1. **Quaglino, Fare formazione**

Gian Piero Quaglino è ordinario di Psicologia della formazione e presidente della facoltà di Psicologia all’Università di Torino. E’ autore di molteplici libri, tra cui “Fare formazione. I fondamenti della formazione e i nuovi traguardi”[[1]](#footnote-1), testo che ha accompagnato molti studiosi e professionisti nel campo delle attività formative.

Nell’ultima edizione di questa pubblicazione, Quaglino ha aggiunto anche una post-fazione in forma di “manifesto per una nuova formazione”.

1. **Alcuni autori, Burgoyne, Stuart, Knowles, Revans, ASTD, CorpU**

**Burgoyne e Stuart**

Il modello di Burgoyne e Stuart, citato anche dal Quaglino, è considerato interessante in quanto identifica otto diversi modelli di apprendimento dell’adulto. Essi sono:

1. **Apprendimento per condizionamento**, secondo lo schema classico dello stimolo-risposta (Pavlov);
2. **Apprendimento per aggiustamento**, ossia finalizzato a portare cambiamenti, ad “aggiustare” singole parti;
3. **Apprendimento per passaggio di informazioni**, acquisizione e salvataggio delle informazioni;
4. **Apprendimento cibernetico**, l’adulto diventa soggetto attivo della fase di apprendimento;
5. **Apprendimento cognitivo**, il soggetto acquisisce informazioni e le elabora secondo un processo guidato dalle proprie mappe individuali;
6. **Apprendimento esperienziale**, ossia il soggetto impara sviluppando autonomia;
7. **Apprendimento per influenzamento**, il soggetto migliora perché influenzato dall’ambiente in cui vive;
8. **Apprendimento pragmatico**, il soggetto impara facendo.

Questa modello teorico è ancora ampiamente diffuso ed utilizzato tra gli esperti e professionisti di formazione.

**Knowles**

L’americano Malcolm Knowles, studioso di Andragogia, divenne famoso per la sua teoria dell’apprendimento degli adulti, che pubblicò nel libro “The Adult Learner”.

Knowles individua sei presupposti nell’apprendimento degli adulti:

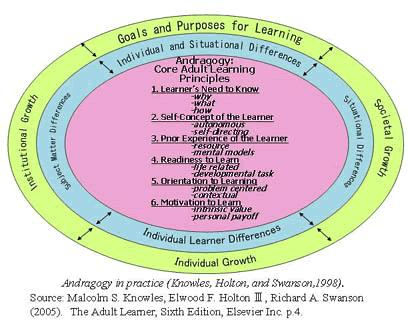
1. Il bisogno di conoscere;
2. Il concetto di sé;
3. Il ruolo dell’esperienza;
4. La disponibilità ad apprendere;
5. L’orientamento verso l’apprendimento;
6. La motivazione.

Gli elementi fondamentali del modello sono:

1. Gli obiettivi;
2. Le differenze individuali;
3. Ambiente sociale,
4. Le differenze situazionali;
5. Modelli di apprendimento diversi;
6. I bisogni individuali;
7. Ambiente istituzionale;
8. Le differenze soggettive.

Di seguito trovate uno schema che illustra il modello di Andragogia sviluppato da Knowles.

**Fig. n. 16 - Il modello di Andragogia in pratica**



**Revans**

Reginald Revans fu un ex atleta olimpico che lavorò ai Cavendish Laboratories e presso il National Coal Board.

Studioso inglese di Management, sviluppò l'idea dell**’Action Learning** negli anni Quaranta, ma fu solo con il suo "Developing Effective managers", del 1971, che questo modello divenne conosciuto ed utilizzato a livello internazionale.

L’*Action Learning* è un modello di apprendimento basato sull’azione e sull’esperienza. Questo metodo prevede di far lavorare i *manager* in gruppi di lavoro su problemi concreti.

Revans spiegò *l’Action Learning* con questa semplice equazione:

L=P+Q

Ossia l’apprendimento (*Learning*) è una combinazione di conoscenza programmata (*Programmed knowledge*) e della capacità di porre domande significative (*Insightful Question*).

L’*Action Learning* rappresenta una rivoluzione nel campo dei modelli di apprendimento, in quanto stravolge la modalità tradizionale dell’aula e del rapporto tra docente e discente. Questo modello è molto utilizzato attualmente, soprattutto nelle *business school*, nelle *Corporate University* e *Academy* perché dà la possibilità di verificare il corretto apprendimento delle teorie attraverso un apprendimento concreto.

**ASTD**

L’*American Society for Training Development* è la più grande associazione mondiale dedicata ai professionisti che si occupano di apprendimento e sviluppo delle persone. Conta membri da più di 100 paesi ed è localmente connessa in più di 120 circoli americano ed ha più di 20 partner internazionali. I membri lavorando in migliaia di organizzazioni di tutte le dimensioni, nei dipartimenti governativi, come consulenti *free-lance* e fornitori.

Fu fondata nel 1943, negli ultimi anni ASTD si è focalizzata nello studio di modelli di misurazione delle *performance*, e dell’impatto dell’apprendimento nel raggiungimento degli obiettivi di *business* delle organizzazioni ed è un *partner* richiesto nelle discussioni politiche pubbliche su questi temi.

ASTD:

* Fornisce informazioni ai professionisti che si occupano di apprendimento e sviluppo;
* Organizza conferenze, workshop e momenti di confronto anche *online*;
* Fornisce una certificazione in Apprendimento e Performance (*Certified Professional in Learning and Performance* – CPLP);
* Sostiene la discussione a livello di *policy makers*;
* Riconosce l’eccellenza e stabilisce criteri di standard per le migliori pratiche in apprendimento e performance.

La *mission* di ASTD è quella di sostenere i professionisti a sviluppare conoscenza e capacità in modo vincente.[[2]](#footnote-2)

**CorpU**

Corporate Univeristy Xchange (CorpU), è il più importante network mondiale che riunisce i responsabili delle Corporate University.

Dal 1997, CorpU ha aiutato a disegnare e ad implementare centinaia di *Learning organisation* in tutto il mondo, tra cui Caterpillar, M&M, Mars, Exxon e molte altre.

Oltre ad avere un’importante libreria ed un servizio di ricerca innovativo su questi temi (a cui i membri di CorpU possono accedere), CorpU ha un servizio di consulenza per le *Corporate Learning Organisation*, che include:

* Il disegno di *Corporate University;*
* Lo sviluppo di strategie di apprendimento per le aziende;
* Il disegno di infrastrutture tecnologiche anche per la valutazione e la selezione;
* Il benchmark e le migliori pratiche;
* La strategia di *Training Assessment*.

Inoltre il dipartimento di ricerca di CorpU, sopra citato, fornisce informazioni sul mercato di riferimento, sui modelli di valutazione, elabora ricerche di mercato per le aziende che forniscono consulenza in questo campo, per aumentarne la competitività e crescere nel mercato di riferimento.[[3]](#footnote-3)

1. Edito da Raffello Cortina Editore. [↑](#footnote-ref-1)
2. Fonte: [www.astd.org](http://www.astd.org) [↑](#footnote-ref-2)
3. Fonte: [www.corpu.com](http://www.corpu.com) [↑](#footnote-ref-3)