



Apprendimento e lavoro in una società che cambia

Serafina Pastore

*Dip. di Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione
Università degli Studi di Bari "A. Moro"*



Come è cambiato il lavoro

I cambiamenti a livello:

- **soggettivo** (il modo in cui si fa esperienza del lavoro);
- **oggettivo** (de-istituzionalizzazione, flessibilizzazione, innovazione, esternalizzazione, delocalizzazione, globalizzazione hanno “sganciato” il lavoro dalle sue tradizionali coordinate spazio-temporali).

Fattori socio-culturali:

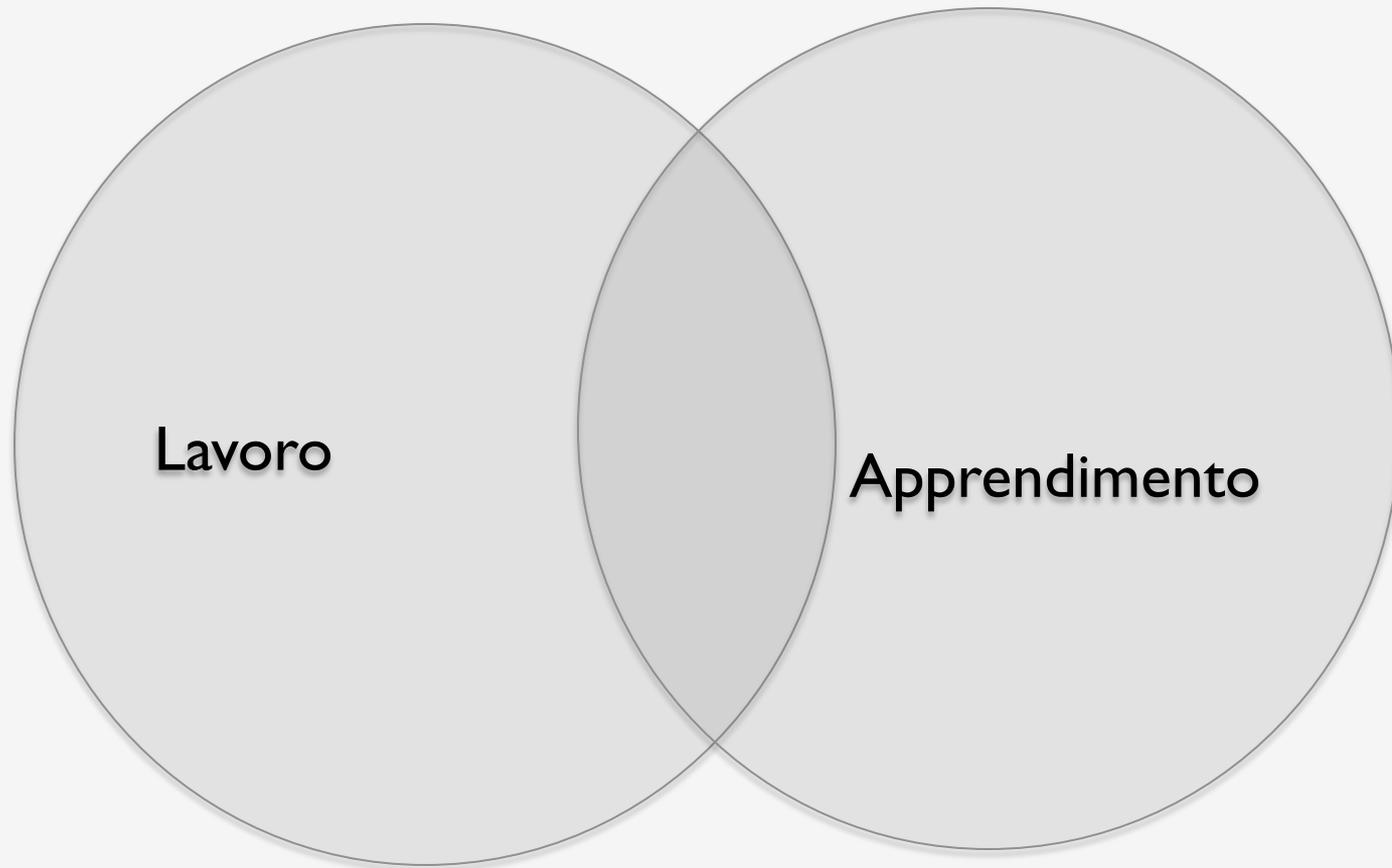
- progressivo differenziarsi e moltiplicarsi dei percorsi di accesso al lavoro;
- frammentazione e individualizzazione delle carriere lavorative;
- pluralizzazione dei significati attribuiti al lavoro;
 - discontinuità nelle biografie.



Esperienza
Riflessione
Contesto
Soggettività
Welfare
Formale/non formale/informale

Come è cambiato l'apprendimento

Intersezioni lavoro-apprendimento





Due aspetti da considerare

L'incidenza dell'apprendimento nel lavoro

Apprendiamo per lavorare?

Apprendiamo al lavoro?

L'apprendimento è contestuale al lavoro?

***Sostanziale fallimento del modello lineare del
magic bullett***

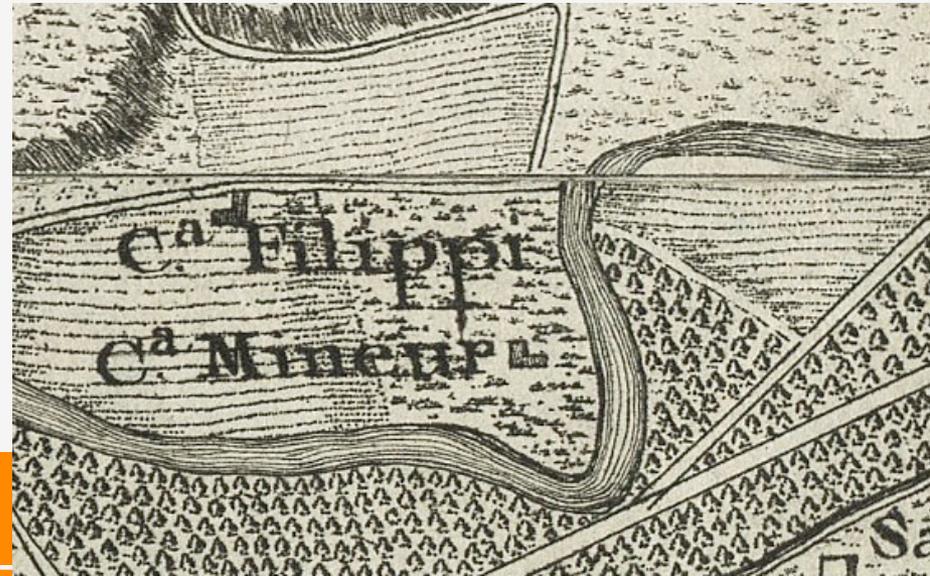
Il learning landscape



Confini che disegnano il *landscape*
Zone che si definiscono al suo interno
Aree connotate da specifici elementi
Correnti che attraversano il *landscape*
Paludi dove la riflessione è stagnante

I confini

Tracciare, anche solo a livello artificiale e immaginario, una linea per delimitare il campo da analizzare consente di riconoscere e classificare il molteplice con cui interagiamo quotidianamente: un'operazione da compiere in via prioritaria, non tanto con l'intenzione di precludere l'analisi di elementi "altri" e ulteriori rispetto al confine posto, quanto per meglio focalizzare l'area di indagine, quel territorio in cui inoltrarsi attrezzandosi per affrontare il cammino da fare e prospettare le concrete possibilità e promesse di sviluppo



Definizione dei concetti chiave

Target

Interno/esterno

Formale/non formale/informale



Le zone

Nel censire il *learning landscape* è necessario individuare quegli elementi, quei fattori (*zone prossimali* e *zone distali*) che influenzano, in modo più o meno diretto, il processo di apprendimento, le sue letture, le sue interpretazioni ed i diversi modelli operativi elaborati.



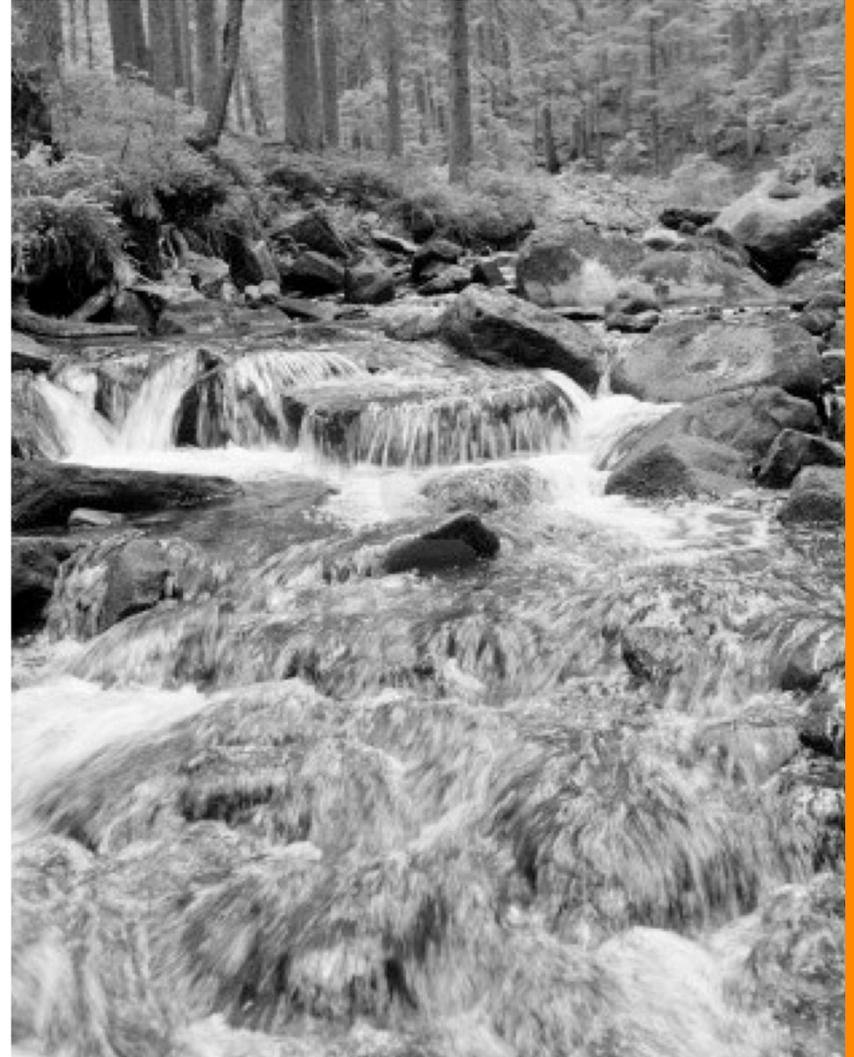
Le aree

Sulla scorta della distinzione tra apprendimento trasmissivo, situazionale e costruttivista, si possono individuare tre aree, tre regioni, contraddistinte da specifiche pratiche didattiche.

Apprendimento trasmissivo
Apprendimento situazionale
Apprendimento costruttivista

Le correnti

Se si guarda al paesaggio dell'apprendimento in modo più analitico è possibile individuare alcuni tracciati che come delle vere correnti d'acqua attraversano, ora in modo più evidente, ora in modo più "carsico", gli studi di settore e polarizzano il dibattito nazionale ed internazionale. Sulla base dell'esplorazione fino ad ora compiuta è possibile individuare quattro grandi correnti che hanno influenzato l'elaborazione dei diversi modelli di apprendimento.



Le paludi

A volte, la mancanza di un normale deflusso delle correnti provoca delle stagnazioni nelle riflessioni che, improvvisamente, si fermano concentrandosi su di un solo elemento, esasperando alcune valenze e vanificando ogni tentativo di letture “altre”. Si formano così vere e proprie paludi che, se particolarmente estese, sfumano in specchi d’acqua sottili e inconsistenti, esito di una deriva strumentale e funzionalistica che avanza.

In riferimento alle correnti analizzate, è possibile individuare tre paludi (il *lifelong learning*, il *capitalismo personale*, l’*apprendimento formale/non-formale/informale*) per designare quegli approcci, quelle letture, quelle riflessioni tanto imperanti quanto spesso vuote e pertanto assai pericolose, specie ai fini del discorso formativo.

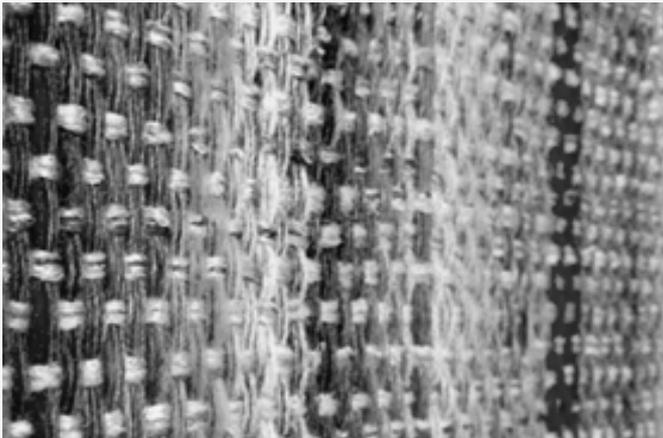


Contesti di lavoro/contesti di apprendimento

CONTESTI DI LAVORO/CONTESTI DI APPRENDIMENTO

La prospettiva “tradizionale”

In all commonsense uses of the term, context refers to an empty slot, a container, into which other things are placed. It is the “con” that contains the “text”, the bowl that contains the soup (McDermott, 1996).



La prospettiva attuale

Insieme di pratiche che non sono confinate al suo interno, ma emergono in modo relazionale: sono pratiche policontestuali (Nespor, 2003)

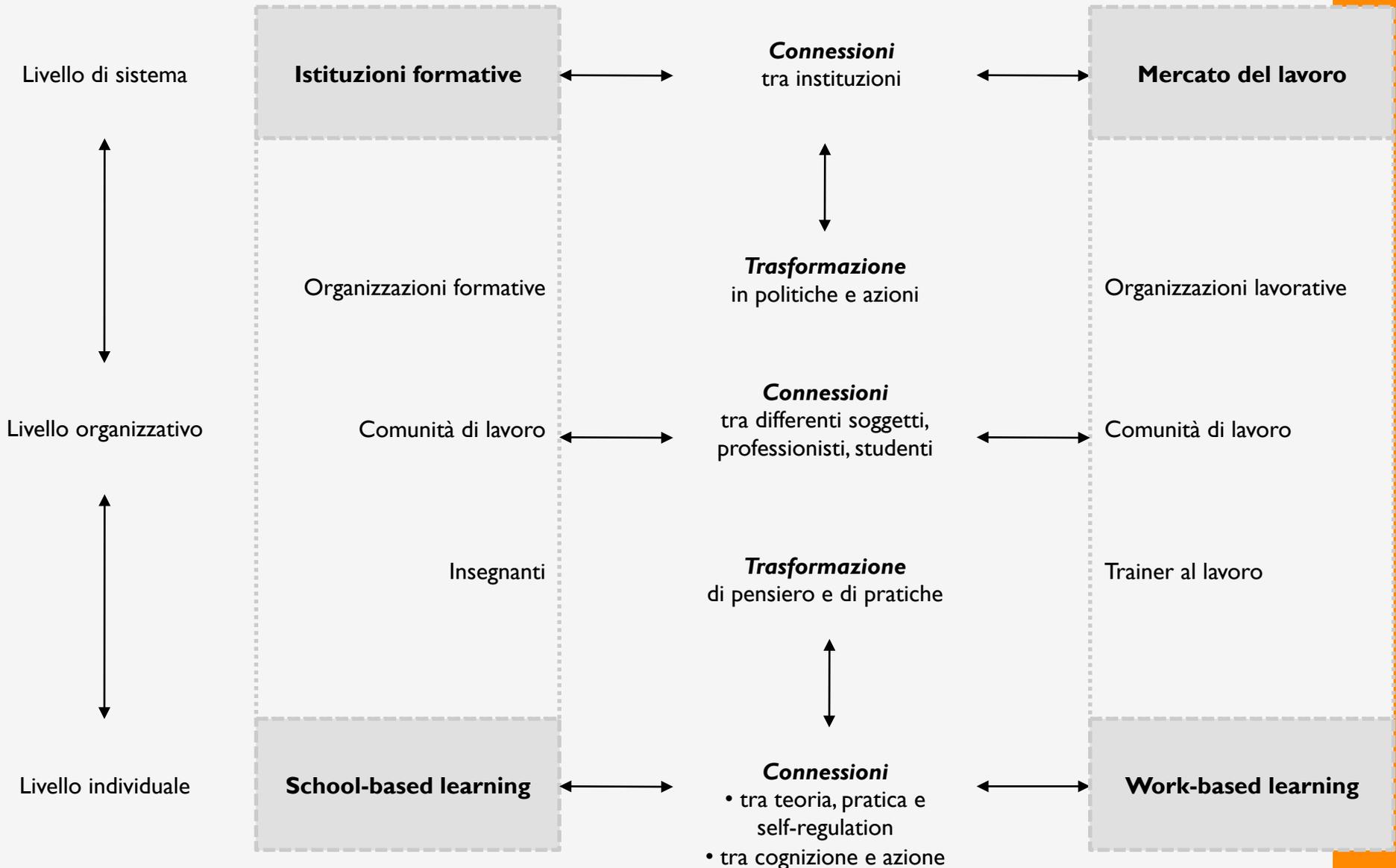
Le ricerche condotte in seno alla psicologia socio-culturale, alla linguistica applicata, all'antropologia culturale, alla sociologia della scienza e agli studi organizzativi hanno contribuito a definire una nozione plurale di contesto.

Oltrepassando i confini della classe, l'attenzione educativa è posta oggi sulle aree **dell'apprendimento informale e dell'apprendimento in comunità**, del **workplace learning** (Eraut, 2004), dell'**apprendimento esperienziale** (Mayers et al., 2009) della **conoscenza tacita** (Eraut, 2000).

Si apprende in contesti differenti; nello stesso contesto possono verificarsi apprendimenti diversi; si possono apprendere cose diverse e per finalità diverse.

Riuscire a identificare i modelli formativi e le pratiche didattiche sottostanti all'apprendimento in un determinato contesto non è facile. Disparate le implicazioni per la didattica, specie se, all'interno dell'ampio *range* dei contesti di apprendimento, ci riferiamo al luogo di lavoro che, secondo l'opzione teorica del costruttivismo socio-culturale, rappresenta il luogo privilegiato per capire i processi di acquisizione delle conoscenze negli adulti

Apprendimento e lavoro





Vocational Education and training

Higher Education



Adult Learning

Worker Education



Work-based learning



Workplace learning



Learning through work



APPRENDERE IL LAVORO

apprendimento funzionale all'esercizio di un determinato lavoro corrisponde al *work-based learning* che integra, espressamente, teoria e pratica, conoscenza ed esperienza (Raelin, 2003).

Il *work-based learning* rende più fluide le transizioni dal sistema formativo al lavoro. Gli studenti, infatti, possono fare esperienza di quali conoscenze, abilità e attitudini siano necessarie per avere successo al lavoro; apprendono, inoltre, a vedere se stessi come lavoratori e diventano più consapevoli delle loro abilità e competenze.

Il *work-based learning* rinforza, inoltre, le abilità accademiche (applicare una conoscenza in contesti di vita reale “segna” l'apprendimento) e promuove l'integrazione di conoscenze teoriche e tecniche aiutando gli studenti a sviluppare abilità di *problem-solving*, tecniche di auto-apprendimento e abilità di pensiero più raffinate.

APPRENDERE AL LAVORO

percorsi strutturati di formazione che prevedono l'utilizzo del contesto lavorativo come risorsa per sviluppare *skills* o funzioni metacognitive che non sarebbero acquisibili nei contesti didattici tradizionali. Il *workplace learning* è indicato però anche come strategia interna alle imprese per favorire lo sviluppo, attraverso modalità prevalentemente informali, delle *soft skills* richieste in organizzazioni *high performance oriented*, in grado di rimanere su mercati altamente competitivi migliorando continuamente il proprio *standard* di prestazione e innovando frequentemente prodotti/ servizi offerti.

Il concetto di *workplace learning* offre una differente tematizzazione del rapporto tra la dimensione sociale e quella individuale nei processi di apprendimento. Nel modello proposto da K. Illeris (2004) il contesto lavorativo si pone come “spazio” per l’apprendimento.

Diverse le variabili che influenzano le potenzialità espresse da uno specifico contesto: di tipo **tecnico-organizzativo** (contenuti e organizzazione del lavoro, livello di qualificazione richiesto ai lavoratori, autonomia decisionale, ecc.).

Variabili **socio-culturali** (valori, linguaggi, modelli di cooperazione sedimentati nel tempo, rapporti di potere e modalità di gestione dei conflitti). È nell’interazione di queste variabili che il *workplace* si configura quale risorsa di apprendimento.

New trends

Gli orientamenti attuali, nel ribadire l'enfasi crescente sull'apprendimento piuttosto che sull'insegnamento, la diffusione del costruttivismo ed il riconoscimento dei contributi della prospettiva situazionale, il ruolo dell'epistemologia personale dei soggetti che apprendono, individuano come elementi centrali di riflessione i temi della partecipazione, della mediazione, dell'*agency* e della soggettività, fondamentali per spiegare *come si apprende e come si elabora* la conoscenza al lavoro.

Il bisogno dei soggetti di essere attivamente impegnati nell'apprendimento di qualcosa di significativo ha indirizzato le indagini sulle modalità attraverso cui i singoli costruiscono ed elaborano ciò di cui fanno esperienza.

APPRENDERE ATTRAVERSO IL LAVORO

il concetto di apprendimento attraverso il lavoro incorpora qualità più ampie che oltrepassano la dimensione della mera necessità ai fini dell'esercizio di un'occupazione. Di conseguenza, apprendere al lavoro include una serie di negoziazioni tra le dimensioni personali e sociali: è attraverso queste negoziazioni e questi sviluppi (teorici e pratici) che si può capire come organizzare, promuovere e valutare al meglio l'apprendimento attraverso il lavoro.

Il *learning through work* assicura la significatività e l'autenticità delle esperienze (fatte al lavoro) come parte integrante del lavoro stesso e della vita lavorativa. Il rapporto apprendimento-soggettività-lavoro si definisce meglio, divenendo così via privilegiata per comprendere come si apprende durante la vita lavorativa. In tale ottica il lavoro diviene un mediatore didattico inedito.

I processi di apprendimento che si verificano nei contesti di lavoro e attraverso il lavoro presentano peculiarità inedite, in parte sfuggenti e non del tutto chiare



La progressiva erosione e riduzione del ruolo dell'insegnante;
lo sbilanciamento della mediazione didattica; l'evasività del
soggetto che apprende e, al contempo, paradossalmente, la
sua maggiore centralità;
la sua autonomia e responsabilità nel processo di
formazione, condizionano il discorso didattico, spingono
verso il superamento di modelli formativi rigidi e al
contempo creano nuove criticità (specie a livello di transfer
delle competenze e di valutazione dell'apprendimento)



- Come strutturare, in modo intenzionale, le attività di apprendimento in contesti lavorativi ed integrarle efficacemente con quelle incidentali?
- Come considerare ed utilizzare a fini formativi i diversi tipi di partecipazione?
- Come riuscire a ben calibrare tra le azioni di istruzione e quelle di supporto e guida?
- Come promuovere la centralità dei soggetti che apprendono a fronte del riconoscimento, sempre più pervasivo, del ruolo e del contributo delle pratiche sociali e dei fattori situazionali nell'apprendimento individuale?
- Come riuscire a mediare tra il senso di sé del singolo e gli obiettivi/scopi della pratica lavorativa?



Riferimenti bibliografici

Billett S. (2011). *Vocational Education: Purposes, Traditions and Prospects*. Dordrecht: Springer.

Moon J. (2012). *Esperienza, riflessione, apprendimento*. Roma: Carocci.

Pastore S. (2012). *Lavoro e apprendimento. Intersezioni didattiche*. Milano: Guerini.

Tacconi G. (2011). *Didattica al lavoro. Analisi delle pratiche educative nell'istruzione e formazione professionale*. Milano: FrancoAngeli.