

Misurare e certificare il clima del lavoro

Tradizionalmente il sistema scolastico, ma più in generale il campo della formazione, si basa su un modello deduttivo di matrice aristotelica che è ormai saturo e ridotto ad un estremo nozionismo e nominalismo, particolarmente per quanto concerne il settore umanistico. In un mondo così profondamente digitalizzato, quale è il nostro, è evidente che un modello induttivo che privilegia l'esperienza pratica, i fatti, la ricerca di informazioni, da cui desumere le informazioni generali, ha certo un maggior riscontro rispetto ad una strategia di apprendimento arcaica che però ancora assolve la sua funzione.

Siamo davanti ad una generazione di studenti, di giovani – i cosiddetti nativi digitali – che affrontano il processo della conoscenza in modo molto diverso da quanto poteva avvenire in precedenza. Oggi uno studente ha tutte le informazioni di cui potrebbe avere necessità letteralmente sul palmo della sua mano. Questo vuol dire che l'insegnante di oggi deve essere in grado non solo di trasmettere le nozioni relative al suo insegnamento ma anche di filtrare quanto i suoi studenti “apprendono” in maniera disordinata da altre fonti, il loro smartphone in primis. Anche per questa ragione, l'insegnamento attualmente si rivolge sempre più a modelli epistemologici deduttivi, baconiani se vogliamo.

È infatti importante che i docenti siano in grado di gestire sia un percorso deduttivo di teoria-verifica-ipotesi sia induttivo di osservazione-tipologia-generalizzazione perché se non riuscissero ad essere induttivi, a cogliere i passaggi baconiani dell'apprendimento, non sarebbero certamente in grado di mettere in pratica una didattica che sia innovativa. È evidente quindi che il successo nell'insegnamento oggi richiede un approccio all'istruzione/formazione radicalmente nuovo e diverso.

Per poter affrontare le sfide attuali, il corpo insegnante e l'intero apparato della formazione devono cambiare dal vecchio al nuovo paradigma di insegnamento, che coinvolge i tre grandi settori sociale, epistemologico e tecnologico.

Tra l'altro, una recente ricerca a cura della Harvard University ci rivela che avere il mondo a portata di mano, lo ripeto, letteralmente, ha in qualche modo modificato la sensibilità dei giovani (il campione della ricerca considerava un range di età compreso tra 19-25) verso un equilibrio più avanzato del concetto di “Io” e di “Noi”, tra il “Sè” e l'ambiente naturale e sociale circostante. Il loro nuovo orientamento volgerebbe dunque ad una chiara logica relazionale, nella quale possiamo intravedere una via per un futuro virtuoso: con forme, parole, modalità nuove di comunicazione e di relazione sembra di trovarci di fronte a un nuovo cambio generazionale, che potrà trasformarsi presto in un cambio di paradigma sociale.

In sostanza, apprendiamo, lavoriamo, ci relazioniamo, dentro sistemi complessi. Come e quanto questi influiscano sulla resa individuale non è di così immediata comprensione.

Ci aiutano in tal proposito Giorgio Chiari – docente di Metodologia e Tecniche della Ricerca Sociale alla Facoltà di Sociologia dell'Università di Trento – e Luca Palmisano – ingegnere pedagogico esperto in neuroscienze – che hanno sviluppato un corso on-line, ed un relativo libro interattivo, in cui affrontano la questione.

Secondo il Prof. Chiari infatti

“Misurare – e certificare – il clima di lavoro è l’obiettivo del nostro prodotto e per farlo è stato necessario definire le dimensioni teoriche e gli attributi empirici di esso. Storicamente il Clima è stato analizzato in diversi aspetti particolari, non ancora riuniti in una Teoria generale. Il nostro framework, basandosi sugli studi fino ad oggi compiuti, formula una teoria generale del Clima di Lavoro fondata sui due principali filoni di studi nati nei primi anni '30 negli Stati Uniti: da un lato gli studi lewiniani della Teoria di campo e degli Stili di leadership creati sperimentalmente nei Team Groups, precursori degli attuali modelli di Cooperative Learning; dall’altro le ricerche – immortalate poi con il termine Human Relations – di Elton G. Mayo presso gli Stabilimenti Hawthorne (Chicago, Ill.) della Western Electric Co. che hanno evidenziato l’importanza della componente interazionale e del clima di lavoro sulla produttività nell’industria e sulla performance lavorativa. Il framework propone un ‘libro bianco degli standard’, costruito sugli assi portanti e le dimensioni osservative. Tale framework si adatta ai diversi ambiti umani, dagli ambienti lavorativi alle scuole, alle comunità quali ospedali, carceri o in generale luoghi d’azione di gruppo”.

In sintesi, il sistema complesso che è il nostro mondo è stato profondamente modificato dall’avvento delle ultime tecnologie. Quello che però sembra essere cambiato in maniera sensibile non è tanto l’approccio all’insegnamento quanto quello alle modalità di interazione con le materie oggetto di insegnamento e con coloro che apprendono ed insegnano attorno a noi. Le tecnologie hanno cambiato il mondo, hanno cambiato il modo di apprendere e adesso dobbiamo cambiare il modo in cui si insegna.

[link al corso](#)

La redazione