

Apprendimento, formazione e didattica: uno sguardo introduttivo

Riflettiamo per un momento sull'etimologia dei termini *apprendimento* e *formazione*.

Nel concetto di apprendimento c'è l'idea di prendere, di acquisire qualcosa (una informazione, una conoscenza, una capacità) di cui prima non si disponeva. E questa conoscenza non è semplicemente *presa*: è *ap*-presa, fatta propria e conservata, resa parte di noi.

Al centro dell'attenzione, quando si parla di apprendimento, è il soggetto che apprende. Ma l'apprendimento ha, anche etimologicamente, sempre un correlato esterno: quel che viene appreso. Un soggetto isolato, privo di stimoli esterni, non avrebbe nulla da apprendere. L'apprendimento avviene sempre in un contesto. E il contesto deve essere in qualche misura interpretabile da parte del soggetto, che deve essere in grado di individuare al suo interno caratteristiche, regolarità, modelli comportamentali suscettibili di essere recepiti, organizzati mentalmente, interpretati, eventualmente replicati.

Provate a osservare, alla luce di queste considerazioni, il sorprendente filmato che trovate all'indirizzo <http://lescienze.espresso.repubblica.it/multimedia/home/797986>: a un orangutan viene offerta un'arachide, che è però depositata sul fondo di una stretta provetta di plastica. Le dita non arrivano ad afferrarla, e la provetta è fissata a una parete e non può essere rovesciata. Il povero orangutan non dispone di nessuno strumento abbastanza lungo per raggiungere l'arachide e farla uscire dalla provetta: nella gabbia c'è solo la sua ciotola d'acqua, fissata a un'altra parete. Come raggiungere l'arachide e mangiarla? La soluzione escogitata dal nostro geniale parente evolutivo è elegantissima, e non so a quanti di noi sarebbe venuta in mente. L'orangutan *prende* l'arachide, e contemporaneamente *apprende* una tecnica, un metodo potenzialmente replicabile in altri casi.

L'apprendimento può dunque essere un processo spontaneo, individuale, legato all'interazione dell'individuo con l'ambiente esterno. Ma anche in questo caso, apparentemente semplice da descrivere, il processo di apprendimento è comunque qualcosa di estremamente complesso: riguarda la relazione di chi apprende con il mondo esterno, ma non solo nella dimensione del contatto sensoriale. Non basta percepire i dati del problema, occorre interpretarli. Vi è dunque sempre nell'apprendimento anche una dimensione intenzionale. Occorre identificare le fonti di informazione, selezionarle, rivolgergli la nostra attenzione: tra le varie cose che vede attorno a sé, anche il nostro orangutan deve – più o meno coscientemente – rivolgere la sua attenzione ad alcune, e tralasciarne altre. La sua interpretazione del problema, e la sua strategia per risolverlo, sono inoltre sicuramente influenzate dalle sue esperienze ed osservazioni pregresse, e

probabilmente, in particolare, da altre interazioni con gli sperimentatori e con il contesto. Vi è poi una dimensione motivazionale: l'orangutan *vuole* l'arachide, e questa motivazione lo spinge ad elaborare una strategia per ottenerla, basandosi sull'analisi intenzionale dei dati del problema e sulle sue conoscenze pregresse.

Il particolare esempio da cui siamo partiti – l'orangutan e la sua arachide – sembrerebbe privo, se non nella forma (comunque di non trascurabile rilievo) rappresentata dalle esperienze pregresse, di una terza dimensione essenziale per l'apprendimento umano ma anche, in molte situazioni, per quello animale: la dimensione sociale e affettiva. L'apprendimento è quasi sempre anche una attività sociale, e questa dimensione ha naturalmente un grande rilievo. È la preconditione sia per l'apprendimento guidato sia per quello cooperativo e collaborativo, e gli investimenti affettivi legati alle interazioni sociali hanno una enorme forza motivazionale, tanto da costituire probabilmente il singolo fattore più rilevante nello stimolare e rafforzare l'apprendimento. Dimentico tante cose, ma le costellazioni che ho imparato a riconoscere a nove anni una sera sulla spiaggia assieme a una bambina di cui ero perduto innamorate le ricordo benissimo, con le parole e le descrizioni di allora...

Le dimensioni intenzionale, motivazionale, affettiva e sociale dell'apprendimento sono, come è ovvio, strettamente interrelate, e i fattori che abbiamo qui brevemente ricordato non esauriscono certo la complessità del fenomeno. Va anche tenuto presente, come si è accennato, che l'apprendimento ha una essenziale dimensione temporale: apprendiamo davvero qualcosa solo quando possiamo richiamare e riutilizzare quella conoscenza o competenza in tempi successivi, e la persistenza nel tempo costituisce uno degli indici principali dell'efficacia di un processo di apprendimento. Questa dimensione temporale è richiamata in molti dei tentativi di definizione dell'apprendimento. Così, ad esempio, per Hilgard l'apprendimento è un processo attraverso cui l'individuo acquisisce conoscenze sul mondo che, successivamente, utilizza per strutturare e orientare il proprio comportamento in modo duraturo¹.

Alla dimensione temporale è legata anche la componente per così dire 'riflessiva' e metacognitiva dell'apprendimento: col tempo si impara ad apprendere, il successo di una strategia di apprendimento (che può essere magari legato a fattori occasionali, o a un particolare investimento affettivo) la rafforza e ci porta a utilizzarla nuovamente. Progressivamente, attraverso questo e forse anche attraverso altri meccanismi (in qualche caso magari anche genetici), si differenziano

¹ Per una discussione di questa e altre possibili definizioni di apprendimento, testo classico di riferimento è Gordon H. Bower, Ernest R. Hilgard, *Teorie dell'apprendimento*, Franco Angeli, Milano, 1987^(a).

Primo modulo – parte I – Apprendimento, formazione, didattica

stili di apprendimento diversi, di cui bisogna tenere conto se il nostro obiettivo è quello di creare le condizioni per un apprendimento efficace.

Un elemento essenziale per migliorare l'efficacia dell'apprendimento, finalizzandolo, è proprio quello di inquadralo all'interno di una *attività formativa*. Un'attività organizzata, il cui scopo è non solo quello di acquisire conoscenze ma di acquisirle – come suggerisce l'etimologia del termine – dando loro una forma, una organizzazione, sulla base di obiettivi specifici. Conoscenze e competenze acquisite attraverso una attività formativa sono il risultato di un processo di costruzione e di elaborazione, non qualcosa che troviamo già pronto ad aspettarci ma qualcosa che dobbiamo noi stessi contribuire intenzionalmente a costruire.

Essendo finalizzata all'apprendimento, la formazione deve tener conto della complessità di fattori e caratteristiche che abbiamo sopra sinteticamente richiamato. Una buona formazione deve dunque promuovere il riconoscimento intenzionale del contesto di apprendimento e dei suoi elementi principali, deve essere capace di sfruttare in maniera efficace le motivazioni di chi apprende ed essere a sua volta motivante, deve riconoscere la dimensione sociale del processo di apprendimento e incentivare la collaborazione e la condivisione delle conoscenze, ponendosi esplicitamente il problema della propria efficacia comunicativa, deve essere consapevole dei problemi legati alla memorizzazione, al rinforzo e alla persistenza nel tempo dei contenuti appresi, deve riconoscere e sfruttare stili di apprendimento diversi e promuovere la consapevolezza e la riflessione metacognitiva, da parte di chi apprende, sulle caratteristiche del proprio apprendimento.

Questa complessità di fattori mostra chiaramente che per apprendere in maniera efficace abbiamo bisogno di aiuti, di strumenti, di tecniche, e che è anzi opportuno prendere in considerazione e utilizzare un vasto spettro di strumenti e strategie formative. Ed ecco che incontriamo un terzo termine, la cui etimologia deriva dal greco *didàsko*, insegno: il termine *didattica*. La didattica è al servizio dell'apprendimento, ed è una componente essenziale di ogni progetto formativo strutturato: fornisce le tecniche e gli strumenti che lo rendono possibile ed efficace. E un primo strumento è proprio quello dell'insegnamento, della guida. Fin dalla sua etimologia, la didattica è dunque una pratica che si basa su un'interazione sociale, interpersonale, finalizzata alla formazione e all'apprendimento.

Occorre guardarsi da una tendenza purtroppo relativamente diffusa, quella che porta quasi a contrapporre apprendimento e didattica attribuendo al primo termine una connotazione 'moderna', centrata sul soggetto che apprende, e al secondo una connotazione un po' antiquata, centrata unicamente sul docente. Al centro dell'apprendimento è certo il soggetto che apprende, ma l'apprendimento è, come abbiamo visto, un processo sociale, che non si svolge mai in maniera

meccanica e in completo isolamento, al di fuori della relazione con gli altri. Così come d'altro canto la didattica non solo può, ma *deve* tener conto delle caratteristiche del processo di apprendimento che vuole stimolare e promuovere e di tutti i soggetti che ne sono protagonisti, offrendo a tale processo ausili e strumenti adeguati.

Ed è difficile sottovalutare l'importanza degli strumenti e degli ausili all'apprendimento. La storia delle tecnologie didattiche, infatti, non comincia certo con il computer: ne fanno parte a pieno titolo le tavolette di legno cerate su cui scrivevano gli alunni delle scuole greche e romane, le lavagne della nostra infanzia (e le lavagne elettroniche di oggi), i libri di testo... così come, più in generale, tutti i supporti dell'informazione e tutti gli strumenti e le tecnologie utilizzati per trasmettere informazione a distanza. Ma su questo tema avremo occasione di tornare spesso in seguito.

Formazione formale, non formale e informale

Nell'ambito delle attività formative, una distinzione di grande importanza è quella fra *formazione formale* e *formazione non formale o informale*.

La formazione formale è di norma garantita da istituzioni formative specifiche, ed è caratterizzata da obiettivi di apprendimento complessi e da un itinerario formativo definito e strutturato. I tempi e i luoghi dell'apprendimento sono in genere prefissati e costanti, il progresso del discente è seguito e monitorato, sono previste verifiche a loro volta organizzate e formali, ed è spesso prevista una certificazione finale o certificazioni in itinere. Dal punto di vista dei contenuti, la formazione formale è spesso articolata in ambiti disciplinari tradizionali e consolidati, e comunque ragionevolmente ben definiti. Esempi tipici di formazione formale sono offerti dalla scuola, dall'università, e in generale dai corsi organizzati e strutturati. In rete, le situazioni di formazione formale sono di norma caratterizzate dall'uso di una piattaforma didattica, utilizzata per erogare un corso strutturato e per 'tracciare' il progresso dei discenti. Il nostro master, che prevede un curriculum definito e una certificazione finale, è dunque anch'esso un esempio di formazione formale.

La formazione non formale o informale è invece caratterizzata da un contesto meno definito e strutturato. Tempi, luoghi e strumenti dell'apprendimento sono il più possibile flessibili (e possono avere anche l'obiettivo di permettere un apprendimento "anywhere, anytime", utilizzando tutti gli strumenti disponibili e funzionali allo scopo). Il discente non è necessariamente seguito e monitorato, e non sono in genere previste verifiche formali o certificazioni.

Lo stesso ambito della formazione non formale e informale viene talvolta ulteriormente distinto, riservando l'etichetta di 'formazione non formale' alle situazioni formative che, pur essendo prive della definizione curricolare e della cornice istituzionale propria della formazione formale, rappresentano comunque per l'utente una attività formativa intenzionale e guidata da obiettivi di apprendimento: ad esempio, le ripetizioni scolastiche o le lezioni di lingua quando a erogarle non è una scuola o un'istituzione formativa ma un insegnante privato, le lezioni per imparare a suonare uno strumento musicale, quando non sono erogate in forma strutturata da una istituzione come un conservatorio, ma anche alcuni tipi di formazione aziendale e lavorativa, semi-strutturati ma non certificati e non legati a curricula definiti. Al contrario, la formazione totalmente informale viene piuttosto riferita alle mille occasioni formative che si presentano nel corso della nostra vita, può essere a volte inconsapevole e non è quasi mai organizzata o strutturata, ma arricchisce comunque – spesso in modo notevole – il nostro bagaglio di conoscenze e competenze.

L'esplicitazione di questa distinzione è legata anche a un importante documento della Commissione Europea, varato nel novembre 2001: "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente"². Nel glossario che accompagnava tale documento, le tre tipologie di apprendimento erano così definite:

Apprendimento formale: È l'apprendimento erogato tradizionalmente da un'istituzione di istruzione o formazione, strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento) e sfociante in una certificazione. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

Apprendimento non formale: Un apprendimento che non è erogato da un'istituzione d'istruzione o formazione e che non sfocia di norma in una certificazione. Esso è peraltro strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse per l'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

Apprendimento informale: Apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse) e di norma non sfocia in una certificazione. L'apprendimento informale

² La versione italiana del documento è disponibile in rete alla URL http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2001/com2001_0678it01.pdf

può essere intenzionale, ma nella maggior parte dei casi non lo è (ovvero è “fortuito” o casuale).

Guglielmo Trentin ha spesso sottolineato, sulla scia di Jay Cross, come la maggior parte delle conoscenze e competenze che ci servono per svolgere le nostre attività siano il risultato di un apprendimento informale, mentre la maggior parte di investimenti in formazione riguardano la formazione formale. È il cosiddetto paradosso 80/20, per cui l'80 per cento delle nostre conoscenze e competenze sono acquisite informalmente, ma solo il 20 per cento delle risorse destinate alla formazione riguardano la formazione informale, e viceversa³. Una situazione che richiede evidentemente un ripensamento e un maggior riconoscimento del rilievo della formazione informale, e che terremo sempre presente anche nel nostro master.

Per ora ci limitiamo a ricordare come la formazione informale possa essere comunque anch'essa 'pensata' e progettata, ad esempio da parte di una istituzione, pur restando informale o addirittura inconsapevole da parte dell'utente: così, ad esempio, una campagna di sensibilizzazione sociale può essere progettata da un Ministero prevedendo una serie di interventi e spot televisivi e radiofonici, cartelloni murali, articoli di giornale, senza che l'utente percepisca necessariamente la dimensione coordinata e complessiva degli interventi.

Questo tipo di formazione informale 'progettata' costituisce una modalità formativa di grande interesse: sfrutta programmaticamente ogni spazio di opportunità, e si adatta dunque bene a un panorama mediatico ricco e articolato, e a situazioni di fruizione differenziate (inclusa la mobilità, una dimensione di crescente importanza considerando la progressiva diffusione di strumenti nati proprio per consentire la fruizione in mobilità di contenuti informativi, come gli smartphones, gli MP3 player e media player portatili ecc.). E a sua volta la formazione informale crea opportunità di conoscenza, di incontro con un argomento nuovo, di approfondimento. Per funzionare, deve catturare l'utente e motivarlo a saperne di più, ad approfondire. Per questo, è in genere basata su 'pillole' formative brevi e autosufficienti, ma con la capacità di rimandare a un universo informativo più ampio.

Approfondimenti: si consiglia la lettura e la discussione nel forum anche dell'intervista ad Anna Maria Ajello su formazione e apprendimento informale, disponibile in rete partendo dall'indirizzo

³. Si veda al riguardo Jay Cross, *Informal Learning: the other 80%*, disponibile in rete alla URL <http://www.internettime.com/Learning/The%20Other%2080%25.htm>. Jay Cross gestisce in rete due eccellenti blog dedicati a questi temi, raggiungibili entrambi dalla pagina <http://jaycross.com/>, ed è autore del volume *Informal Learning: Rediscovering the Natural Pathways That Inspire Innovation and Performance*, Pfeiffer 2006 (il primo capitolo è in rete alla URL <http://informl.com/book/CHAPTER%201.htm>).

<http://db.formez.it/ArchivioNews.nsf/be6d2c2ad9825cf8c1256ae800400bc5/ed389576c4e6f21ec125716a003da14d?OpenDocument> . Si consiglia inoltre, a chi conosce l'inglese, la visualizzazione della stimolante presentazione video (in tre parti) di Jay Cross disponibile su YouTube agli indirizzi <http://www.youtube.com/watch?v=NIETGJ0mnno> , <http://www.youtube.com/watch?v=rg4PTR3GmM8> e <http://www.youtube.com/watch?v=rg4PTR3GmM8> .

Il nuovo volto della formazione e i molti volti della formazione permanente

Abbiamo visto come la dimensione comunicativa sia essenziale per la formazione: a ben vedere, quasi ogni attività formativa è *comunicazione formativa*, e dunque articolazione di contenuti informativi organizzati in modo tale da facilitarne l'apprendimento. Questo non implica affatto, si badi, l'adozione esclusiva di modelli di formazione basati sul trasferimento passivo di conoscenze prevalentemente o unicamente verbali: la comunicazione formativa infatti non è necessariamente unidirezionale (anzi, come ben sappiamo non lo è quasi mai), non è necessariamente e unicamente verbale (anzi, è spesso tanto più efficace quanti più codici comunicativi riesce ad utilizzare), e copre a pieno titolo anche situazioni di apprendimento collaborativo o basate sull'adozione di metodologie costruttiviste.

I concetti di informazione e di comunicazione sono dunque al cuore del concetto stesso di formazione: non può quindi in alcun modo stupirci che le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Information and Communication Technologies - ICT) si siano rivelate tanto importanti per la formazione e l'apprendimento. Del resto, come si è accennato, formazione e apprendimento hanno *da sempre* una dimensione anche tecnologica: il termine 'tecnologia' non deve infatti farci pensare solo a computer e tecnici in camice bianco, e copre a pieno titolo, ad esempio, le tecniche di produzione libraria sviluppatesi dopo la rivoluzione gutenberghiana (così come quelle precedenti), lo sviluppo di macchine per il calcolo (a partire dall'abaco...), e così via.

Certo, la tecnologia non *determina* forme e contenuti dell'apprendimento (in questo come in tanti altri casi non vi è alcuna forma meccanica di determinismo tecnologico), ma contribuisce a definirne lo spazio di possibilità, e costituisce quindi un fattore essenziale da tener presente nella progettazione di ogni genere di attività formative. Il fatto che i cambiamenti legati allo sviluppo delle ICT abbiano avuto un immediato rilievo nel campo della formazione, e abbiano anzi favorito lo

sviluppo di nuovi modelli di formazione, in particolare nel campo della formazione a distanza, è dunque assolutamente naturale e prevedibile.

Questi cambiamenti riguardano *tutte* le tipologie di formazione sopra considerate: la formazione formale così come quella non formale e informale. E, insieme a una serie di altri mutamenti di ordine sociale, culturale, economico, produttivo, legati allo sviluppo di quella che è stata efficacemente definita ‘società della conoscenza’, contribuiscono a far emergere un concetto apparentemente ovvio ma per molti versi rivoluzionario: quello per cui l’attività formativa non è limitata a una fase della vita, all’acquisizione di un insieme chiuso di competenze necessario a svolgere il proprio ruolo di cittadino e a esercitare una attività lavorativa, ma è un processo continuo, che assorbe tutto l’arco della vita di un individuo, e che è interesse tanto della società nel suo insieme quanto dei singoli promuoverlo e favorire.

È la prospettiva del *lifelong learning*, della formazione e dell’apprendimento permanente, che costituisce una necessità in una società in cui l’aggiornamento è fondamentale non solo sul piano lavorativo ma anche per poter esercitare pienamente la cittadinanza attiva. Ed è lo stesso documento sopra ricordato della Commissione Europea a sottolineare, contrapponendosi a una visione riduttiva che limita la necessità dell’aggiornamento solo al piano lavorativo, come la formazione permanente abbia volti e dimensioni diverse e interessi almeno “quattro obiettivi generali che si rafforzano reciprocamente: l’autorealizzazione, la cittadinanza attiva, l’inclusione sociale, l’occupabilità e l’adattabilità professionale. Il fatto che l’apprendimento permanente persegua tale estesa gamma di obiettivi si rispecchia nella seguente ampia definizione (...): [per apprendimento permanente si intende] *qualsiasi attività di apprendimento avviata in qualsiasi momento della vita, volta a migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale.*

Attenzione: anche se spesso non lo si riconosce, la centralità della formazione permanente ha immediate conseguenze anche sulla formazione formale, e dunque su scuola e università. Le attività formative erogate da queste istituzioni perdono infatti (o dovrebbero perdere) la loro autosufficienza e il loro isolamento, per divenire momenti di un processo formativo che copre tutta la vita dell’individuo. Le stesse istituzioni scolastiche dovrebbero dunque ripensare al proprio ruolo, proponendosi come centri di apprendimento permanente, potenzialmente preziosi non solo per gli studenti ma anche, ad esempio, per le loro famiglie. Un ripensamento tutt’altro che facile, al quale però, come vedremo, l’e-learning può contribuire in maniera assai efficace.