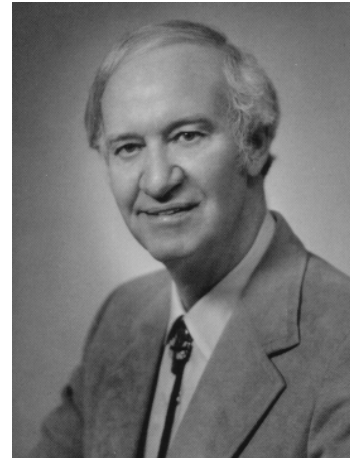


Knowles e l'andragogia

redazione di formazione-esperienziale.it



Un po' di storia

L'educazione degli adulti è stata probabilmente la primissima forma di educazione sistematica. Tutti i grandi maestri dei **tempi antichi**, come Confucio, Lao Tzu, Aristotele, Socrate, Cicerone insegnavano ad adulti e non ai bambini. Grazie alle loro esperienze con gli adulti questi maestri consideravano l'apprendimento come un processo di ricerca attiva, non come una ricezione passiva di contenuti, ed inventarono di conseguenza tecniche per coinvolgere attivamente i discenti.

Al contrario le prime scuole apparse in Europa nel **VII secolo** avevano come scopo principale l'indottrinamento ai dogmi della fede di monaci e sacerdoti, per cui elaborarono metodologie diverse. La pedagogia che ne è derivata attribuisce all'insegnante la piena responsabilità delle decisioni riguardo ai contenuti, le modalità e la valutazione di tutto quello che verrà appreso. Si tratta di un'istruzione guidata dal docente, che lascia al discente il solo ruolo subordinato di seguire le istruzioni dell'insegnante.

E' con la società industriale, nel **XIX secolo**, che nasce la figura dell'adulto come persona da educare. In quel contesto diveniva importante per la borghesia, disporre di forza lavoro capace di un'attività produttiva in costante evoluzione, per la classe operaia invece sfruttare le nuove possibilità formative per emanciparsi.

Per primo fu poi il maestro di grammatica tedesco **Alexander Knapp** che coniò il termine andragogik, mantenendo dal termine pedagogia il verbo agein (condurre) e sostituendo a paidos (fanciullo) il termine andros (uomo adulto).

Fu però il filosofo e pedagogista **Johann Friedrich Herbart**, però che mise in discussione il concetto di andragogia elaborato da Knapp. Herbart sottolineò l'importanza di un'istruzione che durasse per tutto l'arco della vita non ritenendo però necessaria la distinzione tra metodologie di insegnamento rivolte ai bambini piuttosto che agli adulti.

Solo negli anni '20 venne ripreso il concetto di andragogia per merito di **Eugen Rosenstock**, un sociologo tedesco che sosteneva, a differenza di Herbart, l'importanza di individuare metodologie didattiche specifiche per l'insegnamento agli adulti. In seguito alle sue osservazioni venne fondata nel 1926 l'American Association for Adult Education e quest'ultima diffuse il Journal of Adult Education, giornale che divenne il principale veicolo delle tesi andragogiche fino alla seconda guerra mondiale. Negli anni '50 cominciarono a diffondersi in tutta Europa e in America i principi dell'andragogia e già negli anni '60 si presentarono in alcune città europee i primi corsi di laurea e dottorati in andragogia.

Furono gli anni '70 che videro la nascita dell'espressione "educazione degli adulti" a scapito del termine andragogia e l'affermarsi di uno dei personaggi più conosciuti nel campo della formazione degli adulti: Malcom Knowles.

Malcom Knowles

Malcom Knowles può essere collocato tra i più noti studiosi dell'apprendimento adulto. Punto iniziale 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*).

Affinché si possa sviluppare apprendimento in età adulta è necessaria una duplice conoscenza: quella delle caratteristiche degli adulti come soggetti, tentando di individuare come l'adulto impara e quella dei comportamenti che devono o possono essere attivati per promuovere e conseguire il risultato dell'apprendimento. Knowles cerca di formulare una teoria dell'apprendimento degli adulti tenendo conto degli esperimenti e delle ricerche sulle caratteristiche specifiche che presentano i soggetti adulti.

I sei presupposti

Knowles identifica le differenziazioni del modello andragogico rispetto a quello pedagogico sulle base di sei presupposti (core principles):

- **Il bisogno di conoscere:** gli adulti sentono l'esigenza di sapere perché occorra apprendere qualcosa e a cosa possa servire. Di conseguenza uno dei nuovi cardini della formazione degli adulti è che il compito del facilitatore di apprendimento è di aiutare i discenti a prendere coscienza del "bisogno di conoscere". Inoltre tale consapevolezza può essere accresciuta dalle esperienze reali o simulate in cui i discenti scoprono da soli il divario tra il punto in cui sono attualmente e quello dove vogliono arrivare.
- **Il concetto di sé:** il concetto di sé, nel bambino, è basato sulla dipendenza da altri. Il concetto di sé nell'adulto è vissuto come dimensione essenzialmente autonoma. 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, sia come attività di apprendimento sia come pregresso talvolta negativo che costituisce una barriera di pregiudizi e abiti mentali che fa resistenza all'apprendimento stesso. L'esperienza precedente dell'adulto costituisce allo stesso tempo una base sempre più ampia rispetto alla quale raffrontare i nuovi apprendimenti. Il nuovo apprendimento deve integrarsi in qualche modo con l'esperienza precedente. Ciò significa che in molti casi le risorse di apprendimento più ricche risiedono nei discenti stessi. Di qui la maggiore enfasi posta nella formazione degli adulti sulle tecniche esperienziali - tecniche che si rivolgono all'esperienza dei discenti, come discussioni di gruppo, esercizi di simulazione,

attività di problem solving, metodo dei casi e metodi di laboratorio - rispetto alle tecniche trasmissive. Di qui, anche la maggiore enfasi sulle attività di aiuto tra pari".

- **La disponibilità ad apprendere:** l'adulto ha una disponibilità ad imparare mirata e quindi in un certo senso più limitata: la sua disponibilità e cioè rivolta solo a ciò di cui sente il bisogno per i crescenti compiti che deve svolgere per realizzare il proprio ruolo sociale come ad esempio il ruolo professionale lavorativo. 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. Gli adulti sono motivati ad investire energia in misura in cui ritengono che questo potrà aiutarli ad assolvere dei compiti o ad affrontare i problemi che incontrano nelle situazioni della loro 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 una immediata applicazione di quanto appreso.
- **Motivazione:** relativamente agli adulti le motivazioni più potenti sono le pressioni interne: il desiderio di una maggiore soddisfazione nel lavoro, l'auto-stima, la qualità della vita. 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 formatore.

Il modello andragogico

Sulla base delle caratteristiche specifiche che presentano i soggetti adulti, Knowles cerca di formulare un modello unificato che a suo avviso può incorporare principi e metodologie provenienti da varie teorie mantenendo comunque la sua integrità.

Il modello andragogico è per Knowles un modello di processo, a differenza dei modelli di tipo contenutistico impiegati dalle maggior parte dei formatori tradizionali. Ciò favorisce la capacità di apprendimento autodiretto e di acquisizione di competenze. Nel modello andragogico è centrale il richiamo alla responsabilità del discente e alla condivisione del progetto (contratto di apprendimento).

Gli elementi fondamentali del modello andragogico vengono qui di seguito riportati:

- **Assicurare un clima favorevole all'apprendimento:** relativamente all'ambiente fisico, all'accessibilità delle risorse materiali e umane e al clima umano e interpersonale.
- **Creare un meccanismo per la progettazione comune:** un aspetto della prassi formativa che differenzia più nettamente la scuola pedagogica ("insegnare") da quella andragogica ("facilitare l'apprendimento") è il ruolo del discente nella pianificazione. Nel primo caso la responsabilità della programmazione è attribuita quasi esclusivamente a una figura di autorità (insegnante, esperto di programmazione, istruttore). Una delle scoperte fondamentali della ricerca applicata sul comportamento degli adulti è che le persone tendono a sentirsi impegnate in una decisione o in una attività in diretta proporzione alla loro partecipazione o influenza sulla sua progettazione e sul processo decisionale che la riguarda.

- **Diagnosticare i bisogni di apprendimento:** elaborando un modello del comportamento, della performance o delle competenze desiderate. Da qui 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-diagnosticati.
- **Progettare un modello di esperienze di apprendimento:** in cui gli individui potrebbero usare l'intera gamma di risorse umane (esperti, docenti, colleghi) e materiali (pubblicazioni, dispositivi e software per l'istruzione programmata, e mezzi audiovisivi) in maniera autonoma. Ciò presuppone che un alto grado di responsabilità per l'apprendimento sia assunto dal discente.
- **Mettere in atto il programma** (gestire le attività di apprendimento). Il fattore cruciale per il funzionamento del programma è la qualità dei docenti: il formatore non è colui che impartisce delle conoscenze ma è il "facilitatore del processo di apprendimento". Egli diviene un organizzatore di risorse al servizio del discente.
- **Valutare il programma:** inteso come la re-diagnosi di apprendimento da parte dei soggetti in formazione che riesaminano modelli di competenze desiderati per rivalutare le discrepanze tra il modello e i loro nuovi livelli di competenze.

Quanto detto finora ci permette di affermare che 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 e 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 e ancora largamente diffusa, in una direzione che i più avanzati educatori stanno già dichiarando (in molti) e sperimentando (in pochi): quella di 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.

Rivisitazione del modello andragogico

Knowles stesso in seguito rivisitò la propria posizione giungendo alle seguenti riflessioni:

Riguardo al bisogno di sapere: gli adulti possono non esserne consapevoli. "Uno dei nuovi aforismi dell'educazione degli adulti è che il primo compito del facilitatore di apprendimento è aiutare i discenti a diventare consapevoli del loro bisogno di sapere"

Riguardo al concetto di sé del discente: nonostante gli adulti abbiano un concetto di sé come persone responsabili delle proprie vite, ci sono delle situazioni di vita, di lavoro, di studio in cui essi manifestano dipendenza. L'educatore degli adulti ha il compito di favorire la transizione dalla dipendenza alla capacità di autonomia nell'apprendimento e nella vita.

Riguardo al ruolo dell'esperienza: l'esperienza degli adulti che entrano in apprendimento è maggiore in volume e qualitativamente diversa rispetto a quella dei giovani. Questa ricchezza comporta la rigidità di abitudini mentali, pregiudizi e presupposti che oppongono resistenze all'apprendimento e alla possibilità di pensare in maniera alternativa. Di conseguenza gli educatori cercano di sviluppare modi per aiutare gli adulti a riesaminare abitudini e pregiudizi per aprire le menti a nuovi approcci.

Riguardo alla disponibilità ad apprendere: l'adulto dimostra una disponibilità ad apprendere ciò che si deve sapere o saper fare rispetto alle esigenze della vita ed in particolare ai compiti evolutivi. Si può però individuare una sfasatura tra le esperienze di apprendimento, i compiti evolutivi e le situazioni di vita.

Riguardo all'orientamento nei confronti dell'apprendimento: l'orientamento all'apprendimento sembra più orientato sui compiti, sui problemi e sulla vita. Questo carattere dell'apprendimento degli adulti è divenuto oggi sempre più terreno di intervento educativo anche nei confronti dei giovani attraverso le ricerche sull'apprendimento nel contesto pratico, oppure nelle esperienze della vita quotidiana. La distinzione non sta più nelle diverse età ma nelle diverse strategie del pensiero, possibili nelle diverse età.

Riguardo alla motivazione ad apprendere: le motivazioni più forti sono quelle connesse alla propria realizzazione, alla crescita della propria autostima, al desiderio di migliorare la qualità della vita, il lavoro, ecc. Queste motivazioni però possono essere ostacolate o bloccate da scarsa fiducia nelle proprie capacità di apprendimento, mancanza di offerte formative. Ciò significa che gli adulti devono essere messi nelle condizioni anche pratiche poiché le motivazioni possano agire, poiché spesso la stessa motivazione esplicita è risultato di apprendimento.