

**RICERCA e STUDI**

# Il progetto Safina-Vitality e la formazione

Silvana Colella, Veronica Guardabassi,  
Chiara Aleffi, Arianna Taddei, Paola Nicolini

## Introduzione

La fragilità, la debolezza, l'instabilità, la finitudine sono aspetti fondamentali della condizione umana.

Dal punto di vista fisico e mentale siamo tutti potenzialmente vulnerabili.

Momenti di debolezza, dovuti all'invecchiamento, alla malattia, al disagio emotivo o a eventi di vita inaspettati puntellano l'esistenza umana con vari gradi di intensità.

Riconoscere questo fondamento di vulnerabilità favorisce una comprensione più profonda dei nostri limiti e delle nostre interdipendenze.

Ma la fragilità ha diversi profili, per questo motivo occorre, innanzitutto, mettersi in ascolto, raccogliere e interpretare i bisogni specifici di persone o gruppi con abilità diverse o che convivono con vulnerabilità legate all'età o alla malattia.

Il progetto *SAFINA: Soluzioni intelligenti e programmi educativi per l'inclusione e l'anti-fragilità* è inserito nel quadro più ampio del progetto PNRR *Vitality: Ecosistema di inno-*

*vazione, digitalizzazione e sostenibilità per l'economia diffusa nell'Italia centrale*, che mira allo sviluppo e al trasferimento dell'innovazione, rafforzando le interconnessioni tra ricerca, università e sistemi produttivi nella macro-regione composta da Marche, Abruzzo e Umbria. Sono coinvolti dieci Atenei, prevalentemente a vocazione tecnico-scientifica, e altri soggetti tra cui enti pubblici di ricerca e imprese.

All'interno di questa cornice, l'Università di Macerata, che coordina il progetto Safina-Vitality, mette in campo una prospettiva specifica, basata sugli approcci e le metodologie delle scienze sociali e umane, che *sviluppano* un'idea di innovazione incentrata su persone e comunità, e soprattutto attenta alle vulnerabilità. Le aree di intervento del progetto Safina-Vitality si dipanano lungo tre direttrici:

1) *supporto alla vita indipendente e al benessere*, con la creazione di nuove soluzioni per ambienti di vita e di lavoro più inclusivi e accessibili;

2) *economia e cultura per l'invecchiamento attivo*, per co-progettare risposte adeguate ai crescenti bisogni di cura e benessere della popolazione anziana;

3) *potenziamento di filiere industriali* che svolgono un ruolo attivo nell'ambito dell'inclusione e del benessere di persone e comunità.

La ricerca prende le mosse da questa ricognizione di bisogni diversificati per ripensare approcci innovativi all'inclusione sociale, alla cura e all'assistenza che possano agevolare l'accesso equo, di ogni persona, ai diversi ambiti della vita sociale, economica, lavorativa e culturale.

Per fare questo, per diffondere una cultura della fragilità che sia di ispirazione per *policy* più inclusive e più incisive, i ricercatori e le ricercatrici del progetto Safina-Vitality puntano sulla cooperazione tra istituzioni, enti, imprese, attori socio-sanitari con i quali co-creare percorsi formativi rivolti a vari interlocutori, per poter radicare nel territorio pratiche

innovative. Molto è già stato fatto, come testimoniano gli articoli contenuti in questo numero. Altre azioni specifiche verranno implementate nel corso del prossimo anno, in collaborazione con le imprese del territorio marchigiano che hanno risposto ai bandi a cascata previsti dall'Ecosistema Vitality. L'apporto della tecnologia sarà centrale in questa fase.

Il supporto che le soluzioni tecnologiche, adeguatamente progettate e sperimentate, potranno fornire sarà efficace solo se calibrato sulla centralità della persona con le sue fragilità. La ricerca condotta nelle scienze sociali e umane ha tutti gli strumenti per garantire che questo importante mandato non venga trascurato.

## Il Work Package 1: attività di formazione per il territorio

Nell'ambito del progetto Safina-Vitality, il *Work Package 1 "Solutions and models to support independent living, training and*



*well-being of vulnerable people and communities*", si concentra sulla ricerca e lo sviluppo di ambienti di vita inclusivi e accessibili, sugli spazi di apprendimento per le comunità e sugli ambienti di vita indipendente. Tra gli output previsti dal progetto, due riguardano la formazione degli *stakeholders* presenti sul territorio, perseguendo una traiettoria orientata allo sviluppo di imprenditorialità inclusive per le persone in condizioni di svantaggio e una alla promozione della vita indipendente e del social housing. Le attività formative pro-

gettate, che nascono dal gruppo di ricerca interdisciplinare coinvolto nel WP1, rispondono ai bisogni del tessuto sociale e imprenditoriale del territorio marchigiano, in particolare degli *stakeholders* con i quali sono stati promossi i partenariati. Si tratta di azioni formative che spaziano in diversi contesti di vita e lavoro, in cui viene stimolata la motivazione dei singoli e delle comunità a evolvere in un'ottica inclusiva, partendo da processi di *Capacity Building* (Del Gobbo e Federighi 2021). Gli interventi formativi si collocano in

ambiti quali l'edilizia sociale, la salute, la progettazione inclusiva per la vita indipendente dalla scuola all'extra-scuola, le differenze di genere e l'orientamento sessuale all'interno dei contesti lavorativi, la progettazione di ambienti di lavoro sicuri e inclusivi, l'age management, il supporto dei lavoratori e delle lavoratrici con malattie mentali in ambito professionale, la disabilità e i processi di accoglienza in un'ottica interculturale. Si tratta di training brevi e condensati in un numero limitato di ore e giorni, proposti per lo più in mo-

dalità intensiva, che talvolta hanno l'obiettivo di sensibilizzare e introdurre i destinatari a nuove tematiche, in altri casi di realizzare degli aggiornamenti formativi per migliorare il livello di conoscenze e competenze di chi partecipa. Secondo la metodologia condivisa, il processo formativo è accompagnato da accortezze che cercano di tutelare la qualità degli interventi: i training si aprono con un *assessment* iniziale attraverso l'utilizzo di un questionario che rileva le conoscenze e le competenze in possesso dei partecipanti e si chi-

## RICERCA e STUDI



dono con una valutazione finale su quanto è stato appreso, oltre che sugli aspetti migliorabili e graditi del corso. I percorsi proposti si fondano sui principi degli approcci psicopedagogico-didattici attivo-interattivo-collaborativi e metacognitivi. L'obiettivo degli interventi, come descritto nel prossimo paragrafo, è infatti quello di coinvolgere attivamente i partecipanti nel processo di apprendimento e sviluppare consapevolezza sui propri processi mentali.

### La formazione: un concetto complesso

È possibile trovare varie accezioni del termine *formazione*, parlando di for-

mazione della terra o del carattere, come maturazione sia di soggetti umani sia di animali o come intervento educativo.

Formare, a seconda dei casi, è sinonimo di fare, modellare, plasmare, sagomare, costruire, educare, istruire, ammaestrare, addestrare, guidare, avviare, istituire, fondare, organizzare, costituire ovvero di espressioni quali dare forma, dare inizio, dare origine, dare vita.

Con riferimento al processo, l'atto del formare implica l'idea di dare forma o di modellare, sostenendo un cambiamento che avviene nel tempo e che conduce a una nuova configurazione, più o meno spiccatamente diversa da quella iniziale. Formare può essere anche sinonimo di crescere,

aumentare, migliorare/peggiore, dunque esprimere una tensione verso un cambiamento, che può essere temporaneo, legato alla necessità situazionale o molto più radicale, come acquisizione qualitativa nell'assetto concettuale da parte del soggetto che non solo accoglie le nuove informazioni, ma trasforma e rielabora i vecchi contenuti alla luce della partecipazione ai processi formativi.

Stante la necessità che la formazione agisca sulla *forma mentis*, fino a non molto tempo fa adulti e anziani erano ritenuti pubblico scarsamente motivato e motivabile all'istruzione scolastica e alla formazione professionale, essendo vigente una visione dell'individuo condannato a un

lento deterioramento delle funzioni psichiche superiori (Vygotskij, 1934) a causa dell'avanzamento dell'età. Con l'affermarsi della prospettiva del ciclo di vita (Baltes e Reese, 1986), grazie alle maggiori possibilità scaturite dal benessere e dal progresso della società, nuove possibilità sono riconosciute anche ad adulti e anziani, nel senso di una vivacità e longevità cerebrale, tanto da concettualizzare il *lifelong learning* (Fleming, 2021), la *formazione continua* e l'*active ageing*.

A tale impostazione è conseguita l'ideazione di corsi di aggiornamento e specializzazione, la creazione di Università per la Terza Età per arrivare alle frontiere della formazione online che ha visto probabilmente



il picco nel recente periodo della pandemia.

La formazione diviene un processo formale caratterizzato da un insieme di azioni intenzionali, che hanno lo scopo di innescare una comprensione e una modificazione delle rappresentazioni che coinvolgono l'intero assetto della persona a livello cognitivo, affettivo, sociale e valoriale. I destinatari della formazione istituzionalizzata sono consapevoli di ricevere un'offerta formativa e spesso partecipano degli obiettivi del percorso, condividendo quanto previsto nel contratto didattico, essendo sempre più intesi come attivi e creativi, protagonisti e co-costruttori del proprio processo di co-

noscenza, considerando le interazioni comunicative (Bereiter e Scardamalia, 2002) e la negoziazione dei significati come strumenti di *ristrutturazione delle conoscenze* (Bruner, 1990). Ponendo i corsisti al centro del processo formativo, si incoraggia a partecipare attivamente attraverso discussioni, attività pratiche, lavori di gruppo e analisi di caso.

Secondo Johnson, Johnson e Holubec (1994), l'apprendimento cooperativo non solo migliora le competenze accademiche, ma anche le abilità sociali, poiché chi partecipa impara a lavorare insieme per raggiungere obiettivi comuni.

Inoltre l'interazione tra pari favorisce il confronto

delle idee e l'argomentazione, promuovendo un pensiero critico più profondo (Slavin, 1995; Comoglio, 1999).

È così che il gruppo, e il gruppo di pari in particolare, irrompono negli studi sulla formazione, considerata nella sua dimensione di laboratorio potenziale di conoscenza, nonostante le sue criticità.

Se il lavoro di gruppo è strumento di formazione potenzialmente vantaggioso, è anche mezzo di difficile e a volte faticosa gestione. Raggiungere consapevolezza dell'interdipendenza e reciprocità di ruoli, scegliendo una conduzione appropriata e focalizzata agli obiettivi del gruppo come totalità

sovrastante gli interessi del singolo, resta la chiave di volta per arrivare a risultati costruttivi (Pojaghi, 2000; Pojaghi e Nicolini, 2006). Lai (1973) introduce a questo proposito la figura del *conduttore*, che riveste un ruolo diverso rispetto sia al leader istituzionale sia al leader spontaneo, fungendo principalmente da garante del contratto di lavoro.

D'altro canto, l'approccio didattico metacognitivo (Cornoldi *et al.*, 2018; Cottini, 2004) si concentra sullo sviluppo della consapevolezza riguardo ai propri processi cognitivi.

Flavell (1979) definisce la metacognizione come «la conoscenza e il controllo dei propri processi cogniti-



## RICERCA e STUDI



vi». Questo approccio motiva coloro che partecipano a riflettere sulle proprie strategie di apprendimento, a monitorare la propria comprensione e a regolare le proprie azioni per migliorare l'efficacia del percorso formativo, a diventare più autonomi e capaci di autoregolarsi (Schraw e Dennison, 1994).

L'integrazione di questi due approcci può creare un ambiente di apprendimento dinamico e inclusivo, rafforzando non solo le competenze collaborative,

ma anche le abilità metacognitive.

### **L'importanza della formazione per le attività aziendali e le associazioni**

Quando la formazione si applica al mondo del lavoro, il concetto generalmente assume un significato funzionalista, inteso come l'obiettivo di acquisire un bagaglio tecnico-pratico di

competenze di cui valersi nel momento del bisogno. Visto lo scenario attuale, in rapido e profondo cambiamento, sia nel privato che nel pubblico emerge la necessità di sviluppare competenze adeguate al fine di rispondere prontamente alle esigenze del mercato (Jaldemark e Öhman, 2020).

Principalmente, però, nell'ottica del progetto Safina-Vitality si intende recuperare una formazione umana, intesa come formazione della persona,

col suo carico di bisogni, emozioni, sentimenti e paure (Corbi *et al.*, 2022). L'apprendimento continuo e la costante formazione sono strumenti di cambiamento per gli individui, le organizzazioni e la società stessa, e hanno risvolti sia nella sfera privata che pubblica (Jarvis, 2007).

Non rappresentano solo una modalità di aumentare la competitività economica di un'azienda, ma anche una strategia politica per combattere l'esclusione sociale e facilitare l'occu-



pazione di fasce diverse di popolazione che potrebbero altrimenti restare fuori dal mercato del lavoro. Grazie alla formazione è possibile promuovere lo sviluppo professionale e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici, e sviluppare la partecipazione di cittadini e cittadine agli affari sociali, culturali e politici (Fleming, 2021).

Esistono varie modalità formative formali e informali che permettono l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze in vari ambiti, sia pubblici che privati: l'acquisizione di conoscenze operative sul luogo di lavoro; la rotazione programmata nelle mansioni al fine di apprendere nuove competenze grazie all'affiancamento con persone con più esperienza; la partecipazione a convegni o workshop organizzati *ad hoc*; l'autoapprendimento o la partecipazione a circoli di qualità o a gruppi di auto-formazione (Pedone, 2021).

Sono solo alcuni esempi di occasioni formative che, come sottolinea Frauenfelder (2013), danno ai singoli gli strumenti necessari per «rispondere a bisogni emergenti ricorrendo in modo personale e creativo a tutte le conoscenze, le abilità e le capacità maturate nel corso della vita». La formazione acquisisce quindi un ruolo fondamentale all'interno del sistema sia produttivo sia sociale.

## Conclusioni

Si è ritenuto di basilare importanza impostare i percorsi formativi proposti all'interno di Safina-Vitality secondo modalità di *partecipazione attiva* e di *implicazione esperienziale*, proponendo contenuti, ancorandosi ai bisogni espressi e all'esperienza personale e professionale dei/delle partecipanti, connettendosi ai concreti contesti di applicazione.

I partecipanti e le partecipanti agli interventi formativi saranno così più consapevoli delle proprie risorse, delle proprie rappresentazioni del mondo, delle conoscenze e competenze co-costruite, potendo esercitarle a propria volta nei loro contesti di appartenenza, nelle loro proposte progettuali e nei servizi dedicati alle persone con fragilità, obiettivo prioritario del progetto Safina-Vitality.

## Riferimenti bibliografici

- Baltes Reese H.W., *L'arco della vita come prospettiva in psicologia evolutiva*, «Età evolutiva», 23, pp. 66-96, 1986.
- Comoglio M., *Il cooperative learning*. Gruppo Abele, Torino, 1999.
- Corbi E., Musello M. and Sirignano F.M., *Pedagogia e didattica delle risorse umane. Nuovi scenari nell'era post covid*. Napoli: Università degli Studi Suor Orsola Benincasa. (Scienze pedagogiche, 14), 2022.
- Cornoldi C., Meneghetti C., Moè A. and Zamperlin, C., *Processi cognitivi, motivazione e apprendimento*. Il Mulino, Bologna, 2018.
- Cottini L., *L'educazione della memoria strategica: itinerari di didattica metacognitiva*. In Guazzo G.M., a cura di, *Disturbi dello sviluppo e strategie di intervento*. Irfid Editore, 2004.
- Del Gobbo G. and Federighi P., *Professioni dell'educazione e della formazione: orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia*. Editpress, 2021.
- Flavell J.H., *Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry*. *American psychologist*, 34,10: 906, 1979.
- Fleming T., *Models of Lifelong Learning 3. The Oxford handbook of lifelong learning*, 2, 35, 2021.
- Frauenfelder E. & Sirignano F.M., *La formazione delle «Human Resources»*. *Traiettorie pedagogiche ed orizzonti educativi*. Lecce: Pensa Multimedia, Lecce, 2013.
- Jaldemark J. and Öhman P., *Developing a hybrid and networked educational approach to lifelong learning for organisations and employees*. In *The 12th International Conference on Networked Learning, Aalborg, Denmark* (Vol. 12, pp. 47-50). Aalborg University, 2020.
- Jarvis P., *Globalisation, lifelong learning and the learning society: Sociological perspectives*. Routledge, London, 2007.
- Johnson D.W., Johnson R.T. and Holubec, E.J. (1994). *Cooperative learning in the classroom*. ASCD. Apprendimento cooperativo in classe. *Migliorare il clima emotivo e il rendi-*

mento, Erikson, 2015.

Lai G., *Gruppi di apprendimento*, Boringhieri, Torino, 1973.

Pedone, A., *Dalla formazione informale allo smart learning. Nuovi scenari per la formazione continua in azienda nella transizione digitale*. Paper presentato al XXIII Congresso Nazionale AIV, 22-24 settembre 2021.

Schraw, G. and Dennison, R.S., *Assessing metacognitive awareness*. *Contemporary educational psychology*, 19,4: 460-475, 1994.

Slavin R. E., *Cooperative learning: Theory, research, and practice*. Allyn & Bacon, 1995.

Vygotskij L.S. (1934), *Pensiero e linguaggio*, Laterza, Bari, tr.it. 1982.

### Silvana Colella

Professoressa ordinaria in English Anglo-American Studies presso l'Università di Macerata e coordinatrice del progetto Safina.

### Veronica Guardabassi

Ricercatrice di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione presso l'Università di Macerata.

### Chiara Aleffi

Ricercatrice di Psicologia Sociale presso l'Università di Macerata.

### Arianna Taddei

Professoressa associata di Didattica e Pedagogia Speciale e leader del WP1 del progetto Safina.

### Paola Nicolini

Professoressa associata di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione presso l'Università di Macerata e co-leader del WP1 del progetto Safina-Vitality.

### Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>