





Nuovi scenari Competenze digitali: processi di apprendimento e ruolo di formatrici e formatori

Presented by:

Margherita Da Cortà Fumei









Cambiamenti necessari e resistenze

Competenze, metodi e processi di apprendimento

Ruolo di formatrici e formatori





Futuro della Formazione

- **✓** Crisi economiche
- **√** pandemia
- ✓ cambiamenti climatici

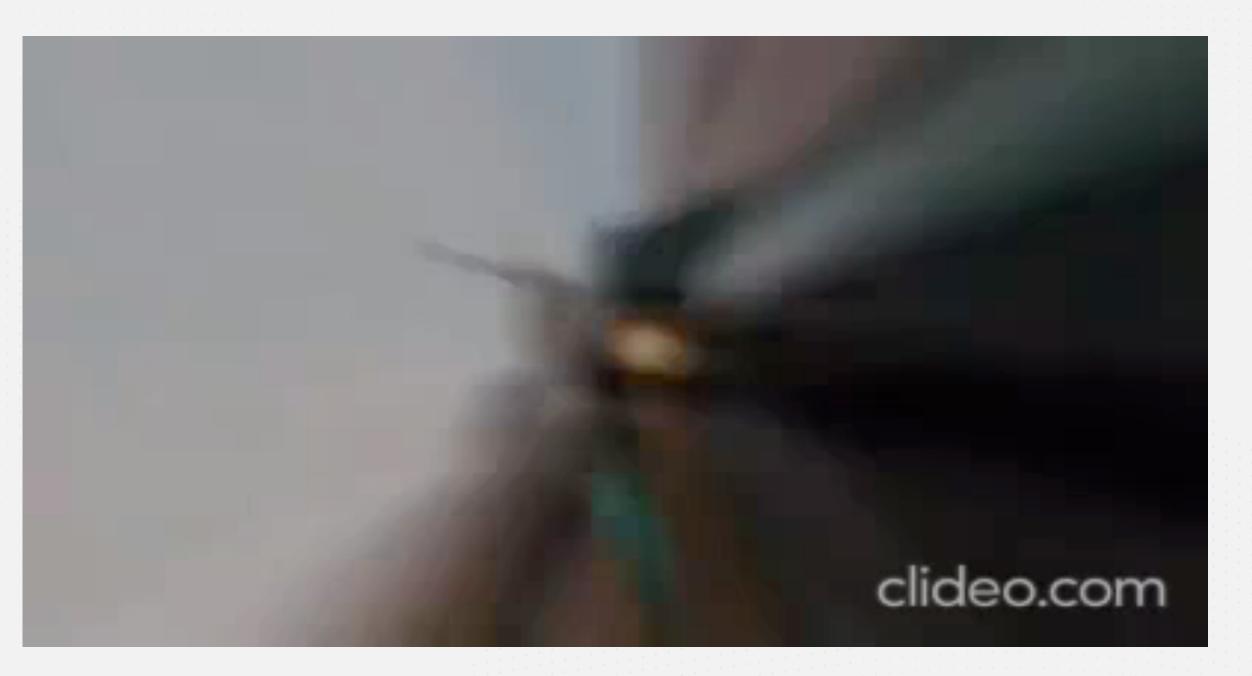


Il XXI secolo, in vent'anni, ci ha regalato tre crisi mondiali:

- ✓ 2001, l'11 Settembre, World Trade Center
- ✓ 2009, la crisi finanziaria mondiale
- ✓ 2019 la pandemia

La crisi climatica ambientale persiste trasversale a queste





Le **crisi** e la **pandemia** hanno evidenziato

- →l'interconnessione e
- →l'interdipendenza

di ogni persona, con ogni cosa con l'ambiente e con il tutto



Le crisi ci chiedono

- →di trasformare la nostra visione e il pensiero in senso sistemico
- → una disposizione esistenziale al cambiamento





L'eterno mistero del mondo è la sua comprensibilità.

Albert Einstein, Fisica e realtà

1

2



02 Cambiamenti necessari e resistenze

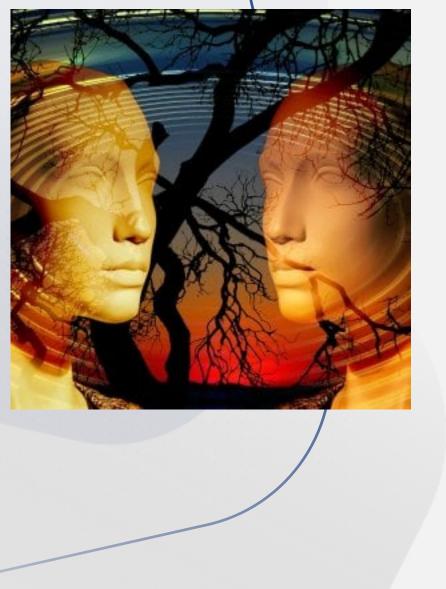
✓Gli scenari attuali richiedono cambiamenti radicali alle persone e alle organizzazioni

✓ Ma persistono molte resistenze al cambiamento

03Metodi e processi di apprendimento

✓Gli scenari attuali richiedono cambiamenti radicali

✓ La formazione strumento di cambiamento per le persone e le organizzazioni



03Filosofia della Formazione generativa

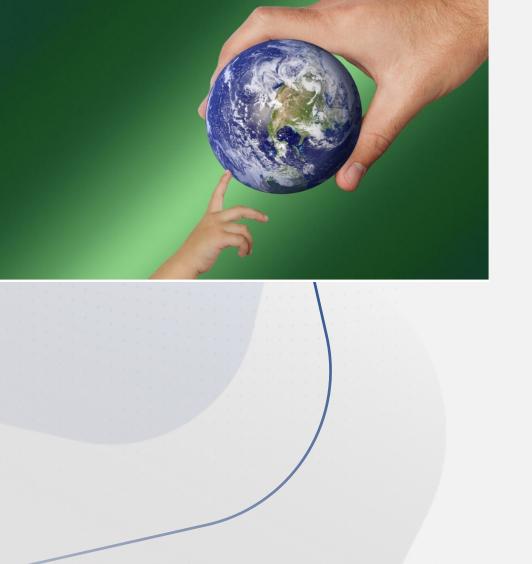
Focus sulle persone: energia della trasformazione

Processo di apprendimento centrato su

→ Soggetto che apprende nell'organizzazione attivo, riflessivo, consapevole, in relazione

→Formatrice/tore facilitatore co-creatore del processo





03Filosofia della Formazione generativa

- **✓** Andragogia
- **✓** Maieutica
- **✓** Partecipativa
- **✓** Esperienziale
- **✓**Co-disciplinare
- **✓** Continua

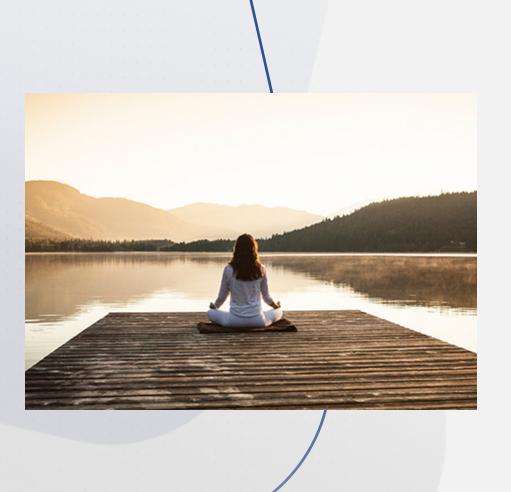




03Filosofia della Formazione generativa

- **✓** Relazionale
- **✓** Progettuale
- ✓ Aperta alla complessità
- **✓** Circolare

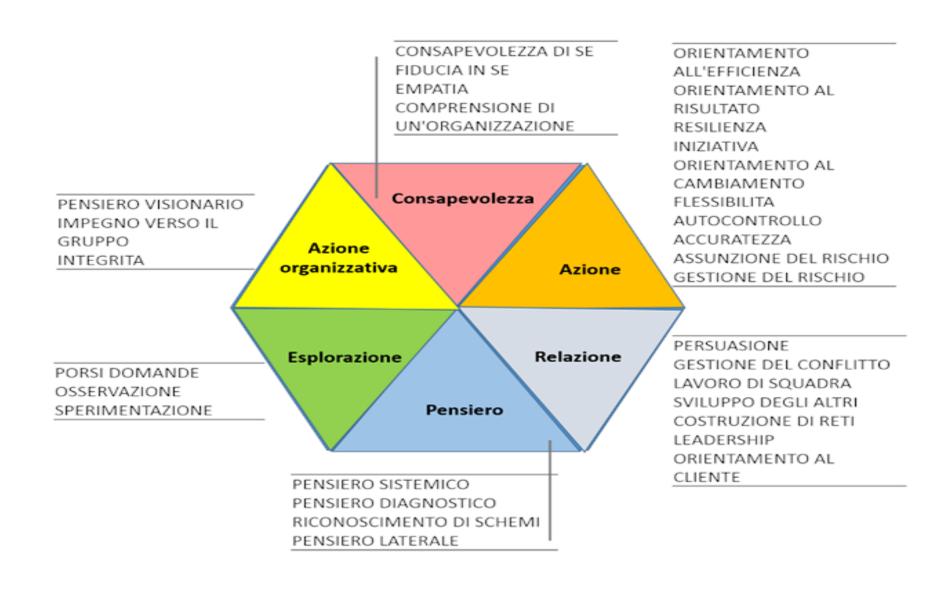


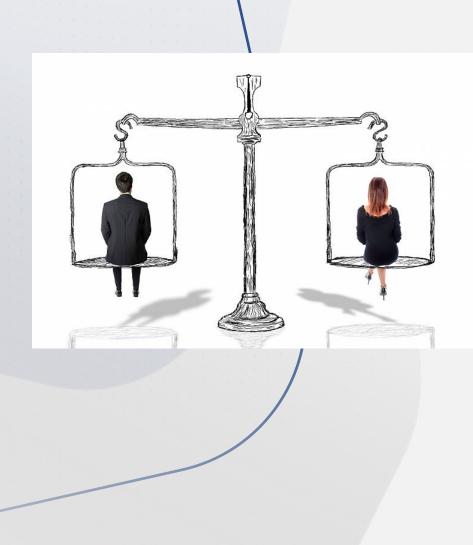


03 Competenze da promuovere

- **✓** Apprendere ad apprendere
- **✓ Riflettere sull'esperienza**
- ✓sul "mondo interno e esterno delle organizzazioni"
- ✓ Auto-consapevolezza e meta riflessione
- **✓** Pensiero critico
- **✓** Connettive e partecipative







03 Competenze da promuovere

- **✓**Etica
- ✓ Responsabilita'
- ✓ Equilibrio, anche di genere
- **✓** Creatività
- **✓** Generazione di senso

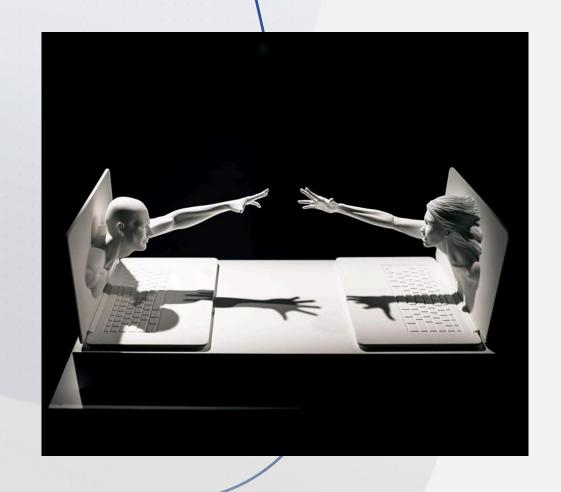




03 Competenze da promuovere

- **✓** Condivisione
- **✓** Collaborazione
- **✓** Cura
- **✓** Gestione dei conflitti
- **✓** Leadership orizzontale
- **✓**Co-progettazione





04 Ruolo di formatrice/tore

Il ruolo di Formatore/ Formatrice si trasforma in

Facilitatore di apprendimento

- ✓ attivo
- **✓** generativo
- **✓** trasformativo



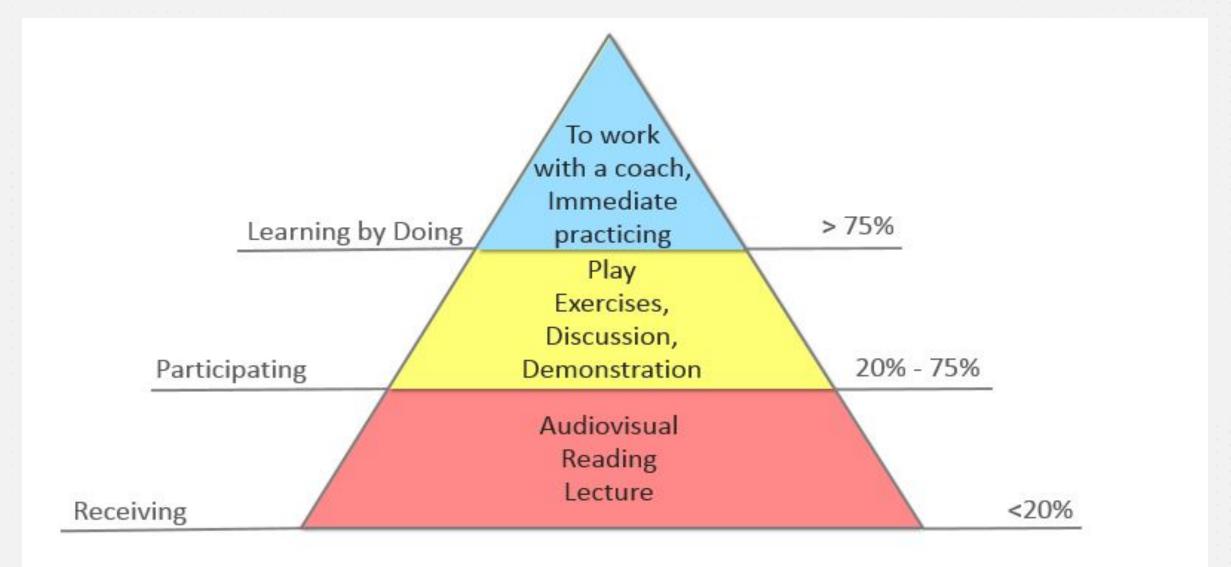


03Metodi e processi di apprendimento

La rivoluzione di paradigma consiste nel centrarsi su:

- ✓Il soggetto che apprende nell'organizzazione:
- ✓attivo, riflessivo, in relazione.
- ✓ Attore consapevole, del processo di cambiamento condiviso da promuovere





Retention of Learning

I. Kokcharov @ 2015

03Metodi e processi di apprendimento

centrarsi su:

- ✓ un **processo di cambiamento** nella direzione della sostenibilità generativa
- ✓ pensato, progettato, condiviso, promosso da tutti gli attori nell'organizzazione
- ✓ con il supporto di formatrici e formatori





04 Ruolo del formatore

La/il formatore diventa facilitatore/trice e co-creatore del processo:

- ✓ prefigura il cambiamento da condividere
- ✓ facilita processi autoriflessivi,
- ✓ auto-valutativi, analitici, progettuali, di trasformazione condivisa.





04 Ruolo del formatore

✓In tale concezione di ruolo la performance affabulatrice, istrionica, manipolatoria appare inutile e inefficace

04 Formatore Facilitatore

Il/la professionista di un intervento formativo per il cambiamento in un'organizzazione in una prospettiva di sostenibilità generativa

partirà da un ascolto e da un'analisi del contesto, degli attori, delle criticità e dei vissuti relativi, per poi chiedersi:

04 Formatore Facilitatore

Quale processo posso prefigurare per favorire un cambiamento delle persone, delle relazioni, delle pratiche nel contesto sistemico dell'organizzazione?

Quali setting, metodi e strumenti sono capaci di attivare quei processi?





04 Approccio

Maieutico per sviluppare un apprendimento attivo e riflessivo

- ✓Di durata adeguata a promuovere un cambiamento soggettivo e poi organizzativo
- ✓ Conforme alla logica della complessità
- ✓ Stimola la creatività e il pensiero critico
- ✓ Esperienziale: alterna riflessione, prospezione e azione

ibidem



04 Setting

- ✓ accogliente non giudicante
- ✓ di ascolto attivo
- ✓ aperto, autentico, inclusivo
- ✓ creativo, circolare
- ✓ orizzontale per le connessioni sistemiche
- ✓ trasversale alle funzioni e alle gerarchie

ibidem

04 Metodi

- ✓attivi e interattivi
- **✓euristici** e partecipativi
- ✓ riflessivi e auto-riflessivi
- **✓ di** condivisione e elaborazione
- ✓ di progettazione, Meeting design e Design Thinking

Ibidem



04 Metodi

- ✓ narrazione auto-biografica nei contesti organizzativi per promuovere l'auto-consapevolezza emozionale e cognitiva
- ✓ esperienziali per promuovere consapevolezza di talenti e limiti
- ✓ metodi di analisi di pratiche professionali e di condivisione nel gruppo

Ibidem

04 Strumenti

- **✓** Metafore
- ✓ narrazioni autobiografiche di pratiche nelle organizzazioni
- ✓ pratiche esperienziali, outdoor
- ✓arte, video, teatro d'impresa
- ✓ Canvas, matrici, Coding e robotica

Ibidem

04 Metodi e strumenti online

Nella fase attuale la scommessa è riuscire a tradurre tutto quanto sopra enunciato

nella formazione a distanza online



"Non ci si libera di una cosa evitandola ma soltanto attraversandola."

(da Il mestiere di vivere)

CESARE PAVESE - Scrittore italiano (1908 - 1950)



Thank you!











