



**Centro per lo Sviluppo delle Abilità Cognitive
Cooperativa Sociale a.r.l. onlus**
in convenzione con **Università Ca' Foscari di Venezia –
Centro Interateneo per la Ricerca Didattica e la
Formazione Avanzata**
Via Ugo Foscolo 13, 20024 – Garbagnate Milanese (Milano)
Tel. Fax 02/99069522 - Cell. 347/7133549
C.F. – P.IVA 06972390964
Iscriz. Albo Soc. Coop. n. A205030, Albo Reg. 1390 A
e-mail: info@sviluppcognitivo.it
e-mail certificata: csdac@legalmail.it
website: www.sviluppcognitivo.it



Università
Ca'Foscari
Venezia



STORIA DELL'LPAD (Learning Propensity Assessment Device)

Verso la fine degli anni '40, quando Feuerstein si trovò di fronte al grande problema dei danni psicologici subiti dai bimbi usciti dall'Olocausto, i test di valutazione psicometrica tradizionalmente utilizzati dagli psicologi per la valutazione cognitiva non sembravano, a suo giudizio, perfettamente adeguati. Molti di questi bambini, come anche quelli che erano stati sradicati dalla loro cultura d'origine per trasferirsi in Israele, apparivano mentalmente ritardati, al di sotto di un livello accettabile d'intelligenza. Molti di essi erano considerati totalmente incapaci di affrontare gli studi più elevati e non si vedevano possibilità di integrazione sociale per essi. I risultati dei test psicometrici posizionavano questi bambini al di sotto della soglia minima di funzionamento cognitivo adeguato e si considerava quasi impossibile la loro capacità di adattamento ad una società destinata a svilupparsi rapidamente come quella israeliana.

Feuerstein si trovò di fronte ad un grande dilemma quando venne consultato per decidere il destino di questi giovani, il tipo di obiettivi da proporre loro e l'educazione che doveva essere adatta per loro. L'utilizzo dei Q.I. e i risultati dei test psicometrici che si basavano su dati statistici aveva convinto molti politici ed educatori a basare le scelte educative per questi ragazzi su un atteggiamento passivo-accettante. Si cercarono quindi di costruire per essi ambienti educativi speciali che evitavano una caparbia ricerca di sviluppo del funzionamento mentale in questi soggetti, proponendo loro attività a loro adatte in base alle risposte fornite dalle valutazioni psicometriche.

Feuerstein, al contrario, iniziò a pensare che i test psicometrici non erano adeguati per indagare realmente il funzionamento cognitivo di una persona.

Attualmente l'LPAD viene utilizzato come strumento di valutazione dinamica alternativo ai test statici psicometrici, sia nella clinica che nella valutazione del personale aziendale. Alla base di questa scelta vi è la necessità di avere un quadro maggiormente realistico della propensione alla modificabilità e al superamento dei propri limiti da parte della persona, o delle persone, che vengono valutate (LPAD individuale o di gruppo).

Il suo nome originario, ossia Valutazione Dinamica del Potenziale di Apprendimento: Learning Potential Assessment Device è stato cambiato in Valutazione Dinamica della Propensione all'Apprendimento: Learning Propensity Assessment Device per meglio indicare l'oggetto della valutazione, ovvero la flessibilità della persona nel modificarsi, appunto la sua propensione ad imparare ad imparare.

PRINCIPALI DIFFERENZE TRA LPAD E TEST PSICOMETRICI

I test psicometrici possono essere classificati come “valutazioni normative”. Con questo termine si vuole indicare la basilare caratteristica da essi posseduta, e cioè di essere test stabili. La prestazione di un determinato individuo in questi test è confrontata con la prestazione media ottenuta da un gruppo di individui. Questa classe media diventa la norma. Si parte dal presupposto che le caratteristiche proprie di un individuo sono simili a quelle del gruppo. Le tabelle, costruite in funzione delle esigenze delle leggi statistiche, implicano che un campione rappresentativo della popolazione della regione, del paese o del mondo, sia stato scelto e suddiviso in strati secondo

differenti criteri (status socio-economico della famiglia, luogo di residenza urbano e rurale, età, sesso, ecc...).

Purtroppo tali misure di valutazione cognitiva sono state all'origine di pronostici che chiudevano così bene gli individui all'interno di categorie limitative, che era possibile vedere realizzate le carenze che erano state annunciate. La maggior parte di questi test sono stati costruiti sui risultati di apprendimenti già avvenuti e non sull'osservazione diretta dei processi di apprendimento di ciascun individuo. Di conseguenza la predizione degli apprendimenti futuri non può essere che una proiezione nel futuro di dati già acquisiti. Essa non è altro che il prolungamento di processi già messi in atto. In nessun caso tale predizione può lasciare intravedere la prospettiva di opportunità di apprendimento innovative. E, più grave ancora, una valutazione normativa considera che tutti i soggetti hanno uguali opportunità di apprendimento o di prestazione.

Feuerstein criticò i test psicometrici fondamentalmente per due caratteristiche da essi possedute :

1. l'atmosfera scientifica e precisa che circonda i test psicometrici
2. la metodologia dei test psicometrici

A tale proposito, mosse critiche precise all'utilizzo dei test psicometrici che possono essere riassunte nei seguenti punti:

1. nei test psicometrici vi è un paradosso: il test psicometrico misura elementi della persona considerati stabili laddove la persona è, per sua natura, una realtà dinamica. Se le persone si evolvono, come possiamo misurare la stabilità in un campo in cui tutto è dinamico?
2. I test psicometrici valutano il comportamento manifesto di una persona nella fase di test e poi proiettano il suo comportamento presente nel suo futuro.
3. Molto spesso le persone conoscono le risposte ai problemi ma non i processi che portano alla soluzione dei problemi. Attuano delle performances ma non sanno come le attuano. Feuerstein ha criticato l'interesse dei test psicometrici per il prodotto (la performance) piuttosto che per il processo (ovvero come si è ottenuto il prodotto, la performance).
4. In una società dinamica come la nostra, in cui bisogna saper trovare sempre un nuovo adattamento a situazioni sempre più nuove e complesse, le persone vanno valutate secondo le prestazioni che al momento sembrano poter fornire o nella loro propensione a fornirne di nuove?
5. Come si scelgono i criteri per giudicare un fallimento o un insuccesso? Si osservano tutte le possibili motivazioni che hanno portato ad un insuccesso o si osserva solo la risposta sbagliata che la persona ha dato?
6. I test psicometrici vogliono fare dell'intelligenza qualcosa di misurabile. Ciò è una sorta di postulato della teoria sulla quale si basano i test psicometrici. Essi osservano il comportamento ma non l'intelligenza che sta sotto il comportamento. L'intelligenza è l'insieme degli stati della persona, cioè è qualcosa di dinamico. Il test psicometrico è orientato verso il prodotto, mentre l'LPAD è orientato verso il processo. Il test psicometrico ha come obiettivo quello di selezionare e di predire il futuro di una persona per poi confrontarlo con quello di altre persone. Tutto questo perché per le statistiche è necessario avere un sistema stabile di previsione. E' molto più semplice misurare che valutare, anche perché chi valuta potrebbe commettere più errori di chi misura.
7. Un'ultima critica è sull'efficienza. Non c'è alcun test dell'LPAD limitato dal tempo. Il tempo non è una componente essenziale dell'LPAD, per quanto comunque si osservano i tempi di completamento dei compiti dati durante i test. Uno degli obiettivi dell'LPAD è cambiare l'efficienza delle persone attraverso la mediazione dei valutatori LPAD.

Molti elementi dell'LPAD provengono dai test psicometrici, ma sono stati trasformati secondo l'obiettivo dell'LPAD di modificare l'efficienza. Ad es. il fallimento in un test può essere causato da



una bassa motivazione al compito. L'efficienza nel compito quindi può essere innalzata semplicemente fornendo alla persona motivazione al compito. L'efficienza può essere quindi insegnata e mediata.

In conclusione, possiamo dire che l'LPAD cerca il picco nelle prestazioni di una persona. Meglio ancora si può dire che l'LPAD va alla ricerca della connessione tra il punto di massima e il punto di minima prestazione. La principale rivoluzione innescata dall'LPAD è la ricerca del processo mentale utile per svolgere determinati compiti. E' un'analisi della metacognizione di un soggetto, ovvero della sua capacità e consapevolezza di elaborare processi (il know-how) di soluzione di compiti.

In alternativa al movimento psicometrico Feuerstein propone un nuovo punto di vista: la modificabilità dell'essere umano. L'essere umano è considerato un sistema aperto, all'interno del quale si può modificare la struttura cognitiva facendo leva sulle sue performances metacognitive.

Tre sono i cardini dell'LPAD:

1. La parte può cambiare il tutto
2. La struttura cognitiva presente nella persona può ampliarsi
3. Il comportamento di una persona può essere tenuto sotto controllo

La struttura cognitiva è in continuo cambiamento. L'obiettivo dell'LPAD è focalizzare questa possibilità di cambiamento e dimostrarne l'esistenza.

VALUTAZIONE STANDARD (PSICOMETRICA)	VALUTAZIONE DINAMICA
cerca livelli e progressi nello sviluppo mentale	cerca caratteristiche e processi dello sviluppo mentale
fa confronti con gruppi normativi di pari	confronta le prestazioni personali dell'individuo in tempi diversi e in diverse condizioni
misura livelli manifesti di funzionamento presente	valuta indicazioni di propensione all'apprendimento e alla modificabilità
classifica attraverso graduatorie e comportamenti normativi	ricerca l'indice di modificabilità basato su campioni di cambiamento prodotto durante la valutazione
predice prestazioni future basate su caratteristiche fisse e permanenti	cerca la propensione e le condizioni per il cambiamento strutturale

CONTENUTI DEI TEST LPAD

Schede di argomento vario che offrono la possibilità di:

- manipolare il contenuto, la modalità, le operazioni cognitive, i livelli di complessità, di astrazione e di efficacia come variabili;
- mettere in evidenza le abilità spontaneamente messe in atto e quelle sviluppate attraverso la mediazione del mediatore

MODALITA' D'USO DELL'LPAD



Università
Ca' Foscari
Venezia



In gruppo o individuale , a seconda della profondità dell'analisi che si vuole ottenere.

La valutazione è strutturata su diversi tipi di schede in tre fasi successive:

1. il pre-test, o fase di attività spontanea sul compito
2. la mediazione del valutatore, o interazione di esperienza mediata sul compito proposto
3. il post-test, cioè la valutazione di quanto la mediazione ha innescato processi di modificabilità rispetto all'attività spontanea sul compito

Centro per lo Sviluppo delle Abilità Cognitive
Centro Autorizzato Formazione Metodo Feuerstein
in convenzione con Università Ca' Foscari di Venezia
Centro Interateneo per la Ricerca Didattica e la Formazione Avanzata



Università
Ca' Foscari
Venezia

