

L'importanza del metodo nella formazione

La formazione è cosa seria. La presunta inanità delle attività formative in azienda è molto spesso il risultato della mancanza di rigore e metodo nella loro applicazione. Al contrario, la formazione è un intervento strutturato e riflessivo, in cui è imprescindibile una fase di analisi e progettazione tesa a pensare le modalità più efficaci per lo sviluppo di competenze e l'attivazione del cambiamento organizzativo. Inipa è impegnata a perseguire questa visione. Per prima cosa procediamo con un'analisi dei bisogni formativi, in modo da comprendere a fondo le necessità di chi andremo a formare e per individuare i contenuti, i metodi e i docenti adeguati. Nella cosiddetta fase di macroprogettazione, quando si definiscono finalità e metodologie di un progetto formativo, spesso ci si pongono domande che riguardano il "come" di una formazione: come ottimizzare l'apprendimento? Come agevolare il cambiamento? Come rendere efficace il passaggio di conoscenze/lo sviluppo di competenze? La scelta tra i metodi didattici della formazione, per Inipa è cruciale. Tra i principali metodi didattici che applichiamo c'è il metodo espositivo ovvero un modello di trasmissione delle conoscenze basato su una relazione docente-discente di tipo top-down, dall'altro verso il basso, caratterizzato dall'oralità e dall'ascolto. Si concretizza in lezioni frontali, conferenze, webinar e così via. Indubbiamente per alcuni tipi di conoscenze è inevitabile utilizzarlo ma riteniamo sia cruciale arricchirlo con un ampio momento in cui ci si possa aprire all'interazione con i partecipanti attraverso domande e riflessioni da condividere. Appartengono a questo metodo anche le testimonianze dirette, i racconti in prima persona; per Inipa l'esperienza diretta ha un grande valore didattico e ci piace farla condividere. I nostri percorsi formativi cercano sempre di mixare le lezioni con la sperimentazione, l'applicazione pratica degli apprendimenti. Il metodo operativo si basa sull'esecutività e si realizza attraverso laboratori esperienziali. È un tipo di apprendimento attivo e al partecipante è richiesta una maggiore partecipazione e uno sforzo cognitivo che non si limita all'ascolto. Inipa crede in questo metodo che ha la sua forza nell'imparare attraverso il fare, in cui la conoscenza si produce mettendosi in gioco. Un terzo metodo è quello partecipativo, che si realizza attraverso la sperimentazione, individuale o di gruppo, attraverso l'inserimento nei contesti organizzativi. È il training-on-the-job in cui, i discenti vengono immersi direttamente nel contesto lavorativo così da apprendere e adottare i comportamenti e vedere i risultati che si ottengono. In conclusione, non esiste metodo d'elezione valido tout court e applicabile sempre. Viceversa, Inipa usa la bussola della diversità dei contesti organizzativi, dei bisogni e degli obiettivi formativi per pensare la formazione e individuare i modi più efficaci di realizzazione, utilizzando una combinazione tra i metodi.