



Apprendimento Basato sulle Competenze nella Supervisione e nel Tirocinio

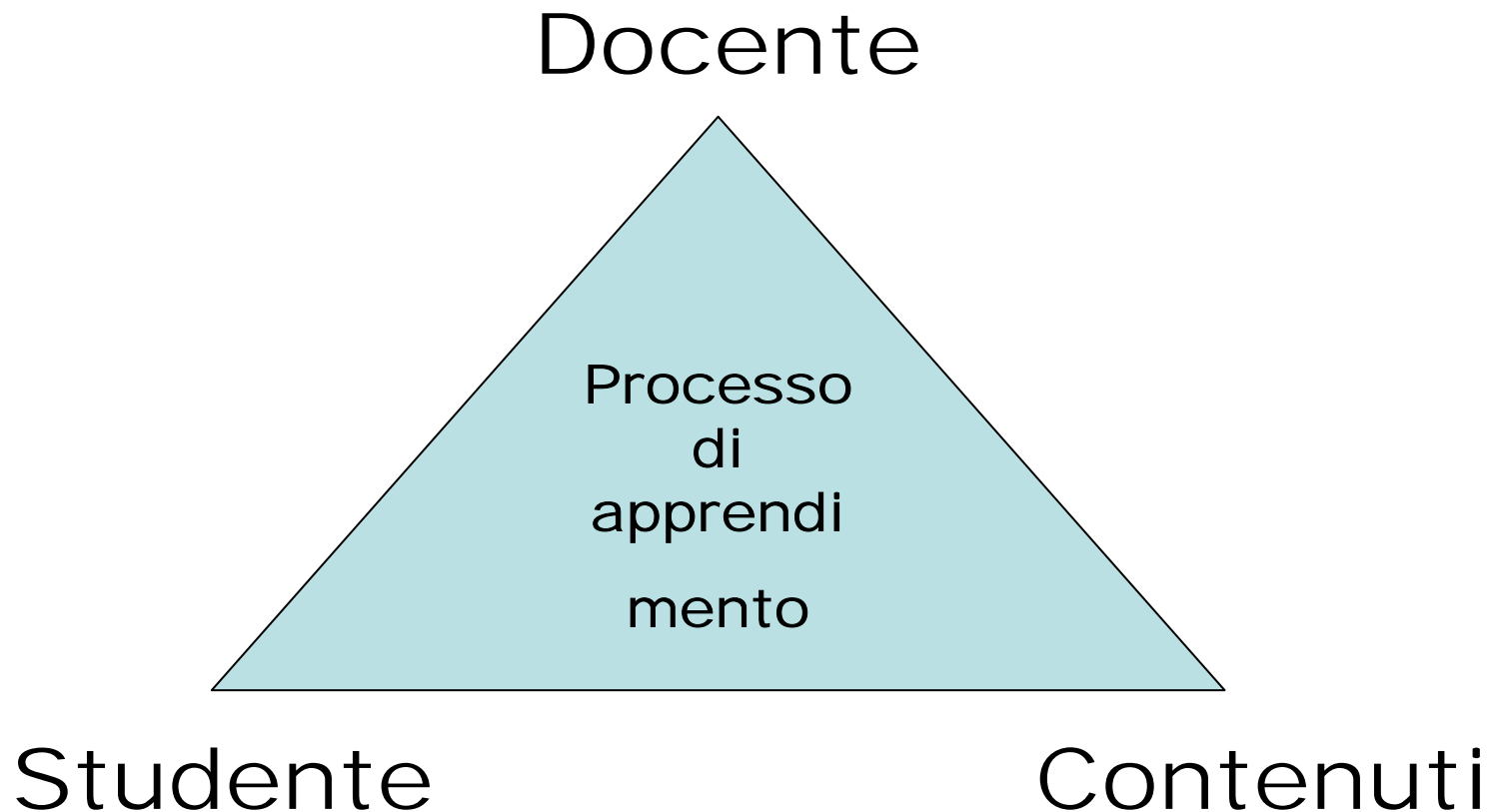
Jan Agten

Apprendimento Basato sulle Competenze nella Supervisione e nel Tirocinio

1. Cambiamenti nel concetto di apprendimento e nel contesto
 - ✓ Cambiamento del concetto di apprendimento
 - ✓ Modularizzazione
2. Competenze
3. Metodologie di Supervisione
 - ✓ Kolb
 - ✓ "Challenging questions" (domande stimolo) per la supervisione

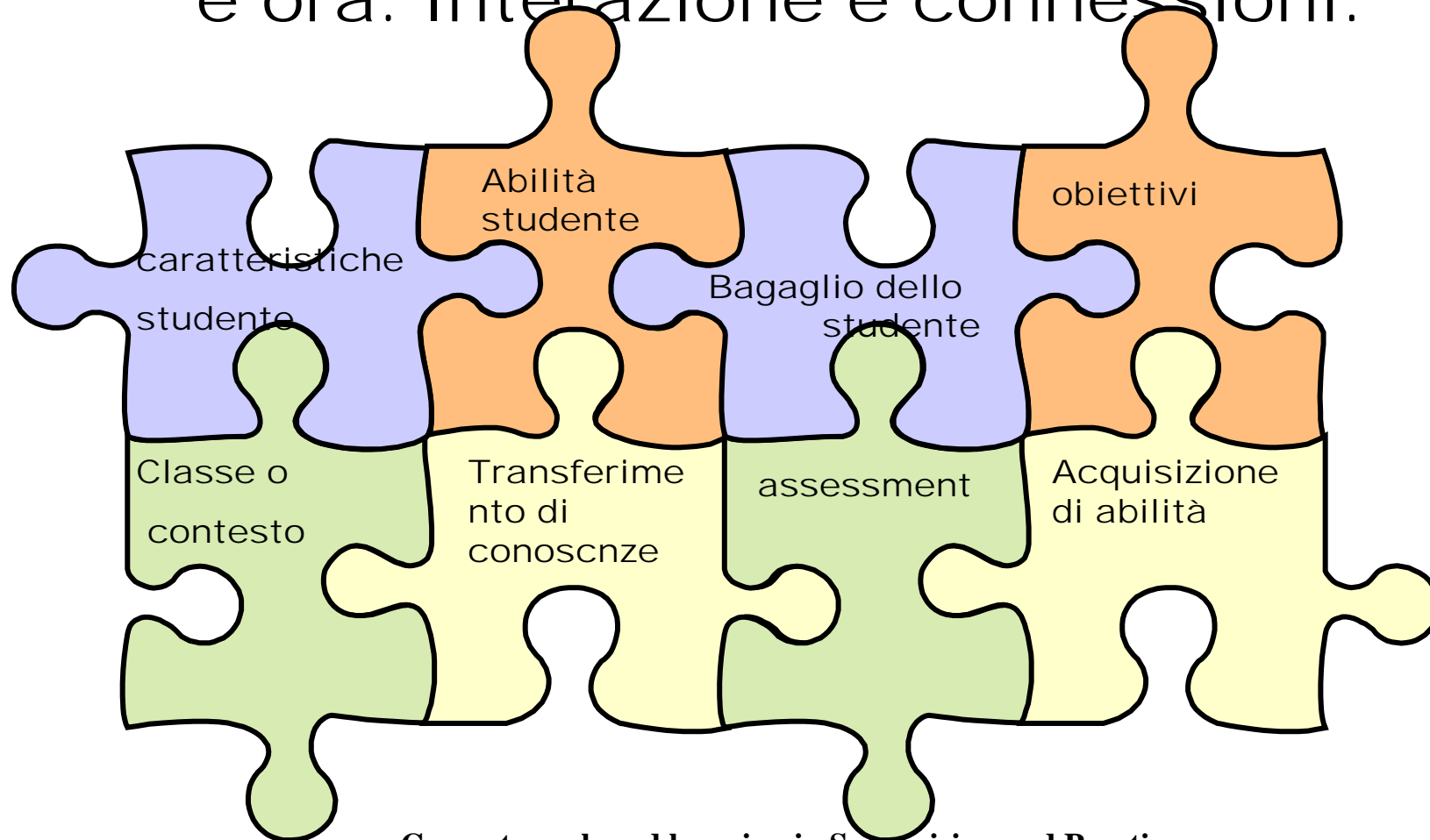
Cambiamento nel concetto di apprendimento(1)

Triangolo Didattico: una storia antica?



Cambiamento nel concetto di apprendimento(2)

Processo di apprendimento: allora e ora. Interazione e connessioni:



Apprendimento Basato sulle Competenze nella Supervisione e nel Tirocinio

1. Cambiamenti nel concetto di apprendimento e nel contesto
 - ✓ Cambiamento del concetto di apprendimento
 - ✓ Modularizzazione
 - ✓ Competenze
2. Metodologie di Supervisione
 - ✓ Kolb
 - ✓ "Challenging questions" (domande stimolo) per la supervisione

Cambiamento nel concetto di apprendimento(3)

Aggiornamento del triangolo

Facilitatore-coach



Processo
di
apprendi
mento

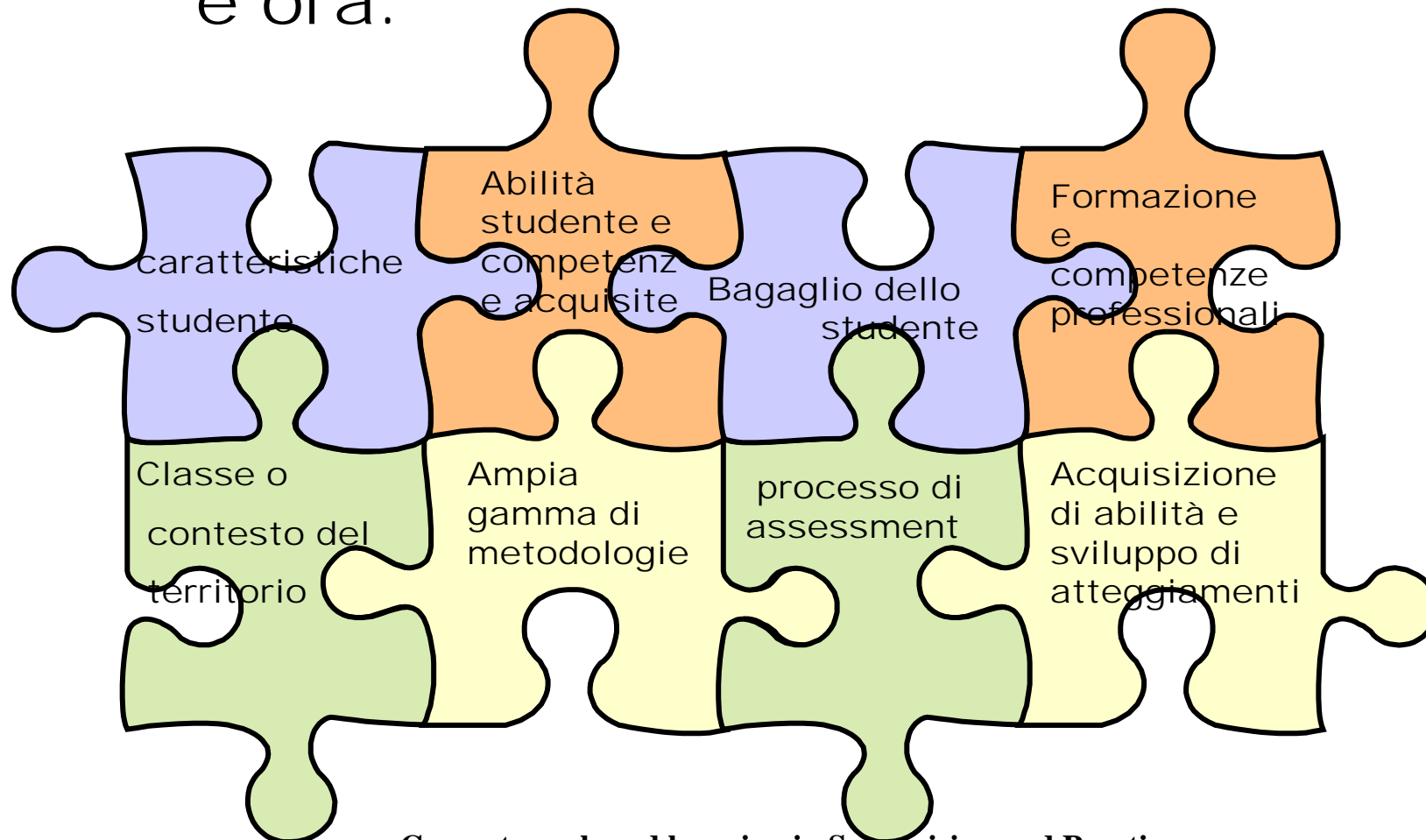
Discente

Competenze

Competence based learning in Supervision and Practice
training 29/09/07 Venezia

Cambiamento nel concetto di apprendimento(4)

Processo di apprendimento: allora e ora.



Cambiamento nel concetto di apprendimento e nei contesti

Modularizzazione

1. Integrazione di discipline diverse
2. Costruito sulle competenze
3. Basato sugli Outcome
4. Assessment sostituisce gli esami
5. Lo Studente dimostra/prova le competenze

Apprendimento Basato sulle Competenze nella Supervisione e nel Tirocinio

1. Cambiamenti nel concetto di apprendimento e nel contesto
 - ✓ Cambiamento del concetto di apprendimento
 - ✓ Modularizzazione
 - ✓ Competenze
2. Metodologie di Supervisione
 - ✓ Kolb
 - ✓ "Challenging questions" (domande stimolo) per la supervisione

Competenze (1)

La parola “competenza”

1. Essere competente = essere capace di ...
2. Abilità professionale
3. “Una persona competente ha abbastanza abilità e conoscenze per fare qualcosa ad un alto livello o ad uno standard soddisfacente” Longman

Language activator

Competenze (2)

“Essere una persona competente” significa essere in grado di selezionare in uno specifico contesto, da una serie di azioni possibili quella più idonea per raggiungere un certo obiettivo”

Competenze(3)

Elementi caratterizzanti/1

1. 'Gestalt' - 'Integrazione di discipline'
2. Conoscenza e insight, abilità e atteggiamenti 'strettamente correlati', talvolta chiaramente definiti e distinti, altre volte impliciti e necessari per realizzare le competenze
3. Principio della Gestalt: l'insieme è maggiore della somma delle parti
4. Sapere - saper fare - saper essere

Competenze(4)

Elementi caratterizzanti/2

2. Elemento di 'performance', spendibilità, possibilità di utilizzo nel senso più ampio del termine (consapevole, ben-considerato, ben-basato, controllato – in contrasto con la nozione di 'comportamento')

Competenze(5)

Elementi caratterizzanti/3

3. Sempre formulati in riferimento a situazioni professionali "rilevanti" e "critiche"

Competenze(6)

Una definizione possibile?

La competenza è un insieme di conoscenze, consapevolezza, abilità e atteggiamenti che un professionista mette in campo quando affronta, in maniera intelligentemente critica, situazioni professionali

Competenze (7)

Un Esempio: "L'assistente sociale deve relazionarsi in maniera autentica alle persone e ai gruppi quando esercita le sue funzioni."

1. Integrazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti
2. Concetto chiave nella prospettiva di lifelong learning (apprendimento per tutta la vita)
3. Una nuova prospettiva per la professionalizzazione
4. Una sfida per discussioni sull'etica

Competenze (8)

1. Rischi: riduzione delle competenze a abilità (possibile se)
 - ✓ Non si tiene in sufficiente considerazione l'atteggiamento e/o la motivazione (es. dando significato, sviluppando intenzionalità, agendo spontaneamente)
 - ✓ Si orientano le conoscenze solo alla dimensione conoscitiva e non alla interiorizzazione

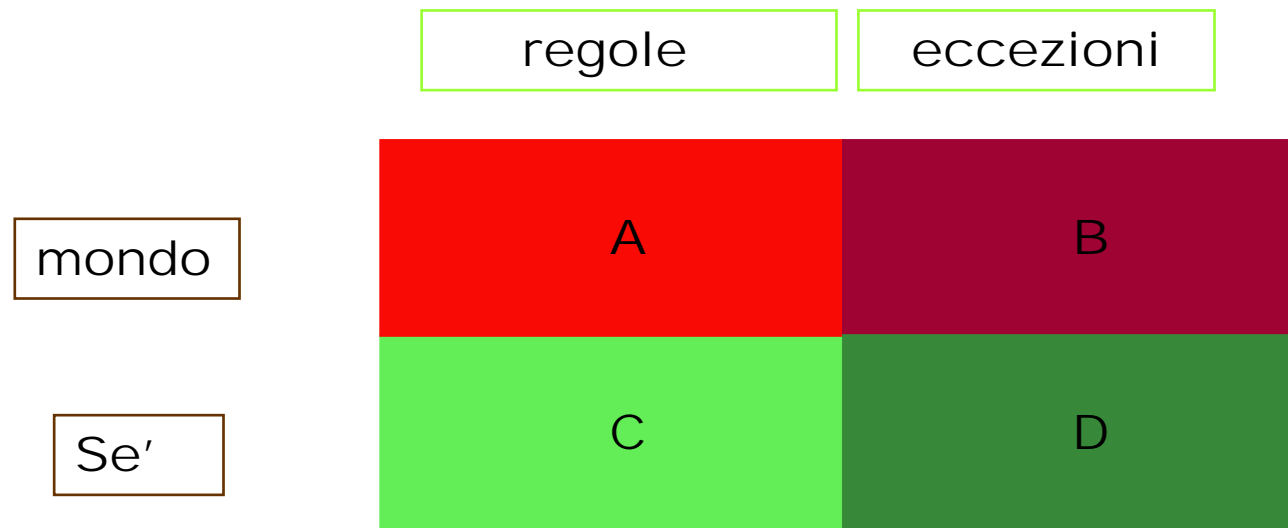
Apprendimento Basato sulle Competenze nella Supervisione e nel Tirocinio

1. Cambiamenti nel concetto di apprendimento e nel contesto
 - ✓ Cambiamento del concetto di apprendimento
 - ✓ Modularizzazione
2. Competenze
3. Metodologie di Supervisione
 - ✓ Kolb
 - ✓ "Challenging questions" (domande stimolo) per la supervisione

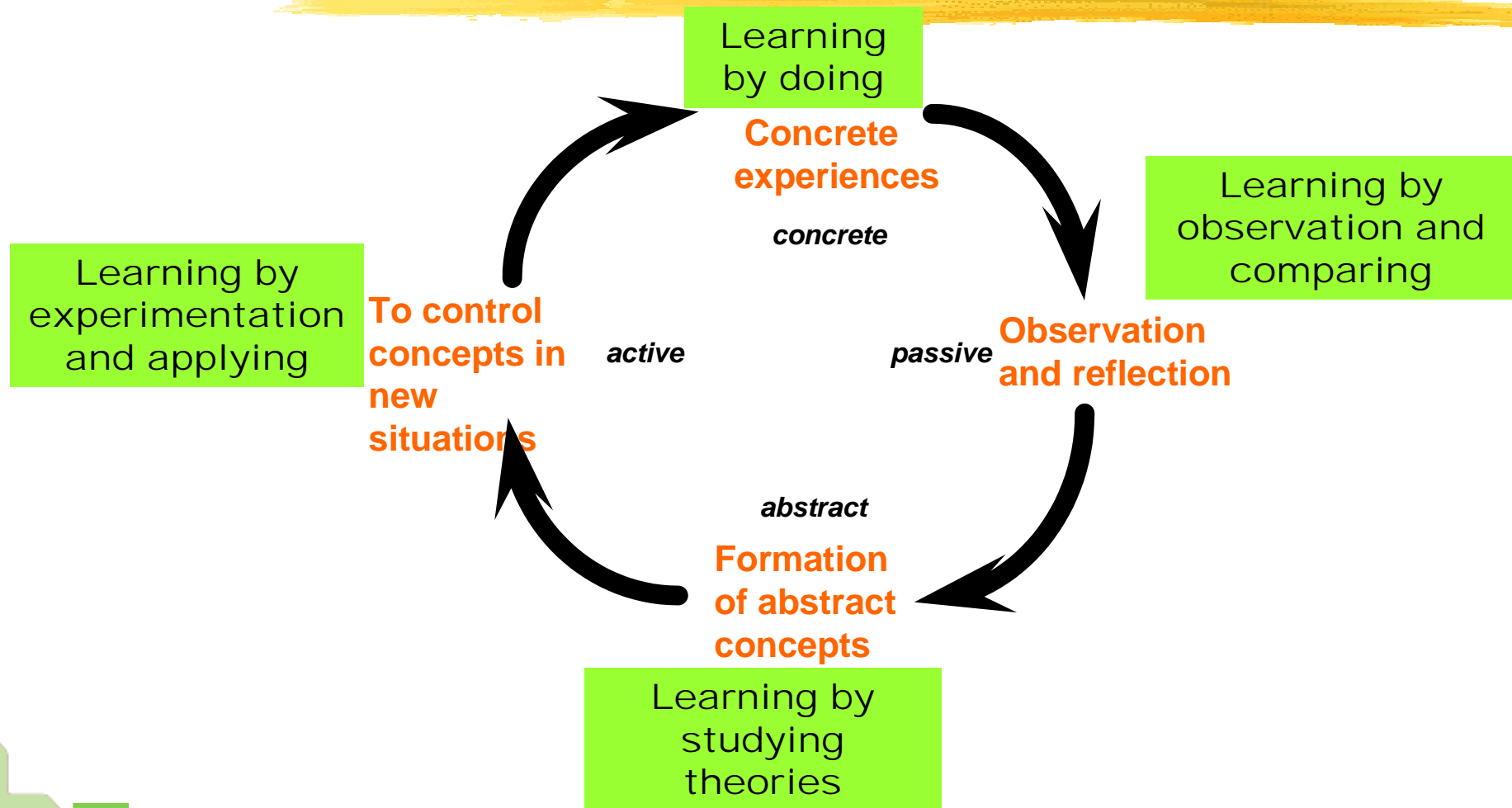
Supervisione nel Servizio Sociale

1. Elemento nodale della formazione al Servizio Sociale
2. Stimola la riflessione
3. Si centra sulla personalità in relazione alla professione
4. Non offre mai prescrizioni, ma pone sempre domande
5. Crea una atmosfera positiva
6. Apprendimento integrale cfr il ciclo dell'apprendimento di Kolb
7. Domande stimolo

Categorizzazione delle esperienze di apprendimento



Learning Circle of Kolb



Stili di apprendimento di Kolb

Metti alla prova il tuo stile di apprendimento on line:

<http://impuls.kulak.ac.be/kolb/kolbhtml.html>

http://www.thesis.nl/kolb/kolb_vragen.php4

<http://www.engr.ncsu.edu/learningstyles/ilswweb.html>

apprendimento professionale

tre attività fondamentali da portare avanti:

1. Essere messi al lavoro in un contesto operativo,
2. Essere "collegati con" o portare avanti ricerche
3. Essere capaci di trasmettere i contenuti ad altri

Apprendimento Basato sulle Competenze nella Supervisione e nel Tirocinio

1. Cambiamenti nel concetto di apprendimento e nel contesto
 - ✓ Cambiamento del concetto di apprendimento
 - ✓ Modularizzazione
2. Competenze
3. Metodologie di Supervisione
 - ✓ Kolb
 - ✓ "Challenging questions" (domande stimolo) per la supervisione

Domande stimolo per supervisione in gruppo

Chiedere agli studenti di mandare in anticipo a tutti gli altri la descrizione di una domanda stimolo.

Chiedere agli studenti di preparare queste domande nella prospettiva del metodo dei cinque passi

Challenging questions

Creare una atmosfera positiva chiedendo agli studenti di raccontare brevemente una situazione recente in cui abbiano avuto esperienza di ricoprire un ruolo professionale importante

Riservare un tempo per discutere tutte le domande preparate dagli studenti

Come sviluppare learning outcomes nella pratica?

Il metodo dei 5 passi/1

1. Formulare una domanda coinvolgente che ci si sta ponendo in questo momento

- Ricordare una concreta situazione/problema a cui è necessario trovare una soluzione o
- Pensare a un momento stimolante della prossima settimana
- Dire qualcosa su questo.
- Che cosa è difficile per te?
- Che cosa te lo rende difficile? Sii il più concreto possibile

Come sviluppare learning outcomes nella pratica?

Il metodo dei 5 passi /2

2. Quale competenza vorresti sviluppare (di più) per poter affrontare meglio questa questione?
 - Quali abilità ti potrebbero essere utili per avere meno difficoltà in questa situazione?
 - Partire con la frase: " Mi piacerebbe essere capace di..."
 - Cosa vorrei essere capace di fare in questo tipo di situazione...

Come sviluppare learning outcomes nella pratica?

Il metodo dei 5 passi/1 /3

3. Formulare outcome di apprendimento → come posso dimostrare di aver raggiunto questa competenza?

- In che modo posso osservare se hai realmente messo in pratica la competenza?
- A chi puoi chiedere feedback?
- Quali criteri puoi definire per dire: ben fatto?
- Formula una situazione concreta in cui puoi dimostrare che hai realmente sviluppato questa competenza

Come sviluppare learning outcomes nella pratica?

Il metodo dei 5 passi/4

4. Trova qualcuno che pensi abbia questa competenza.

- In un intervallo da 1 a 10, quanti punti daresti a questa persona?
- Che cosa questa persona fa concretamente che ti fa assegnare questi punti? Quanti punti dai a te stesso in questo momento?
- Cosa fai già nella pratica che ti permette di dare a te stesso dei punti?
- - Se non potessi trovare una persona e dovessi attivamente cercare qualcuno cosa vorresti che questa persona facesse in pratica (in relazione alla competenza che hai individuato)?
- Che cosa dovresti fare come primo passo per cambiare o migliorare il tuo comportamento al fine di raggiungere quanto formulato nel punto 2?

Come sviluppare learning outcomes nella pratica?

Il metodo dei 5 passi/5

5. Trova situazioni di apprendimento che ti permettono di acquisire la competenza

- Da chi puoi concretamente imparare qualcosa su questa competenza
- Trova almeno una persona nella tua organizzazione che può aiutarti o supportarti in questo
- Quali situazioni di apprendimento vorresti creare insieme a questa persona?



Es. Richiesta su come la persona affronta il tema

Es. Chiedere feedback quando la persona è impegnata

Es. Iniziare una discussione in cui questa persona può aiutare al scoprire ad es. Quale comportamento/o outcome di apprendimento questa competenza porta con sè

Es. "brainstorming" con questa persona su situazioni che puoi sperimentare



Ci sono altre strade per raggiungere questa competenza?

Es. Un buon corso di formazione

Es. Un buon libro che tratti il tema

Es. Cambio di lavoro or training:
(temporaneamente) trovando un
contesto di lavoro dove poter trovare

Es. un'esperienza di scambio con
colleghi in una situazione simile in
un'altra organizzazione

BIBLIOGRAFIA

1. Everwijn, S.E.M., Leerdoelstellingen en de ontwikkeling van competenties: een conceptueel kader
2. P. ROBERT-JAN SIMONS & MANON C.P. RUIJTERS, 2006, LEARNING PROFESSIONALS: TOWARDS AN INTEGRATED MODEL
3. L.Dewulf, Kessels & Smit N. Jaspers/B. De Clerck, Vlamab

Annexes:

- 9 SW competencies developed in the department of SW in Kempen University College Geel
- How develop learning outcomes in practice?