
Alessandra Stella e Anna Zucca**Esplorare relazioni, processi e strategie... per la formazione****Relazione finale di un corso¹**

Il corso è stato progettato per insegnanti ed educatori di diversa provenienza affinché, attraverso un percorso formativo, potessero conoscere o riconoscere il modello formativo OPPI.

Il Comitato scientifico e l'Associazione hanno esaminato con cura il problema della scarsità di risorse operative e contemporaneamente della necessità di realizzare corsi che sostengano i docenti e la scuola nel suo complesso, ad affrontare una situazione di crisi estremamente preoccupante. Si trattava quindi di costruire un percorso che permettesse ai partecipanti di conoscere l'Associazione e alla Associazione di conoscere i partecipanti.

L'incontro potrebbe costituire l'inizio o il consolidamento di un rapporto in funzione di futuri progetti di intervento sul territorio, ma anche di una nuova ricerca sul modello educativo. Oggi più che mai in OPPI è necessaria una riflessione sulla «scuola che vogliamo» per dare senso a ogni attività e individuare gli aspetti essenziali di un modello formativo. Questo si può fare solo attraverso un confronto tra persone non indifferenti al problema che intendano investire energia nella costruzione del cambiamento.

Questo posizione, sottolineata in vari modi nella struttura del corso e rinforzata dagli interventi di Walter Fornasa e di Stefania Marangoni, ha suscitato un inaspettato consenso tra i partecipanti.

La presenza di professionalità diverse, di un «sapere» attorno alla formazione molto differenziato, di persone con vari livelli di esperienza, è stata affrontata dall'équipe scegliendo di attivare una riflessione e una ricerca sulle competenze che definiscono la professionalità del formatore.

La scelta, pur con tutte le difficoltà del caso, si è rivelata felice in quanto i partecipanti hanno potuto dare il loro contributo non solo sulla base delle loro esperienze professionali specifiche, ma del loro pensiero che si è rivelato ricco e problematico, disponibile a considerare nuove visioni.

In questo senso tutti sono stati risorsa per il compito sia attraverso un «sapere» già costruito, ma mai definitivo, sia attraverso la capacità di analisi «del presente» essendo coinvolti in un rigoroso esame di realtà che aveva, nei processi attivati, l'humus nel quale ricercare. La diversità dei partecipanti è stata quindi uno dei punti di forza del lavoro in piena coerenza con la linea etica espressa dal progetto.

Siamo nella logica del «training di formazione» che attiva una continua riflessione e un confronto (osservazione di ciò che accade nel qui e ora) tra i comportamenti dei trainer e dei partecipanti facilitando il riconoscimento dello stretto collegamento che si determina e del gioco delle responsabilità diverse e ben definibili, che si attivano.

I corsisti erano tutti estremamente motivati a scoprire qualcosa sulla formazione e sono stati disponibili a una partecipazione attiva, a mettersi in gioco, e a riflettere sull'esperienza. Il lavoro di gruppo è stato per molti di loro una sorpresa e una occasione di riflessione, come appare dai questionari di valutazione. La struttura del corso era molto ricca: volevamo attivare un confronto con un modello formativo nel quale l'aspetto «informativo» fosse sempre collegato come apertura o sintesi rispetto a un contenuto specifico relativo alla formazione. Non abbiamo parlato di progettazione, ma fatto riconoscere le azioni del progetto nel quale eravamo inseriti. Non abbiamo parlato di comunicazione se non partendo dall'esame di realtà nel qui e ora e quindi dalla nostra comunicazione e attraverso esercitazioni ad hoc. Non abbiamo teorizzato di metodologia ma costruito ambienti metodologici diversificati ed analizzato la loro natura e struttura.

Una visione complessiva delle quattro giornate permette di cogliere il legame tra metodi e contenuti e di sottolineare la potenzialità di co-apprendimento tra le persone coinvolte. La presenza di tutti i partecipanti (venti persone) alla seconda fase, dopo più di un mese, è stato uno degli indicatori dell'interesse dell'iniziativa OPPI e del successo del corso. Abbiamo riconosciuto in molte persone competenze interessanti la figura professionale del

¹ Si tratta del corso tenuto a Milano il 4-5 aprile e 9-10 maggio 2009

formatore e in altre una vera predisposizione e un interesse a continuare. Questo ci impegnerà a cercare idee per il futuro.

Ci sembra di poter affermare che la struttura di corso proposta abbia ben funzionato anche se forse avremmo potuto «fare di meno» e lasciarci tempi un poco più rilassati. Abbiamo, ad esempio, dovuto eliminare la «valutazione creativa» e semplicemente «raccontarla». Tuttavia la puntualità dei partecipanti e quindi la loro tenuta dei tempi ci ha fatto anche pensare che il ritmo un poco veloce abbia avuto i suoi lati positivi.

Per comprendere la complessità del progetto è importante avere una visione complessiva delle azioni che sono state attivate. Come appare dalla scheda che inseriamo in questa Relazione, alcuni aspetti non sono definiti e appartengono all'area di flessibilità che caratterizza ogni progetto di formazione, in particolare un training dove i pensieri dei partecipanti definiscono la scelta di aree di approfondimento pur non modificando gli obiettivi contrattuali e previsti dal progetto.

Esplorare relazioni, processi e strategie... per la formazione...

1° giorno

Contratto: Noi qui... Aspettative – La nostra proposta – Documento di lavoro – Le domande – La struttura

Lezione: «Pensieri» sulla formazione

Lavoro di gruppo su compito: tre gruppi senza conduzione esterna, compiti uguali, con prodotto per intergruppo

Intergruppo

Lezione: Processo, prodotto, compito, gruppo...

Un momento/un materiale per pensare a sé: autovalutazione

Conversazione: com'è andata oggi?

2° giorno

Esercitazione: apprendere attraverso il «fare» e l'analisi del vissuto

Ricerca d'aula: Esercitazioni e giochi nella formazione

Lezione: L'esercitazione perché, quando, come? Conoscerla, gestirla, usarla, non usarla

*Lavoro di gruppo su compito: due gruppi con conduzione esterna, compiti uguali, prodotto da scambiare **

Esercitazione: apprendere attraverso il «fare» e l'analisi del vissuto

Presentazione dell'aula virtuale del corso e invito alla documentazione a cura di Francesco Cortimiglia

3° giorno

Ripercorrere il percorso

Lezione: La documentazione: un modo diverso di ripercorrere il percorso. Utilità dei mezzi tecnologici per documentare

Testimonianza: Una storia di formazione: Il racconto di una protagonista

Esercitazione: apprendere attraverso il «fare» e l'analisi del vissuto

Domande e risposte: Una delle competenze del formatore

Lezione: A proposito di competenze...

Un gioco sulle competenze comunicative verbali in piccoli sottogruppi

4° giorno

Presentazione di una scheda sulla professionalità del formatore per aprire a un lavoro individuale di riflessione sugli apprendimenti

Lavoro individuale

Lavoro di gruppo su compito: due gruppi senza conduzione esterna. I trainer assumono il ruolo di osservatori

Intergruppo: presentazione prodotti da parte dei corsisti alla presenza di Fornasa

Lezione: Quale scuola per quale società?

Osservazioni dei trainer sul processo di lavoro dei due gruppi.

Valutazione creativa: «I 6 cappelli per pensare»: presentazione della strategia d'uso per la valutazione.

Questionario di valutazione individuale

Rispetto agli interventi esterni ribadiamo che Stefania Marangoni ha fatto una relazione sulla storia dell'OPPI, sul pensiero socio-politico e scientifico che la caratterizzano; Walter Fornasa, coordinatore del Comitato scientifico, nella giornata di chiusura ha dato voce alla necessità di occuparsi e preoccuparsi di «educazione» nell'attuale modello di sviluppo. Ha sottolineato la necessità di

avviare un confronto su «quale scuola vogliamo» e quale educazione per le nuove generazioni. Ha anche proposto di guardare alla crisi come punto di partenza per accompagnare il cambiamento. Le sue parole sono state importanti proprio per dare spessore alla nostra iniziativa e costruire legami con le persone presenti.

La cura di Francesco Cortimiglia per la documentazione ha permesso di realizzare una utile raccolta dei documenti del training e di aprire il problema della documentazione della formazione con i corsisti. Su questo aspetto si è aperta la possibilità di una situazione formativa specifica della quale Francesco Cortimiglia si farà carico costruendo una équipe ad hoc.



Ci pare interessante inserire qui alcune risposte tratte dal questionario che ci permettono di valutare la curiosità dei partecipanti rispetto a nuclei che hanno individuato e che rappresentano proprio le competenze del formatore.

Gli aspetti di maggior interesse e utilità esprimono i bisogni avvertiti dalle persone che hanno trovato una prima soddisfazione, ma anche le difficoltà ci parlano di aspetti professionali che possono essere sostenuti. Per gli approfondimenti l'Associazione farà, attraverso l'équipe del corso e il Comitato scientifico, una attenta riflessione.

Non abbiamo sottolineato la frequenza delle risposte, ma tutti gli aspetti collegati al metodo di lavoro sono stati più volte menzionati e «il gruppo», come strumento per apprendere, insieme alle esercitazioni, risulta essere l'oggetto con maggiore richiesta di lavoro futuro.

Dai questionari finali di valutazione possiamo ricostruire il seguente elenco:

Quali sono stati gli aspetti di maggior interesse/utilità per te

- osservare formatori «in azione» per riflettere sui miei punti di forza e di debolezza
- lavori di gruppo, rilettura lavori di gruppo nella professione formatore, dinamiche di gruppo, saperne di più sui processi e le strategie nella formazione/gestione del gruppo
- esercitazioni
- dettagli teorici di cui non ho conoscenza, informazioni
- confronto
- lezioni
- apprendere strategie comportamentali in formazione
- approfondire il discorso sulle competenze
- l'apprendere e il riflettere mediante «il fare»
- i contenuti proposti il 9 e 10 maggio
- il confronto nella diversità, mettersi in gioco, ascolto attivo

Quali hanno presentato maggiori difficoltà

- lavori di gruppo
- lezione
- la comunicazione dentro il gruppo
- ascolto lezioni nel primo pomeriggio
- gestione conflitti, le relazioni all'interno del gruppo, esporsi nel gruppo
- l'iniziale integrazione nei gruppi di lavoro
- attività di documentazione
- il confronto nella diversità, controllo dell'impulsività

Quali aspetti ti piacerebbe approfondire

- gestione *leadership*
- gestione gruppo
- comunicazione, gestione comunicazione
- strategie
- esercitazioni possibili
- teorie, esperienze
- tutti
- le relazioni all'interno del gruppo
- la professionalità del formatore
- modelli teorici di riferimento
- le metodologie per gestire il conflitto
- l'etica del formatore, l'iceberg
- competenze formative

Per chiudere, aggiungiamo aspetti sottolineati dai partecipanti come scoperte fatte su di sé durante l'esperienza del corso, rispetto alle «competenze del formatore»:

- maggior abilità di sintesi, meno di quanto non credessi, scoperta durante il lavoro di gruppo
- non riesco a formularlo... «il dire anche controcorrente»
- l'entusiasmo nell'affrontare i problemi professionali
- saper dosare
- competenze relazionali
- analisi dinamiche nel gruppo
- competenze di gestione
- alcune strategie che usavo, ma non avevo formalizzato
- migliorare il linguaggio tecnico
- capacità di improvvisazione
- avere confusione sul concetto di competenza
- approccio competenze di gestione dei gruppi
- consapevolezza di sé, capacità di mettermi in gioco

Nota conclusiva

La competenza di capire ciò che si sa e ciò che non si sa o le incertezze, scoperte, cose che piacciono, sono forme di competenza che nella formazione hanno molto valore, soprattutto nei training, dove l'attenzione ai processi potenzia la possibilità di apprendere dall'esperienza.

Per favorire la riflessione su di sé e il riconoscimento da parte di ognuno dei partecipanti delle proprie competenze, in ultima giornata (come si può leggere nella scheda che presenta il programma) abbiamo riservato all'interno del processo di lavoro di gruppo un tempo/spazio di lavoro individuale.

La richiesta di scrivere intorno alla propria storia professionale e personale, mettendo in luce ciò che si sentiva confermato o non confermato sulle competenze possedute, anche in relazione al lavoro di formazione che si stava concludendo, è stata ben accolta.

Gli elaborati dei corsisti, insieme alle osservazioni che noi trainer avevamo potuto fare durante il percorso (alcuni momenti erano stati progettati ad hoc), ci hanno permesso di esprimere nell'attestato una valutazione individuale con qualche semplice indicazione di possibile sviluppo.

Questa modalità, pensata in via del tutto sperimentale, intendeva avviare una pratica, auspicata da tempo in Associazione, sulla certificazione di competenze in conclusione a corsi di formazione.

Sarà importante che il Comitato scientifico promuova nuove occasioni di ricerca e sperimentazione in questa direzione.