



UNIVERSITY
OF TRENTO - Italy

Department of Sociology
and Social Research

C.I.R.C.L.E.

[Centro Internazionale di Ricerca
sul Cooperative Learning]

PERCHÈ LA FONDAZIONE DI UN CENTRO DI RICERCA E FORMAZIONE AL COOPERATIVE LEARNING?

Necessità di un nuovo modello formativo-applicativo

I nostri sistemi scolastici e formativi devono fare i conti con il fenomeno della scolarizzazione di massa da un lato e delle sempre più urgenti richieste di qualificazioni e di competenze (*Key Qualifications, Core/Key Skills*) da parte del mondo del lavoro, dall'altro. L'urgenza di rispondere alle esigenze dell'economia reale e globale tende a far perdere di vista una visione complessiva dei processi formativi, teoricamente fondata, che identifichi autorevolmente i passi intermedi necessari all'acquisizione di quelle abilità di base che caratterizzano - con notevoli convergenze sulle stesse categorie cognitive, sociali e comunicative - i sistemi nazionali di qualificazione della maggior parte dei paesi dell'Europa Unita e degli Usa.

Dalle abilità cognitive alle abilità sociali

Le ricerche empiriche europee e statunitensi sottolineano come le principali difficoltà incontrate dai giovani nel loro primo impatto con il mondo del lavoro non risiedano tanto nelle loro scarse conoscenze disciplinari quanto nelle insufficienti competenze sociali (*Social Skills*), nell'incapacità di situarsi adeguatamente, di orientarsi nell'ambiente di lavoro, di lavorare in Team. I principali riferimenti teorici di queste ricerche sono quelli delle scienze cognitive con uno speciale riferimento all'approccio costruttivista e all'apprendimento contestualizzato e situato (*Situated Learning*).

Università di massa e carenze motivazionali e strutturali.

L'università italiana tende a configurarsi progressivamente come università di massa, con i problemi (molti) e le possibilità (poche) offerte agli studenti provenienti dagli ambienti sociali svantaggiati. Primi fra tutti, i limiti rappresentati dalle carenze di strutture utilizzate da un numero di studenti frequentanti fortemente crescente. La recente riforma rivolta ad accelerare il ciclo di studi universitari (la "3+2") richiede al sistema formativo nuove sinergie per mantenere standard formativi adeguati in un periodo formativo più breve. Appare urgente la necessità di elaborare strategie didattiche e organizzative capaci di elevare il livello di motivazione degli studenti, ma anche dei docenti, creando sinergie di gruppi di lavoro e di ricerca all'interno delle strutture esistenti e migliorando le relazioni con il mondo sociale, del lavoro e delle imprese.

La cooperazione come requisito essenziale di competenza sociale e cognitiva per l'evoluzione della società complessa.

Ci stiamo avviando rapidamente verso società complesse, in cui il lavoro individuale, sia pure geniale, non è più sufficiente laddove risultano sempre più indispensabili l'interdipendenza positiva di ruoli e di persone nel Team e dei suoi prodotti (Skills) più immediati: partecipazione, interdipendenza, comunicazione, autonomia, responsabilità, competenza sociale, accettazione dell'altro, del diverso, dei cambiamenti repentini.

Le esperienze di sperimentazione presso l'Università di Trento e i collegamenti con gli ambienti formativi anglosassoni e statunitensi.

Da alcuni anni l'università di Trento sta compiendo sperimentazioni nel settore della didattica e nelle sue applicazioni sul posto di lavoro con particolare riferimento al campo delle metodologie di Cooperative Learning. Numerose sono le esperienze compiute e i contatti organici di collaborazione stabiliti con esperti e gruppi di ricerca e sperimentazione italiani, europei e statunitensi.

Il Cooperative Learning e l'importanza delle abilità sociali.

Nel suo creare e potenziare le abilità sociali (*Social Skills*), definite dalla moderna "Teoria dell'apprendimento e della Leadership", il Cooperative Learning tende a produrre notevoli miglioramenti nei vari ambienti formativi e lavorativi degli individui ed anche in quelli relazionali e familiari. Come la ricerca ha ampiamente dimostrato: a) il Cooperative Learning migliora lo sviluppo dell'identità personale, dell'autostima, della capacità di stare e lavorare in gruppo, in team, in 'squadra'; b) il lavorare in stretta sinergia con i colleghi migliora le abilità interpersonali e di comunicazione, la responsabilità, lo spirito di iniziativa e la capacità di prendere decisioni, di risolvere problemi e conflitti (*decision making, problem solving, conflict resolution*); c) questo miglioramento delle relazioni e dell'ambiente di lavoro produce infine una più soddisfacente salute fisica e psicologica e un migliore controllo sociale e ambientale del contesto.

Apporti concreti del metodo Cooperative Learning:

1. Comunicazione
2. Fiducia
3. Problem Solving
4. Conflict Resolution
5. Group/Team Work
6. Leadership

In pratica:

- a. Miglioramento dei tempi di reazione in ambiente di lavoro
- b. Miglioramento dell'integrazione del personale (anche i nuovi assunti) nell'ambiente lavorativo
- c. Agevolazione dei canali comunicativi interpersonali
- d. Diminuzione dello stress, degli stati ansiogeni e delle tensioni tipiche dell'ambiente lavorativo
- e. Ampliamento degli spazi mentali
- f. Superamento dei pregiudizi
- g. Aumento dell'autonomia e della responsabilità
- h. Aumento dell'output produttivo
- h. Riduzione del Turnover del personale e dell'assenteismo
- i. Apprendimento e applicazioni della leadership

In particolare il Cooperative Learning tende a migliorare:

Lo sviluppo e l'identità personale:

Dato che la nostra identità si crea attraverso le relazioni con gli altri, gli individui che hanno scarse abilità interpersonali hanno relazioni distorte con gli altri e tendono a sviluppare visioni imprecise e incomplete di se stessi.

L'occupazione, la produttività e il successo nella carriera:

Sia per le possibilità di impiego sia per la produttività sul lavoro e per le possibilità di carriera le abilità sociali possono essere più importanti perfino dell'istruzione e delle competenze tecniche. Recenti ricerche statunitensi hanno trovato che:

a. quando si assumono nuovi impiegati, i datori di lavoro valorizzano soprattutto le abilità interpersonali e di comunicazione, la responsabilità, lo spirito di iniziativa e la capacità di prendere decisioni;

b. il 90 per cento dei lavoratori licenziati lo sono stati per scarse attitudini al lavoro, povere relazioni interpersonali, comportamento inappropriato. Nel mondo reale del lavoro, il segreto della maggior parte dei lavori, specie quelli più retribuiti e più interessanti, sta nel portare gli altri a cooperare, a guidare gli altri, ad affrontare problemi complessi di potere e di influenza e nell'aiutare a risolvere i problemi che sorgono sul lavoro.

La qualità della vita:

Non c'è una semplice ricetta per creare una vita significativa, ma la ricerca indica che per la maggior parte delle persone un certo tipo di relazioni soddisfacenti, strette, personali, intime, rappresentano un ingrediente necessario per una elevata qualità della vita.

La salute fisica:

La ricerca ha messo in evidenza le forti correlazioni esistenti fra la presenza di relazioni positive e di sostegno e la lunghezza della vita, una più efficace prevenzione dalle malattie e dalle lesioni, la presenza di malattie meno gravi. La salute fisica delle persone migliora quando si imparano le abilità interpersonali necessarie per prendere più iniziative nelle relazioni e si diventa più costruttivi nel trattare con il conflitto.

La salute psicologica:

Quando gli individui non possiedono le abilità interpersonali necessarie per costruire e mantenere relazioni positive con gli altri, sopravvivono disturbi psicologici. L'incapacità di stabilire relazioni accettabili spesso provoca ansia, depressione, frustrazione, alienazione, inadeguatezza, mancanza di iniziativa, paura, solitudine. D'altra parte, la capacità di costruire e mantenere relazioni positive è correlata con la salute e con l'adattamento psicologico, con una elevata autostima, la riduzione dell'angoscia, la capacità di affrontare efficacemente lo stress, un senso di felicità generale, e una competenza sociale.

Il controllo dell'ambiente:

Attraverso lo svolgimento delle attività sociali nel gruppo e delle competenze sociali in esso sperimentate, si verifica un ampliamento del controllo sociale e ambientale del contesto di apprendimento e di lavoro.

Il conoscere (e accettare) il punto di vista dell'altro:

Oltre ad essere un potente mezzo di comprensione dei concetti e di soluzione dei problemi, un indispensabile elemento dello sviluppo cognitivo e metacognitivo dell'individuo, come la ricerca ha ripetutamente dimostrato, la capacità di conoscere e di

accettare il punto di vista dell'altro rappresenta un punto essenziale di sviluppo del cittadino democratico. Nei gruppi cooperativi si sviluppa una dinamica insostituibile di esperienza di crescita culturale, affettiva e cognitiva ad un tempo.

Collaborazioni con altri settori

La formazione al metodo cooperativo e alle abilità sociali che esso produce nei discenti non riguarda soltanto gli ambienti scolastici e formativi classici, ma si allarga nello specifico al mondo del lavoro e delle imprese che tendono a investire progressivamente nella formazione dei quadri intermedi e anche dei dipendenti di prima linea in approcci di tipo *Bottom-up* per i quali sono richieste abilità di comunicazione, di leadership, di problem solving e di risoluzione del conflitto. L'allargamento delle attività di formazione e ricerca al mondo del lavoro e delle imprese prevede un particolare coinvolgimento di imprenditori - sia del mondo profit che non-profit della cooperazione - alle attività formative, ai seminari, workshop e conferenze.

Le tecniche di formazione sul posto di lavoro (*On-the-job training*), di analisi della comunità di pratiche, di utilizzo delle conoscenze tacite e di apprendimento interattivo contestualizzato potranno essere condivise con operatori in vari settori economici e sociali.

La conoscenza dei metodi di lavoro in team e le abilità sociali in essi acquisite renderanno particolarmente rilevante l'impiego dei partecipanti nei nuovi settori emergenti nel campo della mediazione culturale, dell'integrazione di soggetti stranieri e dell'organizzazione nei contesti della cooperazione internazionale (Peace-Keeping Corps, Law-Enforcement, forze dell'ordine, organismi civili e militari).

SCOPI, FUNZIONI E ASSETTO ISTITUZIONALE DEL CENTRO CIRCLE: TRAINING, MONITORING, AND RESEARCH.

1. **Training:** il Centro CIRCLE ha come obiettivo primario la **formazione** ai modelli del Cooperative Learning di docenti, trainers e lavoratori del sistema formativo italiano, austriaco, tedesco ed in generale europeo, per percorsi formativi di ogni ordine e grado, con particolare riferimento alle esperienze di formazione professionale ed aziendale.
2. **Monitoring:** un secondo obiettivo del Centro è quello di **consulenza e monitoraggio**, consistente nel coordinare, supervisionare, monitorare e valutare le sperimentazioni compiute dai docenti e formatori, di ogni ordine grado, alla metodologia del Cooperative Learning.
3. **Research:** un terzo obiettivo, di carattere più strettamente scientifico e metodologico, è quello di svolgere **ricerca valutativa e comparativa** sull'efficacia delle varie esperienze formative e di ricerca avviate, su disegni sperimentali (Prima/Dopo, Sperimentale e Controllo, per Nazioni e per Contesti scolastici, professionali e aziendali).

Il Centro sarà aperto a tutti i docenti e formatori italiani e stranieri che intendano formarsi alle tecniche di gestione dei gruppi cooperativi. Esso sarà centrato sull'utilizzo di docenti formatori, provenienti dai maggiori centri specializzati di Cooperative Learning internazionali, in stretto collegamento con le University of Minnesota e con la Leopold Franzen Universität Innsbruck.. Sono previsti seminari, workshops, visite, scambi e incontri periodici.

Il gruppo di formazione farà capo al Centro CIRCLE sotto la guida dei responsabili austriaco e italiano; il gruppo di ricerca, coordinato dal responsabile dell'unità di Trento, si

allargherà ai responsabili delle altre unità di ricerca europee (Gloucester, Loughborough, Trondheim, Castelldefels), e ai referenti statunitensi (University of Minnesota, Minneapolis; Johns Hopkins University, Baltimore, University of Houston, Houston e University of California - San Diego, San Diego).

Equipe di formazione

L'équipe di formazione, oltre ai docenti, ricercatori e tecnici coinvolti nel CIRCLE, prevede un team di 15 docenti formatori di base esterni al Gruppo, utilizzabili su due sessioni formative annue, della durata di due settimane. Si tratta dei seguenti docenti, provenienti dagli ambienti universitari statunitensi ed europei:

01. Aage Aakervik, *NTNU Norges Teknisknaturvitenskapelige Universitet (Trondheim, No)*.
02. Javier Barà, *Univ. Politècnica de Catalunya (Castelldefels, E)*.
04. Jerome Freiberg, *University of Houston (Houston, Tx)*.
05. David Johnson, *University of Minnesota (Minneapolis, Mn)*.
06. Roger Johnson, *University of Minnesota (Minneapolis, Mn)*.
07. Edith Johnson Holubeck, *University of Minnesota (Minneapolis, Mn)*.
08. Susan Jones, *Education Now, Cooperative Learning Center (Univ. of Gloucester, UK)*.
09. Spencer Kegan, *California State University (Los Angeles, Ca)*.
10. Hugh Megan, *University of California (San Diego, Ca)*.
11. James Mitchell, *University of California L. A., Los Angeles, Ca)*.
12. Dorothy Sauer, *CRESPAR – Johns Hopkins University (Baltimore, Md)*.
13. Robert Slavin, *Johns Hopkins University (Baltimore, Md)*.
14. Robert Sternberg, *University of Yale (Ms)*.
15. Yael Sharan, *University of Tel Aviv, Tel Aviv*.
16. Michael Schratz, *Leopold-Franzens-Universität, Innsbruck*.

SETTORI E ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA

Il Centro CIRCLE sarà articolato attorno a **sei** Aree di interesse:

- A. Cooperative Learning nel Settore educativo/scolastico (School Teaching and Learning)
- B. Cooperative Learning nella Formaz. professionale e nell'impresa (On-the-job Learning)
- C. Cooperative Learning nell'apprendimento degli adulti lavoratori (Life-Long-Learning)
- D. Cooperative Learning e Integrazione degli immigrati (Immigrants' cultural mediation)
- E. Cooperative Learning e Cooperazione Internazionale (Peace Keeping Corps/Groups, Law-Enforcement)
- F. Cooperative Learning e Risoluzione del conflitto (Conflict Resolution)

e **tre** attività principali di *Ricerca e Formazione*:

- I. Training
- II. Monitoring and Consulting
- III. Evaluation and Comparative Research

Formazione e sviluppo di risorse umane.

Il Centro CIRCLE organizzerà periodicamente corsi di formazione alla metodologia del Cooperative Learning, essenzialmente concentrati nei due periodi precedenti all'inizio e successivi alla fine dell'attività accademica: settembre e giugno di ogni anno. Oltre ai partecipanti iscritti alle varie sessioni di formazione, a tali attività parteciperanno giovani

ricercatori delle università e degli enti promotori legati alle varie unità di ricerca nazionali partecipanti al progetto.

Documentazione e disseminazione

Saranno messi in rete e resi disponibili ai vari operatori della formazione (scolastici, universitari, centri di formazione e di ricerca) numerosi materiali raccolti in questi anni dal nostro Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e quelli che verranno raccolti, relativi alle attività didattiche, di formazione e di sperimentazione compiute: materiali bibliografici, didattici, acting di formazione e di lavoro, materiali di ricerca, assessment e valutazione, materiali audiovisivi (a. di formazione in vari ambienti e livelli; b. di esperienze e sperimentazioni compiute in diversi ambienti c. dei seminari con gli esperti internazionali del Team CIRCLE a partire dal 1987).

Abstract:

Il progetto di costituzione di un Centro di Ricerca e formazione al metodo Cooperative Learning (CIRCLE) presso l'Università di Trento vuol dare una maggiore visibilità alle attività che da anni il nostro Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale sta conducendo in Italia e all'estero, ottenendo numerosi e significativi consensi e riconoscimenti.

AREE DI LAVORO DEL CENTRO CIRCLE:

L'area principale di interesse scientifico e di attività a forte valenza sociologica del Centro CIRCLE è quella definita con il termine: "*Cooperative Learning: apprendimento e democrazia*". In particolare, le varie aree di lavoro del Centro saranno le seguenti:

I INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA DI FACOLTÀ:

Target: studenti Università di Trento dei corsi di laurea triennali, specialistiche, dottorati di ricerca.

Metodologia: Lavoro di gruppo cooperativo strutturato, Problem Solving, Processing.

Tecniche e modelli: Learning together, STAD, Jigsaw, Group Investigation.

II FORMAZIONE ALLE ABILITÀ SOCIALI E ALLA LEADERSHIP:

Target: 1. *Studenti, ricercatori e docenti universitari* (Università di Trento, Rovereto, Bolzano, Innsbruck e altre su richiesta e convenzione)
2. *Studenti, e docenti del sistema scolastico italiano* ai vari livelli curricolari
3. *Manager e dirigenti* su richiesta e progetti (anche dirigenti scolastici e della P. A.)
4. *Leader degli ambienti aziendali* e del mondo delle istituzioni non-Profit e cooperative
5. *Leader e responsabili politici e militari* (attivisti e dirigenti di partito, sindacato, responsabili delle Forze Armate, di Forze di Polizia
6. *Leader di altri organismi civili e militari* italiani e internazionali (Protezione civile, Peace-keeping Corps, Law-Enforcement, ecc.)

III SPERIMENTAZIONE DI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DELLE RELAZIONI E DEI CLIMI DI LAVORO :

Sulla base di problemi e di progetti presentati e concordati con vari committenti sul miglioramento delle relazioni e dei climi di lavoro (climi di azienda, di reparto) e di studio (climi di classe, climi di Scuola) attraverso i metodi e le tecniche del lavoro di gruppo cooperativo

IV MONITORAGGIO E ASSESSMENT:

Metodi, strumenti e tecniche di assessment della didattica e di valutazione dell'efficacia e dei risultati delle esperienze compiute nei vari ambienti con la metodologia del Cooperative Learning

V DOCUMENTAZIONE: saranno messi in rete e resi disponibili (sharing) ai vari operatori della formazione (scolastici, universitari, centri di formazione e di ricerca) tutti i materiali raccolti in questi anni dal nostro Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e quelli che verranno raccolti, relativi alle attività didattiche, di formazione e di sperimentazione compiute:

Materiali bibliografici

Materiali didattici e di ricerca

Materiali per gli acting di formazione e di lavoro

Materiali Audiovisivi: (a. formazione in vari ambienti e livelli, b. esperienze e sperimentazioni compiute, c. seminari con gli esperti del Training Team del CIRCLE a partire dal 1987).