

Superblending: formazione per l'innovazione

di Enrico Viceconte

Il concetto di *superblending* esprime molto bene le "strategie per la formazione nella società della conoscenza" presentate nel libro di Naccamulli e Boldizzoni *Oltre l'aula*. Non solo *blending* tra prassi di formazione convenzionali e non convenzionali, come se si trattasse di ingredienti di una ricetta, ma qualcosa di più.

Il libro presenta una gran mole di casi, molto diversi l'uno dall'altro. La prima impressione è di un panorama della formazione che evolve in fretta e a macchia di leopardo, con numerosi cantieri di sperimentazione avanzatissima. Ma il libro consente di cogliere con chiarezza, oltre la molteplicità delle azioni osservate, lo *stream* complessivo delle strategie per la formazione.

La molteplicità e la varietà delle esperienze formative, che vengono poi ricomposte nel *superblending*, appaiono il risultato della natura essenzialmente sperimentale ed euristica di ciascun momento o progetto significativo di formazione. Ogni situazione di apprendimento è, in fondo, un esperimento; per l'individuo e per l'organizzazione. La relazione tra una situazione, problematica e l'apprendimento, inteso come soluzione, è una questione squisitamente epistemologica. E' necessaria, ad esempio, una teoria, che è inseparabile dal contesto organizzativo e di mercato in cui è situata ed è stata elaborata. Di qui il continuo movimento innovativo e il fiorire di differenze vitalizzato da un desiderio di sperimentazione che sconfinava col gioco: una dimensione, quella ludica, quasi inscindibile dall'apprendimento, in una prospettiva che è etologica prima ancora che psicologica.

Il *superblending* è un *mash-up* di giochi di apprendimento in cui la tecnologia abilitante fornisce, a costi decrescenti, gingilli sempre più stimolanti e immersivi. Se proviamo ad usare la classificazione dei giochi di Roger Caillois, la nuova formazione, spesso definita esperienziale, sembra utilizzare tutta la tavolozza a disposizione per animare la *sandbox* dei procedimenti euristici, il recinto in cui in cui è possibile fare esperienza, giocando più o meno seriamente. Troviamo, negli esempi del libro, il *ludus* e la *paidia*: il primo come gioco con regole, il secondo come esplorazione libera e liberatoria, guidata dalla meraviglia. Poi, nelle diverse tecniche, troviamo l'*agon*, il gioco inteso come "game" e la *gamification* diffusa, l'*àlea* dell'apertura degli esiti dell'esperienza dentro e oltre l'aula, la *mimicry* dei giochi di simulazione e di messa in scena, il capovolgimento "visivo" dei significati dell'approccio *design driven*, il gioco inteso come "play", ma anche lo *storytelling* e l'uso metaforico dei materiali di Youtube. Infine troviamo l'*ilinx*, la vertigine senso motoria e lo spaesamento dell'*outdoor training*.

La curiosità suscitata dal libro per il fervore ludico della nuova formazione aziendale non convenzionale non distrae dalla solida teoria sottostante che, tra i numerosi riferimenti bibliografici forniti dagli autori, ci sembra trovare nelle teorie dell'apprendimento organizzativo il principale paradigma teorico. Il *superblending*, più della formazione tradizionale, interpreta le esigenze dell'apprendimento organizzativo di aziende più piatte, con autonomia locale, fiducia e cooperazione tra i confini funzionali. L'intranet, nella sua forma più recente di duttile medium sociale, diventa abilitatore di apprendimento organizzativo di nuova generazione, aperto, de-burocratizzato, tra pari, ma anche, come è descritto in alcuni saggi del libro, diventa tecnologia di knowledge management e mezzo di narrazione dei valori e del brand dell'azienda. Ma non c'è solo lo spirito 2.0 dei nuovi media: la liquidità della formazione si manifesta oggi anche nell'attualizzazione dell'antichissima e maieutica dimensione one-to-one del coaching, del mentoring e del counselling e nella dimensione della *bildung* individuale che, on-the-job, si intreccia all'avventura della learning organization, fatta di tentativi ed errori.

Dalla lettura dei saggi del libro emerge, più che in altri volumi pubblicati sulla formazione, che quella particolare azione organizzativa che chiamiamo formazione, si basa su un'"indagine deweyana", in cui l'indagatore, o meglio la "comunità di indagine", genera il processo di apprendimento: per usare le parole di Argyris e Schön, «l'indagatore partecipa alla costruzione della stessa situazione a cui sta reagendo». O anche «Quando gli indagatori cercano di risolvere ciò che vi è di problematico in una situazione di azione, essi creano nuove soluzioni problematiche».

«Formare per l'innovazione richiede attori e strutture capaci di fare sistema», ha detto Raoul Naccamulli, parlando delle sfide del *superblending* al recente convegno dal titolo "Formazione per l'innovazione" in Assolombarda. Dalla lettura del libro e dalle numerose riflessioni che essa stimola, si palesano dunque alcuni nodi: può il *superblending* essere specchio di organizzazioni in cui la crisi mina alle fondamenta il tasso di fiducia, il capitale sociale? Le nuove strategie per la formazione possono essere un rimedio o un lenimento a quella "corrosione del carattere" che Sennet individua come prezzo pagato dall'"uomo flessibile" alla dissoluzione dell'idea di carriera? Per le piccole imprese, oltre l'aula, quale saranno le caratteristiche del "campus" reale o virtuale, nuova business school o "district university", in cui sarà possibile la formazione per l'innovazione? ▣



IL LIBRO

Raoul Naccamulli, Daniele Boldizzoni, *Oltre l'aula, strategie per la formazione nella società della conoscenza*, Apogeo 2011, pagine 400, euro 29,00.