

Manifesto per l'apprendimento nel XXI secolo

Tutta la nostra azione quotidiana è basata su quanto sappiamo sulle persone, sul processo di apprendimento e sul lavoro dei professionisti dell'apprendimento. Un sapere veicolato dalle scienze dell'apprendimento e reso vivo dalla pratica quotidiana.

Questi sono i cardini della nostra azione.

1. L'apprendimento è parte integrante dell'essere al mondo ed è essenziale per la sopravvivenza, l'adattamento e lo sviluppo.

Per questo, le persone hanno una forte motivazione ad apprendere in ogni momento della vita. Si tratta di una motivazione "interna" legata al valore che ciascuno dà a uno specifico apprendimento (e all'apprendere in generale). Per contro, i tentativi di motivare l'apprendimento senza tener conto del valore che assume per le persone sono destinati al fallimento.

Ma, anche in presenza di una forte motivazione, l'efficacia dell'apprendimento non è garantita ed esistono apprendimenti che posso essere controproducenti proprio in termini di sopravvivenza, adattamento e sviluppo.

2. Apprendere significa costruire, smontare e ricostruire dinamicamente idee, modelli, concetti, visioni del mondo.

L'apprendimento consente alle persone la costruzione di un bagaglio irriducibilmente personale di conoscenze, abilità e competenze che si affina, si consolida e si modifica nel tempo. La mente non è mai – neanche nella prima infanzia – una tabula rasa né un recipiente da colmare e, quindi, non si apprende nel vuoto, ma modificando costrutti mentali preesistenti, rendendoli più funzionali alla sopravvivenza, all'adattamento e allo sviluppo. È un processo, del tutto analogo a quello che chiamiamo "metodo scientifico", che richiede tempo ed energie.

Pertanto, i costrutti mentali che costituiscono il bagaglio di conoscenze, abilità e competenze, costituiscono un "investimento" notevole, che cresce in valore in funzione dell'età, dell'esperienza e dell'efficacia di tali costrutti mentali per la comprensione del mondo. La tendenza a preservare questo "investimento" costituisce il primo motivo della resistenza al cambiamento che verificiamo in tutte le attività potenzialmente in grado di portare nuovo apprendimento.

3. L'apprendimento coinvolge aspetti cognitivi, emotivi e relazionali.

I costrutti mentali non comprendono solo informazioni, ma sono legati in maniera indissolubile a stati emotivi: il piacere e l'angoscia, il senso di sicurezza e la minaccia, la speranza e la disperazione, l'autopercezione, l'autostima, il desiderio di essere "visti" e riconosciuti, il senso di appartenenza o di esclusione rispetto a un gruppo sociale più o meno ampio (dalla famiglia, all'umanità nel suo insieme).



Questi connotati emotivi e relazionali costituiscono, a seconda dei casi, una potente spinta motivazionale o un ulteriore motivo di resistenza al cambiamento.

4. Si apprende a partire dall'esperienza diretta e dalle informazioni veicolate dal linguaggio.

La sola disponibilità di informazioni, che in pochi decenni da rare sono diventate sovrabbondanti, non garantisce in nessun modo l'apprendimento, perché fornisce risposte anche in assenza di domande.

Per contro, l'esperienza diretta è efficace per stimolare domande, ma non garantisce l'apprendimento di risposte corrette o, comunque, utili.

Un apprendimento di qualità richiede un equilibrio organico e coerente di esperienza e informazione e quella pratica riflessiva che consente di concettualizzare l'esperienza e renderla disponibile in altri contesti e situazioni.

5. L'apprendimento è anche, e soprattutto, un processo sociale.

Apprendere da soli è in qualche modo possibile, ma è solo entrando in relazione con altre persone che il processo viene amplificato fino a diventare davvero significativo.

Apprendendo per esperienza diretta, gli altri possono essere sia uno stimolo per attivare il processo, sia un supporto per interpretare e dare senso all'esperienza.

Acquisendo informazioni veicolate dal linguaggio, la fonte sono sempre altre persone, a volte mediate da costrutti quali testi, multimedia, software, oggetti. È così che veniamo in contatto con la conoscenza accumulata nella storia dell'umanità e con le esperienze degli altri, siamo stimolati da domande nuove, troviamo possibili risposte ai nostri interrogativi.

Per questo motivo, nelle attività finalizzate all'apprendimento sono essenziali gli scambi verticali, con docenti, formatori, facilitatori, e quelli orizzontali, con chi condivide il percorso.

6. Il mestiere di professionista dell'apprendimento esiste.

Se è vero che chiunque può svolgere una funzione importante nei processi di apprendimento, un supporto incisivo, sistematico e non casuale richiede specifiche competenze di metodo. Sono competenze che investono la psicologia dell'apprendimento, la filosofia, la sociologia, la comunicazione e, oggi, la tecnologia digitale.

I professionisti dell'apprendimento, e quindi del cambiamento, possono avere funzioni diverse e diverse declinazioni: insegnanti, formatori, guide, scrittori, progettisti e altro.

La loro funzione principale è quella di facilitare l'apprendimento, gestendo direttamente specifiche attività o progettando e realizzando ambienti, percorsi, strumenti, contenuti e tecnologie.

La competenza del professionista dell'apprendimento è fondamentale per il cambiamento organizzativo e lo sviluppo delle persone.

