



VITA ASSOCIATIVA

Metodi formativi: evoluzione di un campo e delle sue classificazioni

Ugo Calvaruso, Gian Piero Quaglino

Quando parliamo di formazione siamo soliti pensare a ciò che si deve imparare: conoscenze da acquisire, competenze da sviluppare, esperienze da vivere.

Ma fare formazione – che è, letteralmente, l'azione del dare forma all'azione – significa tenere insieme almeno tre elementi: il formatore o la formatrice, i contenuti e il metodo.

Tra questi, il metodo rappresenta la dimensione del “come”: il modo attraverso cui la formazione prende forma e diventa esperienza di apprendimento.

Il contenuto è il “cosa” della formazione: il tema o l'oggetto su cui si lavora.

Ma non sempre il contenuto deve essere semplicemente trasferito.

A volte deve essere applicato, altre discusso e rielaborato; in altri casi ancora deve essere vissuto attraverso attività che permettono di trasformarlo in esperienza. Il metodo definisce proprio il modo attraverso cui il contenuto prende vita nella relazione formativa.

Per questo la riflessione sui metodi accompagna da sempre lo sviluppo della formazione.



Le prime classificazioni dei metodi: tra trasmissione dei contenuti e partecipazione dei formandi

Una delle prime modalità di classificazione dei metodi formativi è proposta in *Fare formazione* (Quaglino, 1985). Il criterio è il grado di partecipazione dei formandi e si articola nella distinzione tra formazione a una via e formazione a due vie. Nel primo caso prevale la trasmissione dei contenuti: il formatore espone e i partecipanti ascoltano. Nel secondo caso i parteci-

panti sono coinvolti direttamente nel processo.

Questa distinzione è sintetizzata nei due poli di accademismo e attivismo. Il primo rappresenta la tradizione didattica centrata sulla lezione e sulla trasmissione del sapere; il secondo introduce modalità che coinvolgono i partecipanti attraverso discussioni di casi, simulazioni, esercitazioni o lavoro di gruppo. La domanda di fondo diventa allora: quanto il partecipante è coinvolto nell'apprendimento?

Il consolidamento e la pluralità dei metodi: individuo, gruppo e organizzazione

Con il tempo il panorama dei metodi si amplia e si articola.

Non si tratta più soltanto di distinguere tra metodi trasmissivi e metodi attivi, ma di comprendere su quale dimensione della formazione intervengono.

Nell'introduzione al volume *Formazione. I metodi* (Quaglino, 2014) veniva proposta una classificazione secondo il focus prevalente dell'intervento for-

mativo. I metodi erano così distinti in:

- centrati sull'individuo, come coaching o counselling;
- centrati sulle competenze, come lezioni ed esercitazioni;
- centrati sul gruppo, come role play o giochi narrativi;
- orientati allo sviluppo organizzativo, come autotocasi, outdoor o pratiche dialogiche.

La formazione veniva dunque letta come un insieme di dispositivi che possono intervenire su livelli diversi: sviluppo personale, apprendimento delle competenze, dinamiche di gruppo e cambiamento organizzativo. Più recentemente, nella nuova edizione del volume sui metodi (Quaglino, Ghislieri, 2026), si propone una rilettura dei metodi attraverso tre vertici di osservazione:

- il focus della formazione (individuo, gruppo, organizzazione);
- i processi di apprendimento attivati (concettualizzazione, esperienza, riflessione, immaginazione, narrazione);
- l'oggetto dell'apprendimento (sapere, saper fare, saper essere).

In questa prospettiva i metodi non sono più soltanto tecniche didattiche, ma dispositivi che attivano diversi processi di apprendimento. Nella pratica, inoltre, i metodi raramente si presentano in forma pura: tendono piuttosto a combinarsi tra loro. Da una

sequenza filmica si può passare a un role play, da un caso a un'esercitazione, da un'esperienza teatrale a una discussione in aula. Proprio questa possibilità di combinazione e contaminazione rappresenta una delle caratteristiche più interessanti del campo metodologico.

Tecnologie e ibridazione dei metodi: dalla digitalizzazione della formazione alla contaminazione metodologica

Negli ultimi anni il campo dei metodi formativi è stato attraversato da una trasformazione ulteriore legata alla diffusione delle tecnologie digitali e dell'EdTech. Piattaforme online, ambienti virtuali e strumenti basati sull'Intelligenza Artificiale stanno ridefinendo il processo del fare formazione.

Molti metodi tradizionali possono oggi essere realizzati in modalità diverse: in presenza o a distanza, in forma sincrona o asincrona. Se osserviamo questa evoluzione attraverso due dimensioni — accademico-attivista e sincrono-asincrono — emerge una nuova mappa.

Webinar o meeting online, ad esempio, possono mantenere una concezione accademica quando riproducono una lezione frontale, oppure diventare più partecipativi attraverso l'uso di strumenti di interazione

o stanze per i lavori di gruppo. Allo stesso modo, contenuti asincroni come video o moduli e-learning possono restare trasmissivi oppure diventare più attivi grazie a learning object interattivi o piattaforme collaborative. Gli strumenti tecnologici non determinano automaticamente il livello di partecipazione, ma ampliano le possibilità di configurazione dei metodi.

Dalla scelta del metodo alla realizzazione di ambienti di apprendimento

All'interno del mondo formativo emerge oggi un passaggio significativo: la formazione non consiste più soltanto nello scegliere il metodo più adatto, ma nel progettare ambienti di apprendimento nei quali obiettivi, metodi e tecnologie si combinano. Le tecnologie digitali permettono di integrare attività sincrone e asincrone, momenti di trasmissione e di confronto, esperienze individuali e collaborative. Tuttavia, l'innovazione tecnologica non produce automaticamente apprendimento: senza una progettazione metodologica coerente rischia di riprodurre — spesso in modo più povero — modelli didattici tradizionali.

Già con il videoregistratore si era affacciata una forma di interpassività: la tecnologia "gode" al posto nostro ciò che potremmo vedere, mentre noi rimandiamo l'esperienza. Lo stesso accade

oggi nelle piattaforme piene di videolezioni mai viste, nei webinar con telecamere spente o nei sistemi di Intelligenza Artificiale che producono contenuti destinati a essere consumati nello stesso circuito tecnologico che li genera. Il risultato è una formazione che produce ore rendicontabili ma non esperienza nelle persone né cambiamento nelle organizzazioni, anche perché molti sistemi di finanziamento premiano le ore erogate o di permanenza. Occorre allora spostare l'attenzione dalle ore di formazione alla costruzione di contesti nei quali le persone possano scegliere contenuti, certificare micro-competenze, partecipare a challenge, webinar con esperti, esercitazioni e lavori di gruppo, confrontarsi nei forum e lavorare su problemi reali.

La formazione non è più qualcuno che insegna qualcosa a qualcun altro, ma un ecosistema di contenuti da scegliere, attività da svolgere, esperienze da vivere e persone da incontrare.

Un modello ancora in costruzione.

Ugo Calvaruso

Coordinatore PFF – Percorso Formazione Formatori AIF.

Gian Piero Quaglino

Accademico, direttore scientifico PFF – Percorso Formazione Formatori AIF.

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>