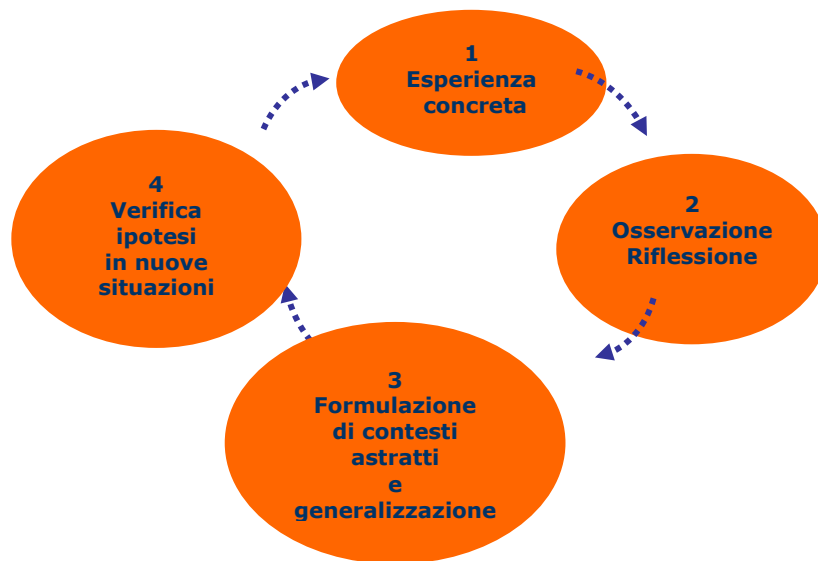


## ACTION LEARNING

L'apprendimento è più efficace, veloce ed agevole se provocato da sperimentazioni dirette di attività mirate. Il formatore, *form-attore*, diventa un regista, che dà delle indicazioni, delle direzioni sulle quali i partecipanti esercitano un ruolo attivo. Strumenti di questo approccio didattico sono: i *role-playing*, i *business games*, la creazione di *team work*, che analizzano ed approfondiscono *case-histories*. Queste risultano essere tutte metodologie formative *dinamiche*, che hanno come finalità quella di facilitare l'apprendimento spronando l'intelligenza emotiva.

La presentazione di situazioni reali, insolite e traslate favorisce l'utilizzo della competenza riflessiva, analitica e progettuale e permetterà di apprendere dall'esperienza appena vissuta secondo il processo di apprendimento individuato da D. Kolb:



### 1. Sperimentazione attiva

Compiti nuovi ma con forti analogie con il contesto lavorativo, dove non è importante il livello di difficoltà della prova, quanto piuttosto la percezione soggettiva di essa, e il conseguente coinvolgimento emotivo nell'affrontarla.

### 2. Osservazione/Riflessione

Rielaborazione "a caldo" l'esperienza appena vissuta grazie all'osservazione di se stessi e degli altri, al feedback sugli altri e alla ricezione del feedback dagli altri.

### 3. e 4. Generalizzazione e applicazione ad altre situazioni e contesti

Le considerazioni sui risultati delle azioni intraprese si concretizzano e si condensano in un modello orientativo per il futuro. L'ancoraggio alla vita reale consente che l'adozione e l'esercizio dei nuovi modelli cognitivi siano trasferiti alla vita lavorativa.

