



# Small Techniques in “Accademia”

## *Quel quid tra “Azione” e “Apprendimento”*

Preparato per: Convegno SIOT “Movimento e Cervello” Padova 23 Settembre 2013  
Preparato da: Vittorio Balbi, Maria Luisa Trinca

2 Settembre 2013  
Versione: 01-0004



## **Titolo: Small Techniques in “Accademia”**

Quel “QUID” tra Azione e Apprendimento

### **Abstract**

Le attività “Ludiche” e diverse forme di “Edutainment” si candidano come moderni strumenti di Apprendimento. Il naturale coinvolgimento della più parte dei Tipi di Intelligenza [1], [2], ne costituisce un’insostituibile premessa teorica. L’uso più o meno consapevole di “Metafore” rappresenta da un lato un acceleratore del sottostante necessario processo di cambiamento e dall’altro definisce il “Contesto” dove la mente possa “creare la nuova realtà” [3] in cui agire nuovi comportamenti e dimostrare nuove abilità sviluppate. Il gruppo contiene inoltre le ancora inesplorate potenzialità dell’apprendimento cooperativo [4]. I dati a corredo di questo lavoro specifico vogliono confermare come la tecnica OMT® costituisca un metodo di apprendimento sottovalutato dalla Pedagogia e sorprendentemente all’avanguardia nei confronti delle ultime frontiere della ricerca scientifica.

### **Introduzione**

Siamo partiti dal presupposto che le nostre esperienze, così come affermano gli attuali studi neuroscientifici, vanno a costruire la struttura nervosa del nostro cervello diventando il riferimento attraverso il quale interagiamo con la realtà esterna e acquisiamo conoscenze. Ogni nuova informazione, infatti, viene automaticamente associata a qualcosa di già registrato e in questo modo interpretata ed eventualmente a sua volta integrata, se più volte richiamata all’attenzione, nelle reti di cellule nervose cerebrali (neuroni) che formano il cervello [3].

Tutto questo patrimonio di esperienze che ogni individuo possiede, sia come acquisizioni personali che come memoria collettiva, rappresenta quindi la nostra conoscenza, intesa sia come un archivio di “ricordi”, che come matrice per nuove acquisizioni.

Inoltre secondo Hebb [5], stimolando ripetutamente un gruppo di neuroni connessi tra di loro, attraverso un pensiero o comportamento ricorrente, si costruisce un “programma”, nel senso che l’attivazione di tali neuroni, da parte di quel determinato stimolo, avverrà all’unisono, in maniera preferenziale, automatica e inconsapevole. Poiché tali programmi diventano le abitudini che conducono la nostra vita, è evidente l’importanza di assimilare e consolidare esperienze adeguate.

A tale livello possiamo anche riconoscere le eventuali interferenze che ostacolano i nostri propositi nel raggiungere gli obiettivi desiderati, comunemente dette convinzioni o credenze limitanti.

Le attività condotte in questa sperimentazione hanno voluto avvalersi di tali principi selezionando esperienze specifiche, da proporre ai partecipanti, al fine di strutturare opportunamente i loro circuiti cerebrali (costruzione di nuove connessioni sinaptiche), con lo scopo di sviluppare particolari competenze secondo gli obiettivi prefissati. Questa modalità di apprendimento, che segue i processi naturali e spontanei della mente, indirizzata con finalità specifiche attraverso le attività esperienziali di gruppo, ha consentito agli allievi di ottenere migliori prestazioni ed efficaci miglioramenti sia in ambito didattico che personale.



## Lavoro Sperimentale

Il lavoro è stato svolto nel periodo Ottobre 2011 Settembre 2013. L'esperienza è stata ideata secondo le moderne tecniche di progettazione di Outdoor Management riadattate ai contesti di Small Techniques. Il *committente* desiderava realizzare un'esperienza di apprendimento intensa ed efficace che prendesse in considerazione gli allievi di una scuola per professionisti dell'aiuto. Il Presidente e fondatore della scuola si proponeva il seguente obiettivo: sostenere i propri allievi nello sviluppare un maggior senso della realtà, incarnandosi nella vita e nella quotidianità e sviluppando un maggior senso pratico nelle vicende della vita di ciascuno. Il tipo di esperienza fu orientato per omomorfismo verso tecniche d'aula e per scelta strategica sulle Small Techniques. I fabbisogni rilevati partono dall'analisi delle *nominalizzazioni* utilizzate per descrivere l'obiettivo finale di apprendimento. L'intervista poneva domande del tipo: "Da cosa ci si accorgerà che l'esperienza è *intensa*? E da cosa che è *efficace*? Da qui si sono potuti determinare i *Comportamenti Target*, necessari alla micro progettazione delle esperienze. Gli obiettivi perseguiti sono: maggiore consapevolezza di se e delle proprie convinzioni, maggiore interrelazione con i colleghi di corso, maggiore consapevolezza delle proprie abitudini e dei propri comportamenti. I destinatari coinvolti sono tutti allievi di livello Master Post Lauream o professionisti, di età compresa tra i 22 ed i 46 anni, alcuni counsellor, altri formatori, psicologi ed insegnanti; una piccola parte è costituito da altre tipologie di professionisti. Il numero di partecipanti è circa 15 persone.

Trasferibilità dell'esperienza semplice ed immediata per chi è formato alla progettazione e conduzione delle Small Techniques, da quelle più elementari fino alla produzione autonoma dei contesti operativi e metaforici più sofisticati. [6].

### Contesto e svolgimento delle attività

Gli allievi dell'Accademia sottoposti a formazione specifica tramite Small Techniques sono stati scelti tra gli allievi di II anno di due sedi distinte; un terzo gruppo (invero di I anno) è invece stato utilizzato come gruppo di controllo. Il gruppo di controllo era composto di circa 15 elementi ed ha costituito il pubblico cui è stato erogato il primo pacchetto di Small Techniques; grazie a questo primo intervento la committenza ha potuto apportare lievi correzioni sulle aspettative pratiche del metodo ed è stato richiesto di intervenire sulla micro progettazione d'aula sia per renderla "meno intensa" sia per inoculare contaminazioni di "Coaching Skill". Il gruppo finale è costituito dagli allievi del Master delle sedi di Foligno e Mantova. La committenza ha utilizzato una Metafora che è stata poi controllata, accettata ed utilizzata come "fil rouge" dell'esperienza. In particolare il Presidente Silvestri, durante un'intervista, ha esplicitamente affermato: "Dal livello spirituale in su agli allievi ci pensa l'Accademia con tutto il programma triennale; a me serve qualcosa che li riporti giù a terra". Un'esperienza di Grounding! In pratica le attività si sono svolte in un contesto noto ma utilizzando un accorgimento che limitava parzialmente o totalmente l'accesso ad alcuni sensi (una benda, il silenzio imposto come regola, ecc.) lo sviluppo delle attività è stato condotto esaltando il riferimento con gli elementi circostanti, il terreno, i perimetri, le piante, i diversi tipi di pavimento, i rumori.

Per i dettagli sulla progettazione e sulla conduzione gli appassionati possono consultare le Teaching Notes [7] che si allegano a corredo del lavoro. Qui di seguito si riporta l'elenco dei Comportamenti Sentinella e l'elenco delle attività.

### Comportamenti Sentinella



Per individuare i Comportamenti Sentinella è stato necessario prima condividere con la Committenza le Competenze Target. Questo il lavoro di sintesi.

Elenco delle Competenze Target:

1. Comunicazione: saper ascoltare l'altro, comprenderne le diversità, trovare la giusta porta d'entrata per relazionarsi efficacemente con lui
2. Integrazione e Collaborazione: sentirsi collegato agli altri, percepire le interdipendenze tra le proprie azioni e quelle dei componenti del gruppo, lavorare per un obiettivo comune e supportare gli altri per riuscire a fare lo stesso
3. Presa di Decisioni: ponendosi nella posizione di accoglienza dei punti di vista altrì, ricercare le decisioni comuni che fanno avanzare il gruppo nel raggiungimento dell'obiettivo comune
4. Autonomia: fornire il proprio contributo integrandosi con gli elementi del gruppo, creando valore nel gruppo, auto organizzarsi in assenza di direttive nette, incidere sulla produttività del gruppo

Alle 4 classi di comportamenti sono state aggiunte altre due classi di "comportamenti di servizio", utili per la valutazione del funzionamento del gruppo e una misura dell'intensità delle Dinamiche interne

5. Tensione: comportamenti che vengono percepiti dai componenti del gruppo come "lontani", "distanti" da quelli abituali ed in particolare che potrebbero inibire il flusso energetico del gruppo
6. Influenza: comportamenti che vengono percepiti dal gruppo come limitanti, coercitivi, che creano dipendenze o che impediscono ad istanze emergenti di affermarsi

1	sostiene, aiuta da una mano	13	chiede suggerimenti, proposte
2	è d'accordo, accetta si adatta	14	dissente, non è d'accordo
3	fornisce suggerimenti, fa proposte	15	resiste in modo passivo, formale
4	viola regole o decisioni di gruppo	16	aggreisce, è competitivo
5	parla troppo, difficile, fuori tema	17	ride, fa battute, sdrammatizza
6	cerca o trova accordi o consenso	18	dà direttive, disposizioni, ordini
7	riprende, rielabora proposte di altri	19	dà la colpa ad altri o al gruppo
8	esprime soddisfazione, dice "noi"	20	non ascolta, interrompe gli altri
9	esprime giudizi, opinioni, valori	21	si ripete, resta fermo sulla sua posizione
10	da informazioni, dati orientamenti	22	diventa silenzioso e taciturno, si ritira
11	chiede informazioni, dati	23	chiede direttive, ordini
12	chiede giudizi, opinioni, valori	24	mostra tensione chiede aiuto

## Attività

Nella progettazione della giornata d'aula, circa 8 ore, anche la pausa pranzo è stata utilizzata come spazio di apprendimento ed è stata dedicata poco meno di un'ora ad una pausa vera e propria, subito dopo pranzo e prima della ripresa delle attività.

ESPERIENZA 1: TARGET CIECO

ESPERIENZA 2: CERCHIO DELLA FIDUCIA

ESPERIENZA 3: MENTORE INTERIORE – Il Tempo – Il Circolo della Riuscita

ESPERIENZA 4: PRANZO

ESPERIENZA 5: FIGURA CIECA



ESPERIENZA 6: GIOCO DEI CUBI

ESPERIENZA 7: MAGIC STICK

Per il dettaglio delle attività si rimanda ai dettagli in [7]

**Mappa Esperienza / Comportamenti**

	ESPERIENZE										
	T A R G E T	C E R C H I O	I n v o c a z i o n e	M i l w o r k e r	C ' è T e m p o	C i c l o d e l l a	R i u s c i t a	P R A N Z O	f i g u r a	G i o c o d e i	M a g i c S t i c k
<b>Competenza Target</b>											
<b>Comunicazione</b>	X	X						X	X		X
<b>Integrazione e Collaborazio</b>	X	X		X				X	X		X
<b>Presenza di Decisioni</b>	X							X	X	X	X
<b>Autonomia</b>				X				X	X	X	

### Esempi di Risultati Intermedi

Alla fine di ogni giornata il Progettista OMT® ha rilasciato alla Committenza un rapporto contenente le evidenze risultanti dalle attività oltre che tutto il materiale filmato, per il quale era stato preventivamente fatto firmare ai partecipanti un No Disclosure Agreement per informarli e cautelarli sull'uso secondo termini di legge dei riflessi filmati realizzati durante lo svolgimento delle attività. Il materiale è stato poi distrutto.

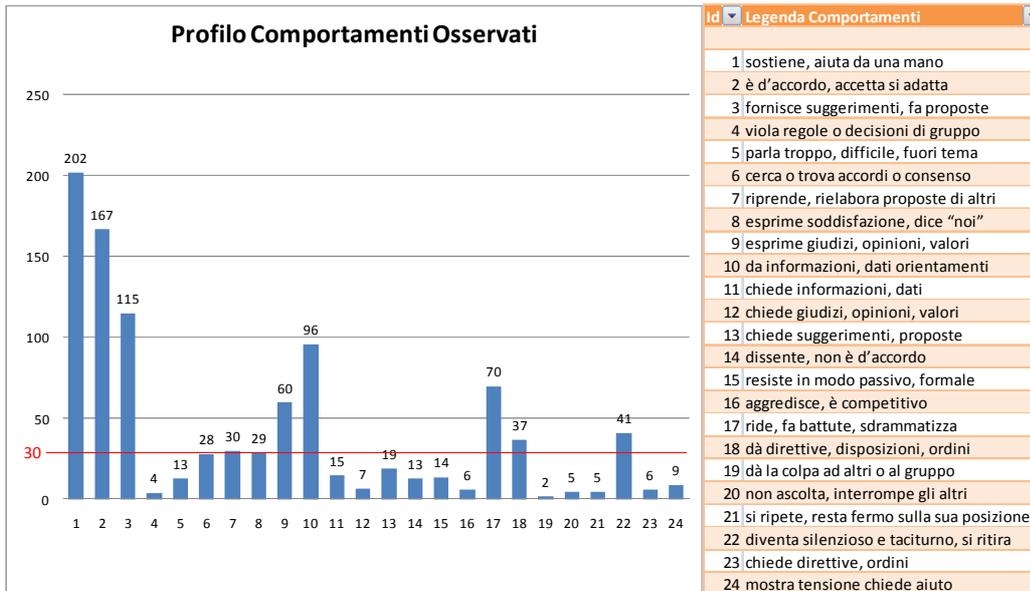
Un esempio di contenuto del rapporto Intermedio

## Percezione Correlazione Esperienza vs Competenze

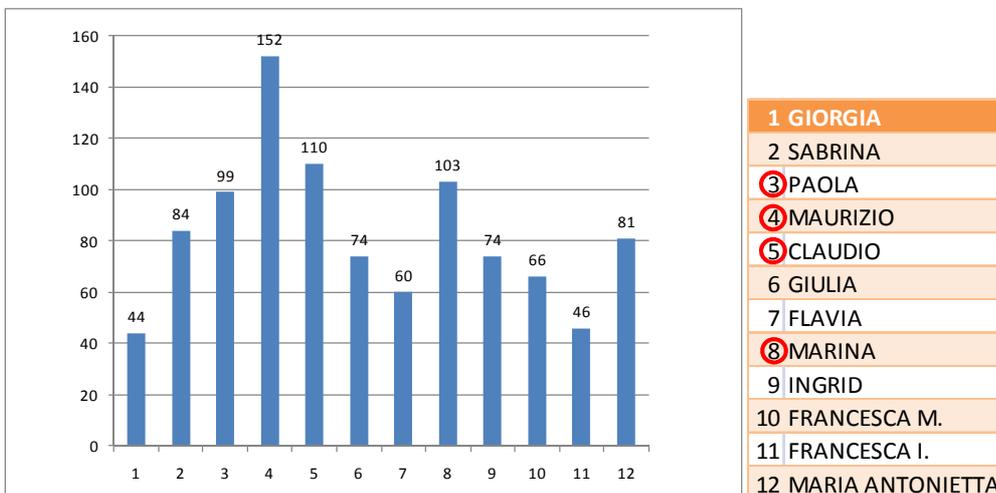
	ESPERIENZE					
	TAR G E T C I C O	CH I E C I A	Inv o c a z i o n e	M i l è T e c n i c e	C i c l o d e l l a R i u s c i t a	f i g u r a P R A N Z O
Competenza Target						
Comunicazione	45	15	69		26	23
Integrazione e Collaborazione	37	57	20		96	40
Presenza di Decisioni	24	51	28		62	47
Produzione	35	58	22		39	54
Tensione	16	37	26		30	13
Influenza	8	6	6		15	18

- Massima “Comunicazione” nella sezione teorica d’aula
- Massima “Collaborazione ed Integrazione” e “Presenza di Decisioni” nell’Esperienza della preparazione del Pranzo
- Massima Produzione nelle due Esperienze ad occhi chiusi
- Livello di messaggi di Tensione di Gruppo mediamente sostenuti con continuità: Gruppo Difficile
- Scarso il livello di messaggi di Influenza: il Massimo alla fine indice di stanchezza

## Comportamenti Osservati



## Persone più Osservate





## Risultati Finali

Per la valutazione dei risultati ci si è avvalsi della collaborazione della Segreteria dell'Accademia. Il confronto è stato realizzato rispetto al Triennio precedente e, stanti le quantità esigue, non si vuole assegnare ai risultati alcun valore statistico. Si ritengono i risultati comunque interessanti.

I Risultati ottenuti sono stati:

- N° allievi che termina il corso di studi aumentato del 25% (9 → 12)
- N° tesine sviluppate su tematiche "concrete" del 71% (11 su 15)
- N° allievi operanti come professionisti attivi 68% (10 su 15)
- N° allievi "fuori corso" diminuito del 26% (da 6 a 2 = 4 su 15)

## Conclusioni

L'uso di metodologie di progettazione di Small Techniques con il fine di creare moduli di apprendimento di comportamenti per adulti è efficace e si inserisce in un filone di ricerca teorica tra le più avanzate in ambito neurologico. Si auspicano ulteriori applicazioni per produrre risultati empirici che possano costituire un riferimento per una diffusione su larga scala delle Tecniche OMT®.

## Bibliografia

- [1] Howard Gardner "Formae Mentis" Feltrinelli 2010
- [2] Nicoletta Beschin "Musicisti: altro che sensibili!" Psicologia Contemporanea Luglio Agosto 2010
- [3] Joe Dispenza "Cambia l'abitudine di essere te stesso" Edizioni My Life 2012.
- [4] Spencer Kagan "L'apprendimento cooperativo: l'approccio strutturale" Edizioni Lavoro 2000.
- [5] D.O. Hebb "L'organizzazione del comportamento" Franco Angeli 1975.
- [6] Marco Rotondi, Formazione outdoor: apprendere dall'esperienza. Teorie, modelli, tecniche, best practices, Franco Angeli 2011 III Ristampa
- [7] Vittorio Balbi – TN per Accademia (documentazione tecnica riservata resa disponibile per consultazione agli studiosi da parte della committenza)