

Stati Generali della Formazione e del Lavoro: una comunità di formatori – Parte 2

Di Ugo Calvaruso¹ e Paolo Viel²



Oggi la formazione non può più essere semplicemente pensata come un qualcosa che dà la forma, una mera e precisa trasformazione di nozioni, quanto piuttosto bisogna esaltare altri aspetti, quali: la creatività, la reciprocità, lo sviluppo. La formazione deve contribuire all'invenzione di nuove modalità di organizzazione creando *veri e propri laboratori di apprendimento*, o meglio ancora comunità di apprendimento (Spaltro, 1999; 2010).

Affrontando le problematiche attraverso quest'impostazione del problema ci porta dall'individuo al piccolo gruppo, dove si curano gli aspetti più emozionali, fino ad arrivare alla creazione e alla costituzione di una comunità, la quale può affrontare specifiche problematiche e, mediante processi e attività di supporto, compiere decisioni.

Questo è quello che si sta proponendo con gli Stati Generali della Formazione e del Lavoro: creare una comunità di professionisti della formazione che, dal momento in cui riuscirà ad acquisire una consapevolezza di ruolo e delle trasformazioni in atto, compirà scelte e decisioni sempre più adeguate, precise e incisive riguardo al proprio futuro e rispetto ai cambiamenti socio-economici, tecnologici e organizzativi.

¹ Filosofo, Consulente e Formatore. Attualmente svolge diversi ruoli, quali tutor nel Percorso Formazione Formatore, coordinatore insieme a Paolo Viel del progetto degli Stati Generali della Formazione e del Lavoro, docente presso la UniD e, infine, collabora nell'ambito della scrittura di progetti di formazione finanziata.

² Direttore organizzativo Aif Academy e responsabile del percorso formazione formatori dell'Aif (PFF). Consulente e formatore, esperto di metodologie di tipo esperienziale. Appassionato di musica jazz e di cultura brasiliana.

Una nuova prospettiva di sviluppo: dall'individuo al piccolo gruppo, fino alla comunità d'apprendimento

Con il progetto degli Stati Generali è stata adottata una metodologia innovativa e blended capace di integrare le potenzialità dell'apprendimento in presenza (con percorsi, corsi e workshop) con quelle virtuali e a distanza (attraverso piattaforme, streaming, social media, ecc.); sperimentare modalità diverse di interazione tra i partecipanti (organizzate e supportate dallo staff e dall'assistenza ai clienti); favorire il lavoro di collaborazione e ampliare la base della conoscenza condivisa (grazie all'utilizzo di materiali didattici ed eventi in cui ci si avvale di un supporto scientifico); responsabilizzare e sensibilizzare i discenti (all'uso delle tecnologie digitali, a mettersi in gioco e ad approfondire specifiche tematiche allo scopo di dare un contributo valido e significativo all'interno della comunità).

Pertanto, il principale obiettivo del progetto rimane quello di creare una comunità di formatori, per così dire, "autopoietica" (ovvero che si "formi" continuamente da sé), che attraverso la discussione tra pari (effettuata attraverso sfide lanciate da specialisti e coordinata da profili competenti), il confronto con esperti delle tematiche scelte (attraverso position paper, materiali digitali di diverso tipo, workshop, ecc.), elaborazione e attività di supporto svolto dallo staff (tutor, coordinatori didattici, animatori, ecc.) riesca a "co-produrre" il Libro Bianco della Formazione. In questo testo, co-redatto da tutti i partecipanti ed elaborato dallo Staff, sono espresse ed elaborate le diverse idee pubblicate, le problematiche intrinseche nelle specifiche tematiche affrontate e, anche, le possibili soluzioni o strumentazioni e metodologie che possono essere messe in campo quando ci si confronta con determinati fenomeni e si vuole proporre determinati cambiamenti da effettuare all'interno del sistema formativo italiano.

Questi cambiamenti proposti ed elaborati dalla comunità di professionisti della formazione possono assumere una valenza politica e tecnica e, quindi, trasformare in maniera consapevole e adeguata il sistema formativo. Questi cambiamenti da imporre istituzionalmente sono elaborati e definiti dalla comunità stessa, messa in opera dal progetto in quanto tale.

Si attiva uno spazio ideale che connette e utilizza la conoscenza e l'esperienza, a tutti i livelli, di dipendenti, ricercatori, stakeholder e professionisti al fine di promuovere l'innovazione attraverso una discussione continua su tematiche inerenti la comunicazione e il deployment di obiettivi organizzativi, la rilevazione del fabbisogno formativo e di competenze, la progettazione di percorsi formativi e il monitoraggio dell'attuazione di politiche e di processi di apprendimento.

Questo sistema è caratterizzato da un processo di elaborazione permanente di proposte per il rafforzamento dell'offerta formativa a supporto dello sviluppo del Paese

aiflearningnews@gmail.com - www.associazioneitalianaformatori.it



e rappresentano il primo esperimento nazionale di una comunità professionale che partecipa attivamente al processo di sviluppo e scrittura di una conoscenza collettiva. Il sistema è basato sulla proposta di temi specifici, definiti “sfide”, su cui focalizzare l’attenzione e porre domande a un pubblico diversificato al fine di raccogliere approfondimenti e dati deputati a facilitare l’attivazione di cicli di apprendimento che comportino significativi miglioramenti dell’organizzazione su cui si agisce. Il sistema facilita la connessione delle persone a partire da idee utili a generare un dialogo propositivo tra pari e tra comunità estese di stakeholder, in maniera tale da sviluppare nuove forme di collaborazione interdisciplinare che possano generare soluzioni in termini di formazione, comunicazione e proposte di azioni ritenute idonee al miglioramento del sistema nel suo complesso.

Il processo di apprendimento è garantito quindi dalla promozione della condivisione delle conoscenze attraverso uno spazio innovativo in grado di collegare persone, settori aziendali, esperti del settore e professionisti.

“Le persone utilizzeranno le tecnologie per formare reti educative interattive, dove potranno apprendere le une dalle altre in una dimensione di parità, di apprendimento cooperativo. Le relazioni multidimensionali collaborative accelereranno l’acquisizione e il padroneggiamento di argomenti difficili e la costruzione di nuove conoscenze. Le risorse educative multimediali disponibili in rete metteranno a loro volta i formatori in grado di creare e ritagliare su misura gli ambienti di apprendimento nelle loro aule per perseguire particolari obiettivi legati all’apprendimento osservativo, alle attività di esplorazione, all’insegnamento verbale attraverso sintesi cognitive innovative delle conoscenze acquisite” (Antonello Calvaruso, settembre 2019).

“Per modellare il proprio futuro lavorativo e sociale la persona dovrà essere messa in grado di sentirsi capace di ottenere cambiamenti sociali significativi. Il cambiamento personale e la trasformazione sociale sono due approcci complementari e di reciproca causalità per il miglioramento della qualità della vita” (Antonello Calvaruso, settembre 2019).

Riferimenti bibliografici generali

- Alain Touraine, *La société post-industrielle* (1969)
- Daniel Bell, *The coming of post-industrial. A venture in social forecasting* (1973)
- Daniel Bell, *The winding passage. Essays and sociological journeys 1960-1980* (1980)
- Richard Normann, Rafael Ramirez, *Designing Interactive Strategy. From Value Chain to Value Constellation* (1994)
- Manuel Castells, *The Rise of the Network Society* (1996)
- Tim Berners-Lee, *Weaving the Web. The Original Design and Ultimate Destiny of the World Wide Web by Its Inventor* (1999)
- Gianluca Fubelli, *Che cos’è l’e-learning* (2002)

- Tim O'Reilly, *What Is Web 2.0* (30 settembre 2005)
- Filippo Dal Fiore, Guido Martinotti, *E-learning* (2006)
- Jeff Howe, *The Rise of Crowdsourcing* (giugno 2006)
- Slavoj Zizek, *How to Read Lacan* (2006).
- Jeff Howe, *Crowdsourcing. Why the power of the crowd is driving the future of business* (2009)
- Alessandro Prunesti, *Enterprise 2.0. Modelli organizzativi e gestione dei social media per l'innovazione in azienda* (2010)
- Spaltro, *Il gruppo. Sintesi e schemi di psichica plurale* (1999)
- Spaltro, *Conduttori. Manuale per l'uso dei piccoli gruppi* (2010)
- Estellés e González, *Towards an integrated crowdsourcing definition* (2012)
- E. Brynjolfsson, A. McAfee, *The Second Machine Age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies* (2014)
- Jeff Howe, Joi Ito, *Whiplash: How to Survive our Faster Future* (2016)
- Aa. Vv., *4 punto 0. Fabbriche, professionisti e prodotti della Quarta rivoluzione industriale*, 2017
- Ippolita, *La tecnologia del dominio* (2017)
- Miguel Benasayag, *Il cervello aumentato, l'uomo diminuito (...)*
- Andreoli, *L'uomo col cervello in tasca. Come la rivoluzione digitale sta cambiando i nostri comportamenti* (2019)
- Antonello Calvaruso, *Social Learning. Stiamo pensando a nuove modalità di apprendimento individuale e collettivo* (2019)
- Aa. Vv., *L'ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, a cura di Raoul C. D. Nacamulli e Alessandra Lazazzara (2019)
- Antonello Calvaruso, *Tecno*