



Giovanni Primavera  
[giovanniprimavera@ialemiliaromagna.it](mailto:giovanniprimavera@ialemiliaromagna.it)  
[www.empower-deprived-learners.eu](http://www.empower-deprived-learners.eu)



EMPOWER DEPRIVED LEARNERS –  
Making learning more attractive for low-level educated adults  
through introduction of self-organised learning.  
A transfer system into three different European societies

2007 LLP-LdV/TOI/2007/NO/165.013

## IL CONTRIBUTO DELLA FORMAZIONE AL RISPETTO DELLA DIVERSITA'

### ***Come salvaguardare il principio della diversità: valorizzare stili ed esigenze individuali***

Malcom Knowles può essere considerato uno dei più noti studiosi dell'apprendimento degli adulti. Punto di partenza del suo modello è la considerazione degli adulti come *learners* (soggetti in apprendimento) con le loro specifiche prospettive individuali. L'obiettivo dell'insegnamento-apprendimento viene definito come progressiva acquisizione di autonomia da parte degli individui, sia per svolgere i ruoli propri delle diverse fasi della vita (*bisogno di imparare*), sia per imparare ad imparare (*self directed learning*).

Knowles formula una teoria dell'apprendimento degli adulti tenendo conto degli esperimenti e delle ricerche sulle caratteristiche specifiche che presentano i soggetti adulti ed identifica le peculiarità del modello andragogico rispetto a quello pedagogico sulle base di sei presupposti (*core principles*) che caratterizzano l'adulto:

- ☞ *Il bisogno di conoscere*: gli adulti sentono l'esigenza di sapere perché occorra apprendere qualcosa ed a cosa possa servire.
- ☞ *Il concetto di sé*: il concetto di sé nell'adulto è vissuto come dimensione essenzialmente autonoma, di conseguenza, se l'adulto si trova in una situazione in cui non gli è concesso di autogovernarsi, sperimenta una tensione tra quella situazione e il proprio concetto di sé: la sua reazione tende a divenire di resistenza.
- ☞ *Il ruolo dell'esperienza precedente*: nell'educazione dell'adulto ha un ruolo essenziale l'esperienza, che diventa una base sempre più ampia a cui rapportare ed integrare i nuovi apprendimenti. L'esperienza porta le persone ad essere sempre più diverse l'una dall'altra: perfino lo stile cognitivo cambia per effetto delle esperienze fatte.

- ☞ *La disponibilità ad apprendere:* l'adulto ha una disponibilità ad imparare mirata, cioè rivolta solo a ciò di cui sente il bisogno. Gli adulti sono disponibili ad apprendere ciò che hanno bisogno di sapere e di saper fare per far fronte efficacemente alla situazione della loro vita reale.
- ☞ *L'orientamento verso l'apprendimento:* l'orientamento verso l'apprendimento negli adulti è centrato sulla vita reale; infatti essi apprendono nuove conoscenze, capacità di comprensione, abilità, valori, atteggiamenti molto più efficacemente quando sono presentati nel contesto della loro applicazione alle situazioni reali. La prospettiva è quella di un'immediata applicazione di quanto appreso.
- ☞ *Motivazione:* le motivazioni più potenti sono le pressioni interne: il desiderio di una maggiore soddisfazione nel lavoro, l'auto-stima, la qualità della vita. Benchè da adulti si risponda ad alcuni moventi esterni (lavoro migliore, promozioni, retribuzione più alta), le motivazioni più potenti sono le pressioni interne, le cosiddette "motivazioni intrinseche".

Knowles illustra come l'applicazione di tali presupposti implichi un **nuovo modello di progettazione e conduzione di programmi di formazione degli adulti**, nonché una nuova figura di docente.

Il modello formulato si connota come un modello "di processo", cioè un modello che fornisce procedure e risorse per aiutare i discenti ad acquisire informazioni e abilità.

In questo modello vengono delineati alcuni aspetti cardine, tra cui, centrali, vi sono:

- ✓ **La condivisione del progetto** (contratto di apprendimento): un aspetto della prassi formativa che infatti differenzia più nettamente la scuola pedagogica ("insegnare") da quella andragogica ("facilitare l'apprendimento") è **il ruolo del discente nella pianificazione**. Una delle scoperte fondamentali della ricerca applicata sul comportamento degli adulti è che le persone tendono a sentirsi impegnate in una decisione o in un'attività in diretta proporzione alla loro partecipazione o influenza sulla sua progettazione e sul processo decisionale che la riguarda.
- ✓ **La Diagnosi dei bisogni di apprendimento:** un bisogno di apprendimento può essere definito come la discrepanza o il divario esistente tra le competenze definite nel modello e il loro livello di sviluppo attuale nei discenti. Secondo l'andragogia, l'elemento critico nella valutazione di questi divari è la percezione che gli stessi discenti hanno della discrepanza tra la situazione attuale e quella che vogliono (ed hanno bisogno di) raggiungere. Il passo conclusivo è quindi la formulazione degli obiettivi scelti dal discente stesso in quanto rispondenti ai bisogni formativi auto-diaagnosticati.

Knowles mette esplicitamente in discussione la tradizionale distribuzione di ruoli di potere tra i famosi vertici del triangolo committente-formatore-partecipante. Propone il coinvolgimento diretto, anzi assegna un ruolo decisionale ai soggetti dell'apprendimento in tutte le fasi del processo, a cominciare dalla determinazione degli obiettivi. **Rivaluta tra le risorse dell'apprendimento, aspetti scontati come l'esperienza, ma anche altri che lo sono di meno come lo stato emotivo ed affettivo degli individui, le loro reciproche interazioni e quelle con il contesto tanto di lavoro quanto di vita.**

La posizione di Knowles, ove applicata coerentemente, rivoluziona di fatto la prassi formativa tradizionale, ancora largamente diffusa, in una formazione rivolta all'uomo e alla donna interi; all'individuo in rapporto risolto con il suo lavoro, certo, ma anche

individuo carico di una sua propria storia, di una sua esperienza, di sue idee convinzioni esperienze, di affetti bisogni motivazioni interessi e perché no, doveri.

***Il progetto è stato finanziato col supporto della Commissione Europea.***

***Questo articolo riporta il punto di vista del solo autore – IAL CISL Emilia Romagna - e la Commissione Europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo che possa esser fatto delle informazioni qui contenute.***



.....

Per maggiori informazioni su questo tema o per programmare un'intervista, per favore contattare il coordinatore Giovanni Primavera all'indirizzo e-mail [giovanniprimavera@ialemiliaromagna.it](mailto:giovanniprimavera@ialemiliaromagna.it)