

Tecnologie didattiche e loro vicissitudini

Vindice Deplano (Mafrau, responsabile area formazione)

In questo intervento, parlando da psicologo e formatore, sostengo tre tesi:

1. I sistemi di e-learning (tecnologie didattiche a base informatica e telematica) possono essere il cardine di modi nuovi di fare formazione.
2. Al momento, la qualità dei prodotti e delle metodologie è del tutto insufficiente.
3. Le competenze degli psicologi sono indispensabili per governare lo sviluppo di queste tecnologie.

Tesi 1: questo è un momento di svolta

E-learning è una parola, fin troppo di moda nell'ultimo anno, che racchiude almeno due grandi ambiti:

- I sistemi di formazione autodidattica, costruiti come software interattivi (ipertesti, simulazioni, micromondi, ecc.) con cui è possibile creare esperienze di apprendimento non limitate al semplice travaso di nozioni.
- I sistemi di rete, che permettono di costruire flussi di insegnamento/apprendimento, reti di relazioni e grandi contenitori di conoscenza, annullando le distanze (per questo il termine "formazione a distanza" non sembra appropriato).

Non si tratta solo, come qualcuno credeva solo pochi anni fa (e, in qualche caso, continua a credere), di tagliare sui costi della formazione, ma di incidere sulla sua qualità.

I sistemi di e-learning possono fornire opportunità altrimenti impensabili: apprendere mettendosi in gioco, trasformare la formazione da fatto episodico in processo quotidiano saldato con il lavoro, creare comunità di apprendimento che allargano a dismisura le possibilità di relazione.

Per questo, oggi, siamo di fronte a grandi progetti e grandi investimenti: le aziende si dotano di "piattaforme" tecnologiche di e-learning (per l'uso interno e/o per venderne i servizi), la pubblica amministrazione punta all'e-government (che per ora vuol dire in larga misura formazione), anche la scuola inizia (con qualche timidezza) le sue sperimentazioni.

E' un momento epocale di svolta verso il nuovo.

Tesi 2: sotto la piattaforma, niente

Tranne poche lodevolissime eccezioni, la delusione inizia quando si osserva il prodotto di questo turbinio di progetti e investimenti:

- Corsi autodidattici poveri di contenuti, irritanti, noiosi, pallidi sostituiti di un libro (che rimane superiore per ergonomia e velocità di accesso) o di un docente in carne ed ossa. Non si capisce qual è (né se esiste) un metodo didattico sottostante: spesso il riferimento è ai modelli skinneriani di macchine per insegnare, ma è un riferimento di cui i progettisti non sono consapevoli.
- Tristi "aule virtuali" che fanno rimpiangere quelle reali.
- Una "e-burocrazia" fatta di segreterie didattiche telematiche, test automatizzati, metodi di "tracciamento" dove una mano nascosta trascrive ogni operazione con l'idea di

certificare l'apprendimento (la certificazione va bene, ma non può essere l'unica preoccupazione).

Sembra che tra le aziende, la pubblica amministrazione e gli stessi formatori non si sappia bene quali sono i vantaggi dell'e-learning. E come fare a raggiungerli.

Tesi 3: c'è un anello mancante

Le ragioni questa occasione mancata sono molte, ma riconducibili a una.

I sistemi che devono produrre apprendimento, comunicazione, pensiero ed emozione dovrebbero essere costruiti intorno a modelli credibili di come l'uomo apprende, comunica, pensa e mette in gioco le sue pulsioni.

Invece sono costruiti intorno ai processori, ai sistemi operativi, alle reti telematiche, alle strutture organizzative, con, nella migliore delle ipotesi, una spruzzata di multimedialità ed effetti speciali.

La mia terza tesi, in sintesi, è questa: la svolta verso il nuovo, lo sviluppo dell'e-learning al servizio dei bisogni di conoscenza, comunicazione e professionalità delle persone e delle organizzazioni ha bisogno, oggi, del lavoro degli psicologi.

Che, a loro volta, dovrebbero decidere di occuparsene. Vale a dire che:

- quelli che lavorano nelle nostre università dovrebbero aiutarle ad aprirsi a un fecondo scambio con chi progetta, produce o fa ricerca sui sistemi di e-learning;
- gli psicologi (ora troppo pochi) che lavorano alla realizzazione di sistemi di e-learning dovrebbero concentrare l'attenzione sui sottostanti modelli di apprendimento, sui loro aspetti cognitivi, relazionali ed emotivi;
- quelli che nelle aziende si occupano di formazione e sono nella posizione di incidere sugli acquisti di corsi autodidattici e altre tecnologie dovrebbero essere molto, ma molto più severi nelle loro scelte.