

Facendo seguito al 1° AIF Day svoltosi il 10 giugno 2006 nonché al relativo Forum Strategico che, nei mesi successivi ha analizzato e confrontato i contributi pervenuti da oltre 400 formatori appartenenti a 15 delegazioni regionali, tutte collegate in video conferenza, continuiamo con questo numero di Learning News la pubblicazione delle 10 relazioni di sintesi nate da altrettanti consiglieri nazionali.

1° AIF DAY – 1° FORUM STRATEGICO

I Saperi e le Pratiche

di Roberto Podrecca *

La presente relazione costituisce una riflessione sulla tematica dei saperi e delle pratiche a partire da quanto emerso dagli incontri con i formatori effettuati in contemporanea il 10 giugno scorso dalle diverse delegazioni regionali in occasione dell'AIF Day. Tali incontri hanno messo in luce i vari aspetti dell'argomento, evidenziando, rispetto queste dimensioni, sia il pensiero dei formatori che il loro stesso modo di viverle.

E' interessante notare che nei gruppi di discussione sono apparsi alcuni temi comuni, ma che le centrature si sono piuttosto differenziate. Questo, se da una parte può essere attribuito alla diversa metodologia utilizzata nella conduzione degli incontri, che si è rilevata in alcuni casi più "aperta" ed in altri più "strutturata", indica soprattutto la marcata eterogeneità della nostra popolazione di riferimento.

In grande sintesi cercherò di esprimere il mio pensiero, innanzitutto riportando per grandi linee e per nodi problematici quanto emerso, per poi esporre alcune considerazioni e proposte utili alla crescita della nostra comunità professionale in queste dimensioni.

Per punti, i principali aspetti emersi dagli incontri in merito a "saperi e pratiche" ed alcuni nodi problematici

- Anche se poteva essere considerato scontato, è risultato molto sentito il desiderio di scambio e confronto fra colleghi.
- I saperi e le pratiche rimandano ad un processo di apprendimento articolato, frutto della storia personale e sociale di coloro che vivono e operano in un ambiente: tale processo di apprendimento è collegabile

* Vice presidente AIF Toscana, coordinatore del gruppo Ricerca.

sia ai processi educativi e formativi, sia alle esperienze di lavoro e di vita”.

- La maggioranza dei gruppi di discussione ha prevalentemente approfondito i saperi e le pratiche del formatore di qualità, mentre, in due casi, sono stati approfonditi i saperi e le pratiche delle organizzazioni-cliente. Per questo, nei primi le “buone pratiche” si identificano come il prodotto del “formatore di qualità” (cosa “deve fare” un bravo formatore secondo un certo modello teorico di riferimento), mentre nei secondi è prevalsa la discussione se sia più giusto parlare ancora di buone pratiche o se sia meglio cercare, con il concorso di tutti i membri competenti presenti nell’organizzazione, le “nuove pratiche”. In quest’ultimo caso, non si tratterebbe più tanto di far emergere la conoscenza tacita (le buone pratiche), quanto di produrre una conoscenza adeguata alle mutevoli situazioni organizzative indotte dai grandi sconvolgimenti del mercato mondiale.

- Riguardo i saperi, sembra essere presente una sorta di effetto torre di Babele, in quanto, nei diversi gruppi di discussione vengono usate le medesime parole, ma, dal testo si evincono significati molto diversi a seconda delle diverse concezioni dell’uomo, delle diverse teorie di riferimento sull’apprendimento o della monopolizzazione, nella propria esperienza lavorativa, di una tipologia formativa sulle altre che rimangono ignorate (educazione, addestramento, formazione psicosociale, ecc.). Infatti, in quasi tutti i gruppi di discussione sono stati elencati i “saperi” ritenuti necessari, diversi appunto, a seconda delle teorie di riferimento, anche se, probabilmente, con un minimo comune denominatore orientato alle conoscenze metodologiche.

Su questo punto, al quale attribuisco molta importanza in quanto coinvolge necessariamente gli interlocutori del formatore (committenti, partecipanti, ecc.) ed è uno degli aspetti determinanti dell’“immagine” del formatore e della formazione, ritorneremo più avanti.

- Esaminiamo ora un altro aspetto importante che ribadisce la necessità di sviluppo di conoscenze comuni. A fronte del costante cambiamento dei saperi e delle pratiche, in molte occasioni viene detto, da colleghi formatori, che “è necessario mediare fra questi stessi cambiamenti ed i partecipanti alle azioni formative”. Tale affermazione, a mio parere, va compresa meglio, in quanto, ancora una volta, può assumere più significati. Infatti, a fronte di un obiettivo di apprendimento di “trasmissione di conoscenze”, chi pronuncia una frase di questo tipo, mira a portare ogni partecipante alla massima acquisizione possibile di quei “contenuti da trasmettere”. Se invece viene rapportata ai concetti di crescita della persona o alle teorie della formazione psicosociale, tale

affermazione può risultare concettualmente addirittura sbagliata. In quest'ultimo caso, infatti, la formazione non dovrebbe consentire né una "mediazione" (Dal dizionario Devoto Oli: "dal latino tardo *mediatio* –onis, derivato di *mediare* –stare nel mezzo-") né una *media* (dal concetto matematico) fra queste due parti, ma, semmai, una "triangolazione", dove il terzo polo, costituito proprio dal setting formativo, dovrebbe consentire e stimolare lo sviluppo di un risultato ben difficilmente posizionabile "a metà strada" fra i primi due, e, molto più facilmente, dovrebbe produrre originali ed innovative interpretazioni di quei saperi e pratiche che, una volta fatti propri dai partecipanti, proprio perché combinati ad altri saperi ed altre pratiche pre-esistenti nelle persone, generano così una "crescita rispetto la problematica proposta", con soluzioni che si verificano essere per i partecipanti stessi più praticabili e più funzionali al raggiungimento degli obiettivi.

- La questione "fiducia" è estremamente importante nel socializzare le proprie competenze con gli altri. E' rilevante la fiducia quando vengono presentate pratiche di qualità ma non è chiaro se queste siano reali e concrete. Per cui, come rendere le pratiche un patrimonio comune, come non disperderle?

- Tra i saperi e le pratiche necessari, sempre più si affacciano quelli relativi all'esigenza di fare comprendere l'importanza della formazione ai potenziali committenti.

- Rimane sempre aperto l'interrogativo su quali siano le metodologie migliori per tradurre l'esperienza in sapere fruibile e diffuso nelle organizzazioni.

- Vanno incoraggiate le misurazioni effettive di validazione degli apprendimenti. Una auspicata buona prassi dovrebbe consistere nello spostare l'enfasi dalla qualità della formazione (e/o del formatore), misurata prevalentemente in termini di gradimento dell'aula, alla qualità misurata da indicatori di cambiamenti organizzativi e comportamentali.

- E per finire, il dubbio (quasi amletico!): "Il formatore dovrebbe essere uno specialista o un tuttologo?" A questo interrogativo, un gruppo ha dato chiara risposta affermando che "il formatore è pragmaticamente specialista per la soluzione dei problemi concreti e tuttologo per il metodo. A questo proposito valga la notazione che distingue il Formatore dal Docente, laddove nel primo dovrebbe prevalere la preoccupazione per "la crescita" dei partecipanti rispetto un dato tema, mentre nel secondo è soprattutto l'impegno nella divulgazione di un sapere preconfezionato e nell'approfondimento della materia di competenza ad avere il primo posto".

Cosa fare come AIF

Innanzitutto chiarezza!

Considerare l'insieme dei punti precedenti porta, a mio avviso, ad una importante considerazione di fondo: gli appartenenti all'AIF, ma più in generale potremmo dire gli appartenenti al mondo della formazione, sono una popolazione eterogenea e diversificata. Questo non solo per dati anagrafici, ma anche e soprattutto per i livelli di conoscenza della materia, per il ruolo ricoperto (docente, progettista, responsabile di progetto, responsabile di Centro, committente, responsabile anche di formazione, altro), per i campi di applicazione lavorativa (apprendimento degli adulti in ambito: scolastico-universitario, aziendale, sanitario, pubblica amministrazione, ecc.), per le teorie dell'apprendimento di riferimento (Apprendimento nelle teorie psicologiche, nelle teorie neurofisiologiche e neurobiologiche, nelle teorie dell'intelligenza emotiva e nelle teorie organizzative), per le metodologie conosciute ed utilizzate (espositive, dimostrative, metodi attivi, ecc.) e, non da ultima, per la concezione dell'uomo (uomo attivo o passivo, apprendere dall'esperienza o da insegnanti, attivazione della crescita dei saperi soggettivi e della persona o conoscenze da trasferire, "riversare", da chi sa a chi non sa, ecc.). A puro titolo di esempio, mi è capitato la settimana scorsa, di assistere ad una discussione dove i termini "formazione" e "role-play" si sono rivelati fuorvianti proprio perché venivano decodificati attribuendo significati profondamente diversi: colleghi che lavorano come docenti in contesti che richiedono quasi esclusivamente l'uso di metodologie espositive si ritrovavano a confronto con altri che operavano e conoscevano solo l'addestramento e con altri ancora che lavoravano soprattutto nell'ambito della formazione manageriale con taglio psicosociale. Sicuramente, l'occasione di confronto fra esperienze diverse era di per sé una grande opportunità, ma quale confronto poteva esserci se ognuno di loro usava la parola "formazione" rimanendo al solo significato per lui noto anche quando ascoltava l'esperienza degli altri? Quanta "falsificazione del messaggio" hanno portato a casa ascoltando l'esperienza del collega che gli parlava dell'uso che ha fatto della tecnica del role-play, che magari quest'ultimo conosceva solo nell'applicazione semi-strutturata (con la sola "messa in situazione dei personaggi in un tempo ed in un luogo" e che, sulla base di quelle sole caratteristiche giocano se stessi), mentre l'altro da per scontato che il role-play possa avere solo quell'applicazione addestrativa che conosce (in quando utilizzato "per addestrare e per migliorare la prestazione" riducendo lo scarto da modello che il "formatore-istruttore" ha presentato come "metodo corretto e ottimale" da apprendere)?

Per questi motivi, è molto importante, che l'AIF sia "il luogo" dove organizzare il superamento dell'"effetto torre di Babele" a cui ho fatto riferimento anche al quarto punto del paragrafo precedente. L'attenzione principale dovrebbe consistere nell'allargamento del "terreno comune" e perciò nell'aumento di quelle comuni conoscenze di base, di quella mappa, che consente di collocare le proprie conoscenze e quelle degli altri, riconoscendone il significato e le differenze. Ad esempio, è importante condividere la consapevolezza che non esiste fra il metodo espositivo, addestrativo o la metodologia attiva una valutazione che possa definire in assoluto che un metodo sia migliore dell'altro, ma, a seconda dell'obiettivo di apprendimento da raggiungere ci sarà sicuramente un metodo più funzionale degli altri. Così come non posso dire in assoluto che il martello sia peggiore ed il cacciavite sia migliore, non posso nemmeno dire che il metodo espositivo sia peggiore ed i metodi attivi siano migliori; se però dico che il mio obiettivo è quello di avvitare una vite, sicuramente dovrò preferire il cacciavite, così come se il mio obiettivo consiste nell'informare molte persone dell'introduzione di una nuova normativa dovrò prediligere sicuramente il metodo espositivo.

> Collettore di saperi e pratiche

Prevedere sempre maggiori opportunità sia di condivisione delle diverse conoscenze che di incontro tra soci Junior e Senior.

AIF può essere collettore di saperi e pratiche portate dai formatori e da cui gli stessi possano attingere in un costante reciproco collettivo confronto, scambio, arricchimento, non solo professionale.

> Competenze e tutela

E' necessaria (da sviluppare) una forte legittimazione della formazione: il formatore di valore deve garantire la qualità del percorso formativo ed ovviamente il raggiungimento (misurabile) dei risultati per incrementare la credibilità della formazione stessa. Troppo spesso infatti accade che formatori con competenze insufficienti e inadeguate svalorizzino la formazione ed il suo potenziale, determinando così un danno sociale e alla categoria.

E' necessario rivedere e meglio definire le competenze dei diversi ruoli del formatore.

E' auspicabile la promozione, l'avvio ed il sostegno formativo a piani di sviluppo individualizzati che, a partire da processi di assessment, arrivino alla costituzione di diversificati portfoli di competenze.

> Saperi e pratiche nella formazione dei formatori (F.F.)

E' centrale, e perciò va costantemente migliorato, il ruolo del formatore ed in particolare la sua capacità di coniugare il rapporto tra saperi e pratiche con i fabbisogni espressi e latenti delle organizzazioni.

Utilizzare nella formazione dei formatori un approccio multidisciplinare e multiculturale che integri diversi saperi e consenta una capacità di analisi, progettazione ed intervento a più livelli (livello individuale, di gruppo, organizzativo, territoriale, sociale) al fine di operare un cambiamento sociale e culturale (condivisione diffusa di competenze, conoscenze e abilità di base) funzionale a progetti di sviluppo a tutti i livelli.

Sviluppare la conoscenza di più approcci teorici, mantenendo comunque la dominanza delle pratiche sulle teorie. Occorre attivare un processo formativo in grado di fornire al formatore "luoghi" e opportunità dove poter sperimentare l'applicabilità di concetti teorici potenzialmente trasferibili nelle pratiche organizzative. Tale processo deve essere in grado di supportare la creazione di nuovi sistemi per analizzare ed organizzare le conoscenze e di nuove teorie che consentano al formatore di offrire una lettura dell'organizzazione in grado di connettere azione formativa con risultati attesi.

Sviluppare e consolidare la capacità di verifica dei processi formativi e di valutazione dei risultati.

> Sensibilizzare le aziende

AIF ha la responsabilità di far conoscere le potenzialità, i nuovi "punti di leva" e l'utilità della formazione sensibilizzando le aziende e, più in generale, tutta la potenziale competenza.

> Sensibilizzare il territorio e la società

"Rendere coerenti i bisogni individuali e quelli organizzativi, allargando il concetto anche ai bisogni territoriali e della società. Infatti se l'individuo è l'attore principale del processo di apprendimento e da questo punto di vista è centrale l'importanza della persona, è anche vero che il concetto di generazione di valore deve coinvolgere tutti gli attori, altrimenti il risultato della formazione rischia di essere parziale".

Riconoscere e sottolineare il valore sociale della formazione affinché si "crei pensiero" e si contribuisca allo sviluppo e alla crescita della collettività.