare;
- Adottare le misure necessarie per aumentare la motivazione nel corso delle attività di apprendimento.

Knowles ha messo a punto un suo modello a cinque fasi del SDL:

- Diagnosticare i bisogni di apprendimento;
- Formulare gli obiettivi di apprendimento;
- Identificare risorse umane e materiali;
- Scegliere ed implementare appropriate strategie d'apprendimento;
- Valutare i risultati.

Knowles identifica pure gli atteggiamenti funzionali ad attivare e sostenere il SDL:

- Creare un clima che dimostri che chi apprende è accettato, rispettato e supportato;
- Prestare attenzione all'autodiagnosi dei bisogni d'apprendimento;
- Coinvolgere chi apprende nella pianificazione del programma individuale;
- Agire come una risorsa a disposizione di chi apprende, come uno specialista di procedure, un co-esploratore e non una persona che spinge l'altro ad apprendere;
- Aiutare chi apprende nel processo di auto-valutazione;
- Porre grande enfasi sulle tecniche che consentono di attingere all'esperienza di chi apprende.

Il fatto che l'apprendimento sia o no autoguidato non dipende dal contenuto che deve essere appreso o dai metodi che un'organizzazione formativa adotta: la gestione autodiretta dell'apprendimento dipende da chi si fa carico, da chi decide:

- Cosa dovrebbe essere appreso;
- Chi dovrebbe apprendere;
- Quali metodi e risorse dovrebbero essere utilizzate;
- Come dovrebbe essere misurato il risultato;
- Nella misura in cui di tutto questo si fa carico la persona che apprende, l'apprendimento può essere considerato autodiretto.

L'apprendimento auto-diretto può avvenire in isolamento (studio autonomo) o in contesti di interazione e collaborazione. La comunicazione tra studenti e "sistema didattico" e tra studenti è ora facilitata dalla diffusione delle tecnologie della comunicazione via internet. Con il supporto di queste tecnologie è teoricamente possibile ricreare in un contesto di SDL il clima interattivo e collaborativo tipico della formazione convenzionale basata su attività d'aula.

Benché ci siano evidenze di enormi quantità di apprendimento autodiretto tra gli adulti e benché dal punto di vista teorico non ci sia via d'uscita all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita se non nella prospettiva dell'auto-direzione dello stesso, è ampiamente provato che numerose persone adulte non sono in grado di impegnarsi in percorsi di apprendimento autoguidato o perché mancano di sufficiente spirito di indipendenza, di sicurezza in nelle loro capacità di autogestione o di risorse.

Decidere di iniziare un percorso di apprendimento autoguidato e portarlo a compimento richiede non solo adeguati atteggiamenti ma anche specifiche abilità; se questi non sono presenti, possono e devono essere sviluppati attraverso adeguati servizi "formativi" finalizzati proprio a promuovere lo sviluppo:

- di un atteggiamento favorevole al SDL,
- della necessaria sicurezza in sé come persona capace di autodirigersi;
- delle competenze "tecniche" necessarie a gestire il SDL.

Da evidenziare: l'orientamento al SDL non significa che ogni forma di apprendimento sia indipendente e svincolata da ogni forma di formazione formale; la vera natura del SDL sta nella capacità di identificare una propria carenza di conoscenza e/o competenza, nel definire, a fronte di questa, degli obiettivi di sviluppo e, infine, di identificare il modo o i modi per conseguire gli obiettivi. Tra questi, perché no, anche uno o più corsi formali.

Lowry [6] considerando il lavoro di diversi autori, ha identificato alcune dimensioni rispetto alle quali le organizzazioni educative potrebbero facilitare il SDL:

- Aiutare le persone ad identificare il punto di partenza per un "progetto di apprendimento";
- Incoraggiare l'adulto a vedere gli effetti pratici ed i vantaggi della nuova conoscenza che potrebbe essere acquisita;
- Creare una partnership con chi apprende negoziando un "contratto di apprendimento" ed i suoi obiettivi, le strategie didattiche, i criteri di valutazione;
- Agire come un facilitatore dell'esperienza di apprendimento più che come un fornitore di informazioni;
- Aiutare chi apprende ad acquisire le necessarie tecniche di valutazione per poter scoprire quali obiettivi può definire;
- Incoraggiare a definire obiettivi che possano essere conseguiti in modo differente e mettere a disposizione differenti possibilità di dare prova di risultati positivi;
- Fornire esempi di prodotti di adeguato standard realizzati da altre persone;
- Accertarsi che, una volta stabiliti, chi apprende sia consapevole degli obiettivi, delle strategie di apprendimento, delle risorse e dei criteri di valutazione;
- Favorire lo sviluppo di tecniche di indagine, di presa di decisione, di sviluppo personale e di autovalutazione del proprio lavoro;
- Favorire l'incontro tra le risorse ed i bisogni di chi apprende;
- Aiutare chi apprende a localizzare le risorse necessarie;
- Aiutare chi apprende a sviluppare un atteggiamento positivo e sentimenti di indipendenza in relazione all'apprendimento;
- Riconoscere e valorizzare i diversi tipi di personalità e di stile di apprendimento;

- Utilizzare tecniche di esperienza sul campo e di problem solving che si possono avvantaggiare della ricchezza dell'esperienza dell'adulto;
- Sviluppare guide allo studio di elevata qualità;
- Incoraggiare lo sviluppo di abilità di pensiero critico;
- Creare un'atmosfera di apertura e fiducia per promuovere migliori risultati;
- Aiutare a proteggere chi studia da manipolazioni promuovendo un codice etico;
- Comportarsi in modo etico e, tra l'altro, non raccomandare l'approccio SDL se non è coerente con i bisogni di chi apprende.

Self-directed learning e autosviluppo

Altri elementi utili a definire il contesto dell'apprendimento auto-guidato sono quelli che sono stati sviluppati nella prospettiva dell'autosviluppo, ritenuta una delle cinque competenze chiave di cui favorire lo sviluppo negli studenti della formazione professionale [7]. Se le competenze per l'apprendimento auto-diretto si possono sviluppare, quale momento migliore per farlo non è quello della formazione iniziale?

Possedere la competenza dell'autosviluppo significa:

- monitorare le proprie risorse professionali e personali ed identificare i punti di forza e le carenze;
- identificare gli obiettivi del proprio sviluppo;
- ricercare, valutare, selezionare le opportunità per il proprio sviluppo;
- pianificare ed organizzare il proprio lavoro di autosviluppo;
- realizzare attività/piani di sviluppo professionale e personale;
- valutare gli esiti del piano di autosviluppo;

La competenza di autosviluppo riguarda le attività svolte:

- per mantenere integro il proprio patrimonio professionale;
- per migliorare la propria posizione professionale;
- per cambiare la propria posizione professionale;
- fronteggiare le diverse situazioni extra-professionali;
- per obiettivi di breve (medio, lungo) periodo;
- per obiettivi identificati da sé (e/o da altri).

Il possesso della competenza viene valutato sulla base dei seguenti criteri: l'allievo deve poter dimostrare la capacità di:

- saper identificare i propri punti di forza e di debolezza;
- concordare e/o identificare obiettivi realistici;
- riesaminare ed aggiustare gli obiettivi, se e quando necessario;
- lavorare anche senza supervisione;
- richiedere aiuto per superare le difficoltà;
- comprendere gli obiettivi fissati da altri;
- eseguire i programmi di attività concordati;
- segnalare prontamente le difficoltà incontrate;
- conseguire gli obiettivi concordati;
- usare il feedback dato in modo costruttivo;
- cercare feedback sulla propria azione in modo attivo e regolare;
- fornire prove dei risultati conseguiti.

La persona dotata di competenze di autosviluppo deve possedere le seguenti conoscenze, abilità ed atteggiamenti:

- abilità di studio;
- abilità di pianificazione;
- abilità di organizzazione;
- pensiero creativo;
- assunzione di responsabilità;
- presa di decisione;
- lavoro in autonomia/autogestione;
- assunzione di responsabilità;
- superamento di frustrazione e stress;
- flessibilità;
- disponibilità ad accettare situazioni nuove;
- riconoscimento e fronteggiamento delle proprie carenze.

Questa abbastanza ampia rassegna concettuale sull'apprendimento autogestito ci rende consapevoli della strategicità dell'assunzione della prospettiva dell'apprendimento autogestito e dell'autosviluppo. Nella vita adulta le persone apprendono prevalentemente secondo queste due dinamiche, dinamiche non facili da attivare e gestire ma, pur sempre, dimensioni coi cui misurarsi. Ogni programma formativo, fin dal periodo della scuola, dovrebbe, quindi, favorire lo sviluppo degli atteggiamenti e delle abilità che stanno alla base della possibilità di apprendere sempre.

Le dinamiche dell'apprendimento autogestito offrono, infine, utili indicazioni a chi propone formazione continua per l'attivazione di adeguati servizi di supporto all'apprendere in auto-gestione, servizi che dovrebbero andare oltre quelli più direttamente didattici.

Riferimenti bibliografici

- 1] Cross, K. P. *Adults As Learners*. San Francisco: Jossey-Bass, 1981.
- 2] <http://www.apprenditori.com/Index.asp>
- 3] <http://team6.metiri.wikispaces.net/file/view/Self-Directed+Learning+-+Malcom+Knowles.pdf/83317293/Self-Directed%20Learning%20-%20Malcom%20Knowles.pdf>
- 4] <http://www.ericdigests.org/2002-3/self.htm>
- 5] Merriam, S. B., & Caffarella, R. S. (1991). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers
- 6] <http://www.ntlf.com/html/lib/bib/89dig.htm>
- 7] Progetto Key Skills della Ripartizione 21, 1998- 2001