

CONTRIBUTO TEORICO

Gioventù e giovani in America latina: Le sfide dell'educazione di fronte all'impronta della pluralizzazione e della segmentazione sociale

Pablo Christian Aparicio, Istituto di Scienze dell'Educazione Università Eberhard- Karls Tübingen

Introduzione

Il progetto AWARE nel suo impianto generale ha avuto l'obiettivo di delineare gli scenari sulle esigenze occupazionali dei lavoratori over 45, di individuare modi per migliorare la percezione sociale delle loro potenzialità, nonché di sviluppare sempre più innovativi ed efficaci modelli, ambienti e strategie per lo sviluppo e la gestione a lungo termine delle loro competenze. Uno sforzo significativo è stato rivolto a identificare i fattori contestuali, anche finanziari, per creare condizioni efficaci per stimolare domanda e offerta di formazione per sostenere l'occupabilità dei lavoratori anziani con più di 45 anni di età. I territori in cui il progetto ha avuto implementazione sono stati la Provincia di Trento (Italia) e la Mancomunidad di Laredo (Spagna), a fronte di una partnership più ampia che ha incluso anche la Finlandia e Malta.

Per raggiungere questo obiettivo generale, il progetto ha inteso sviluppare una serie di metodi formativi mirati alle caratteristiche e alle esigenze specifiche dei lavoratori maturi, per riuscire a migliorare le loro opportunità e prospettive occupazionali.

All'interno del progetto AWARE la Working Phase 4 ha previsto una fase formativa finalizzata al consolidamento e allo sviluppo nei partecipanti di conoscenze e competenze legate alla progettazione, implementazione gestione e valutazione di percorsi per persone over 45, sulla base dei fabbisogni formativi e delle specifiche caratteristiche della popolazione target.

Il Dipartimento di Scienze della Cognizione e della Formazione dell'Università di Trento, ha avuto la responsabilità di tale fase di ricerca ed ha dunque gestito l'attività di sperimentazione formativa rivolta, nella task 4.2 a formatori, funzionari della pubbliche amministrazioni ed agenzie di sviluppo, rappresentanti di parti sociali ed economiche, mentre nella task 4.3 rivolta agli insegnanti impegnati in ambito scolastico nell'educazione degli adulti.

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di ripercorrere l'attività svolta nello specifico con gli insegnanti, affrontando la lettura dell'esperienza attraverso le riflessioni che sono scaturite nello svolgersi di tale attività di formazione di una specifica utenza di lavoratori adulti.

Metodologia

I percorsi sperimentati hanno chiamato in causa un impianto metodologico fortemente fondato sulla messa in campo dell'esperienza dei partecipanti e sulla loro attivazione diretta con attività molto incentrate sulla riflessione condivisa e sulla ricostruzione di significato.

Il percorso formativo ha previsto una prima fase preparatoria di attivazione di un lavoro sulla persona in termini di analisi delle esperienze precedenti, delle competenze possedute e delle competenze da acquisire o consolidare in funzione dell'obiettivo formativo. Il presupposto che ha motivato l'enfasi su tale processo risiede nella consapevolezza che la valutazione delle competenze sia un'attività essenziale per poter centrare la formazione sullo sviluppo della persona, anche per la sua capacità di attivare alcune dimensioni psicologiche (attese, motivazioni, rappresentazioni) molto importanti nella prima fase del percorso formativo. La valutazione delle competenze, predisponendo le basi per l'appropriazione e la gestione del percorso d'apprendimento da parte delle persone, rappresenta la base sulla quale "costruire" le competenze "nuove", "rinnovate" o "modificate" necessarie a rendere l'individuo più adatto ed efficace a rispondere alle richieste del-

le propria vita, del proprio lavoro, ma anche della propria organizzazione. Le persone, consapevoli del livello e della qualità delle proprie conoscenze, abilità e competenze, grazie a questa attività di valutazione, possono essere in grado di assumere le decisioni e le azioni necessarie per condividere gli obiettivi, i contenuti e le modalità più adeguate per sviluppare il proprio percorso formativo.

Altro caposaldo dell'offerta formativa proposta è stata la possibilità di ridefinire, in maniera condivisa con i partecipanti, il percorso formativo fondandolo sulle competenze rilevate ed individuando le strategie per poterle sviluppare o integrare. Il presupposto è che la riprogettazione del percorso formativo deve essere condivisa al fine di permettere una assunzione di impegno e di responsabilità diretta da parte dei partecipanti, ma anche permettere di comprendere le proprie potenzialità di crescita e sviluppo e cercare di definire il sistema delle aspettative e la motivazione verso la formazione.

Gli elementi cardine della proposta formativa sono stati: l'utilizzo del gruppo come strumento fondamentale nel processo dell'apprendimento; la presenza di tutor/facilitatori di apprendimento durante tutto il percorso formativo; la modalità blended che prevede un'integrazione dell'attività formativa svolta in presenza e a distanza; l'elaborazione di un project work da parte dei partecipanti.

È stato utilizzato il gruppo come strumento di apprendimento e di sviluppo psico-sociale attraverso la condivisione di esperienze, l'analisi di eventi critici e la creazione delle condizioni per l'esplicitazione delle motivazioni intrinseche che hanno condotto le persone ad investire in quel percorso. L'impostazione stessa dei percorsi formativi è stata caratterizzata dalla valorizzazione del lavoro di gruppo, in quanto la strutturazione seminariale del percorso ha consentito la suddivisione del lavoro in due momenti: uno volto alla messa in gioco di brevi input concettuali relativi ai temi specifici, caratterizzandosi come vere e proprie finestre di arricchimento teorico; un secondo caratterizzato da "laboratori di coinvolgimento attivo" quali spazi di lavoro e linee portanti di tutto il processo.

I gruppi di piccola dimensione, supportati da tutor/facilitatori di apprendimento, sono stati concepiti come gruppi di lavoro, per la condivisione, la discussione e rielaborazione (attraverso simulazioni, analisi di casi e metodologie di partecipazione attiva) di riflessioni sui processi, sugli approcci e i metodi, ma anche per un'elaborazione arricchita e condivisa dei project work.

È stata strutturata un'attività di accompagnamento dei gruppi attraverso l'azione dei tutor/facilitatori di apprendimento, caratterizzati da solide competenze sia sugli aspetti relazionali, sia sui processi di apprendimento in generale e specifici degli adulti. I compiti fondamentali che tale figura ha sviluppato all'interno dell'attività dei gruppi sono stati sia legati ad aspetti organizzativi facilitando l'organizzazione dei gruppi sia in presenza che a distanza mediando tra i docenti ed i partecipanti o supportando nella ricerca di eventuale materiale necessario all'elaborazione dei prodotti, o ancora supportando i gruppi durante i project work stimolando il confronto sui temi rilevanti; sia legati ad aspetti di processo stimolando la condivisione e riflessione intra e intergruppo, promuovendo il confronto e la messa in campo degli elementi individuali.

E' stata effettuata anche una formazione preliminare dei tutor facilitatori di apprendimento, ed è stato realizzato un loro accompagnamento per tutta la durata del percorso, da parte di un docente esperto di formazione degli adulti.

L'attività formativa è stata quindi impostata in modalità blended prevedendo che la formazione in presenza fosse affiancata e supportata da un'attività formativa a distanza.

Il portale (chiamato “AWARE.learning”, www.awareproject.it) è stato progettato allo scopo di supportare a distanza il percorso formativo, l'apprendimento e la riflessione degli utenti creando una piccola comunità finalizzata alla condivisione di conoscenze e alla produzione di nuove riflessioni. Esso ha avuto lo scopo di supportare la partecipazione attiva e la comunicazione degli utenti, di favorire processi di concettualizzazione e rielaborazione attraverso l'utilizzo di mappe concettuali interattive e di permettere l'archiviazione dei materiali prodotti nelle altre fasi del progetto AWARE e gli stessi prodotti del percorso formativo, dei contenuti trattati durante i seminari in plenaria e degli approfondimenti relativi all'area tematica dei lavori dei gruppi laboratorio, quasi a rappresentare una memoria storica del processo e dei passaggi più rilevanti del percorso.

Il portale è stato costruito in modo da consentire un lavoro in modalità sia sincrona (attraverso la chat), sia asincrona (attraverso i forum) tra i membri del gruppo e tra questi i tutor ed i docenti. La scelta dell'utilizzo di una modalità blended per lo svolgimento della formazione, è stata sostenuta dalla grande esperienza maturata negli anni di iniziative simili previste per i corsi erogati dall'Università di Trento, che ne ha messo in luce i notevoli vantaggi nella formazione degli adulti. Risulta in questo caso fondamentale nell'impostazione di una proposta formativa blended, la predisposizione di una fase di familiarizzazione con gli ambienti del portale, per condividere con i partecipanti la funzionalità del sistema e motivarli ad accedervi. Proprio nella direzione di una presentazione delle funzionalità del portale ed all'esercitazione pratica da parte dei partecipanti è stata definita l'attività iniziale del percorso.

Dal punto di vista tecnico AWARE.learning è stato sviluppato a partire da “MOODLE” (www.moodle.org), una piattaforma open source in linguaggio PHP di tipo LMS (Learning Management System). Un LMS è un sistema software che gestisce, tramite un sito web accessibile agli utenti attraverso internet, uno o più percorsi formativi virtuali, monitorando ciò che accade al suo interno.

Infine il project work è stato introdotto come attività trasversale a tutte le fasi dei percorsi formativi ed ha rappresentato l'obiettivo generale del gruppo di lavoro e dei singoli partecipanti. L'obiettivo del project work è stato quello di contestualizzare le conoscenze, gli input e le rielaborazioni apprese ed emerse nei vari gruppi lungo tutto il percorso formativo, orientando tali acquisizioni in direzione di un progetto che traducesse “in progetti pratici” il percorso effettuato. Il project work è stato sviluppato nei piccoli gruppi formati sulla base delle caratteristiche e degli interessi dei partecipanti. Esso ha seguito lo sviluppo della formazione ed è stato costruito progressivamente lungo il percorso delle attività.

Articolazione del percorso

Le attività formative prevedevano un'articolazione in seminari, ciascuno caratterizzato da una fase di contenuto, con brevi input concettuali relativi ai temi specifici, e soprattutto dal “laboratorio di coinvolgimento attivo” quale spazio di lavoro e linea portante di tutto il processo, presidiato dai tutor/facilitatori di apprendimento.

Il percorso di formazione agli insegnanti, si è articolato in 10 seminari per un totale di 40 ore in presenza, più 10 ore di formazione a distanza. Il calendario degli incontri è stato concordato con i partecipanti durante incontri preliminari all'avvio dell'attività di formazione. Il ciclo di seminari rivolto agli insegnanti delle scuole del territorio trentino ha avuto inizio a maggio 2006 ed è terminato a settembre, a novembre si è avuta, invece, la presentazione dei project work da parte dei partecipanti.

Dalla pratica alla riflessione

Osservare l'andamento dei percorsi fin dalla procedura di selezione dei partecipanti, monitorarne e gestirne le dinamiche intra ed extra aula, valutarne i risultati, osservare sui processi sviluppati e consolidati nel consistente periodo di attività, ha permesso di consolidare una serie di riflessioni. l'importanza del nucleo di progettazione

Come è emerso chiaramente nell'articolarsi del percorso con gli Insegnanti, nel delineare percorsi di formazione in generale, ma a maggior ragione per gli adulti, è fondamentale un forte coordinamento centrale. Infatti i tempi dilatati, l'alternanza di docenti/formatori, l'eterogeneità dell'aula, hanno condotto ad una sorta di disorientamento rispetto al percorso nel suo complesso, che probabilmente sarebbe stato possibile evitare o ridurre attraverso il presidio completo di alcune funzioni fondamentali:

-la selezione dei partecipanti con particolare attenzione alla composizione del gruppo ed alla valutazione iniziale dei partecipanti;

-la gestione dello staff di formazione informando i docenti sulle dinamiche interne, controllando l'andamento degli interventi, gestendo le dinamiche d'aula, cogliendo i segnali e proponendo repentinamente correttivi, operando attività di sintesi sugli interventi nella logica degli obiettivi generali e contestualizzando in maniera costante. La docenza deve essere parte integrante della progettazione condividendo fin dall'inizio l'impostazione metodologica del percorso, preferibilmente collaborando alla sua definizione e concorrendo pienamente alla sua realizzazione.

-una forte impronta relazionale, oltre che contenutistica, alla formazione attraverso una forte ed attenta tutorship e l'individualizzazione del percorso attraverso il coinvolgimento diretto ed il supporto diretto del singolo. Il tutor ha come obiettivo quello di creare un legame tra il mondo della conoscenza e il mondo dell'esperienza del soggetto, ovvero tra la formazione d'aula e le attività quotidianamente svolte dall'individuo, attraverso una serie di azioni come fare l'analisi dei bisogni che prenda in considerazione le competenze possedute, le richieste operative, le aspettative di sviluppo della persona; identificare le opportunità di apprendimento presenti nel contesto più congruenti con i bisogni individuali; monitorare l'andamento della formazione in termini della sua adeguatezza rispetto alle aspettative espresse; garantire il funzionamento dei sottogruppi, in termini di partecipazione attiva, interazione, clima relazionale, sostenendo la motivazione, incoraggiando e infondendo entusiasmo; collaborare con i formatori nella fase di monitoraggio e di verifica dei risultati; definire le ulteriori fonti di conoscenza sulle quali il partecipante può far affidamento per incrementare il proprio sapere; sostenere la rete creatasi fra i partecipanti ai corsi di formazione come occasione di confronto, scambio ed elaborazione dell'apprendimento; ottimizzare la corrispondenza tra bisogni e offerta. Il tutor non dà semplicemente le soluzioni ma, riassumendo, interroga, coinvolge, stimola e guida.

Infine, è emerso che è utile definire attentamente l'impianto metodologico specifico con l'utilizzo del gruppo come strumento di apprendimento e di sviluppo psico-sociale attraverso la condivisione di esperienze, l'analisi di eventi critici e la creazione delle condizioni per l'esplicitazione delle motivazioni intrinseche ed estrinseche che conducono le persone ad investire nel percorso. In situazioni nelle quali diversi partecipanti collaborano in team di lavoro viene quindi promosso il confronto reciproco per apprendere. Lavorando sullo stesso argomento, discutendo sulle modalità nel portare avanti i compiti, dandosi reciproci feedback sulla performance e discutendo dei progressi compiuti si valorizza il contributo di ciascuno alla formazione propria ed altrui.

Conclusioni

Da questi spunti di riflessione proposti si possono tratteggiare, a beneficio di progettisti e forma-

tori che si confrontano con utenti adulti, alcune raccomandazioni guida per la costruzione di processi formativi specificatamente rivolti a questo tipo di utenza. È necessario innanzitutto migliorare e rafforzare il loro accesso alla formazione, costruendo all'interno delle organizzazioni un clima che favorisca una più consistente e ricorrente implementazione di percorsi specificatamente rivolti alla popolazione di adulti.

In secondo luogo è necessario pensare ad una formazione specifica per gli adulti, con strutture e metodi adattati alle loro caratteristiche.

La formazione allora dovrebbe quindi essere fortemente centrata sul lavoro e sull'esecuzione di specifici compiti, accompagnata quindi da una precisa analisi di quello che si deve sapere fare (job e task analysis); quindi strettamente connessa con l'esperienza delle persone mantenendo il dialogo tra il bagaglio di competenze già posseduto e quelle che si vogliono sviluppare. L'esperienza è un fattore chiave per il processo di apprendimento poiché mobilita l'energia necessaria per il cambiamento, per l'apprendimento complesso. Solo l'esperienza è in grado di mobilitare la persona nel suo complesso, sia negli aspetti razionali, sia in quelli emotivi. Essa inoltre dovrebbe essere fortemente personalizzata, adeguando il percorso alle caratteristiche peculiari dell'adulto. Rispetto ai tempi dell'apprendimento, ad esempio, la personalizzazione si traduce sia in termini di un adeguamento dei ritmi della proposta formativa (solitamente più lenti), sia in termini di modulazione delle modalità in modo da consentire, alla persona adulta, un controllo temporale sugli apprendimenti e sul modo in cui si organizzano le informazioni. Dovrebbe essere fortemente attiva nei metodi scelti e nelle metodologie applicate al fine di riuscire a valorizzare l'esperienza reale individuale, riportandone l'analisi all'interno del percorso attraverso l'efficacia degli esempi concreti (metodo dei casi, simulazioni, ricerca d'aula) o facendo in modo che la stessa esperienza sia finalizzata a strutturare la formazione. Infine la formazione per gli adulti dovrebbe essere fortemente motivata poiché agendo sul ruolo agisce anche sugli aspetti emotivi e relazionali e l'adulto impara davvero se esistono in lui forti motivazioni intrinseche, dovute a spinte interne legate all'apprendimento in sé, abbinate a motivazioni estrinseche, dovute a spinte esterne legate alle conseguenze dell'apprendimento. La più potente motivazione ad apprendere è il bisogno di apprendere per un fine, per gli obiettivi che si persegue, per le sfide che intende vincere, per i problemi che non riesce a risolvere.

Infine è importante tenere presente che la formazione degli adulti non è solo un problema di metodologie formative; esse giocano un ruolo importante, ma non sono i soli elementi che garantiscono la specificità legata agli adulti. Alla riflessione metodologica deve essere affiancata anche una definizione del processo formativo più attenta alle caratteristiche personali, professionali, organizzative e di carriera. Si deve, quindi, considerare anche la costellazione degli elementi che definiscono il lavoratore maturo nella sua interezza: i suoi atteggiamenti verso il lavoro e la formazione, le aspettative di carriera, i benefici che si attende dall'incremento di professionalità legata al processo formativo, l'investimento motivazionale e affettivo che è disposta a fare nella sfera professionale. È importante sottolineare che la natura di questo lavoro ha portato l'equipe di lavoro a interrogarsi soprattutto di ciò che accade sul fronte dei fruitori della formazione. Resta evidentemente da considerare, come ulteriore complessità, il ruolo delle organizzazioni che entrano in gioco in questi processi. Siano esse le organizzazioni di origine dei formandi, siano esse quelle deputate ad erogare formazione, siano esse quelle nelle quali le competenze dovranno essere messe a frutto.

L'adulto pone al sistema della formazione, istituzionale o privato che sia, la medesima sfida pedagogica di sempre, la più classica e difficile. L'adulto chiede di essere in formazione come soggetto, con le sue complessità e passioni, affinché lo si consideri globalmente, senza imporgli classificazioni parziali utili solo a chi predispone l'offerta formativa ma che poco senso sembra avere dal suo punto di vista. Soprattutto per l'inevitabile segmentazione e riduzione della complessità che i processi formativi impongono a chi si pone in apprendimento.