

# Innovazione formativa e mutamenti di prospettiva nell'educazione degli adulti

## Innovation and changes of perspective in adult education

Alessandra Gargiulo Labriola

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano – [alessandra.gargiulolabriola@unicatt.it](mailto:alessandra.gargiulolabriola@unicatt.it)

### ABSTRACT

Robotics, behavior simulation, the digital revolution have changed man's relationship with science. The changes induced by the changes in the data society concerning man's relationship with science are the indicators that measure the state of the renewal of training. What are the changes in educational and educational perspective in educational scientific research, studies and interventions in Adult Education? In the digital age, how will communication change in the educational relationship, in the way educational research for the development of educational skills will change? This is the focus on the subject of this contribution.

La robotica, la simulazione del comportamento, la rivoluzione digitale hanno modificato il rapporto dell'uomo con la scienza. I mutamenti indotti dalle trasformazioni della società dei dati che riguardano il rapporto dell'uomo con le scienze sono gli indicatori che misurano lo stato del rinnovamento della formazione. Quali sono i mutamenti di prospettiva educativa e formativa nella ricerca scientifico pedagogica, negli studi e negli interventi nell'Educazione degli Adulti? Nell'era digitale come cambierà la comunicazione nella relazione educativa, nelle modalità della ricerca pedagogica per lo sviluppo delle competenze educative? Sono queste le premesse d'ambito che riguardano il tema della presente contributo.

### KEYWORDS

Adult Education, Digital Age, Generativeness, Ability, Learning. Educazione degli adulti, Digitalizzazione, Generatività, Capacitazione, Apprendimento.

## 1. Contesti capacitanti e comunicazione digitale per una rinnovata cultura educativa

La pedagogia, nell'era della digitalizzazione, deve in qualche modo ridefinire e ridesegnare il suo ruolo epistemico ed il rapporto con un universo scientifico e tecnologico che ha cambiato i connotati delle politiche educative. In un mondo così complesso non esistono più i cosiddetti problemi educativi ma i problemi educativi "complessi" che la scienza deve continuamente risignificare. Viviamo nell'epoca della complessità tecnologica, robotica e digitale dove le politiche educative o le questioni formative, diventano sempre più complesse, implicando ricadute significative sulla capacità di gestire le rotture epistemologiche introdotte dai piani strategici della digitalizzazione nel mondo del lavoro. Le innovazioni tecnologiche hanno sconvolto i rapporti dell'uomo con il modo di agire, di pensare, di sentire e di percepire il progressivo cambiamento all'interno dei contesti formali e informali del lavoro.

I fattori del mutamento scientifico-tecnologico hanno modificato il modo di apprendere secondo lo sviluppo delle dimensioni logiche, emotive ed estetiche dell'umano, al punto da poter affermare che a causa della potenza della complessità telematica, della *conoscenza in Rete*, della *global mobility* e del *social networking*, forse stiamo provando a cambiare il mondo prima ancora di immaginarlo, comprenderlo, sentirlo, viverlo. "La rottura dei modelli organizzativi tradizionali con l'apertura verso i contributi di attori esterni, fornitori piuttosto che clienti, il graduale ripensamento dei modelli collaborativi e gerarchici, nonché l'abbattimento dei tradizionali orari di lavoro ha fatto sì che prendesse piede un nuovo concetto di azienda e con esso nuovi schemi lavorativi, che ridisegnano i processi e le metodologie di lavoro" (Costa 2011, p. 91).

I fattori del mutamento possono essere ricompresi alla luce di una nuova cultura educativa che dia senso alla funzione della pedagogia del lavoro e della sua capacità di spiegare e di comprendere le ragioni dell'espansione della innovazione tecnologica nei termini di uno sviluppo globale sostenibile e, nel rendere maggiormente positive le relazioni di vita di ogni persona con il mondo, con l'intelligenza artificiale con lo sguardo sempre orientato al valore della dignità umana. Se, come dice M. Augé, "alla base della scienza e del suo processo stanno il non noto e il tempo" (2012, p. 102), l'apporto generativo della pedagogia con il dinamismo offerto dalle innovazioni formative, potrà quindi rigorosamente e formidabilmente veicolare nuove argomentazioni e nuovi approcci di studio e di ricerca rivolti ai contesti "non ancora noti" della riflessività sull'esperienza economica, finanziaria, fiduciaria, rappresentativa del commercio e della produzione delle merci, degli scambi, della comunicazione e del saper apprendere nei nuovi spazi del territorio. Sono tutte sfide del nostro tempo. L'epoca post-fordista comporta sempre una nuova concezione dello spazio, che da semplice contesto delle attività locali per le attività economiche, diventa territorio, ossia un'entità complessa e multidimensionale. Per questo motivo "i territori devono essere pronti a cogliere la sfida di proteggere e alimentare il capitale sociale presente nella propria area". Nella cultura lavorativa non è più sufficiente intervenire solamente in termini di *investimento* (motivazione, interesse), *pratiche diffuse* (abitudini, aspetti temporali e spaziali), *conoscenze implicite* in uso (discorsi, conversazioni, assunti utilizzati) (Bodega, Scaratti, p. 144) ma, la chiave per interpretare i processi generativi dell'innovazione e della conoscenza è quella dell'attrattività diffusa del territorio che si fonda sulle competenze individuali, sulle relazioni sociali, sul grado di competitività delle imprese ma anche sulla loro capacità di costruire relazioni coope-

rative profittevoli. Le persone adulte che vivono nel territorio in maniera responsabile devono investire in progettualità aperte all'innovazione, tenendo presente che "la dimensione territoriale a discapito di un'economia sempre più globale, racchiude tutti gli elementi di un sistema di innovazione aperta" (Costa p.97). Un ulteriore elemento che qualifica il senso dell'interpretazione riguarda il rapporto tra le organizzazioni e i soggetti e tra le persone e le procedure che, secondo Bodega e Scaratti, risentono, purtroppo, dell'outsourcing e del decentramento produttivo. In condizioni di incertezza, precarietà e mobilità arbitraria e tecnicistica di gestione del lavoro flessibile è difficile pensare che "persone e gruppi possano davvero investire ed esprimere la loro capacità produttiva" (Bodega, Scaratti, p. 128).

In questo contesto di analisi delle situazioni sempre più complesse, inedite e problematiche, possiamo pensare che la funzione della generatività pedagogica, sulla scena contemporanea, caratterizzi il mandato epistemologico dell'agire educativo.

La pedagogia infatti può offrire un valido contesto di riflessività euristica nell'ottica della sostenibilità delle innovazioni quando prospetta ipotesi e costruisce dispositivi sperimentali atti a tragguardare i problemi connessi, ad esempio, con l'inosservanza dei diritti e con la mancanza di rispetto delle regole del diritto umano. La condizione per raggiungere l'obiettivo di indagare gli spazi non ancora noti della conoscenza è, dunque, fundamentalmente legata al mutamento di prospettiva nell'educazione degli adulti. Un mutamento che sa cogliere lo sguardo della complessità, andando oltre il ravvisato in un autentico confronto epistemologico con le altre scienze e, soprattutto, con quelle scienze fortemente impegnate nel rendere più certo e sicuro il futuro di tutte le popolazioni del mondo. "Bisogna rivolgerci al futuro senza proiettarvi le nostre illusioni, dar vita a ipotesi per testarne la validità, imparare a spostare progressivamente e prudentemente le frontiere dell'ignoto: è questo che ci insegna la scienza, è questo che ogni programma educativo dovrebbe promuovere e che dovrebbe ispirare qualsiasi riflessione politica" (Augé, p.106).

## 2. Innovazione formativa, Welfare e generatività pedagogica

Sono tre i mutamenti della prospettiva culturale dell'educazione degli adulti dai quali muoviamo la nostra riflessione pedagogica per inquadrare la questione dell'innovazione formativa connessa ai temi della generatività pedagogica.

Il primo riguarda la crisi del principio di reciprocità tra Stato e mercato del lavoro.

Nel suo contributo *Competenze, capacitazione e formazione*, U. Margiotta nel libro *Atlante di Pedagogia del lavoro* riporta, a questo proposito, un interessante articolo pubblicato da Stefano Zamagni su *Italiani Europa*, nel quale il noto economista sostiene che sin dalla Rivoluzione industriale e con l'affermazione del sistema capitalistico il principio di reciprocità si perde per strada.

La globalizzazione e la liberalizzazione dei mercati hanno in pratica limitato la possibilità delle democrazie nazionali di condizionare i mercati. Ha ragione Zamagni, come osserva Margiotta, quando "denuncia che i tratti antisociali del comportamento economico hanno oggi raggiunto livelli preoccupanti".

Come si può notare il tema del Welfare State e della crisi entropica del modello dicotomico di ordine sociale Stato-mercato è uno dei temi sui quali è possibile

individuare i principali mutamenti di prospettiva che riguardano l'Educazione degli adulti. In tal senso la crisi del Welfare State ravvisabile nell'accettazione che "il mercato capitalistico sia "autorizzato" a seguire appieno la sua logica, salvo poi intervenire post factum, con misure ad hoc dello Stato, per mitigarne gli effetti perversi, lasciando però intatte le cause... [...] ha prodotto conseguenze nefaste anche a livello culturale, facendo credere a schiere di studiosi e policy makers che l'etica, mentre avrebbe qualcosa da dire per quanto concerne la sfera della distribuzione della ricchezza, nulla c'entrerebbe con la sfera della produzione della stessa, perché quest'ultima sarebbe governata dalle ferree leggi del mercato (non banalità più grossa è stata scritta o proferita: il mercato è infatti esso stesso una costruzione sociale e dunque non può sottostare a leggi ferree (2014, p. 40).

La crisi del Welfare State ha prodotto una forma di educazione affermatasi nel Novecento che si fonda su due perni: "l'istruzione che una volta legittimata nella sua funzione di innalzamento della conoscenze strumentali di base – fa lievitare i salari in tutte le aziende, ridistribuendo ai consumi una quota rilevante della produttività generata nella grande fabbrica; e il Welfare pubblico, che fa la stessa cosa attraverso la rapida crescita dei servizi pubblici come la formazione, la sanità, la sicurezza" (Ibid, p. 40).

Il secondo elemento che contribuisce a modificare le prospettive dell'Educazione degli adulti è il cambiamento dei compiti e delle funzioni della politica. Dopo la crisi del fordismo cambiano i compiti e le funzioni della politica, una volta centrati sulla distribuzione del reddito. Nella nuova situazione, la distribuzione del reddito dipenderà non più e solamente dalla politica ma:

- a) Dalla capacità di muoversi nella produzione dei prodotti e dei servizi e nella capacità di attivare reti sociali e territoriali di produzione di cultura e conoscenza pedagogica (Alessandrini 2019, Margiotta, Malavasi 2017)
- b) Dalla capacità di investire sul capitale sociale e sulle idee (agency/capacitazione) (Alessandrini, Costa, Ellerani 2017)
- c) Dalla intraprendenza personale, individuale e aziendale (Ellerani, 2013).

Rispetto a queste dimensioni l'innovazione formativa, riguarda la capacità di investire sulle idee e sulle reti che possono esercitare un cambiamento nell'accesso ai processi che generano conoscenza. Tuttavia, un serio ragionamento in merito al contributo fondamentale della formazione all'interno delle organizzazioni nel sostenere il processo innovativo introdotto dalle pratiche dello smart working, può favorire il ripensamento non soltanto delle modalità lavorative con le quali valutare l'utilizzo degli strumenti telematici che possono essere gestiti con modalità da remoto ma, anche, una trasformazione nel modo di considerare dal punto di vista educativo il saper connettersi responsabilmente alla rete. Nella valorizzazione dei rapporti istituzionali e nelle relazioni personali e professionali aumenta maggiormente il bisogno di accesso al trattamento responsabile dei dati (*security*), all'autonomia gestionale del trattamento delle informazioni (*network*), alla capacità d'iniziativa e d'intrapresa personale nella gestione e nella risoluzione delle problematiche lavorative e culturali (*epistemic community*), alla pianificazione condivisa dei servizi della formazione e della didattica a distanza (Costa 2011, p. 94-95).

Un ultimo elemento che contribuisce a mutare le prospettive di studio e di analisi dell'Educazione degli adulti è dato dalle attività di ricerca e sviluppo.

Fino agli anni '80 del secolo scorso la politica industriale restava una delle più

complesse nell'ambito delle discipline sociali, dato che i suoi confini si allargavano e restringevano a piacere: lo scopo della politica industriale consisteva nell'intervento a sostegno del mercato in tutti quei casi in cui il mercato non poteva funzionare, oppure, se lasciato solo, tendeva a portare il livello di attività economica lontano da quello che era considerato come un ragionevole obiettivo delle autorità di politica economica (De Masi 2018).

L'obiettivo ultimo della politica industriale in pratica, coincideva con quello della politica economica, di cui la politica industriale era un sotto insieme, e consisteva nel raggiungimento del più alto livello possibile di benessere da parte della collettività.

Con la crisi industriale si può ancora parlare di benessere dentro un sottosistema che riguarda la politica economica? La descrizione degli strumenti con i quali la politica industriale ricorreva per il raggiungimento dei suoi obiettivi è ancora rilevante per la formazione nel tempo della globalizzazione?

In un contesto ampiamente orientato al mercato come quello dell'Europa del dopoguerra sono ancora presenti le due anime della politica industriale quella dirigista di stampo programmatico volta a sostituirsi in toto e in parte a quella del mercato e quella liberista di stampo neoclassico volta a rimuovere gli ostacoli al funzionamento del mercato.

I tre mutamenti che sono stati indicati sono i presupposti della indagine pedagogica sulla innovazione poiché considerano sia l'impatto che hanno i tratti antisociali dei comportamenti economici sulle scelte di vita della persona nei contesti professionali e sulle preferenze delle politiche formative sia sull'innovazione economica che, con le sue nuove forme di intelligenza artificiale, rientra a pieno titolo nella sfera delle politiche formative.

L'obiettivo dichiarato di favorire lo sviluppo ordinato ed equo dell'accesso alla tecnologia a tutti e che può migliorare le condizioni di vita sia nei Paesi sviluppati sia nelle economie emergenti è purtroppo ancora molto lontano.

Tuttavia, è ragionevole pensare e ipotizzare che un input necessario per l'attività innovativa sia di prodotto che di processo, sia il più delle volte costituito da un'attività di ricerca e sviluppo.

### **3. Generatività pedagogica e welfare aziendale**

Lo scopo della generatività pedagogica dovrebbe concentrarsi maggiormente su ciò che la pedagogia consegnerà alle nuove e prossime generazioni e, oltre a concentrare la ricerca sui temi suddetti, bisognerebbe riflettere su ciò che realmente, nell'ambito del welfare aziendale, potrebbe migliorare le condizioni di tutti i lavoratori attivi nel proprio ambiente di lavoro. Oggi alcune aziende elaborano nuove politiche di welfare attraverso un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e mediante l'erogazione di servizi aggiuntivi. Può esser utile indagare quanto è stato elaborato da una società pubblica come Invitalia, società partecipata al 100% dal Ministero dell'Economia e controllata dal Ministero dello sviluppo economico, che nel suo Rapporto annuale presentato al Parlamento ha illustrato quanto è stato realizzato nel corso dell'anno 2017 in ambito formativo (<https://www.invitalia.it/come-funzionano-gli-incentivi/le-guide-ai-nostri-incentivi/pubblicazioni>). Bilancio Sociale Invitalia. Versione per il web 2017, pp. 68-69).

In particolare si evidenzia che la formazione sia considerata in Invitalia come uno dei fattori di allineamento delle competenze digitali alle attività che trasver-

salmente coinvolgono i dipendenti sul piano dello sviluppo della loro professionalità e della loro integrità relativamente al posizionamento dell'agenzia sui mercati di riferimento.

È interessante notare che in Invitalia, la formazione è essenzialmente mirata a focalizzare gli interventi su competenze "chiave" per lo sviluppo professionale del singolo e dell'azienda, come ad esempio la valutazione degli investimenti, la gestione degli appalti pubblici, le politiche di sviluppo, il project management, e come abbia incrementato negli ultimi anni la partecipazione al programma di investimenti nella formazione. La formazione ha altresì sviluppato, come si legge nel presente documento, quelle che sono le competenze gestionali del *middle management* per contribuire alla diffusione della capacità di gestire le relazioni e la comunicazione nel gruppo di lavoro, innovare strumenti e metodi, attraverso programmi finalizzati a far emergere, valorizzare e diffondere le competenze necessarie alla realizzazione di progetti complessi e multidisciplinari, formare su competenze distintive, come le metodologie innovative per la valutazione dei progetti, il *management* dell'innovazione, l'analisi costi e benefici degli investimenti pubblici, l'innovazione e la trasformazione digitale.

Anche l'attenzione alle condizioni di lavoro dei servizi per il personale ha riguardato l'ampliamento dell'intervento pedagogico in collaborazione con le aziende e le imprese capaci di investire nella formazione dei talenti. A tale scopo, l'intervento della progettazione di questo interessante settore, ha incrementato l'impegno formativo che sempre secondo i dati della Relazione Annuale 2017, ha visto registrare una forte attenzione allo sviluppo del personale attraverso la messa a punto di un catalogo di corsi aziendali e di progetti dedicati come quelli intitolati "Cresciamo insieme ai nostri talenti" e "il gaming per la ricerca dei talenti".

Nell'ottica dello sviluppo del welfare aziendale si può notare come l'attenzione al miglioramento delle competenze di conciliazione vita-lavoro, ha poi visto al centro della programmazione i servizi a supporto della "genitorialità", del *caregiver*, della formazione extra professionale e della mobilità sostenibile.

Di fatto, è stato attuato un nuovo welfare aziendale che, tramite una piattaforma dedicata, consente ai dipendenti l'accesso ad una rete di servizi che riguardano cultura, tempo libero, viaggi, benessere, coperture assicurative, *time saving*, e soluzioni per le esigenze della famiglia. Inoltre, l'aver collegato il welfare alle performance con il premio di produzione, connesso all'andamento dell'azienda, che può essere convertito interamente o parzialmente in misure di welfare mediante l'uso di un "borsellino elettronico" è un tipo di innovazione che permette alle persone di beneficiare di un maggiore potere di acquisto sui servizi di welfare.

Per i dipendenti e le loro famiglie è stato anche rinnovato il servizio di assistenza integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e la Previdenza Complementare, attivabili anch'essi col borsellino elettronico. L'equilibrio vita-lavoro è, quindi, al centro della piattaforma degli interventi di questa importante agenzia a sostegno del lavoro, a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie con iniziative pianificate, organizzate e dedicate a visite guidate, concerti, laboratori creativi, campus estivi e attività sportive per i figli dei dipendenti.

Questi interventi, come si può notare dalla lettura del Rapporto, facilitano la selezione dei talenti e delle talentuosità dei dipendenti, dei dirigenti, dei quadri, utilizzando in modo efficace strumenti e finanziamenti per la crescita e lo sviluppo dei lavoratori dipendenti a cominciare dall'investimento in strumenti di formazione: corsi di formazione aziendale, master, corsi di formazione linguistica, corsi

di formazione alla genitorialità. L'aspetto più interessante sul piano della gestione economica dei finanziamenti destinati allo sviluppo delle competenze personali e professionali dei lavoratori di Invitalia, riguarda non solo l'utilizzo del fondo paritetico interprofessionale (il 5% delle giornate di formazione è stato realizzato con il finanziamento dei fondi paritetici interprofessionali) ma l'accordo con i sindacati, attraverso il quale l'azienda ha introdotto la possibilità di convertire il Premio di Produzione in servizi *welfare*, fruibili attraverso la piattaforma aziendale. Invitalia ha, inoltre, investito in attività di *welfare* finalizzate a supportare il *work-life balance* e ad incrementare il benessere organizzativo, anche attraverso il coinvolgimento del personale e delle famiglie in attività extra lavorative.

Questi esempi confermano la grande capacità di certe organizzazioni societarie, come le organizzazioni che partecipano agli interessi economici e sociali dello Stato, di contribuire alla crescita della società civile e della società della conoscenza, avendo uno sguardo ben rivolto allo sviluppo delle competenze personali e professionali dei lavoratori, al rispetto dei loro bisogni e al beneficio/benessere delle loro famiglie.

## Conclusione

Non sempre la rivoluzione tecnologica legata al linguaggio digitale, al linguaggio del *web* ed a quello dei *social* ha le caratteristiche per poter essere definita una vera rivoluzione conoscitiva. Spesso i giornali riportano notizie drammatiche che mostrano quanto sia difficile oggi per i giovani e gli adulti dialogare secondo queste nuove forme di comunicazione: la comunicazione digitale dei *social* è spesso al centro di accesi conflitti sociali, dei fenomeni di bullismo, dell'oscuro isolamento dei giovani dal mondo della vita reale, dell'abbattimento delle regole della vita civile. Questi fenomeni stanno profondamente cambiando le strutture del potere, il modo di lavorare e le forme della democrazia.

Il richiamo ad una riflessione intorno al bisogno di conoscersi, di conoscere, di educarci nei contesti che dovrebbero essere capacitanti e dove si dovrebbe apprendere, educare e formare, nei luoghi in cui le forme del potere stanno significativamente cambiando, diventa dunque fondamentale per poter pensare ad una generatività della pedagogia che possa costantemente valorizzare e innovare la formazione del capitale umano, i cui contenuti vengono tradizionalmente riferiti alle conoscenze, alle capacità e all'*agency*. Questa sollecitazione induce a sottolineare l'importanza di riflettere sulla necessità e l'urgenza di formare una classe dirigente che si ponga in dialogo con gli esperti della pedagogia e con il mondo delle istituzioni civili, affinché le organizzazioni siano favorite, nel processo del rinnovamento culturale, dal contributo pedagogico di tutte le professionalità educative competenti in materia di sanità, ambiente, famiglia, scuola, lavoro, territorio, comunità religiose. In pratica, c'è bisogno di un dialogo reale tra chi governa le decisioni istituzionali e chi porta un sapere specifico di tipo pedagogico che è oggetto di quelle decisioni.

## Riferimenti bibliografici

- Alessandrini G. (ed.). (2019). *Sostenibilità e capability approach*. Milano: FrancoAngeli.  
Augé, M. (2012). *Futuro*. Torino: Bollati Boringhieri.  
Bodega D., Scaratti, G. (2013). *Organizzazione*. Milano: Egea.

- Costa, M. (2011). *Pedagogia del lavoro e contesti di innovazione*. Milano: FrancoAngeli.
- De Masi, D. (2018). *Il lavoro nel XXI secolo*. Torino: Einaudi.
- Ellerani, P. (2013). *Successo formativo e lifelong learning*. Milano: Franco Angeli.
- Margiotta, U. (2013). Dal welfare al learnfare: verso un nuovo contratto sociale. In G. Alessandrini (ed.), *La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione* (pp. 25-68). Milano: Giuffrè.
- Margiotta, U. (2017). Per valorizzare il talento. In Alessandrini, G. (ed.), *Atlante di pedagogia del lavoro* (pp. 129-152). Milano: FrancoAngeli.