

# Caratteristiche principali dell'insegnamento per situazioni problema (ISP)

*Seminario per docenti delle SMC sull'introduzione  
dell'insegnamento per situazioni problema  
nell'attività didattica. Primo incontro. 10 febbraio  
2011*

Deli Salini / Manuela Luraschi  
Dipartimento Formazione Continua - IUFFP Lugano



# Piano della presentazione

- Definizione e origini del metodo
- Contesto pedagogico e didattico
- Caratteristiche di uno scenario formativo
- Gli elementi principali di un ISP
- **Il cambiamento di ruoli del docente e degli studenti**
- **La motivazione**
- Le caratteristiche di una situazione “autentica”
- Differenziare tra esercizio e problema
- Le caratteristiche delle consegne
- Le fasi dell'ISP
- La valutazione

# Una definizione

L'insegnamento per situazioni problema è una strategia educativa fondata sulla presentazione alle/agli studenti di problemi significativi, complessi – tratti da situazioni reali (dette 'autentiche', o 'naturali') della vita quotidiana e/o del mondo professionale, per la cui soluzione l'attività scolastica è strutturata in fasi e in ruoli di gruppo chiaramente definiti.

È un approccio che mette al centro del processo di apprendimento la/lo studente e tramite il quale l'acquisizione della conoscenza diventa un mezzo per raggiungere uno scopo, più che un obiettivo fine a sé stesso.

# Origini e diffusione

La didattica fondata su situazioni problema trova le sue origini nella corrente della pedagogia “attiva” che, sin all'inizio del ventesimo secolo insisteva sull'importanza di favorire l'apprendimento tramite una partecipazione attiva da parte di coloro che imparano.

Questo metodo di insegnamento, chiamato secondo il caso PBL (Problem Based Learning) o APP (Apprentissage Par Problèmes) si diffonde in tutto il mondo e in molteplici percorsi formativi, differenziandosi in vari modelli. Il PBL vero è proprio si sviluppa inizialmente nelle formazioni dei medici e del personale infermieristico. In seguito si diffonde in molteplici settori professionali. In Europa i maggiori centri di sviluppo di questa metodologia si trovano in Olanda e in Inghilterra.

# Distinzioni

Le due correnti principali, quella anglofona e quella francofona, si differenziano sulla specificità della definizione del problema.

Nel primo caso il **problema deve corrispondere in massima parte a una situazione reale e complessa**, su cui le/gli studenti devono attivarsi.

Nel secondo caso, si può fare riferimento a una situazione reale, ma spesso consiste nel **trovare una contraddizione/una problematica interna all'argomento da insegnare**, attivando un conflitto cognitivo in chi impara.

In entrambi i casi, oltre a porre il problema vero e proprio, occorre attivare **un percorso** e un **ambiente didattico** in cui le persone possano imparare tramite l'attività, l'interazione, il confronto con situazioni complesse.

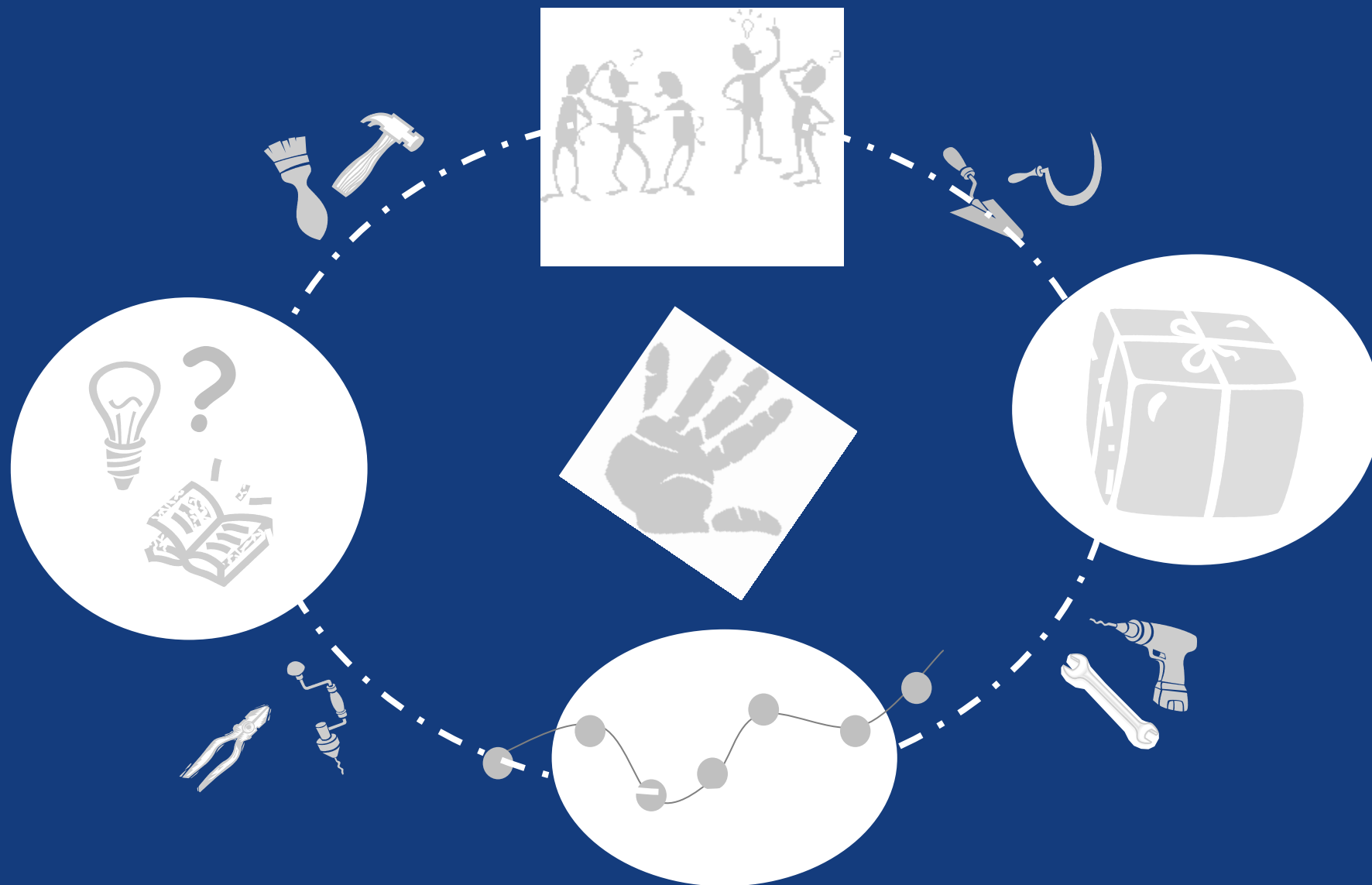
# Elaborare ambienti di apprendimento

**Si tratta di favorire la costruzione di veri e propri “ambienti di apprendimento” tramite i quali:**

- viene sviluppata progressivamente l'autonomia delle/degli studenti
- l'insegnante assume sempre più un ruolo di regia e di “tutor”

**In questo senso, all'ISP sono correlati molteplici approcci didattici che mirano a costituire degli “scenari formativi”**

# Le caratteristiche di uno scenario formativo



# ATTIVARE UN INSEGNAMENTO PER SITUAZIONI PROBLEMA



# Costituire i gruppi di lavoro

Individuare dei criteri per suddividere i gruppi

Definire i ruoli dei diversi membri del gruppo

Assumere la specificità del proprio ruolo d'insegnante/tutor

### *Tueri : proteggere, difendere, custodire*

Tutor: colui che crea le condizioni per facilitare e motivare l'apprendimento; creando un ponte, un collegamento tra quanto appreso ed il mondo reale, lavorativo del discente.

Egli fornisce un sostegno, quindi, che indirizza il discente nel suo apprendimento.

# Il tutor: una nuova figura

## La funzione del tutor è quella di:

- Presentare il modulo/problema al gruppo.
- Assistere i gruppi.
- Coordinare i lavori (definire le modalità di lavoro e prendere le decisioni pianificatorie, metodologiche e strategiche).
- È responsabile della conduzione operativa, del programma e del raggiungimento degli obiettivi.
- Il suo compito non è fornire le soluzioni migliori o avere le idee più brillanti o fare le cose al posto degli altri, ma quello di facilitare il lavoro del gruppo, dare un ordine ai processi decisionali, proporre un metodo, segnalare i "se...allora..." impropri, dare feedback costruttivi.
- Utilizzare le proprie abilità comunicative e relazionali.
- Dare una valutazione finale.

# Il tutor: un approccio diverso

## Elementi che differenziano l'insegnante classico dal tutor



Il docente è un erogatore di conoscenza e sapere



Il tutor è un facilitatore dell'apprendimento. Egli non è più il punto centrale del percorso formativo ma diventa uno tra i tanti attori

# Il tutor: un approccio diverso

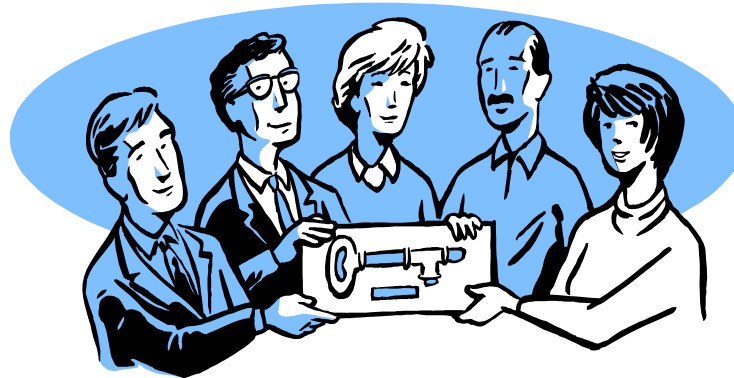
## Come il tutor facilita il funzionamento del gruppo



Il tutor ha il compito di creare il clima migliore ai fini dell'apprendimento e dell'esperienza di gruppo, favorendo la collaborazione e stimolando la partecipazione di tutti i membri del gruppo.

# Il tutor: un approccio diverso

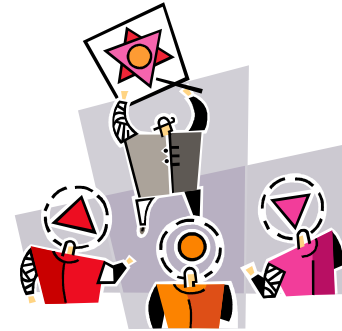
## Come il tutor gestisce le situazioni e motiva il gruppo



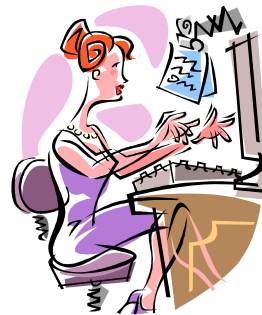
- Facilitare l'apprendimento delle competenze in ambito specifico.
- Moderare la risoluzione di problemi in gruppo tramite la condivisione delle esperienze.
- Esaltare le potenzialità e la capacità del singolo discente, facendolo sentire sempre più partecipe e focus primario del percorso formativo.

# Definizione dei ruoli. Da studente a ...

**Capo-progetto/animatore**



**Segretario/verbalista**



**Membro del gruppo**



# LA MOTIVAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO

# Vantaggi competitivi del lavoro di gruppo

## ***Il gruppo sa di più***

Le conoscenze dei membri del team si sommano  
Scambio di conoscenze professionali e metodiche

## ***Il gruppo stimola***

Il gruppo ha un effetto stimolante sulla diffusione della conoscenza  
Si azionano effetti positivi della dinamica di gruppo  
„Multiplikation of Know-how“ (effetto sinergico)

## ***Il gruppo compensa***

Si evitano decisioni bianco/nero  
Si trovano soluzioni alternative e compromessi ottimali

## ***Il gruppo promuove la realizzazione ed il consenso delle decisioni***

Partecipazione dei componenti alla decisione finale  
Maggior consenso sulle decisioni prese

# Limitazioni del lavoro di gruppo

## ***Il parassita***

Incoraggiamento al “parassitismo sociale” o “ozio sociale”. Certi membri del gruppo sperano d’evitare la fatica del loro contributo.

## ***Responsabilità frammentata***

Frammentazione della responsabilità. Ciascun membro si sente responsabile solo per la sua parte del comportamento e non per il complesso. Con delle regole chiare questa limitazione deve essere trasformata in beneficio per i singoli appartenenti al gruppo.

## ***La « zavorra »***

Inferiorità d’efficacia quando uno o più membri del gruppo si rivela “zavorra”. Il risultato sinergico atteso non verrà raggiunto.

## Motivazione del gruppo e del singolo

Sforzarsi di rendere interessanti tutte le mansioni dei collaboratori, anche ponendo obiettivi su compiti speciali.

Valutare frequentemente le prestazioni dei collaboratori, con un approccio franco e veritiero.

Esprimere apertamente e pubblicamente l'apprezzamento per i lavori ben fatti ma criticare in privato in termini partecipativi (chiedere al collaboratore stesso cosa farà per evitare l'errore in seguito) .

# Varianti determinanti l'efficacia del gruppo

Fattori causali: il leader

Fattori strutturali: numero, delega ruoli, norme interne, coesione

Fattori umani: know how, esperienza, approcci e visioni, produttività, ripartizione soddisfazione

# ATTIVARE UN INSEGNAMENTO PER SITUAZIONI PROBLEMA



## INDIVIDUARE LE SITUAZIONI DI RIFERIMENTO

Fare riferimento a situazioni reali extrascolastiche/professionali o culturali oppure a dimensioni problematiche specifiche a una certa disciplina

# Una situazione “autentica/naturale”

Insieme delle condizioni in cui un individuo si trova ad operare per affrontare circostanze della vita quotidiana e/o professionale e/o culturale, per la cui gestione deve attivare risorse interne ed esterne.

Essa è caratterizzata da

- Dimensioni temporali e spaziali
- Attività specifiche verso persone/oggetti
- Interazioni con altri attori
- Strumenti
- Vincoli o prescrizioni
- Possibili criticità o problematiche

# ATTIVARE UN INSEGNAMENTO PER SITUAZIONI PROBLEMA



# ELABORARE LA CONSEGNA DIDATTICA

- Definire, a partire dagli obiettivi di insegnamento e dalla situazione reale, la situazione problema che sarà oggetto dell'attività
- Definire la consegna globale, i tempi e i luoghi e le eventuali risorse di riferimento
- Definire le tappe dell'attività e le consegne intermedie
- Definire le diverse modalità di valutazione

## **Nell'esercizio o problema semplice**

- L'insieme degli elementi necessari alla sua risoluzione sono conosciuti o accessibili.
- La soluzione è unica, non è ambigua ed è verificabile

## ***Possiamo dunque avere***

- esercizi ripetitivi che esigono l'applicazione di regole e di conoscenze già viste o comunque note.
- oppure, se si tratta di una situazione nuova, l'applicazione di una procedura sistematica

# Dall'esercizio al problema

## In un problema *complesso*, invece

- Le informazioni possono essere incomplete, imprecise e contraddittorie.
- Occorre considerare allo stesso tempo aspetti o schemi di riferimento molteplici
- Rappresentazioni differenti del problema possono essere definite a seconda dei presupposti, delle informazioni e delle opinioni considerate.
- Nessuna procedura o tecnica analitica specifica permette di giungere a una soluzione unica e univoca.
- Molte soluzioni diventano possibili e bisogna determinare criteri per valutare la pertinenza e il valore di una soluzione alla luce delle conoscenze attuali sulla questione

# Caratteristiche della consegna/problema nell'ISP

## REALISMO DEL CONTESTO

- La storia è plausibile
- La descrizione si allarga anche a elementi collaterali
- Dati incerti, sfumati e da ricercare
- Esiste un protagonista che affronta il problema (immedesimazione)
- La situazione è collocata storicamente
- È una realtà non completamente nuova

## SPECIFICITÀ DELLE DOMANDE

- Non mirano a risposte univoche
- Sollecitano altri interrogativi
- Richiedono giustificazioni più che calcoli
- Invitano a formulare ipotesi in vista di dare delle risposte
- Inducono risposte molteplici, che possono essere argomentate in modo diverso
- Guidano il processo di analisi del problema

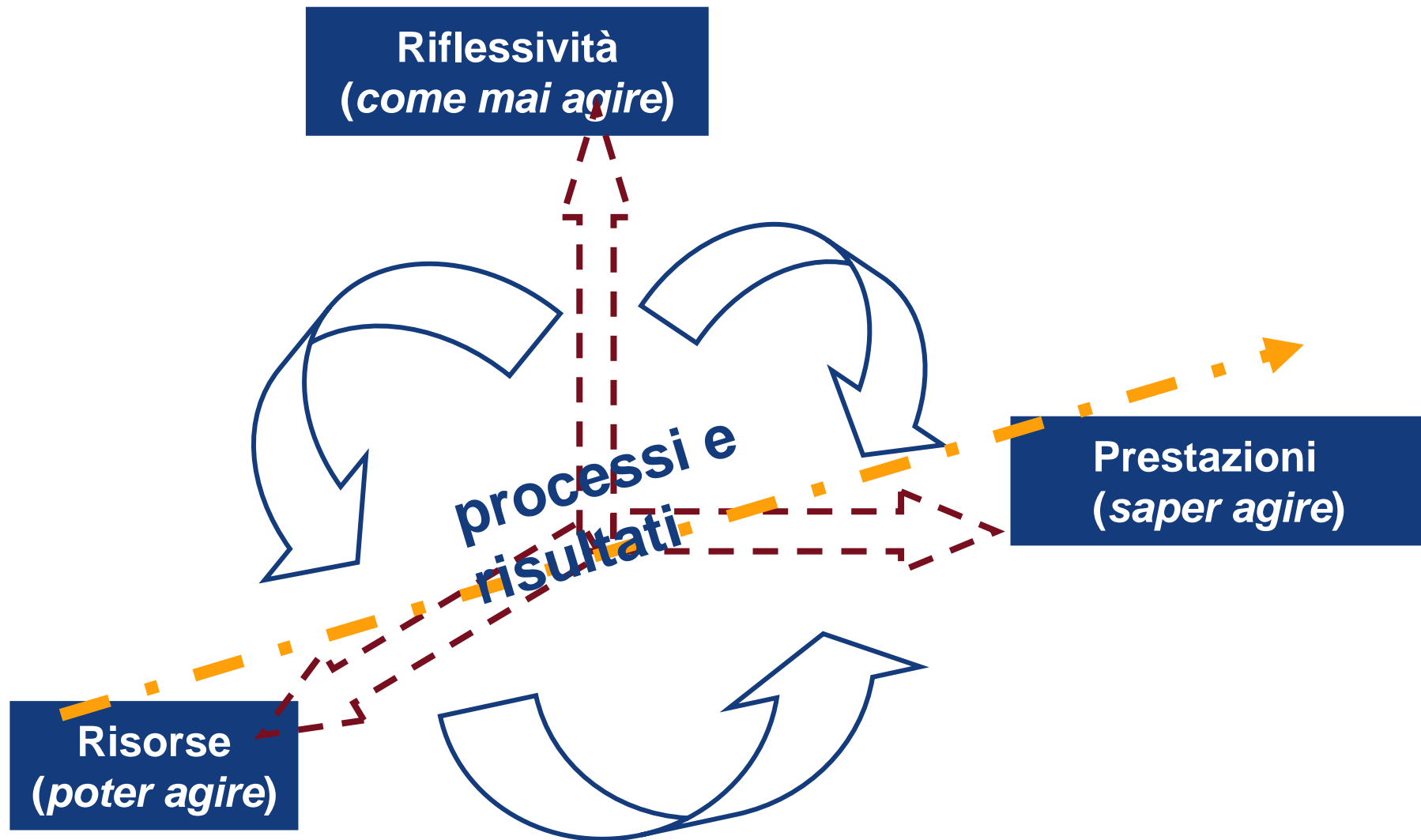
## UN PERCORSO IN DIVERSE TAPPE

AMBITI	TAPPE	OBIETTIVI (per studenti)
<b>SPAZIO PROBLEMA</b>	1. Esplorazione 2. Determinazione e definizione del problema 3. Pianificazione della ricerca	Chiarire i termini del problema ed esplicitare la tematica con la quale si è confrontati (riassumere in 2 domande al massimo)
<b>SPAZIO RISOLUZIONE</b>	4. Ricerca delle informazioni 5. Analisi delle	Riattivare il sapere già presente, ordinarlo e formulare gli obiettivi d'apprendimento relativi ai saperi mancanti. Dividere i compiti in seno al gruppo. Acquisire nuove informazioni e valutarne la qualità
<b>SPAZIO RIFLESSIONE</b>	6. Sintesi 7. Formalizzazione e revisione critica	Rispondere alle domande di fondo e preparare una relazione che possa essere presentata agli altri. Riflettere sul sapere elaborato, metterlo in relazione con gli obiettivi d'apprendimento e con le domande di fondo. Valutare e autovalutarsi in merito alla relazione.

# LA VALUTAZIONE

- Utilizza contemporaneamente diversi punti di vista
- Si fonda su diversi tipi di schede di osservazione e di monitoraggio
- Considera le fasi di attivazione delle differenti capacità (richiede di osservare il processo)
- Indica il livello di integrazione delle diverse nozioni presentate e degli apprendimenti suscitati, nonché delle competenze sviluppate
- Indica il raggiungimento di obiettivi specifici relativi alle risorse (per es. saperi, attitudini e capacità) e precisa in quale situazione le risorse sono attivate e secondo quale grado di padronanza

# Assi di riferimento per l'identificazione e valutazione dell'agire competente



The image features a blue background with a pattern of dark blue circles. A red arrow points to the right, positioned in the upper right quadrant. The overall aesthetic is clean and modern.

**Grazie per l'attenzione**