

Introduzione

Esiste una interessante storia sufita, attribuita al poeta persiano Rumi del tredicesimo secolo. Ad un gruppo di persone bendate viene chiesto di toccare un elefante e descrivere le loro sensazioni. Uno tocca l'orecchio e dice che è un ventaglio. Un altro afferra la coda e conclude che si tratta di una fune. Un altro ancora stringe una zampa e la scambia per un albero. Nella storia non si specifica per quanto si va avanti, ma possiamo essere sicuri che l'elefante non lo ha mai dimenticato!

Questa storia viene utilizzata durante la formazione per presentare una serie di argomenti: percezione e realtà, apprendimento interculturale, natura del lavoro di squadra e origine di alcuni tipi di conflitto. In un certo senso, potrebbe illustrare il compito che si trova ad affrontare uno staff di formatori nella programmazione di un corso per un gruppo di partecipanti che non si conoscono ancora tra loro. Certamente aiuta a descrivere il compito di un gruppo di scrittori nel tentare di identificare e discutere *i fondamenti della formazione*. Quando questo gruppo si è incontrato per la prima volta ha stilato un lungo e dettagliato elenco di elementi principali, forse molte erano le priorità condivise, ma quali erano *i fondamenti*? Chiunque abbia lavorato alla formazione giovanile internazionale per un certo periodo si deve essere trovato di fronte ad una serie di obiettivi diversi, argomenti e gruppi specifici, strutture e doveri etici, modi diversi di fare e di vedere, di aiutare, di realizzare e di valutare. La formazione è un elefante grande e complesso. Per continuare a parlare sotto metafora, vi è un elefante e vi sono dei fondamenti: considerazioni centrali, compiti e riflessioni necessari per svolgere un'attività di formazione. Questo T-Kit tenta di definire gli elementi essenziali educativi, etici ed esperienziali. Allo stesso tempo, cerca di lasciare e favorire lo spazio per una riflessione critica da parte del lettore e portarlo a domandarsi cosa è essenziale nella formazione di ciascuno. Lo scopo di questa introduzione è quello di presentare le scelte fatte, le idee e i valori sui quali si basa questa pubblicazione e di fornire alcuni punti di orientamento per il lettore.

Un chiaro punto di partenza potrebbe essere: perché un T-Kit solo sulla formazione? Altri volumi in questa serie affrontano argomenti quali l'apprendimento interculturale, la gestione del progetto e così via. Questi argomenti sono spesso legati alla formazione e al modo in cui questo processo educativo è articolato. Questo T-Kit sposta momentaneamente l'attenzione per chiedersi in che modo concepiamo i processi educativi al fine di esplorare e lavorare con gli elementi sopra citati. Il T-Kit intende chiarire il processo e indica le domande che da questo si sviluppano. Se la formazione implica un processo, allora implica un processo tra il soggetto, i formatori e il gruppo, svolgendosi in contesti più generali. Ognuno di questi fattori pone domande interconnesse con l'aspetto educativo, personale, etico e pratico. La formazione viene considerata un argomento a sé stante, come mostra la sezione 2.1, e l'offerta e la domanda di formazione a livello europeo non è mai stata così elevata.

Tuttavia, descrivere la formazione unicamente come processo educativo potrebbe essere fuorviante, poiché la formazione affrontata qui non è né un processo neutro, né un approccio generale subito applicabile a qualsiasi situazione. La formazione è diventata un concetto generalizzato per l'apprendimento continuo in diversi contesti, ma è importante ricordare che all'interno di questa generalizzazione esiste una diversità degli obiettivi, degli approcci educativi, delle relazioni tra gli attori e i risultati desiderati e reali. In questa pubblicazione, la formazione viene vista come un processo di apprendimento incentrato sul partecipante, basato su una squadra e all'interno di una struttura educativa non formale.

Inoltre, viene sottolineato il fatto che la formazione non è un processo neutro e invisibile che può essere imposto dall'alto a qualsiasi soggetto. Lavorare in squadra, prendersi cura dei partecipanti, favorire i processi di apprendimento basati sulla partecipazione e sull'esperien-



za ed impegnarsi ad essere un formatore in un'attività intensa e breve, richiede una riflessione sul modo in cui facciamo formazione e su chi siamo in quanto formatori. Questo T-Kit offre alcuni modi per sviluppare competenze e abilità, ma lo fa invitando i formatori a considerare la loro vita, il dinamismo di cui faranno parte e l'apprendimento nel quale saranno costantemente impegnati.

Questo T-Kit si rivolge ai formatori che lavorano all'interno di un contesto europeo. Essi lavoreranno con un gruppo e una squadra multiculturale, in un'attività che richiede un'accurata programmazione e stimoli da parte loro; per quanto riguarda la formazione verranno poste domande di carattere personale e professionale. Anche se questo rappresenta il lettore tipo per il quale abbiamo scritto, non significa che i formatori di altri contesti non possano avere accesso a questo materiale. Dovranno valutare attentamente quello che viene offerto in relazione ai loro bisogni e contesti (speriamo che questo venga fatto comunque da tutti i tipi di formatori).

Nel leggere il T-Kit questo aspetto va tenuto sempre a mente, poiché il gruppo di scrittori era determinato fin dall'inizio a non produrre solamente una "scatola di strumenti". Questo non è un libro di ricette o una guida ai programmi TV. Ciascun tipo di formazione è diverso e in ogni sezione troverete enfatizzata l'esigenza di considerare e adattare i modelli, le teorie e i metodi alla vostra situazione, gruppo, ambiente, competenze e valori. Crediamo che questo sia ciò che normalmente fa la maggior parte dei formatori, ma lo abbiamo voluto sottolineare con forza trattandosi della filosofia chiave di questo lavoro. Detto questo non si tratta neanche dello *Zen della Formazione*. È un documento di lavoro per i formatori, che ogni tanto possono semplicemente avere necessità di rinfrescare la memoria. In questo senso, il testo fa continuamente riferimenti incrociati, offrendo la possibilità di ricercare un esercizio o tenersi aggiornati su un determinato settore, prendendo nota dei collegamenti e delle idee su cui tornare. Speriamo che riusciate a vederlo come il vostro bar preferito, dove potete entrare per prendere qualcosa e andar via, oppure tal volta rimanere più a lungo per una bella conversazione!

Questo testo presenta numerosi riferimenti agli altri T-Kit della serie in misura limitata. Poiché non sappiamo se ogni lettore abbia accesso agli altri volumi, questo T-Kit non è una ripetizione del materiale già disponibile. Lo spazio è limitato e gli altri T-Kit trattano alcuni elementi della formazione in diversi volumi. In settori come gli stili di apprendimento, l'ideazione e la gestione della formazione e certamente l'apprendimento interculturale, troverete alcuni riferimenti per una lettura più approfondita o complementare negli altri T-Kit. Questo ci ha permesso di fornire un'ampia serie di prospettive e modelli teorici su alcuni argomenti.

Citando l'apprendimento interculturale, si deve chiarire che questo è più di un semplice elemento nella discussione generale sulla formazione. Se questo T-Kit avesse un sottotitolo, sarebbe *Fondamenti della Formazione (in una dimensione interculturale)*. L'apprendimento interculturale fornisce a questo testo una struttura etica ed educativa generale, poiché crediamo che ogni aspetto della vita e del lavoro all'interno di attività di questo tipo presenti un aspetto interculturale. L'apprendimento interculturale viene spesso considerato come un modulo di formazione e anche in questo manuale viene considerato tale. Tuttavia, la formazione in questo contesto si sviluppa su modi diversi di vedere il mondo, imparare, valutare ed essere, prendendo in considerazione questo in ogni aspetto dell'ideazione e dell'attuazione.

Un'ultima digressione degli autori di questo T-Kit riguarda il materiale legato alla teoria. Cercando di sfuggire alle divisioni semplicistiche tra teoria e pratica, abbiamo affrontato la teoria come orientamento, mappe che possono aiutarvi a muovervi all'interno dello scenario

della formazione. Impegnarsi con la ricerca e con materiale innovativo fa parte del cammino dei formatori verso l'apprendimento, ma solleva due questioni: perché ci aggiorniamo e qual è il contesto del materiale? Abbiamo la sensazione che qualche volta venga fatta eccessiva pressione sui formatori affinché utilizzino materiali sempre nuovi, e che la presenza del modello "iceberg" nella stanza dove si svolge il seminario susciti la stessa reazione dei passeggeri del Titanic. Ogni formatore deve valutare ciò che viene presentato qui e in altre pubblicazioni, e giudicare da sé le differenze tra innovazione e novità.

I modelli teorici presentati qui, che uniscono per esempio la dinamica di gruppo, gli stili di apprendimento e la trasformazione del conflitto, vengono sviluppati da ricerche svolte su particolari discipline e tradizioni. Qualche volta questi modelli si presentano nelle attività di formazione, applicati a contesti dove nel migliore dei casi non hanno significato. Perciò abbiamo evidenziato la storia e il contesto dei materiali utilizzati, per permettere al singolo formatore di adeguarli al suo gruppo e alla sua situazione. Questo ha anche influenzato le nostre decisioni sul fatto di preferire materiale innovativo a quello risalente al Medioevo. Il risultato è un'insieme tra ciò che è familiare e ciò che è nuovo, ma i criteri sono l'attinenza, l'applicabilità e la coerenza in tutto il progetto.

Il T-Kit presenta l'intero processo della formazione dall'inizio alla fine, tenendo in considerazione che alcuni elementi possono essere utilizzati in momenti diversi, simultaneamente o in occasioni particolari. *Parte 2: la formazione nel contesto* considera il settore della formazione in questo momento e il contesto dal quale emerge questa pubblicazione. Sposta l'attenzione dall'ambiente ai formatori che lavorano al suo interno e avvia una riflessione sulle domande in relazione ai ruoli, all'etica e alle competenze necessarie in un'evoluzione continua. La sezione si conclude con una considerazione iniziale sull'apprendimento interculturale e il modo in cui esso influenza la formazione nel suo insieme.

Parte 3: la formazione in squadra affronta non solo la sfida di lavorare in squadra, ma in una squadra multiculturale di formatori. Questa sezione ha l'obiettivo di fornire una visione di insieme dei problemi, con attività che possono aiutare la squadra a costruire relazioni sostenibili e a prevenire le difficoltà riflettendo su come lavorare insieme. La sezione più vasta, *Parte 4: la formazione in movimento*, affronta il processo spesso estenuante della programmazione pedagogica e logistica. Questa sezione affronta il processo educativo partendo dalla valutazione dei bisogni fino alla valutazione e alla programmazione della sessione e cerca di fornire una struttura per rendere le questioni organizzative il più semplici possibile.

Una volta avviata la formazione passiamo alla *Parte 5: formazione in atto*, sezione centrata sui processi che emergono durante un'attività e ciò che questi significano per gli individui e il gruppo. Prende in esame le situazioni che richiedono ai formatori di mettere in pratica una flessibilità, una valutazione e un adattamento continui, ad esempio per gestire i conflitti all'interno del gruppo e il bisogno di programmare e ideare nuovamente un piano di formazione. *Parte 6: il dopo formazione* affronta i problemi legati al trasferimento e alla diffusione dei risultati, e alla preparazione dei partecipanti alla vita e il lavoro dopo il corso di formazione.

Speriamo che questo T-Kit possa esservi di aiuto e aspettiamo il vostro giudizio sulla sua utilità nel mondo della formazione. Soprattutto speriamo possa dare un contributo ai formatori ispirandoli a scrivere altri manuali di questo tipo.