

*Progetto*

Didattica & Apprendimento degli Adulti  
Didaktik & Erwachsenenlernen  
Teaching & Adult Learning



Bolzano - Bozen  
30-31 / 03 / 2006  
Alto Adige - Südtirol (Italy)

---

## Abstract

### Formazione degli adulti

*Dal cooperative e-learning all'e-team coaching*

Realizzato da/von

**Federica Ballone, Patrizia Cinti, Annunciata Maccarana, Valeria Sborlino**

Team di formatrici esperte di formazione integrata per l'apprendimento collaborativo e il coaching di gruppo

---

Area tematica/Themenbereich: *Strumenti e didattiche/Lehrmittel u. Lehrmaterial*

Workshop: *Dove stiamo andando/Wohin gehen wir*

La riflessione che vogliamo proporre prende spunto dagli interventi formativi per gli adulti in ottica di Cooperative Learning ed e-learning, per esplorare le possibilità/opportunità dell'e-team coaching. Particolare attenzione sarà data ai risultati e alle linee di tendenza emerse da alcuni interventi da noi realizzati nella formazione degli adulti di tipo blended ossia in rete ed in presenza.

I presupposti teorici del nostro intervento risiedono nel Cooperative Learning, introdotto in Italia da Comoglio e Cardoso, che applicato nella formazione anche degli adulti è risultato di grande efficacia per l'apprendimento individuale e di gruppo. Sappiamo che la responsabilità sull'apprendimento individuale e collettivo, l'assunzione di un obiettivo comune, la capacità di auto/eterovalutazione, la capacità di collaborare sono tutti obiettivi che possono essere perseguiti in un percorso formativo tradizionale e sono oggetto di intervento specifico. Nel Cooperative Learning l'attenzione è posta su questi principi a prescindere dal tipo di contenuto oggetto di apprendimento, e la cooperazione nel gruppo non è perseguita come obiettivo in sé ma come condizione per l'apprendimento attivo.

L'apprendimento collaborativo supportato dalla tecnologia permette l'elaborazione di un modello di apprendimento dove l'e-learner, con le sue esigenze ma anche con le sue capacità, è posto al centro del processo formativo e, contemporaneamente, dove massima attenzione è dedicata all'interazione tra i soggetti. Solo così l'e-learning non rischia di essere solo un e-teaching o, peggio, un e-reading.

A testimonianza dei requisiti (didattici/formativi, tecnologici, organizzativi) per garantire l'efficacia del cooperative e-learning nella formazione degli adulti, ma

soprattutto le sue possibili evoluzioni verso l'e-team coaching, riportiamo due esperienze di tipo "blended", improntate sia su modalità in presenza - formazione d'aula, incontri di gruppi di lavoro, etc. - sia su modalità di lavoro on line ed una terza esperienza di sperimentazione dell'e-team coaching, dove l'idea di fondo è accompagnare i partecipanti nella soluzione di un problema organizzativo.

Il primo caso è una comunità d'apprendimento collaborativo (Porticol), costituita da studenti e docenti della Cattedra di Formazione e Politiche delle Risorse Umane della Facoltà di Scienze della Comunicazione dell'Università "La Sapienza" di Roma, che con il supporto delle tecnologie informatiche e telematiche, da più di cinque anni accademici, scambia conoscenze e idee su specifiche tematiche. Il modello di apprendimento utilizzato ha reso possibile la realizzazione del giusto equilibrio tra apprendimento in presenza, on line e to take the field, lo scendere in campo per incontrare aziende, pubbliche amministrazioni, esperti.

Il secondo caso è un progetto di e-learning di un grande Comune (in corso di completamento), nato per far costruire a gruppi di dipendenti, in modo cooperativo e collaborativo, i materiali didattici da erogare a tutti i dipendenti tramite il portale, utilizzando le tecnologie ICT. Il progetto prevede la sperimentazione di un modello "prototipale" di formazione integrata da testare e successivamente replicare in altri interventi analoghi per il personale comunale. Al momento è stato possibile formare circa 330 dipendenti allo sviluppo di 27 competenze di base e trasversali e realizzare un modello di valutazione del processo formativo integrato sperimentato nel progetto.

Il terzo caso è un percorso formativo anche on line per insegnanti di sostegno di una provincia lombarda, finalizzato ad individuare un modello di sportello informativo per

l'handicap funzionale ed omogeneo al territorio. Si tratta di attivare sia un percorso di ricerca e analisi delle esperienze pregresse sia un processo di knowledge management che permetta la continua condivisione della conoscenza tra tutti i nodi della rete territoriale, garantendo lo scambio e l'apprendimento/aggiornamento continuo.

L'evoluzione dall'e-learning cooperativo all'e-team coaching: ossia attivazione - in presenza ed on line - di gruppi sulla soluzione di problemi organizzativi reali (miglioramento di processi, proposte di innovazione, ...) risponde secondo noi alle esigenze di sviluppo di molte organizzazioni (grandi dimensioni e/o decentrate sul territorio). La nostra proposta, se ben supportata dalla tecnologia, e ben progettata ed erogata da formatori/coach esperti (in veste di docenti, tutor,...) porta a risultati interessanti: contemporaneo apprendimento e produzione di risultati con ricaduta organizzativa; costituzione di comunità di pratiche che continuino ad interagire anche al termine del percorso accompagnato; sviluppo capacità di collaborare, scambiare esperienze e responsabilità sui risultati.

Alcuni "vincoli" che hanno reso difficile l'approccio dell'e-learning cooperativo nella formazione degli adulti nell'organizzazione:

- tempo e costi notevoli di progettazione, poiché occorre predisporre: una documentazione sufficientemente ricca e articolata che permetta ai partecipanti di assumere un ruolo attivo nella ricerca, nel confronto, nella sintesi....;

- individuazione delle abilità sociali da sviluppare e griglie di auto/eterovalutazione;

- arco temporale di svolgimento medio/lungo per permettere la costituzione e la crescita del gruppo;

- ruoli coinvolti: non solo il docente/formatore (l'esperto, in grado di rispondere a domande anziché di docente che eroga contenuti), ma anche il tutor o i tutor che supportano il processo di crescita del gruppo;

- individuazione e assegnazione di obiettivi individuali oltre che di gruppo;

- formazione di piccoli gruppi (cinque/sei persone) eterogenei,

sono meno pesanti se riferiti ad un'azione di coaching con le ricadute sopra descritte.

Ci preme sottolineare il valore aggiunto di questa metodologia che permette di perseguire contemporaneamente due obiettivi di importanza strategica per le aziende: l'apprendimento di conoscenze teoriche e competenze specialistiche e l'apprendimento delle competenze trasversali. Il cooperative e-learning ampliato del concetto di coaching a gruppi reali per la soluzione di problemi organizzativi presenta notevoli vantaggi.

La validità e l'efficacia di questo approccio risultano evidenti dagli interventi formativi realizzati, ma è necessario ricercare ancora soluzioni che permettano di neutralizzare ulteriormente le "controindicazioni" sopra elencate.