

**LA FORMAZIONE APERTA ED A DISTANZA :
COME FUNZIONA UN SISTEMA D'OFFERTA**

di Gianni Marconato, Consulente di formazione

1. UN NUOVO MODO DI FARE FORMAZIONE

La Formazione Aperta ed a Distanza (Open and Distance Learning) è, sostanzialmente, un "modo" di organizzare l'offerta formativa attraverso il quale viene assicurato l'accesso alle opportunità formative a tutta una fascia di domanda che altrimenti ne rimarrebbe esclusa.

Traguardata da una prospettiva la Formazione Aperta ed a Distanza si presenta come uno strumento di democrazia formativa; da un'altra prospettiva viene vista come l'unico modo per rispondere alla domanda di formazione continua; secondo una terza è la risposta più adeguata alle sfide lanciate dalle trasformazioni industriali.

La rilevanza, anche per il nostro sistema formativo, della Formazione Aperta ed a Distanza è data dal suo costituire una possibile ed autorevole risposta a due ordini di problemi che vengono sempre sollevati quando si parla di rinnovamento della formazione professionale: flessibilità e descolasticità.

Sul tema della Formazione Aperta ed a Distanza questa rivista ha presentato un primo intervento sul numero 20 dove ne veniva analizzato il contributo al rinnovamento del sistema formativo italiano nella prospettiva della formazione continua e del "riposizionamento strategico" dei CFP.

L'attenzione al tema continua con il presente intervento nel quale si descriverà, ad un sufficiente livello di dettaglio, la struttura di un sistema d'offerta aperta ed a distanza e ritornerà in numeri successivi con altri contributi sulla normativa e sulle esperienze.

2. UNA OPPORTUNITA' DI DIVERSIFICAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

Quella che qui denominiamo "Formazione Aperta" rappresenta l'evoluzione della ,forse, maggiormente nota "Scuola per Corrispondenza" e della "Formazione a Distanza" (per la specificazione di queste due ultime tipologie rimandiamo al già citato intervento sul n. 20 di PROFESSIONALITA').

Per la verità, sarebbe opportuno parlare di "diversificazione" almeno rispetto alla formazione a distanza in quanto formazione aperta ed a distanza sono estremamente attuali e presentano specifici punti di forza che le rendono coerenti con altrettanto specifiche situazioni di utilizzo.

Nel parlare di Formazione Aperta non possiamo non fare riferimento alla forma più estesa e validata di applicazione, quella che possiamo trovare in Gran Bretagna, opportunamente detta la patria dell'Open Learning.

Cos'è, allora, la Formazione Aperta?

Citiamo alcune definizioni che vengono date in alcune pubblicazioni inglesi sul tema:

" L'open learning fornisce alle persone l'opportunità di acquisire abilità, conoscenze ed i sviluppare capacità di comprensione in una forma che ha tempi,luogo, stile, ritmo flessibili e negoziati ed appropriati ai bisogni di chi apprende.

Questa impostazione è in contrasto con molte delle forme più tradizionali di apprendimento dove tempi, luogo, stile e ritmo vengono decisi e fissati senza alcun riferimento ai singoli allievi.

L'efficacia dell'open learning dipende dalla competenza di chi è responsabile della sua erogazione.

Le persone coinvolte nell'accesso aperto all'apprendimento e nell' allestimento di risposte flessibili ai bisogni di formazione degli individui e delle imprese, sono cruciali per il futuro della formazione efficace" (Open learning, a Guide to good practice, Trusler, Martucci, Connel, Leeds, 1991)

La Training Agency, il referente ministeriale per queste attività, nel depliant sull'open learning afferma " L'open learning è valido, flessibile, aggiornato..... ,funziona perchè pone al primo posto i bisogni e le condizioni dei singoli allievi e costruisce sulle abilità e conoscenze esistenti. E' fondato sulla attività perchè noi tutti impariamo facendo"

Un'ultima definizione : " L'open learning funziona perchè sposta l'enfasi dall'insegnamento all'apprendimento. E'basato su criteri di flessibilità, modularità e di auto-governo.

L' apprendimento può essere provocato utilizzando una grande varietà di media dal libro, al video ai sistemi basati sul computer.

Per la sua flessibilità e varietà, l'open learning motiva gli allievi, rimuove molte delle apprensioni collegate all'apprendimento ed aggiunge una nuova dimensione ai programmi di formazione" (Open Learning by Open Larning, J.Monnay, Scottu International, Dundee, 1993).

Queste definizioni pongono in evidenza le caratteristiche principali della formazione aperta o open learning e cioè:

- dal punto di vista pedagogico, la centratura sulle esigenze e sulle caratteristiche individuali

- dal punto di vista della forma del sistema formativo, la varietà delle sue componenti.

Dal punto di vista pedagogico, l'open learning può essere visto come l'estremizzazione dello spostamento d'enfasi dall'INSEGNAMENTO all'APPRENDIMENTO presente in modo evidente in tutta la pedagogia della formazione contemporanea.

Se va data la priorità a chi apprende e non a chi insegna, vanno considerate, prima di tutto, le differenze individuali dalle motivazioni allo stile di apprendimento, dai bisogni o desideri di formazione alle condizioni materiali che facilitano oppure ostacolano l'accesso alla formazione.

La " Formazione Aperta " è la risposta all'obiettivo di centare la formazione sull'apprendimento , su chi apprende e sui risultati dell'apprendimento.

Il risultato atteso è perseguito allestendo una offerta formativa che affida la funzione didattica ad una pluralità di sotto-sistemi differenziando, così, la tradizionale organizzazione strutturata attorno al "docente".

In un sistema di formazione aperta sono attivi i seguenti sotto-sistemi e funzioni:

AUTOFORMAZIONE : attraverso questa modalità si sviluppa la massa più consistente di apprendimento. Il ruolo centrale nell'auto-apprendimento è giocato dai pacchetti didattici e dalla loro qualità e varietà.

INSEGNAMENTO: alcune fasi dell'apprendimento, che di solito sono in porzione limitata, possono essere sviluppate attraverso forme tradizionali di lezione

SUPPORTO DELL'APPRENDIMENTO: nel risultato complessivo dell'offerta formativa ha un ruolo almeno pari all'auto-apprendimento il supporto che viene dato da tutor e mentor a fronte di problemi legati all'oggetto dello studio e ad impedimenti oggettivi e soggettivi che si frappongono al completamento del percorso programmato.

Queste tre componenti, dove la prima e l'ultima hanno un peso preponderante, interagiscono continuamente e flessibilmente secondo forme che si adattano alla specifica situazione di apprendimento trattata: quella della persona che si propone di affrontare un proprio bisogno di formazione.

Nel capitolo successivo verranno approfondite tutte le componenti del sistema d'offerta.

3. LE COMPONENTI DEL SISTEMA D'OFFERTA

Volendo "materializzare" un sistema d'offerta individuamo come prima unità il CENTRO DIDATTICO, infrastruttura logistico-didattica dove viene organizzata e gestita l'offerta formativa.

Questo è il luogo dove la persona, i gruppi di persone, le aziende che hanno bisogni di formazione possono reperire le risorse formative appropriate e cioè gli ASSISTENTI DIDATTICI ed i PACCHETTI DIDATTICI e trovare una struttura dove le diverse esigenze legate al processo di apprendimento possono trovare soddisfacimento.

IL sistema d'offerta integra risorse HARD e SOFT, strumentazione e professionalità, in un processo di formazione/apprendimento strutturalmente diverso dalla formazione incentrata sul docente e sull'aula.

Il sistema d'offerta verrà descritto seguendo il processo d'interazione formativa che si sviluppa tra domanda ed offerta di formazione.

3.1. DAL BISOGNO AL PROGRAMMA FORMATIVO

Il soggetto che esprime un bisogno di formazione sia esso, soggetto, un individuo oppure una azienda, ha l'esigenza di esplicitare questo bisogno e di "costruire" attorno ad esso un coerente programma di formazione.

Presso il CENTRO DIDATTICO sono disponibili risorse professionali qualificate in grado di compiere l'analisi dei bisogni di formazione.

Un breve inciso: la sottolineatura delle funzioni esplicitate in relazione alla struttura di un processo di formazione aperta, non sta a significare che queste siano specifiche di un sistema open learning; ogni situazione formativa richiede, ad esempio, una accurata analisi dei bisogni che però nella pratica è un fatto più nominalistico che reale.

L'intero processo formativo, nel caso della formazione aperta deve rigorosamente essere seguito con accuratezza metodologica, pena un grave scadimento della qualità del risultato finale: un sistema di formazione aperta ha una scarsa attitudine a metabolizzare errori ed approssimazioni metodologiche.

Ritornando alla analisi dei bisogni, è noto a tutti i professionisti della formazione come questa procedura non sia di facile esecuzione soprattutto quando ci si trova di fronte all'espressione di un desiderio di formazione e non di un bisogno oppure quando chi esprime la domanda non è l'utente finale ma il committente come nel caso di formazione aziendale.

Le dinamiche sottostanti la domanda di formazione aziendale ed individuale sono assai differenti ed il Centro Didattico è attrezzato per lavorare con entrambe.

Le professionalità che assolvono a questo compito sono i TUTOR, persone con una conoscenze di psicologia individuale e di gruppo, di organizzazione aziendale, dei meccanismi di apprendimento e di formazione.

Non è necessario che il tutor sia un esperto dei contenuti dell'apprendimento perchè l'obiettivo finale del suo intervento, in questa fase, è la definizione di quello che dovrà essere il risultato dell'azione formativa.

A seconda del contesto che esplicita la domanda i metodi di analisi del bisogno sono differenti e possono andare da esplorazioni informali, come i casi in cui la domanda di formazione è legata ad obiettivi di tipo hobbistico oppure a generici interessi personali, a vere e proprie consulenze formative quando si tratti di definire un piano di formazione aziendale.

Il professionista che opera in questo settore deve possedere la competenza per far fronte a queste diverse richieste.

Il "punto di accesso" alla formazione deve essere di agevole contatto quindi un elemento critico è la diffusione nel territorio dei centri didattici che devono essere autentici centri di servizio all'economia locale ed alla società nonché, con un linguaggio commerciale, dei centri di distribuzione del prodotto/servizio formativo.

Come questi principi abbiano pratica applicazione, dipende da fattori contingenti come le caratteristiche del potenziale bacino d'utenza, i vincoli di budget, la disponibilità di infrastrutture e di professionalità.

Nella pratica, i diversi punti di accesso possono avere compiti e struttura differenziata ed essere collegati a rete per la massimizzazione delle risorse.

Definito l'obiettivo della formazione, il passo successivo è la definizione delle condizioni nelle quali il richiedente ha la possibilità di accedere alla formazione.

Vanno, cioè, individuate le risorse, in senso lato, che il formando ha a disposizione per poter condurre in modo adeguato la propria formazione.

Una risorsa certamente importante è il TEMPO, quello che ha e quello che vuole mettere a disposizione, come i mezzi di trasporto e la dotazione personale di supporto logistico e tecnologico per le fasi di auto-apprendimento.

Tutte queste variabili condizionano la forma del programma di formazione.

Completate queste analisi (del bisogno e delle risorse) il tutor da solo oppure in collaborazione con un esperto dei contenuti da apprendere, progetta e poi concorda con l'allievo, il programma della azione formativa.

I punti importanti di questo "contratto" formativo che devono avere la forma della negoziazione sono:

- gli obiettivi della formazione
- i suoi tempi comprese le tappe intermedie per verifiche esterne

perchè, nonostante si tratti di formazione "aperta", questa si deve realizzare nell'ambito di una pianificazione (concertata) che definisca l'impegno di chi deve apprendere e costituisca uno strumento di indirizzo e controllo della sua motivazione.

Il nucleo portante del programma di studio è costituito dalla identificazione dei contenuti e dalla individuazione delle modalità di apprendimento coerenti con tutte le variabili in precedenza esplorate.

Il processo di apprendimento nella formazione aperta è incentrato sull'auto-apprendimento variamente assistito ed utilizzando differenti media.

Tra le diverse opzioni disponibili andranno identificate quelle che meglio assicureranno il conseguimento degli obiettivi (una disamina di queste opzioni sarà effettuata nel paragrafo successivo).

Il criterio generale che presiede a questa decisione è la disponibilità di opportunità di scelta quanto più ampia possibile in modo che il risultato finale, inevitabilmente condizionato dalla adeguatezza degli strumenti tra cui operare la scelta, sia determinato dalle esigenze e non dalla disponibilità degli strumenti stessi.

3.2. IL PROCESSO DI APPRENDIMENTO

Il processo di apprendimento nella formazione aperta ha due componenti, una HARD ed una SOFT, dalla cui efficace interazione dipende l'esito del processo medesimo.

Alla componente HARD appartengono i materiali didattici.

La componente SOFT è determinata dalle competenze professionali che intervengono nell'apprendimento.

3.2.1 I MATERIALI DIDATTICI PER L'AUTO-APPRENDIMENTO

Come è già stato detto, la formazione aperta ha una componente quantitativamente molto importante di auto-apprendimento.

L'auto-apprendimento si realizza su materiali didattici appositamente redatti per lo studio indipendente.

Il materiale o, meglio, il pacchetto didattico deve essere costruito in modo tale da poter assicurare il conseguimento degli obiettivi di apprendimento prefissati, siano essi conoscenze, abilità o comprensione.

Oltre al conseguimento degli obiettivi di apprendimento, il materiale didattico deve assicurare il sostegno della motivazione allo studio.

La finalità dell'apprendimento viene perseguita attraverso una accurata definizione degli obiettivi e l'analisi della struttura dei contenuti da trasmettere e del relativo processo di apprendimento.

Questa analisi porta alla progettazione del percorso di studio ed alla redazione dei testi.

Il sostegno della motivazione, fattore assai critico considerate le condizioni di, relativa, "solitudine" nella quale si realizza l'auto-apprendimento, è perseguito con strategie didattiche di tipo attivo e di auto-valutazione che consentono l'apprezzamento dei successi conseguiti.

Si utilizzano, pertanto, le leve del coinvolgimento attivo e della gratificazione.

Nella costruzione dei pacchetti didattici, in molti casi, le due aree di problema (apprendimento e motivazione) vengono aggredite attraverso la stessa operazione didattica: una ripetizione di rinforzo, un test di valutazione, il rimando ad altra parte del pacchetto didattico.

Le finalità che il materiale didattico per l'auto-apprendimento deve prefiggersi sono:

- tenere desto l'interesse
- rendere molto chiari gli obiettivi
- organizzare il contenuto in modo maneggevole
- offrire a chi apprende la possibilità di fare pratica
- spiegare chiaramente le idee ed i processi difficili e poco famigliari

- tenere aperta una doppia via di comunicazione
- collegare l'apprendimento con la pratica
- costruire l'indipendenza di chi apprende

Le sue caratteristiche formali più importanti sono:

- una organizzazione spaziosa della pagina ed un buon uso di illustrazioni e diagrammi
- uno stile di scrittura diretto ed attraente
- una chiara illustrazione degli obiettivi
- sezioni corte per uno studio agevole
- numerose domande ed attività pratiche assieme a feedback
- utilizzo di una varietà di media

La realizzazione di materiali didattici per l'auto-apprendimento è una procedura decisamente laboriosa e richiede, spesso, l'intervento di almeno due competenze: una relativa ai contenuti ed una relativa alla redazione dei materiali di studio.

Questa complessità determina l'elevato costo di produzione dei materiali didattici.

A titolo orientativo, si tenga presente che per la produzione di materiale didattico corrispondente ad un ora di lezione tradizionale, vengono impiegate almeno 10 ore di lavoro nel caso di materiali cartacei semplici, per arrivare, anche, a 30, 40 ore per supporti audiovisivi evoluti e per supporti informatici.

I materiali didattici per l'auto-apprendimento devono rispondere, anche, al criterio della flessibilità d'uso per poter essere utilizzati in differenti contesti didattici, per poter essere "assemblati" in vario modo ed in diversa sequenza.

A questo scopo un pacchetto didattico, che potremo far corrispondere al "corso", viene progettato e sviluppato in MODULI, cioè unità autonome che si connettono logicamente alle altre ma che hanno un proprio senso compiuto.

Alcuni moduli possono essere propedeutici ad altri; in questi casi sono possibili accessi differenziati al corso in relazione al livello di competenza posseduta

Per massimizzare l'obiettivo finale della qualità e quantità dell'apprendimento, il progredire dello stato dell'arte e della tecnologia ha portato ad articolare la natura dei pacchetti didattici.

Agli inizi i materiali erano esclusivamente supporti cartacei; a questi si sono affiancati materiali audio (cassette), audio-video (diapo-film, filmati, video cassette), audio-libro (cassette e testo), computer (dischetto, video disco, video disco interattivo) in varie e fantasiose combinazioni.

Le innovazioni tecnologiche, soprattutto nei settori dell'informatica e della telematica, hanno messo a disposizione una grande varietà di strumenti ai quali affidare il processo di apprendimento e, soprattutto, il compito di migliorarlo.

Nella pratica, lo strumento maggiormente utilizzato rimane il supporto cartaceo il quale, nel corso degli anni, ha notevolmente affinato la propria tecnologia di comunicazione educativa.

Al testo scritto si può, spesso, trovare abbinata la cassetta audio o video.

Le tecnologie informatiche hanno consentito interessantissime applicazioni didattiche a supporto dell'auto-apprendimento ma, è opinione abbastanza diffusa, che tali applicazioni abbiano limitatamente inciso sulla qualità dell'apprendimento.

Alcune opportunità offerte dall'informatica, come ad esempio l'esecuzione delle prove di auto valutazione, loro correzione e rimando al testo per la comprensione degli errori, oppure la possibilità di uno studio in sequenza non lineare quale è consentito dagli ipertesti, sono certamente interessanti ed utili in linea di principio ma se si considera il costo di sviluppo di materiali didattici su supporto informatico ed il costo, aggiuntivo, del computer ed accessori lo diventano in misura relativa o non lo diventano affatto.

Senza, quindi, enfatizzare la portata delle nuove tecnologie, la scelta del media è collegata al rapporto costo-benefici ma, soprattutto, alla coerenza dello strumento con gli obiettivi didattici.

Ogni strumento ha uno specifico impatto sulla didattica e sull'apprendimento e la sua scelta è strettamente correlata all'oggetto dell'apprendimento, ai risultati attesi ed alle condizioni logistiche ed organizzative nelle quali si realizza il processo di apprendimento stesso.

La scelta della forma del pacchetto didattico è, quindi, la sintesi della valutazione fatta dei seguenti aspetti:

- costo di acquisto o produzione
- facilità di accesso all'allievo
- accettabilità da parte dell'allievo
- disponibilità in relazione alla materia ed agli obiettivi
- facilità di utilizzo.

3.2.2 IL SUPPORTO DELL'AUTO-APPRENDIMENTO

Per quanto accurata sia la costruzione del materiale di studio, in alcune situazioni esso, da solo, può non essere sufficiente ad assicurare apprendimento o motivazione (pensiamo solo alle differenziazioni individuali rispetto a queste due variabili) per cui ogni sistema aperto di formazione attiva un servizio di assistenza didattica.

L'auto-apprendimento ha, poi, un peso specifico variabile nel programma di formazione.

Nel caso di formazione a distanza, si ha esclusivamente auto-apprendimento che viene assistito solo a distanza attraverso il telefono oppure il servizio postale.

Nella formazione aperta, in fase di definizione del programma di formazione viene stabilito quale parte del programma stesso debba essere sviluppato attraverso lo studio individuale venendo identificati quali pacchetti, o loro unità, siano funzionali agli obiettivi didattici individuati.

Nella stessa fase viene individuata la parte del programma che per la sua natura o per le esigenze del formando, richiede un approccio di formazione faccia-a-faccia.

Possono, quindi, essere programmati specifici seminari monografici, sessioni di esercitazione individuale o di gruppo, veri e propri corsi di medio-lunga durata.

Questi moduli possono realizzarsi presso il centro didattico, presso una scuola o centro di formazione esterno o presso una azienda o laboratorio attrezzato.

In alcuni casi potranno essere funzionali stages, visite di studio oppure incontri con testimoni privilegiati.

Le sessioni di lavoro faccia-a-faccia potranno essere individuali o di gruppo.

Come si vede, il programma di apprendimento "aperto" nella sua forma e nei suoi contenuti può agevolmente essere costruito in modo flessibile in relazione a variabili oggettive e soggettive.

Quanto "aperto" può, però essere l'apprendimento?

Lo schema seguente ci presente un vasta gamma di scelta.

SCHEMA: QUANTO E'APERTO L'APPRENDIMENTO?

VARIABILE	APERTO	CHIUSO
CHI?		
chi è eligibile per il programma?	tutti	solo chi è in possesso di certi requisiti
quali limitazioni per l'entrata ?		
queste limitazioni		

sono per il bene degli allievi o per convenienza di chi eroga?		
PERCHE'?		
quanto ampia è la libertà dell'allievo di fare le proprie scelte?	per decisione del formando	Per decisione di terzi (azienda)
COSA?		
quanto ampia è la possibilità di scelta e di negoziazione dello studente sul programma?	l'allievo formula i propri obiettivi	gli obiettivi sono definiti in anticipo
COME?		
quanto ampia è la scelta della via per raggiungere gli obiettivi, i metodi di studio, i media	molte vie molti metodi parecchi media	una via un metodo un media
DOVE?		
quanto ampia è la portata dell'apprendimento?	ovunque	un solo posto (il centro)
QUANDO?		
quanto ampia è la possibilità di negoziazione e scelta di quando iniziare quando finire, il ritmo?	inizio in ogni momento ritmo personale, termine in ogni momento	inizio, ritmo e termine fisso
CHI AIUTA IL FORMANDO?		
quanto vari sono i metodi e gli strumenti di supporto? quali scelte può fare?	scelta tra una ampia varietà di metodi (tutor, trainer, mentor) e di supporto (lettera, telefono, face-to-face)	Nessuna scelta possibile disponibilità di un solo modo di supporto
<p>esempio di una scala di "apertura"</p> <p>COSA?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'allievo formula i suoi propri obiettivi 2. l'allievo formula gli obiettivi con il tutor 3. l'allievo sceglie in una lista di obiettivi 4. vi sono alcuni obiettivi obbligatori; l'allievo sceglie alcuni obiettivi addizionali 5. gli obiettivi sono definiti in anticipo senza alcuna possibilità di scelta <p>tratto da: R. Lewis, The NEC guide to Open Learning, National Extension College</p>		

Il programma, benché definito prima del suo avvio, potrà subire tutte le variazioni che si riveleranno necessarie durante il suo sviluppo.

L'intervento di specifici ruoli tecnici è funzionale anche a queste azioni di monitoraggio.

Le competenze professionali presenti presso il centro didattico devono far fronte, durante la fase di apprendimento, ai seguenti problemi:

- fornire assistenza allo studio individuale in relazione ai contenuti dello studio
- monitorare il percorso di apprendimento ed apportare i correttivi necessari
- valutare i progressi nello studio ed il risultato finale
- fornire assistenza rispetto ai diversi problemi che incontra l'allievo durante il percorso formativo
- sostenere e sviluppare la motivazione all'impegno fino al risultato finale

Queste funzioni vengono assolte dai TUTOR o dai MENTOR dove il tutor si connota per l'assistenza alla comprensione dei contenuti da apprendere mentre il mentor si muove più sull'area dei problemi materiali e di ordine psicologico che il formando incontra.

Nella letteratura e nella pratica si possono incontrare altre denominazioni quali: trainer, counselor, coach, assessor a seconda che l'enfasi sia posta più su una che sull'altra funzione dell'assistenza all'apprendimento.

Al di là dei nomi, è essenziale che le funzioni prima elencate siano messe tutte a disposizione di chi apprende in quanto si tratta di supporti alle criticità mediamente presenti in un processo di apprendimento aperto.

Una offerta aperta, dove la situazione di auto-apprendimento rende particolarmente vulnerabile il sistema motivatorio dell'individuo, deve provvedere qualificati servizi a sostegno e sviluppo della motivazione.

In quelle realtà dove l'offerta formativa aperta ed a distanza è molto sviluppata, come la Gran Bretagna, sta prendendo piede la figura del MENTOR, figura per niente nuova in situazioni formative ma che sta venendo utilizzata in numerosi contesti notevolmente arricchita di contenuti ed affinata nelle abilità.

Le fasi del mentoring vengono individuate in :

- valutazione
 - valutare le prestazioni
 - identificare i bisogni di sviluppo
 - restituire feedback sui bisogni

- stimolazione - fornire risposte a problemi immediati (coaching)
 - fornire counselling
 - motivare
- facilitare - allestire e gestire progetti
 - monitorare e controllare

(The traininer development programme: mentoring, Pergamon Open Learning, 1994)

Da quanto detto, dovrebbe risultare chiaro come sia importante una costante e qualificata assistenza al soggetto in apprendimento : formazione aperta non è lasciare il formando solo con i propri pacchetti didattici ma offrirgli una ASSISTENZA INDIVIDUALIZZATA.

Il tutor, o mentor, si deve fare carico del successo dell'azione formativa che viene intrapresa e, nel perseguire ciò, deve essere autenticamente di supporto perchè chi sceglie la formazione aperta ha, probabilmente, molti più problemi di chi frequenta un corso in forma tradizionale ed incontra, certamente, maggiori difficoltà.

Una volta completato il percorso formativo con adeguata valutazione e restituzione di feedback, il tutor si mette a disposizione del "cliente" per individuare ulteriori necessità formative e reperire le risorse per soddisfarle.

3.3. LA GESTIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

Un centro didattico mobilita risorse di varia natura il cui costo non è irrilevante.

La natura flessibile di un sistema così strutturato consente, però una ampia gamma di utilizzi.

Un sistema di offerta aperta impone, quindi, un efficiente ed efficace management teso a massimizzare le risorse disponibili.

Una offerta realmente "aperta" deve poter contare su un catalogo di materiali didattici sufficientemente ampio per poter rispondere alle diverse esigenze che possono venir manifestate.

La dotazione di pacchetti didattici è particolarmente onerosa nel nostro Paese dove la disponibilità è limitata per cui o si ricorre alla produzione originale (necessaria in alcuni casi), oppure si traducono ed adattano materiali prodotti all'estero (in tanti casi questa può essere la soluzione più rapida e meno costosa).

Una disponibilità sufficientemente ampia consente numerose combinazioni ed il soddisfacimento delle esigenze di un mercato ampio.

Il primo problema manageriale sarà, quindi, l'adozione di un deciso orientamento al mercato secondo una rigorosa azione di marketing:

- individuazione dei bisogni dei diversi segmenti del proprio mercato (le aziende, gli enti pubblici, le organizzazioni di categoria, giovani, adulti, gruppi specifici quali disoccupati, nuovi imprenditori, carcerati.....)

- individuazione dei prodotti/servizi necessari a soddisfare questi bisogni (corsi in azienda, presso il centro, corsi a distanza, aperti, di gestione aziendale, di informatica, di tecnica professionale, servizi non formativi quali orientamento, consulenza, service tecnologico reso possibile dalle attrezzature del centro)

- azioni di promozione (pubblicità su giornali o TV locali, mailing, volantinaggio, sponsorizzazioni, testimoni privilegiati...)

- azioni di vendita (ricerca, selezione, formazione dei venditori, monitoraggio...)

- assistenza post-vendita (incontri di ex allievi, newsletter, serate di presentazione di nuovi corsi....)

Oltre al marketing, la gestione del centro didattico richiede attenzione , oltre alle classiche funzioni presenti in ogni azienda (contabilità, gestione finanziaria, controllo di gestione, gestione del personale...), alle seguenti tematiche:

- organizzazione del centro (dotazione tecnologica, dimensionamento staff didattico , integrazione delle funzioni, massimizzazione delle risorse didattiche, tecnologiche, logistiche....)

- sistema informativo sugli allievi (generalità, percorso di studio, assistenza prestata, esiti intermedi e finali, fatti amministrativi...

- gestione materiali didattici (vendita, prestito, utilizzo presso il centro, consultazione....)

Il centro didattico è una azienda formativa:

- opera in un mercato rispondendo ad una domanda

- espande l' attività in relazione alla propria competenza tecnica e manageriale

- è redditizio se condotto imprenditorialmente

- ha il principale punto di forza nella flessibilità.

Scelte strategiche e manageriali portano il centro ad operare in modo specialistico o generalistico in relazione ai contenuti ed ai destinatari.

Un orientamento che dovrà, comunque, essere assunto è quello di operare come nodo di una rete più vasta in quanto la contemporanea esigenza di essere capillarmente presenti nel territorio e di essere dotati di professionalità pedagogiche e di strumentazione didattica che richiedono sensibili investimenti ed impongono, conseguentemente, dimensioni di scala, rendono assai precaria la gestione di un centro autonomo.

Organizzazione a rete non significa strutturazione gerarchica oppure "unificazione" imprenditoriale, ma condivisione di qualche rischio imprenditoriale, utilizzo associato di risorse, aggregazione di potenzialità per joint venture.

4. L'UTILITA DELL'OPEN LEARNING

Prima di concludere analizzando i campi di applicazione, viene di seguito riportato con funzione di sintesi un quadro dei benefici per chi apprende, per chi eroga la formazione e per le aziende che la commissionano (adattato da: AA.VV., Open Learning, a Guide to Good Practice, Leeds, 1991.)

4.1 BENEFICI PER CHI APPRENDE

- dà alle persone il controllo del proprio apprendimento
 - chi apprende è al cento del processo
 - gli dà la proprietà dell'apprendimento e del suo processo
 - è meno minaccioso delle tradizionali "classi" per chi ritorna all'apprendimento
 - può essere personalizzato per incontrare i bisogni di chi apprende
 - incoraggia l'auto-valutazione
 - incoraggia a sviluppare l'iniziativa
 - incoraggia ad una efficace gestione del tempo
- è flessibile. Consente a chi apprende di scegliere
 - il tempo che desidera spendere
 - il ritmo al quale intende studiare: può iniziare e fermarsi in relazione ai propri bisogni
 - dove studiare come, ad esempio, a casa, presso il centro
 - cosa desidera imparare
 - il suo punto di inizio in relazione alla esperienza precedente

4.2 BENEFICI PER LE IMPRESE

- riduce il tempo di formazione lontano dal posto di lavoro per cui rende minime le interruzioni
- assicura che il contenuto della formazione è personalizzato ed adatto ai bisogni dell'azienda ed a quelli degli allievi

- fornisce una forza lavoro più motivata e professionalizzata
- mette a disposizione una efficiente via di ritorno alla formazione e di adeguamento delle abilità
- supporta la formazione realizzata in azienda

4.3 BENEFICI PER I CENTRI DI FORMAZIONE

- consente di offrire servizi flessibili sia alle persone che alle aziende
- motiva maggiormente chi apprende
- consente di offrire opportunità formative ad una vasta gamma di clienti

5. I CAMPI DI APPLICAZIONE

La formazione aperta ed a distanza può essere utilizzata in una grande varietà di contesti.

Le esperienze realizzate in molti Paesi portano a concludere che praticamente nessuna disciplina o materia non possa essere appresa a distanza o in modo aperto.

Nessun tipo di utente che abbia una minima capacità di esercitare un auto controllo sulla propria motivazione e sul proprio impegno ne viene, di principio, escluso.

A distanza si apprende la matematica come l'elettronica ed il marketing.

Si acquisiscono conoscenze, abilità e comprensione.

Ne sono interessati i curricula della scuola secondaria, della formazione professionale, dell'università, della formazione continua.

Anche in quelle situazioni formative dove vengono perseguiti obiettivi che intercettano la sfera comportamentale e motivazionale (il "saper essere") e dove è importante l'interazione formatore/formando e quella tra pari, c'è sempre una consistente parte di contenuto che può essere appresa in modo autonomo e flessibile mentre i momenti, rigidi, di lavoro con un trainer oppure in un gruppo possono essere agevolmente organizzati nella logica della formazione aperta.

Esistono, certamente, situazioni in cui la formazione aperta ed a distanza è l'unica risposta possibile (chi ha vincoli di tempo, problemi di spostamento, esigenze individuali), altre in cui ha dei vantaggi sulla formazione tradizionale (persone che vivono in posti decentrati o isolati, grossi numeri da formare, persone occupate) altre in cui la formazione tradizionale ha un vantaggio (piccoli gruppi da formare, esigenze immediate oppure molto specialistiche), ma nessuna situazione in cui essa sia controindicata.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Una prima bibliografia è riportata al termine dell'articolo: Nuovi bisogni di formazione e studio a distanza, Professionalità n.20, pag.33.

Baker and Pedem associates, Open Learning market audit, Greenwich & Lewisham Network, London, 1990

N.Bassett-Jones, Achieving flexibility in training - the route to competitive advantage, COTU, Coventry, 1991

CENTEC, Establishing an open learning center, CENTEC, London, 1991

Employment Department, What open learning is and what it could do for your business, London, 1992

ITD & Thames Valley University, The trainer development programme, corso in open learning in 7 moduli, Pergamon Open Learning, Oxford, 1994.

NOP Social and Political, Employer flexible access: awareness and use of open learning in Britain, Employment Department, London, 1993

Scottsu International, Establishing quality flexible learning resource centers, Dundee, 1991

Trusler, Martucci,Connell, Open Learning, a Guide to Good Practice, TEED, Leeds, 1991

University of Birmingham, A trainer's guide to design learning, Employment Department, London, 1993

