

INTERNATIONAL ACADEMY OF EXPERIENTIAL EDUCATION

No. 142204-LLP-1-2008-1-LT-GRUNDTVIG-GMP



Programma di apprendimento
permanente



DG Istruzione e cultura

Il progetto è stato finanziato dal Programma Grundtvig con il supporto della Commissione Europea. Il materiale didattico prodotto è frutto della visione degli autori e in nessun modo la Commissione può essere ritenuta responsabile del contenuto e dell'utilizzo che di esso può essere fatto.

Il ruolo del facilitatore dell'apprendimento esperienziale

(ovvero tutto ciò che ho elaborato in merito, l'ho raccolto in un unico documento, ispirato da via Esperientia!)

Dr. Arturas Deltuva, kitokie projektai, con la collaborazione di Mark Taylor.

Il conteso dell'apprendimento esperienziale

Prima di parlare del ruolo del trainer, vorrei chiarire ciò che intendo per contesto dell'apprendimento esperienziale nell'ambito dell'apprendimento in generale. In base alla psicologia¹ Buddista, ci sono tre tipi di apprendimento: conoscenza ricevuta, conoscenza intellettuale e conoscenza esperienziale.

La conoscenza ricevuta (alle volte tradotta come “conoscenza che deriva dall'ascolto”) avviene quando apprendiamo dagli altri, leggiamo i libri o ricaviamo informazioni da altre fonti che reputiamo attendibili, accettando l'informazione come veritiera, poiché ci fidiamo della fonte. Si crea come una sorta di “saggezza presa in prestito” da altri.

La conoscenza intellettuale avviene quando, dopo aver letto o ascoltato una lezione, la revisioniamo in modo critico e, se calza con la nostra logica e se soddisfa il nostro intelletto, la accettiamo. Tuttavia non rafforza la nostra saggezza, poiché viene elaborata, ma rimane pur sempre una “saggezza presa in prestito” da altri.

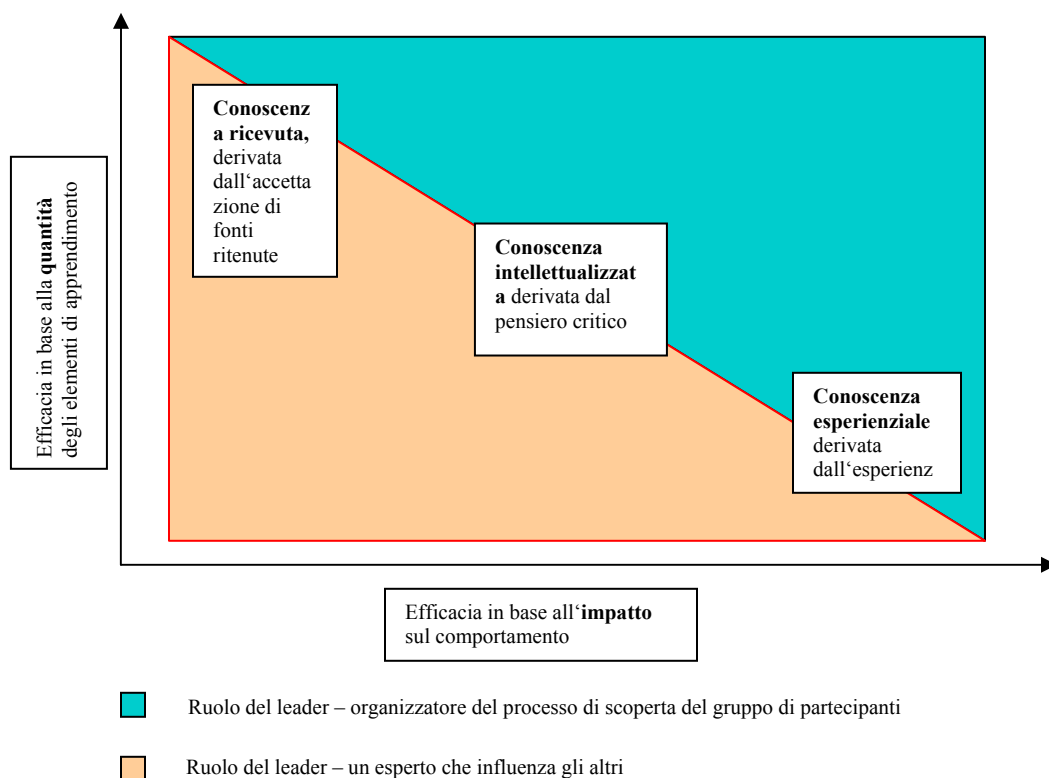
La conoscenza esperienziale è la conoscenza che acquisiamo attraverso la nostra esperienza, attraverso la nostra verità e ci porta alla saggezza personale, quella in base alla quale conduciamo la nostra vita, una saggezza reale che porta al cambiamento, poiché l'esperienza modifica la natura della mente, conducendo ad un reale cambiamento dei nostri comportamenti.

Certamente quando si apprende la parte oggettiva e materiale della vita, l'apprendimento esperienziale non sempre è necessario né importante, ma quando si tratta della natura soggettiva degli esseri umani, quando proviamo a scoprire realmente noi stessi, il nostro fenomeno interpersonale e intrapersonale, la conoscenza che deriva dall'esperienza diviene essenziale e necessaria.

¹ “An introduction to Buddhist psychology”, Padmasiri da Silva. “The art of living” William Hart

Conclusioni per la nostra pratica in qualità di trainer: se il nostro scopo è quello di incrementare la quantità di informazioni in merito al mondo oggettivo (scienze naturali), è meglio che organizziamo delle lezioni e passiamo le informazioni il più efficientemente possibile. Invece, se il nostro scopo è quello di facilitare il cambiamento nei comportamenti umani, allora dovremmo affidarci all'esperienziale. Dovremmo rispettare la natura soggettiva degli esseri umani (scienze umanistiche) e accettare che la scoperta personale è fondamentale e necessaria per un loro reale cambiamento.

Tavola 1. Tre tipi di apprendimento



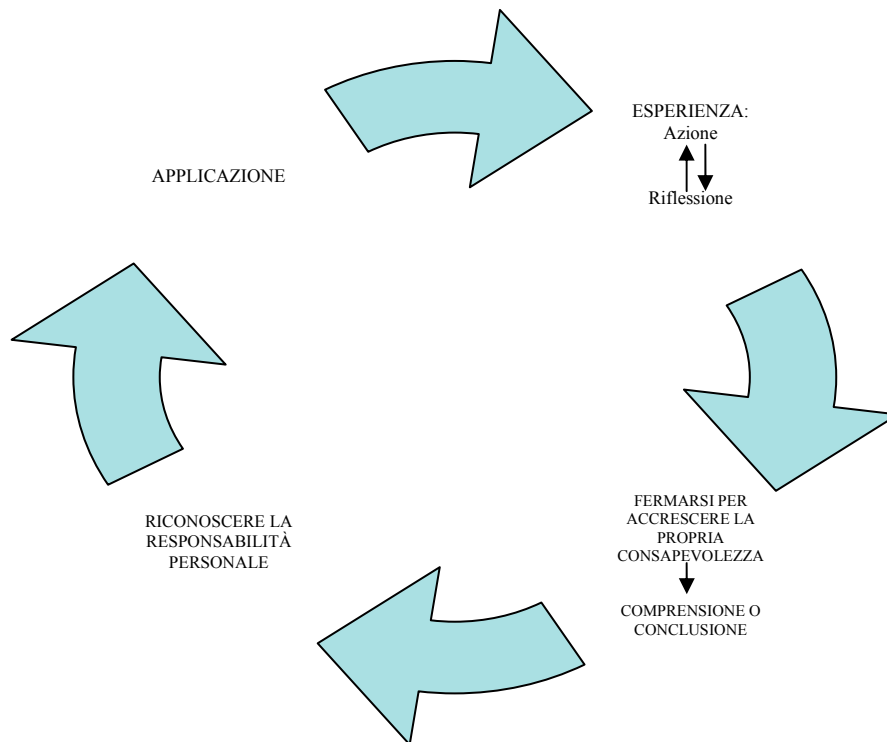
© dr. Artūras Deltuva, dr. Viktoras Keturakis, società di consulenza **kitokie projektai**®

Comprendere il contesto, ci permette di chiarire quale sia il ruolo del trainer nei processi di apprendimento e nell'apprendimento esperienziale. Generalmente, nell'apprendimento esperienziale la maggiore responsabilità del trainer consiste nell'organizzare il processo di scoperta dei partecipanti, piuttosto che fornire informazioni da esperto su particolari argomenti, o essere particolarmente attivo e certo nel dire ai partecipanti quali siano i loro punti e obiettivi di apprendimento. Per avvalorare questa tesi, vorrei citare il mio collega

Björn Vilhjálmsson: “ i partecipanti non ricordano quello che diciamo, bensì ricordano quello che loro stessi hanno detto e – logicamente – seguono ciò che hanno capito di sé, piuttosto che quello che noi abbiamo capito di loro”. È chiaro pertanto che quanto enunciato sia completamente differente, anche opposto se vogliamo, al tipo di responsabilità che ci si aspetterebbe da un trainer che deve trasferire conoscenza così come informazioni. Per poter svolgere il nostro ruolo al meglio, direi che questa concezione del ruolo va condivisa sia dai trainer che dal gruppo di partecipanti con i quali si opera.

Il ruolo del trainer nel processo di apprendimento esperienziale

Per spiegare il ruolo del trainer/facilitatore nel processo di apprendimento esperienziale, ci fa piacere citare il ciclo del buon vecchio Kolb, interpretandolo però diversamente.



Come si può vedere dal diagramma, l'esperienza è costituita di due parti principali: azione e riflessione, che identifichiamo come "il viaggio interiore". Il viaggio dovrebbe condurre il partecipante a chiarirsi viepiù la propria realtà interiore per quello che è. Non una realtà creata, né una indotta, né una stabilita, ma la propria realtà interiore per quello che è. Alle volte può essere piacevole, altre dolorosa, ma lo scopo delle attività e delle riflessioni è quello di esperire questa realtà interiore il più chiaramente e pienamente possibile. Questa chiarezza ci conduce ad una CRESCENTE CONSAPEVOLEZZA e infine alla COMPRESIONE di alcuni elementi del nostro comportamento o di come reagiamo in merito a:

- a) Pensieri/interpretazioni,
- b) Sentimenti,
- c) azioni

Il risultato solitamente è un momento di riconoscimento nel quale vediamo ciò che "è realmente". È come se si innescasse un irrefrenabile flusso chiarificatore. Solitamente questo stadio è seguito da emozioni più o meno intense, alle volte negative, altre portatrici di sentimenti di sollievo. Certamente può capitare che il processo di consapevolezza della crescita non sia sufficientemente profondo, lungo e che non porti ad un'appropriata comprensione. In questo caso c'è solo il tempo necessario per arrivare ad

una conclusione con “quello che abbiamo”. Saremmo coinvolti in modo più razionale e la logica può essere giusta o sbagliata, ma è sempre meglio di niente!

Riconoscere i meccanismi della nostra realtà interiore ci conduce alla fase del RICONOSCIMENTO DELLA RESPONSABILITÀ PERSONALE NEL “CAMBIAMENTO”: cosa dipende e non dipende da me, cosa voglio/posso cambiare, cosa voglio/dovrei accettare? Ad esempio quando sono sulle corde alte, avverto sempre una grande tensione nel momento in cui lascio la pedana di sicurezza e mi richiede sempre tanto tempo per farlo. Dopo svariate esperienze come questa, ho capito che la mia reazione non dipende dall’esercizio in sé, bensì rivela elementi personali più profondi. La crescente consapevolezza mi porta verso la comprensione – “accidenti! Mi comporto così ogni volta che devo abbandonare il mio bozzolo sicuro!”. Ma la comprensione non è sufficiente. La via è piena di situazioni in cui ritrovo le “corde alte”. Qual è la mia scelta – evitare queste situazioni il più possibile o provare ad affrontarne qualcuna e ad accettare i cambiamenti anche se non ne conosco le conseguenze? Solo a questo punto sto applicando una responsabilità riconosciuta.

Ogni fase del processo è connessa a specifiche responsabilità del trainer o del facilitatore del processo stesso. Trainer esperti direbbero: “è impossibile inquadrare tutto in procedure statiche che elenchino la sequenza delle fasi”. Alle volte, però, vedo trainer che iniziano il proprio lavoro senza tenere conto di questa argomentazione – quasi fosse una negoziazione di responsabilità. Poi si chiedono “ma cosa dovrei fare esattamente?”. A tal proposito ho riflettuto sulla mio modo di operare e ho provato a strutturare quello che faccio solitamente e quello che ho in mente o che penso sia giusto tenere in considerazione. Forse può esservi utile, o forse no. (Se non dovesse essere utile, allora provate a realizzare la vostra tabella!).

<i>Step in the process</i>	<i>Ruolo del trainer</i>
Prima dell’azione	Chiarire i ruoli di trainer e partecipanti nel processo di apprendimento
Azione	<p>Predisporre l’esperienza o dare un compito che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non abbia “un’agenda nascosta” (nessun messaggio didattico celato o nessuna specifica emozione pre pianificata) - Includa preferibilmente la possibilità di parlare dell’argomento concordato o del problema sollevato dal gruppo; ad esempio se per il gruppo il problema è quello della presa di decisioni, sarebbe ottimale avere un compito in cui sia coinvolta la presa di decisioni. Alle volte, però, l’argomento non è così chiaro e la problematica non è ancora ovvia, allora procedo con un esercizio qualsiasi e prima o poi emergeranno sia l’argomento che la problematica reale. Bisogna solo stare attenti a rilevarli quando si presentano! - Abbia un adeguato livello di sfida; come trainer si dovrebbe essere consapevoli di quale sia la sfida del

	<p>gruppo in quel particolare momento, quale siano il contenuto e il livello della sfida. Dopo essermi posto questi interrogativi ed essermi consultato con il gruppo, dovrei seguire l'intuito.</p>
Riflessione	<ul style="list-style-type: none"> - Porre la domanda migliore. Vi chiederete quale sia. Non lo so. Forse quella che porta al "qui e ora": come stai prima dell'inizio dell'esercizio? Cosa sta accadendo dentro di te durante l'esercizio? Quali sono le tue emozioni e i tuoi pensieri dopo l'esercizio? - Dire ciò che vedo (specifici comportamenti, frasi, espressioni non verbali) e chiedere cos'è, cosa significa. È utile in particolar modo per quei partecipanti che sono al limite della loro zona di comfort. Notare le loro reazioni (verbali e non) è utile per acquisire consapevolezza del momento limite e per varcarlo. Tutte le tecniche di consulenza di gruppo possono essere utili al processo: il rispecchiamento, la generalizzazione, la condivisione delle emozioni (quando si è sorpresi, confusi, ecc.) - Investigare sulla sfida scelta: quando è stato il momento in cui avete preso la decisione (quando la sfida consiste nella presa di decisioni)? Com'è stato per voi? - Osservare e lavorare sulla distorsione: notare quando c'è troppa ilarità, o troppo vociare, o si parla ad alta voce e tutto ciò che ci sembra strano. In questi casi, però, non dobbiamo darvi troppa enfasi, lasciate che le persone siano se stesse e prima o poi si accorgeranno da soli di cosa è importante e reagiranno di conseguenza. È meglio utilizzare la risorsa gruppo per lavorare sulle distorsioni. È meglio utilizzare il fenomeno conosciuto come "Il gruppo sta ridendo". Il gruppo noterà "cosa c'è di strano", riderà o ignorerà l'evento oppure farà dell'altro. Sembra una reazione strana del gruppo ad un altrettanto singolare comportamento o distorsione della persona. Ci sono varie teorie in psicologia atte a spiegare da dove tale fenomeno provenga e cosa significhi. Non è questo il contesto per illustrarle, ma suggerisco vivamente di approfondire i testi di psicologia sulle teorie della personalità, e sui comportamenti subconsci o inconsci degli esseri umani.
Fermarsi di fronte alla consapevolezza	<p>Certamente la cosa migliore è che la consapevolezza ci prenda senza lasciarci la scelta di accettare la comprensione</p>

crescente che porta alla comprensione o alla conclusione	o meno. Qui l'esperienza assume un significato così chiaro che possiamo solo ridere o (più spesso) piangere. Alle volte, però, il quadro della situazione non è del tutto chiaro e il programma è ormai terminato. Credo fermamente che in ogni caso la nostra responsabilità consista nel fornire ai partecipanti uno spazio per avere il tempo necessario a riflettere e provare a verbalizzare il significato che l'esperienza ha per loro. Il supporto emotivo e la sicurezza sono elementi importanti affinché ciò avvenga e permettono di notare sia le sfumature piacevoli che quelle meno piacevoli. In questa fase del programma, può essere molto utile elaborare degli esercizi, dei modelli diversi di auto riflessione e dei momenti con se stessi.
Assumersi la responsabilità	Nel momento in cui si attribuisce (più o meno) un significato al quadro della situazione, diviene più chiaro ciò che riguarda il sé e considerare ciò che non lo è. Viene l'ora di pianificare ciò che si vuole fare rispetto a ciò che è importante fare. Il facilitatore può fornire una ulteriore possibilità per individuare ciò che il partecipante vuole/può fare. A questo punto possono essere utilizzati strumenti quali il "punto di scelta", il PPDP (piano di sviluppo personale e professionale).
Applicazione	Auguro ai nostri partecipanti buona fortuna e di essere felici. Non c'è NIENTE altro che possiamo fare e credo sia importante essere consapevoli di lasciare che le cose vadano per il loro verso, a meno che non intendiamo vendere un servizio di coaching. Perché no?

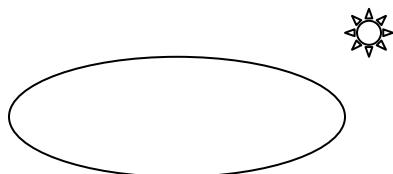
La tabella non è esaustiva ed è intesa per essere continuata da voi e da me!

* * *

Quattro modi principali per posizionarvi nel gruppo

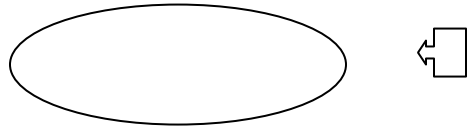
Dopo aver posto l'attenzione su alcuni elementi specifici, ritorniamo su alcuni concetti generali. Sembra che – qualsiasi cosa facciamo in qualità di trainer – ci posizioniamo in vari modi rispetto al gruppo. Di seguito, ve ne evidenzio principali quattro

Osservare



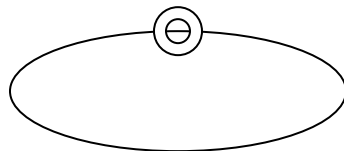
Il trainer/facilitatore è fuori dal gruppo e lo guarda dall'alto. Questo posizionamento consente di avere una panoramica, di non essere coinvolto e di percepire il quadro generale. Il "prezzo" da pagare in questo caso è la relazione emotiva con il gruppo.

Confrontarsi



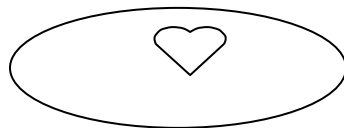
Il trainer rispecchia ciò che vede/pensa/sente del gruppo. Questo posizionamento consente di essere in disaccordo con il gruppo, di esprimere sia ai sentimenti positivi che quelli negativi. Il "prezzo" da pagare in questo caso è il rischio di essere rifiutati dal gruppo, poiché vi presentate come DIVERSI rispetto al gruppo.

Coordinare



Questo ruolo implica che il trainer sia all'interno del gruppo, ma con una funzione specifica, ovvero non quella di osservare, né quella di interagire, bensì solo quella di coordinare il processo per com'è senza intervenire troppo. È importante notare come in questo caso il trainer in un certo modo operi senza avere alcun potere, poiché impegnato a svolgere la propria funzione.

Partecipare



Questo ruolo implica che il trainer si inserisca nel gruppo allo stesso livello dei partecipanti e che partecipi in accordo ai propri sentimenti e prenda parte a tutte le attività che propone o che vengono proposte da qualcun altro. Questo posizionamento consente di avere un contatto umano emotivo diretto con tutti i membri del gruppo, ma il "prezzo" da pagare è il trainer stesso.

Alcuni "pensieri conclusivi"...

Nel leggere quanto sopra scritto, spero che sia possibile ravvisarle nel nostro operato: quando lo facciamo? Come lo facciamo? I quattro posizionamenti rispetto al gruppo ci sono consoni? In generale è importante essere in grado di assumerle tutte, poiché è fondamentale avere un quadro generale del gruppo. Dobbiamo essere in grado di metterci a confronto con il gruppo durante il compito assegnato, i quesiti, le reazioni, il supporto e la frustrazione. Alle volte occorre facilitare il processo senza fare altro, poiché è il gruppo che fa il resto. Altre volte è importante scomparire in modo da favorire contatti autentici. In pratica, però, ci rendiamo conto di essere più a nostro agio in una posizione piuttosto che in un'altra. Ad esempio potremmo riuscire bene nella posizione partecipativa, ma il metterci a confronto con il gruppo non è proprio il nostro forte. Dopo aver notato la propria propensione, credo che sia importante che i trainer decidano cosa farne. Provare a sperimentarsi e posizionarsi in modo diverso? Si dovrebbe contare sui propri colleghi, tale che loro possano ricoprire quelle meno calzanti? Ad ogni modo è importante avere consapevolezza del proprio posizionamento verso il gruppo e è probabile che possiate trovarne di nuovi rispetto ai quattro già citati, ma la cosa più importante è che ognuno trovi il proprio modo di essere.

Dr Arturas Deltuva, Maggio 2010