

Introduzione

Dedicato a tutti coloro che sono alla ricerca di risposte sul valore dell'apprendimento e della formazione.

Dedicato a chi ha bisogno di continuare a crescere ed essere competitivo e si interroga su come poter far fronte a questa esigenza.

Dedicato ai formatori, senior, junior, o solo aspiranti tali, perché questo manuale è stato scritto da formatori e operatori del mondo della formazione per rispondere a interrogativi sul loro delicato ruolo.

Dedicato a tutte le aziende illuminate che hanno desiderio di far crescere le proprie persone.

Dedicato ai learner, che affronteranno questa, come ogni altra lettura, con la curiosità e il desiderio di trarne il meglio per se stessi.

I due motori di questo progetto, promosso da Fòrema Scarl, ma figlio di molte menti appassionati e generose, sono stati: un bisogno e un desiderio.

Il bisogno può essere sintetizzato come necessità di avere delle risposte condivise sulla galassia della formazione esperienziale, entità unitaria ma allo stesso tempo talmente vasta da renderne i confini difficilmente definibili.

Il desiderio, invece, motore forse ancora più potente del precedente, è stato quello di creare, generare e condividere saperi.

Sapevamo sin dall'inizio che fare ricerca e sviluppo fra professionisti che condividono gli stessi valori e una stessa visione della formazione avrebbe portato alla creazione di un lavoro unico, molto più prezioso di qualsiasi raccolta di contributi individuali.

Non è certo una novità il fatto che il contesto socio-culturale in cui siamo immersi presenti delle caratteristiche anomale e uniche rispetto al passato: temi quali la rapidità del cambiamento, la necessità di aggiornamento continuo, competitività e performance hanno pervaso ogni campo del sapere e sono entrati nell'uso quotidiano di ognuno di noi. Non è nemmeno poi molto originale affrontare il tema del vantaggio competitivo in termini di sviluppo di compe-

tenze: è oramai dato per assodato che non ci si possa più limitare a sviluppare le competenze tecniche, ma che un professionista deve sapersi distinguere anche, e soprattutto, per il proprio bagaglio di competenze trasversali.

Detto questo, il lettore potrebbe chiedersi: “Se tutto ciò è così chiaro ed evidente, dove sta il problema?”. Il punto centrale della questione sta nel fatto che, prima di professionisti, siamo tutti individui. Siamo individui e *learner* diversi, in continuo e inarrestabile cambiamento e tutti, nessuno escluso, con il bisogno di ri-progettare noi stessi. Il cambiamento per essere reale e duraturo deve essere alimentato dall'apprendimento e l'apprendimento è una questione prima individuale, e poi collettiva.

Ancora: la formazione tradizionale è “in crisi”; l'adulto non è, giustamente, disposto a investire risorse per apprendere solo per il fatto che un *trainer* esperto gli fa sapere che la specifica competenza potrebbe essere importante per sé. Allora il nuovo dilemma diventa: “competitività e formazione: come fare?”.

La formazione esperienziale ha fornito un'ipotesi di risposta sul tema: una risposta per certi versi ancestrale, ovvero re-insegnare agli adulti a imparare dall'esperienza. Sperimentare, riflettere e concettualizzare l'esperienza per poi verificarne l'adeguatezza rispetto alla circostanza; è tutto ciò che l'uomo ha da sempre saputo fare meglio. A oggi, il ritorno a tale modalità, soprattutto per allenare competenze trasversali come *leadership*, *team building*, *problem solving* ha dato degli esiti oltremodo positivi, avvalorati da ricerche e studi sempre più sofisticati.

Di nuovo viene spontaneo chiedersi: “Se c'era un problema, ed è stata individuata una soluzione, perché continuare a ricercare?”. Perché la formazione esperienziale è molto più di una semplice metodologia didattica, molto più di una modalità formativa per adulti, molto più di incentive... La questione è paradossale: se provate a digitare su un motore di ricerca *experiential learning* troverete circa 11.000.000 risultati, se digitate *outdoor training* circa 44.300.000... eppure tutta questa mole di dati non è sufficiente a chiarire che cosa davvero sia la formazione esperienziale. Provare per credere.

Il *Manuale della formazione esperienziale* nasce esattamente da questa constatazione. Tutti ne parlano, molte aziende investono cifre considerevoli in questo tipo di attività, ma spesso non si riescono a definire confini, punti di forza e limiti. Così è nata l'idea di ingaggiare chi della formazione esperienziale ha fatto uno stile di vita oltre che una professione.

Agli inizi di febbraio 2011 un gruppo di operatori del mondo della formazione convinti che dalla collaborazione e dalla condivisione delle proprie conoscenze possa solo nascere sviluppo, ha innescato il processo che si è concluso con la pubblicazione di questo volume.

Nel XVII secolo ingegneri, meccanici, chimici, fisici e filosofi si incontravano nei caffè, organizzavano conferenze e tenevano una fitta corrispondenza ottenendo una profonda accelerazione delle conoscenze umane in tutti i campi. Era l'Illuminismo.

Al giorno d'oggi l'avvento di Internet e del Web 2.0 ha facilitato notevolmente la possibilità di aggregare le conoscenze di persone anche senza dover essere necessariamente nello stesso momento nello stesso luogo.

Convinti che la collaborazione fra operatori avrebbe determinato un miglioramento dei contenuti, un piccolo gruppo di operatori ha definito un potenziale indice del manuale e ha aperto un Google Sites (www.google.com/sites/overview.html), ovvero una piattaforma di collaborazione asincrona, che avrebbe reso agevole la stesura dei contributi individuali, e allo stesso tempo il confronto fra persone.

Come una piccola Wikipedia, attorno al Google Sites si sono ritrovati una ventina di formatori esperienziali affermati sul territorio nazionale ed europeo. La modalità stessa di organizzazione, di stampo "wiki", ha creato una selezione naturale dei professionisti intervenuti che hanno dimostrato di possedere:

- conoscenza e pratica della metodologia esperienziale;
- capacità e volontà a lavorare in gruppo;
- valore della condivisione e del confronto.

Nei mesi di febbraio, marzo e aprile ognuno di loro si è dedicato, in maniera differenziata a seconda dell'esperienza e del grado di competenza maturato, alla stesura di uno o più capitoli del *wiki-libro*.

Il 7 e 8 maggio 2011, nella suggestiva cornice dell'Abbazia di Praglia (PD), gli autori del *wiki-manuale* hanno avuto l'opportunità di incontrarsi di persona e di mettere in campo un vero e proprio esperimento di *team building*. Durante le due giornate: sono stati costituiti cinque gruppi, uno per ogni capitolo del libro, e i 23 contributi individuali sono stati aggregati in un unico testo (album fotografico al seguente link: http://bit.ly/foto_wiki_manuale).

I gruppi di lavoro hanno potuto beneficiare del prezioso apporto di 11 studenti-lavoratori dell'Università di Scienze della Formazione di Padova: un connubio perfetto fra competenze teoriche ed esperienza pratica.

In questo scenario la tecnologia ha svolto sicuramente un ruolo determinante: il Web 2.0 ha permesso di lavorare sulle esperienze individuali capitalizzandone la conoscenza. Tuttavia sottolineiamo che in una comunità di apprendimento al centro del processo rimane sempre il partecipante e il gruppo, la tecnologia è lo strumento che ne permette l'operatività.

L'output di questo progetto lungo sei mesi, ma che si prospetta essere la

prima di una serie di edizioni sul tema, è per l'appunto il *wiki-manuale* nelle vostre mani.

Stiamo parlando in sostanza di un manuale, scritto a più mani, che raccoglie in sé i migliori apporti di diversi stakeholder della formazione esperienziale.

Il lettore potrà facilmente notare come punti di vista, stili, linguaggi diversi si alternino e varino fra un capitolo e l'altro: ci teniamo a sottolineare **come questo sia il reale valore aggiunto** di un manuale nato da una *learning community* e che ha preso forma in gruppi di lavoro costituiti da molte professionalità differenti.

I capitoli del libro possono essere letti anche in ordine diverso da quello proposto nell'indice, poiché vengono trattate aree tematiche distinte, anche se complementari.

Suggeriamo nello specifico due percorsi:

1. ai formatori, agli aspiranti formatori, agli studenti: suggeriamo di dedicarsi in primo luogo ai capitoli 1, 2, 3, per farsi un'idea chiara sulle origini della formazione esperienziale, sull'evoluzione e sulle caratteristiche distintive;
2. all'imprenditore, all'azienda interessata a investire in formazione, a chiunque abbia il desiderio di prendere parte a un percorso di formazione esperienziale consigliamo di cominciare dal capitolo 5, nello specifico dai casi, per poi approfondire in base alla propria curiosità gli altri temi quali l'uso della metafora (capitolo 3) e il ciclo di Kolb (capitolo 1).

A voi tutti buona lettura e benvenuti nella *learning community*!

Marino Malvestio
Presidente di Fòrema¹

¹ **Fòrema** è l'ente di formazione di Confindustria Padova e la sua mission è sostenere la crescita e la competitività delle imprese del territorio, attraverso lo sviluppo delle competenze delle persone.