

## LABORATORIO

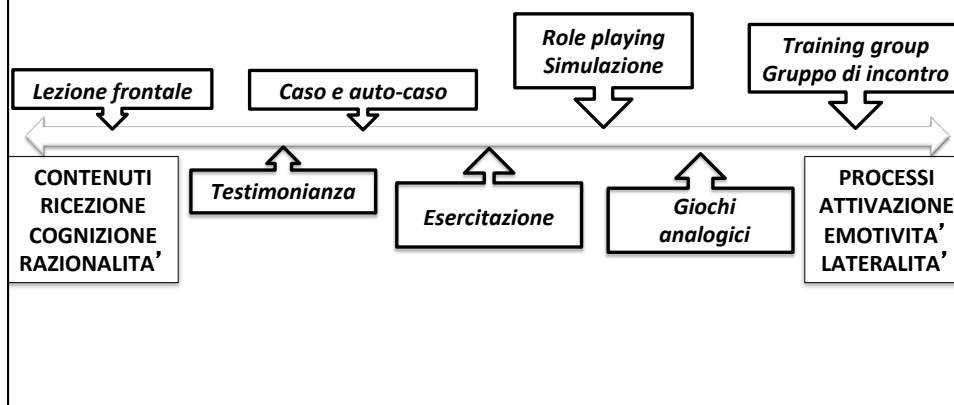
### Metodi psico-sociali per l'apprendimento nei contesti educativi e lavorativi Prof. Marcello Nonnis

1° anno Curriculum B (e A per accorpamento) - M-PSI / 06 – 2 CFU - durata 15 ore

Il laboratorio si propone di sviluppare competenze nell'utilizzo delle principali famiglie di metodologie psico-sociali partecipative per l'apprendimento nei contesti educativi e lavorativi: le lezioni e le esercitazioni; il metodo dei casi e degli autocasi; le simulazioni e i role-playing; i giochi analogici. Il laboratorio seguirà una logica di progressiva destrutturazione dei contenuti, in favore di una crescente centratura sui processi di apprendimento.

Durante il laboratorio i/le partecipanti avranno la possibilità di sviluppare capacità di individuazione e progettazione delle metodiche di apprendimento più idonee, rispetto ai diversi scenari che saranno presentati. I/le partecipanti saranno coinvolti/e sia attivamente, sia come osservatori/trici. Ogni attività si concluderà con un feedback del docente e una discussione in plenaria.

### *Formazione psicosociale e Contenuti/struttura – Processi/destrutturazione*





## La lezione

### Caratteristiche

Serve a trasferire specifici contenuti coerenti con i bisogni formativi dei/delle destinatari/e.

In linea generale è caratterizzata da una comunicazione monodirezionale.

Richiede al/alla docente formatore/trice di essere in grado di rimodulare l'intervento in aula attraverso una lettura continua degli elementi verbali e non-verbali e di comunicazione dei/delle partecipanti (per esempio in caso di manifestazione di stanchezza, cali di attenzione, ecc.), al fine di poter gestire la qualità dell'apprendimento.

Può essere integrata da attivazioni dell'uditorio (ad es. la promozione di interventi da parte dei/delle partecipanti, di varia natura)

La sua efficacia è legata all'esperienza del formatore/trice: in linea generale il ricorso ad ausili didattici (slides o quant'altro) è più elevato quando il/la docente ha minore esperienza dei processi di apprendimento o conoscenza dei contenuti.

## La lezione

### Vantaggi

Permette il trasferimento di contenuti in modo efficiente (in poco tempo), in genere di natura teorica o tecnica, e in presenza di una fondamentale preconditione: il bisogno di conoscenza dei/delle destinatari/e e la sua coerenza con i contenuti proposti.

Consente con relativa semplicità di verificare la qualità e quantità degli apprendimenti dei/delle discenti.

### Svantaggi

- Richiede molta attenzione da parte dei/delle destinatari/e (rischio altrimenti di perdere contenuti).
- Può generare passività se la lezione non è saliente.
- E' ansiogena per chi non è esperto (in particolare nel caso di molti/e discenti in aula).

N.B. E' importante che ci sia una progettazione di massima prima dell'intervento sulla base della conoscenza pregressa dei/delle partecipanti, dei loro bisogni, aspettative e conoscenze, e una ri-progettazione o rimodulazione in itinere, anche durante la lezione stessa, sulla base di quanto avviene in aula.

## Testimonianza/raccolta di esperienze

### Caratteristiche

Un/a formando/a, un/a testimonial esterno/a, o lo/a stesso/a formatore/trice offrono una propria esperienza al gruppo, aiutando il processo di formazione, senza un diretto vantaggio di apprendimento per sé (diversamente dall'auto-caso).

Il formatore/trice deve essere in grado di sostenere colui/ei che offre la testimonianza (soprattutto se negativa) e di gestire il gruppo-classe e le dinamiche che si sviluppano durante la testimonianza (ad esempio il giudizio o le risonanze affettive degli altri membri).

### Vantaggi

Se ben gestita, genera:

- attivazione emozionale e risonanza emotiva tra i/le corsisti/e,
- Condivisione (espressione di esperienze analoghe o sentite come tali dai/dalle partecipanti) e solidarietà,
- partecipazione, senso di appartenenza,
- motivazione ai fini dell'apprendimento.

## Testimonianza/raccolta esperienze

### Svantaggi

- Rischio per il gruppo di focalizzarsi sul contenuto della testimonianza specifica e non sull'oggetto dell'apprendimento ("si guarda il dito e non la luna").
- Rischio di perdita del controllo e di testimonianze non inerenti (necessità di chiarire l'oggetto della testimonianza e capacità da parte del/della formatore/trice di creare un collegamento tra gli elementi della testimonianza e l'oggetto di apprendimento).
- Rischio di disconferma dell'esperienza riportata dal/dalla "testimone" (ad es. a causa del momento inadeguato per introdurre la testimonianza).
- Rischio per il/la formatore/trice di accogliere i giudizi positivi di pochi partecipanti sul proprio operato. Necessità della capacità di lettura e attivazione dei/delle formandi/e che non si coinvolgono nell'attività.

## Il metodo dei casi

### Caratteristiche

Proposta del/della formatore/trice al gruppo/classe di una situazione strutturata, coerente con il mondo esperienziale dei/delle formandi/e, sulla quale lavorare e che consente di ragionare su una serie di aspetti (ad esempio di natura valoriale, culturale, decisionale, progettuale, di atteggiamento), in condizioni di sicurezza.

Il/la formatore/trice deve selezionare situazioni realmente accadute, o strutturarne di nuove (di fantasia, ma verosimili). I casi richiedono una preliminare e accurata riflessione sugli obiettivi formativi del loro utilizzo.

Il caso rappresenta un metodo di apprendimento traslato, di lungo periodo, che avviene in aula ma che può avere effetti fuori di essa grazie all'incremento della auto-consapevolezza dei/delle formandi/e.

## Il metodo dei casi

### Vantaggi

Favorisce:

- l'attivazione dei processi di gruppo;
- la socializzazione tra i membri del gruppo e la conoscenza reciproca;
- una esperienza di apprendimento vivida e prossimale rispetto ai bisogni formativi.

E' una metodologia attivante-esperienziale che produce apprendimenti "robusti" e rielaborazioni personali anche sul lungo periodo.

E' un buon compromesso metodologico per contesti formativi connotati da un medio livello di confidenza tra i/le partecipanti.

## Il metodo dei casi

### Svantaggi

Difficoltà di misurazione dei risultati dell'apprendimento.

Il/la formatore/trice deve avere una adeguata capacità di gestione delle dinamiche di gruppo che il caso proposto può innescare.

Criticità nel "dosaggio del realismo" dei casi:

- se il caso è troppo realistico, c'è il rischio che il gruppo si concentri eccessivamente sulla situazione specifica proposta, senza sviluppare un meta-apprendimento, replicando soluzioni e dinamiche già note;
- se è troppo distante dalla realtà dei/delle formandi/e, c'è il rischio che non sia percepito come saliente, che non ne sia compresa l'attinenza rispetto alle loro esperienze, o che sia rifiutato. Potrebbe non generarsi un trasferimento degli apprendimenti al contesto di loro pertinenza.

## Gli auto-casi

### Caratteristiche

Un/a formando/a porta un caso critico relativo alla sua esperienza reale, che diventa oggetto di narrazione, decostruzione e rielaborazione.

Al/alla formando/a in genere è restituito un apprendimento utile per lui/lei. La vicenda proposta può essere individuata sia prima dell'evento formativo, per essere elaborata e preparata, sia durante. In questo secondo caso il gruppo deve avere un adeguato livello di confidenza.

### Vantaggi

Permette di rielaborare il caso con i contributi dei/delle partecipanti, attraverso la sua decostruzione, il confronto di diverse chiavi di lettura, la creatività e le soluzioni del gruppo.

### Svantaggi

Rischioso in quanto delicato (es. rischio giudizio). Necessità di informazioni sul gruppo e sulle sue condizioni relazionali e affettive, per comprendere la sua fase di sviluppo e la sua capacità di accogliere e contenere questo metodo, e il livello di "profondità" che questo può implicare per i/le formandi/e.

## Le esercitazioni

### Caratteristiche

Sono eventi formativi che possono spaziare su campi anche molto differenziati di apprendimento, che consentono la messa alla prova, il miglioramento e la stabilizzazione di un apprendimento in una logica di *action learning* (apprendimento dall'esperienza) e in una condizione di sicurezza.

### Cautele

Importanza della corretta ingegnerizzazione dei dispositivi di apprendimento.

Salienza del monitoraggio dei feedback ai/alle formandi/e sulla qualità della loro performance durante l'apprendimento, sia da parte del/della formatore/trice, che da parte degli/delle altri/e formandi/e.

Necessità di verifica del trasferimento dell'apprendimento dalla situazione d'aula al contesto di vita del/della formando/a.

## Le esercitazioni

### Vantaggi

Incrementano, attraverso il feedback da parte del/della formatore/trice e degli/delle altri/e partecipanti, la consapevolezza di sé, sia rispetto alla performance oggetto di apprendimento, sia in merito ad altri aspetti più trasversali (ad es. capacità di comunicazione, gestione dello stress, immagine di sé).

Facilità nella misurazione dell'apprendimento, che è proporzionale al livello di formalizzazione e strutturazione dell'attività esercitativa e degli indicatori di apprendimento.

### Svantaggi

Se non è ben individuato il nesso tra il dispositivo formativo e l'oggetto dell'apprendimento, l'esercitazione può diventare inutile o controproducente.

## Il role-playing

E' una messa in scena che prevede dei ruoli, un canovaccio e un/a facilitatore/trice-conduttore/trice, con ruoli diversi in base alla situazione. L'obiettivo è quello di rimettere in azione eventi o esperienze personali.

In linea di massima può avere tre tipi di centrature:

- *sul problema che viene agito*
- *sui ruoli che agiscono il problema*
- *sul mondo interno di chi rappresenta i ruoli*

## Il role-playing

*Centratura sul problema che viene agito*

### **Caratteristiche**

Ruoli definiti, situazione strutturata e canovaccio prefissato. Ci si focalizza sulla sperimentazione di ruoli diversi o di stessi ruoli svolti in modi diversi per modificare gli elementi comportamentali di ruolo che emergono come disfunzionali.

E' necessaria la creazione di un setting di tipo accettante nel quale si riesca a sospendere giudizi e gli atteggiamenti ostacolanti la messa in gioco e le relative dinamiche di ruolo e di gruppo.

### **Vantaggi**

Consente l'emersione di aspetti personali e ricorrenti all'origine delle condotte che si rivelano inadeguate o disfunzionali.

### **Svantaggi**

Spesso richiede una sistematica decostruzione degli elementi comportamentali disfunzionali, che può risultare faticosa per chi agisce i ruoli e per chi osserva e/ o partecipa.

## Il role-playing

*Centratura sui ruoli che agiscono il problema*

### **Caratteristiche**

Il focus è rappresentato da una vicenda o situazione ma senza consegna ai/alle protagonisti/iste di comportarsi come si sono comportati nella realtà: ci si focalizza maggiormente sulla flessibilità del ruolo e sulla dinamica. Può sfumare in una vera e propria *esercitazione*.

### **Vantaggi**

Consente al/alla formando/a di cimentarsi con una situazione di ruolo per lui/lei saliente in condizioni di sicurezza e agli/alle altri/e partecipanti un apprendimento su analoghe possibilità e difficoltà, sebbene in modo più indiretto.

### **Svantaggi**

Rischio di alienazione degli/delle osservatori/trici, che deve essere gestita dal formatore, trovando il modo di coinvolgere gli/le altri/e (chiedendo ad esempio il loro consiglio, dando feedback o proponendo loro di prendere il posto dei/ delle protagonisti/iste).



## Il role-playing

*Centratura sul mondo interno di chi rappresenta i ruoli*

### **Caratteristiche**

Riguarda eventi che si sono realmente verificati e prevede la messa in scena di processi psichici, del mondo emotivo e affettivo dei/delle partecipanti.

Lo scopo è la rielaborazione dei vissuti e dei sentimenti.

Metodologia centrata maggiormente sui processi e sull' emotività, che può diventare un vero e proprio psicodramma. Non sempre i ruoli sono relativi a persone fisiche (ad esempio nel caso del lutto). Implica maggiore affettività e intimità rispetto alle precedenti configurazioni.

### **Vantaggi**

Consente rielaborazioni profonde e significative dei vissuti (sia di chi interpreta i ruoli, sia di chi partecipa in altro modo) che possono avere una valenza psicoterapeutica.

### **Svantaggi**

Richiede profonde e ampie competenze di conduzione al/alla formatore/trice, sia rispetto ai processi psicologici relativi agli eventi dell'arco di vita (transizioni, lutti, traumi...), sia rispetto alle dinamiche dei gruppi. In alcuni contesti è di difficile utilizzabilità (ad esempio in azienda)

## I giochi analogici

### **Caratteristiche**

Situazione paradossale/ambigua/estranea in cui è richiesto ad un gruppo di fare qualcosa di ludico, in un contesto altro, in cui il risultato è relativamente poco importante (pretesto), che lo porta ad elaborare apprendimenti in merito all' oggetto di analisi deciso dal/dalla formatore/trice. Possono essere usati materiali stimolo di diversa natura, per lo scopo dell'attività.

### **Vantaggi**

Permette al gruppo e al/alla singolo/a di sviluppare una propria consapevolezza rispetto agli oggetti dell'apprendimento, e ad alcune tipiche dinamiche di gruppo.

### **Svantaggi**

- Rischio di disconferma da parte dei/delle partecipanti verso i/le loro colleghi/e.
- Rischio di percezione di irrealtà da parte dei/delle partecipanti .
- Necessarie capacità di gestione delle resistenze da parte del/della formatore/trice che deve prevenirle con la creazione di un clima di fiducia, stabilendo il momento funzionale per utilizzare il gioco ed eventualmente organizzando più sessioni per favorire la sensibilizzazione del gruppo su più elementi di apprendimento.

# I giochi analogici

## Alcune tipiche centrature dei giochi analogici

- Aspetti emotivi di gruppo**
- Modalità e struttura della comunicazione**
- Socializzazione**
- Ruoli**
- Leadership**
- Processi decisionali**
- Creatività**
- Conflitto**
- Negoziazione**

## Bibliografia minima

La formazione psicosociale: metodologie e tecniche. F. Avallone, Carocci (2005)

Come fare una lezione efficace. A. Calvani, Carocci Faber (2014)

Giochi psicologici. E. Spaltro, CELUC (1980)

83 giochi psicologici per la conduzione di gruppi: un manuale per psicologi, insegnanti, operatori sociali, animatori. A cura di S. Manes, Franco Angeli (1997)

Role playing: manuale a uso di formatori e insegnanti. S. Capranico, Raffaello Cortina (1997)

Role playing, autocasì ed esercitazioni psicosociali: come insegnare comportamenti interpersonali. M. Castagna, Franco Angeli (2001)

Giochi e role playing per la formazione e la conduzione dei gruppi. S. Masci, Franco Angeli (2009)

**Tutti i testi sono consultabili gratuitamente tramite il  
Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) di UniCa**