

IL “COACHING PER L’APPRENDIMENTO”: PER “APPRENDERE AD APPRENDERE”

Il learning coaching o **coaching per l’apprendimento** è un servizio che aiuta le persone ad espandere, potenziare e migliorare le proprie capacità di apprendimento.

Ma in cosa differisce il coaching per l’apprendimento dagli altri tipi di coaching (*personal coaching o business coaching*) ?

Il “**coaching**” (personal o business coaching) è una relazione di accompagnamento alla realizzazione di determinati obiettivi (personali o professionali). Il *focus* ed il “commitment” sono su un obiettivo, ed il coachee, con l’aiuto del coach, attiva quelle risorse ed individua quelle strategie o azioni che gli permettono di realizzarlo. Durante la relazione il coachee realizza certamente degli apprendimenti emotivi: quei “cambiamenti di paradigmi interiori” che fanno scorgere al coachee nuove possibilità, o gli fanno “ridisegnare” i contorni di un problema, per individuare possibili soluzioni. Quindi si può dire che *ogni* relazione di coaching normalmente permette all’individuo di realizzare nuovi apprendimenti.

Nel **coaching per l’apprendimento**, però, il *focus* e il *commitment* sono normalmente sul processo di apprendimento stesso: una persona vuole impegnarsi a migliorare le sue capacità di apprendimento.

Anche se vi sono modelli di apprendimento, come quello di Kolb, che mettono in evidenza il fatto di come l’apprendimento sia un fatto continuo nella nostra vita, e’ normale associare il coaching dell’apprendimento a persone che siano impegnate in *compiti* di apprendimento (come studenti, neoassunti, apprendisti, sportivi, ecc...).

Oggi viene utilizzato dalle scienze sociali il concetto di **Potenziale di apprendimento**: questo e’ l’insieme di possibilità di apprendimento che sono realizzabili da una persona, che possono essere state non ancora interamente attuate, ma che possono esserlo se la persona riceve degli stimoli appropriati dall’ambiente (come nel caso di una interazione sociale ottimale di istruzione).

E di stimoli oggi se ne ricevono pochi, dal momento che la scuola sembra, suo malgrado, favorire un metodo di studio nozionistico e superficiale, e la didattica che propone è in gran parte “sganciata” dagli interessi e dalle esperienze concrete degli alunni.

Le capacità di apprendimento possono, quindi, discostarsi dal proprio potenziale di apprendimento, quando la persona non riceve dall’ambiente degli stimoli appropriati.

Quindi il coaching dell’apprendimento si propone di fornire alla persona quegli stimoli che la aiutino ad esprimere, sviluppare e a *riappropriarsi* a pieno del proprio potenziale di apprendimento; si tratta, in pratica, di aiutarla ad “apprendere ad apprendere”.

Tra **capacità e potenziale** di apprendimento il **gap** può essere più o meno grande, e ciò può dipendere da alcuni fattori critici:

- Conoscenza che abbiamo di noi stessi;
- Attitudini metacognitive (la metacognizione è la conoscenza e consapevolezza che una persona ha del proprio modo di apprendere e dei propri processi cognitivi interni: questa conoscenza è fondamentale per poter apprendere in modo efficace);
- Approccio strategico verso l’apprendimento, conoscenza di strategie;
- Convinzioni e credenze su noi stessi (frutto anche di esperienze passate);
- Credenze o teorie implicite (cosa pensiamo sia l’apprendimento, come consideriamo siano le capacità – fisse o incrementabili-, ecc...);
- Senso di autoefficacia personale.

Per comprendere meglio come può operare un *training* diretto ad aiutare gli individui a sviluppare il proprio potenziale di apprendimento (per aiutarle ad apprendere ad apprendere), possiamo distinguere apprendimenti *di diverso ordine*. Bateson ne individua 5 (da 0 a 4), ognuno dei quali corrisponde a un diverso *livello neurologico* di Dilts (vedi piramide sotto).

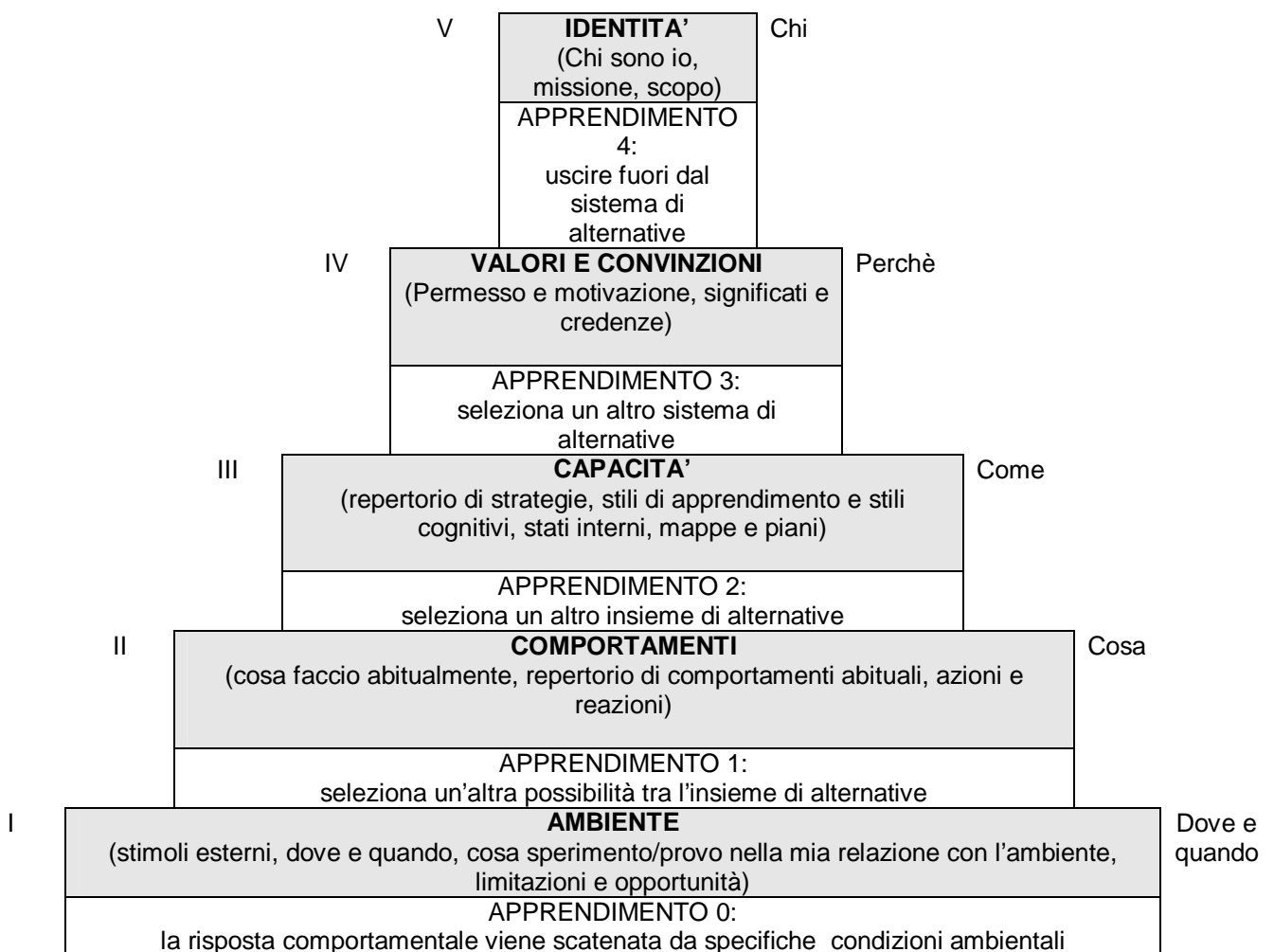
L’*apprendimento 0* identifica una assenza di apprendimento: questo avviene quando le nostre risposte comportamentali sono “scatenate” da una determinata condizione ambientale, o sono frutto della abitudine. A questo livello noi siamo focalizzati sull’ambiente (I livello) e non su di noi.

L’*apprendimento 1* si ha quando una persona reagisce ad uno stimolo ambientale “scegliendo” un nuovo comportamento. Si tratta di un comportamento che appartiene già al suo repertorio di comportamenti, ma che viene messo in atto come adattamento o risposta ad una condizione ambientale (ad es. la strada dall’ufficio a casa è intasata ed io scelgo di cambiare strada). Si tratta di un apprendimento che riguarda il livello del comportamento (II livello).

L'*apprendimento 2* si ha quando una persona agisce su un proprio stato interno, oppure individua una nuova strategia o un nuovo piano, che le fa individuare un altro insieme di alternative che prima non considerava (ad.es. Se imparo una nuova strategia di apprendimento mi si apre un nuovo insieme di alternative che prima non consideravo). Si tratta di un apprendimento che avviene al livello delle capacità (livello III), e che influenza anche i livelli sottostanti: quelli del comportamento e dell'ambiente.

L'*apprendimento 3* si ha quando agendo su una propria credenza o valore, cambia l'intero "sistema" di alternative che vengono considerate. Se una persona, ad esempio, è convinta di non essere capace o di non essere in grado di fare qualcosa, l'intero sistema di alternative che considererà risentirà di questa sua convinzione. Se le esperienze lo indurranno a cambiare questa sua convinzione, alla persona si aprirà un mondo di possibilità che prima neanche intravedeva. Lo stesso accade quando una persona modifica un proprio valore (un valore è ciò a cui attribuiamo importanza nella vita, e che contribuisce a darle significato). Un apprendimento che avviene al livello delle convinzioni e dei valori influenza tutti i livelli sottostanti (vedi figura).

Un *apprendimento 4*, infine, implica un *uscire fuori dal sistema* nel più ampio sistema dei sistemi: è ciò che accade a chi fa delle esperienze spirituali che aprono nuova consapevolezza, per cui cambiano la percezione della propria identità e del proprio scopo nella vita (la propria "missione").



Durante il coaching dell'apprendimento la persona realizza apprendimenti dei primi tre *ordini*.

Il coaching dell'apprendimento prevede, infatti, le **seguenti "fasi"**:

- *commitment*: definizione degli obiettivi e degli aspetti su cui lavorare, definizione dei ruoli; in questa fase si può somministrare un test per vedere "a che punto sono" (rifacendolo alla fine del percorso di coaching si possono mettere in evidenza i miglioramenti attuati; io personalmente utilizzo il "questionario sui processi di apprendimento" di Polacek);
- *fare da "specchio"*: far prendere coscienza al coachee, attraverso domande, riformulazioni o form, del suo modo di apprendere abituale (in parte automatico e non consapevole), e farlo riflettere criticamente su di esso (Apprendimento I);

- *fase esplorativa*: esplorare insieme al coachee nuove possibilità, aiutarlo ad arricchire il ventaglio di comportamenti possibili, e a individuare nuove strategie di apprendimento; incentivare una pianificazione dello studio (Apprendimento II);
- *autoconoscenza*: aiutare la persona, attraverso l'utilizzo di test, questionari o esercizi, a prendere coscienza dei propri stili preferenziali di apprendimento, dei propri stili di pensiero, aiutandolo a mettere a fuoco i propri punti di forza (ancora Apprendimento II);
- *convinzioni*: aiutare la persona (con un approccio di *personal coaching*), a mettere a fuoco eventuali convinzioni limitanti o a prendere coscienza degli autosabotaggi interiori che hanno un effetto frenante sul suo apprendimento; aiutarlo ad individuare nuovi significati o valori nell'apprendimento (Apprendimento III).

Queste sono le fasi che accompagnano, in modo solo tendenzialmente cronologico, una persona nell'arco di un intero percorso di coaching dell'apprendimento. Man mano che una persona "sale" nella piramide realizzando apprendimenti di ordine superiore, la qualità e l'efficacia del suo apprendimento migliorano (il suo apprendimento acquista in "profondità"), ed aumenta anche la capacità di *autoregolazione* del proprio apprendimento.

Il miglioramento della qualità del proprio apprendimento si evidenzia nella capacità di mettere in atto processi cognitivi di grado più elevato. I **processi cognitivi** che si mettono in atto quando si apprende (ordinati dal più semplice al più complesso) sono i seguenti:

ricordare-comprendere-applicare-analizzare-valutare-creare

Le persone che apprendono in modo superficiale in genere si fermano ai primi due processi (ricordare e comprendere).

L'impostazione di una singola sessione di coaching dell'apprendimento non si discosta molto da quella di una normale sessione di personal coaching, a parte la durata, che in genere, per mia esperienza, non è mai inferiore ad un'ora e mezza. Molto in sintesi: si inizia da una fase di definizione del "focus", ovvero la tematica su cui il coachee vorrebbe lavorare all'interno della sessione; segue una fase di analisi della realtà e di "specchio": "cosa faccio attualmente?" Alla quale segue una fase esplorativa: "cosa potrei fare di diverso?" Ed infine segue una piano d'azione: "cosa mi impegno a fare nella prossima settimana".

BIBLIOGRAFIA:

- Dilts R. e Epstein T. "Apprendimento dinamico", Astrolabio
Doudin P-A e Martin D., "Metacognizione ed educazione", Franco Angeli
Mattoni D. "Gli 8 passi per apprendere ad apprendere – Coaching per l'apprendimento", FrancoAngeli
Polacek K. "Questionario sui Processi di Apprendimento", Organizzazione Speciali