

LA FORMAZIONE A DISTANZA

La Formazione a Distanza (FaD) ha oltre un secolo di storia. Nello specifico, si possono distinguere tre generazioni:

- La *prima generazione* risale alla fine del diciannovesimo secolo, si basa sulla corrispondenza ordinaria, prevalentemente cartacea, in cui l'interazione tra docente e studente è limitata allo scambio degli elaborati ed a rarissimi incontri in presenza.
- La *seconda generazione* si afferma alla fine degli '60, si avvale di materiali pluri e multimediali, (stampa, trasmissioni televisive, radiofoniche, software didattico). Tra docente e allievi le interazioni sono scarse, anche se effettuate tramite nuovi mezzi come il telefono, il fax, la posta elettronica.
- La *terza generazione*, detta anche formazione in rete, che si è imposta in questi ultimi quindici-venti anni, si avvale delle reti telematiche, non solo per la trasmissione dei materiali, ma anche come ambiente per dare vita a processi di apprendimento collaborativo. La formazione avviene prevalentemente in rete, le conoscenze vengono costruite attivamente dai partecipanti stessi e le interazioni, sia con il docente, sia tra i discenti, assumono un ruolo fondamentale.

Ancora oggi la Formazione a Distanza viene vista con una certa diffidenza o, comunque, tende ad essere considerata una forma di didattica 'di serie B', rispetto a quella tradizionale.

Questa prospettiva, però, non tiene conto in modo adeguato del fatto che la FaD e, nella fattispecie, la formazione in rete, di terza generazione, differisce sostanzialmente dalla didattica tradizionale, faccia a faccia, al punto che risulta, per certi versi azzardato un confronto con essa.

Inoltre, le due forme di insegnamento non si escludono necessariamente a vicenda, ma possono trovare una proficua integrazione, che può dare luogo ad un modello di educazione innovativo, in cui vengono privilegiati: la formazione della conoscenza come processo ricorsivo, mai concluso, che può essere continuamente arricchito, modificato, ampliato, oltre che come processo collaborativo, in cui ogni discente può fornire il suo apporto, in cui vengono valorizzati i contributi dei singoli, la cooperazione per un obiettivo comune, la possibilità di un percorso di formazione che risponda alle esigenze individuali, sia a livello di contenuto, sia di tempi di fruizione.

Per poter far comprendere i vantaggi che la FaD offre, è necessario non solo fornire dei materiali di elevata qualità ed un supporto tecnologicamente avanzato ed efficiente, ma anche diffondere una vera e propria cultura dell'e-learning.

Per fare ciò, si stanno creando delle figure professionali, i *mediatori della formazione*, in grado di indirizzare in modo corretto gli interessati verso il corso che maggiormente risponde alle loro esigenze. Spesso, infatti, non solo i potenziali discenti sono scarsamente preparati nella ricerca, selezione e scelta del corso più adeguato nel loro caso, ma, a volte, gli stessi siti che erogano formazione non sono esaurienti nel presentare le loro offerte.

Nonostante gli innegabili vantaggi che la FaD può offrire, essa non si può certamente considerare come la 'panacea per tutti i mali': non tutti i contenuti sono adatti per essere affrontati in un corso a distanza, così come, in alcune circostanze, può diventare un approccio palesemente anti-economico, soprattutto nel caso di un numero ridotto di allievi. Allo stesso modo, non tutti gli allievi sono indicati per un corso interamente a distanza: i soggetti che possono trarre i benefici maggiori sono, per lo più, adulti, adeguatamente motivati, con conoscenze pregresse ed un certo expertise, relativi a quanto insegnato.

D'altra parte, l'alternanza di momenti di formazione a distanza con quelli tradizionali, faccia a faccia, all'interno di un corso può costituire un valore aggiunto per la formazione, nel suo complesso, che va ben oltre la somma dei vantaggi derivanti dai singoli approcci.

In Italia, attualmente, tale modello viene applicato in modo abbastanza diffuso in corsi organizzati da alcune università. In genere, sono previsti tre incontri in presenza: uno all'inizio, uno a metà ed uno all'avvio dell'ultima fase del corso. Questo consente di conoscere i docenti ed i tutor, oltre che di familiarizzare con i compagni e di approfondire le relazioni già in parte instaurate online, indispensabili per raggiungere gli obiettivi pratici prestabiliti del corso che, solitamente, devono essere conseguiti lavorando in piccoli gruppi.

Nell'ambito di tale processo la figura del *tutor* riveste un ruolo fondamentale. Come afferma Rogers, non è possibile insegnare, ma solo *facilitare* l'apprendimento; si apprende solo ciò che viene percepito rilevante per la propria crescita, all'interno di un ambiente in cui vige un clima di fiducia e di ridotta minaccia per il sé. Il tutor, quindi, deve essere in grado di sostenere il discente non solo trasmettendo le risorse materiali, ma anche offrendo al discente un appoggio psicologico ed emotivo costante, il cosiddetto 'scaffolding'. Da ciò si deduce l'importanza del fattore umano anche, e soprattutto, nella formazione in rete. Sbaglia, quindi, chi pensa che la rete veicoli una forma di apprendimento fredda, distante, scarsamente interattiva, anzi, è verosimile poter afferrare esattamente il contrario.

La rete, inoltre, offre la possibilità di entrare anche in contatto con i maggiori esperti della materia che si sta studiando e porre loro dei quesiti: questa condizione è difficilmente attuabile in una lezione tradizionale, in presenza di centinaia di ascoltatori, sia per l'elevato numero dei partecipanti, sia per la possibile difficoltà emotiva che può sorgere in alcuni nel porre un quesito di fronte ad vasto pubblico, che per iscritto verrebbe, almeno in buona parte, meno.

Il valore delle interazioni interpersonali si può notare anche tra i singoli partecipanti, tra i quali si viene ad instaurare un vero e proprio 'peer tutoring', cioè una forma di assistenza e di sostegno da parte di coloro che hanno maggiori competenze ed expertise.

Attualmente, in modo particolare nella realtà italiana, si possono prospettare alcune urgenze da affrontare per utilizzare al meglio le opportunità che la formazione in rete offre:

- formare adeguatamente un ampio numero di *tutor* per le attività online, competenti non solo della materia oggetto del corso, ma anche delle nuove tecnologie, per risolvere eventuali difficoltà dei discenti in tal senso, e che siano in grado di facilitare e mediare le relazioni interpersonali, in modo da favorire le attività di gruppo e creare un clima di collaborazione, condivisione e reciprocità;
- formare i *mediatori della formazione*, così che siano in grado di favorire l'orientamento dei potenziali discenti, secondo le loro inclinazioni, i loro interessi, l'expertise e le eventuali necessità professionali, anche per evitare eventuali fenomeni di abbandono in itinere;
- connesso al punto precedente c'è la formazione del pubblico dei possibili *utenti*, che dovrebbe essere informato maggiormente su cosa aspettarsi, come scegliere, come valutare la qualità di un corso e del relativo provider, come percepire le peculiarità della FaD, rispetto alla lezione tradizionale, che va ben oltre l'aspetto puramente tecnologico;
- creare un clima in cui non sussista una necessaria contrapposizione tra educazione a distanza ed in presenza, in cui vengono messi in luce aspetti positivi e negativi tra le due: è possibile, invece, una proficua integrazione, che conduca alla valorizzazione degli aspetti positivi di entrambe.

Quanto affermato finora prelude a nuove importanti ricadute sul piano lavorativo, aprendo le porte a nuove figure professionali che, secondo recenti stime, saranno sempre più richieste in futuro.

Negli Usa, nel 1998, oltre il 50% della spesa per la formazione in aziende pubbliche e private è stato destinato ad esperienze formative basate sulle nuove tecnologie. In questo senso, sembra che ci siano buone prospettive anche per il mercato del lavoro italiano.

E' verosimile pensare che saranno sempre più richieste le seguenti figure professionali:

- il *mediatore della formazione a distanza*, in grado di individuare e soddisfare le esigenze formative degli utenti;
- il *mediatore di risorse online per l'educazione*, che, grazie alla profonda conoscenza del World Wide Web, è in grado di reperire, selezionare, valutare le informazioni online e creare progetti per il loro utilizzo;
- il *progettista di siti per l'educazione* che, in base all'analisi dei bisogni ed alla valutazione delle soluzioni tecnologiche disponibili, è capace di allestire e realizzare un progetto ad hoc per ogni situazione specifica; è un buon conoscitore degli ambienti di sviluppo, dei linguaggi, dei fattori di successo e di qualità di un sito web;
- il *progettista di formazione online* il quale, previa analisi dei bisogni e valutazione dei fattori in

gioco, è in grado di elaborare piani e strategie per la soluzione del problema, di scegliere le soluzioni tecnologiche più appropriate, di assegnare i ruoli, valutare i costi ed il return on investment (ROI);

- il *tutor di rete*, che è un buon conoscitore degli aspetti emozionali, cognitivi e sociali della comunicazione online, è in grado di gestire l'apprendimento collaborativo in rete, oltre che quello del singolo discente, di moderare i gruppi di discussione; conosce la netiquette e si attiva per farla rispettare e possiede una profonda conoscenza tecnica degli strumenti di comunicazione in rete;
- l'*esperto di rete per la gestione delle risorse umane* sa scegliere le soluzioni tecnologiche migliori per l'apprendimento, il lavoro e per tutte le altre attività collaborative in rete, nelle quali risultano centrali le interazioni intra ed inter- gruppo;
- l'*esperto di piattaforme tecnologiche per l'apprendimento in rete*, che si occupa delle soluzioni tecnologiche dell'e-learning, di cui sa valutare la qualità, oltre che l'applicabilità e l'utilizzabilità nei vari contesti.

Attualmente, la richiesta da parte del mercato del lavoro di tali figure professionali risulta così elevata che il gap tra domanda e offerta è ben lontano dall'essere colmato.

In genere, si tratta di professionisti che lavorano in stretta sinergia tra loro, all'interno di strutture private, pubbliche, universitarie, della ricerca, della formazione, della progettazione.

Si prevede che le aziende italiane, così come, in parte, è già avvenuto in alcune realtà oltreoceano, saranno sempre più propense ad investire nella formazione a distanza, in quanto, oltre a comportare minori costi, nel lungo periodo, rispetto a quella faccia a faccia, responsabilizza maggiormente il dipendente, gli consente di scegliere un percorso formativo più consono alle sue esigenze professionali, con un'immediata ricaduta lavorativa di quanto appreso, di aggiornare il proprio curriculum, a seconda delle sue necessità e dei suoi interessi, in base a modi e tempi da lui stabiliti, creando, così, un percorso individualizzato di apprendimento, che lo vede protagonista attivo in prima persona in tale processo.

Bibliografia:

Calvani A.

Elementi di didattica

Carocci, 2000

Calvani A. e M. Rotta

Comunicazione e apprendimento in Internet

Erickson, 1999

Calvani A. e M. Rotta

Fare formazione in Internet

Erickson, 2000

Masie E.

Creating a culture of learning

e-learning Magazine, February 2002

<http://www.elearningmag.com/elearning/article/articleDetail.jsp?id=9556>

Masie E.

Infusing e-learning

e-learning Magazine, March 2002

<http://www.elearningmag.com/elearning/article/articleDetail.jsp?id=11754>

Oakes K.

Training 99 Conference Expo

Trentin G.

Dalla formazione a distanza all'apprendimento in rete

FrancoAngeli, 2001