

21 marzo 2017

Intervista di AIF – Premio AIF ADRIANO OLIVETTI - a Luciana d'Ambrosio Marri sul tema:
L'uomo e l'organizzazione sono un equilibrio armonico. Competenza del formatore è la capacità di integrare scenario, organizzazione e persona.



LUCIANA D'AMBROSIO MARRI

Sociologa del lavoro, Selezione, Formazione, Sviluppo Risorse Umane, Diversity Management e Benessere Organizzativo
www.lucianadambrosiomarri.it lucianadambrosio@tiscali.it

D. Micro e macro interagiscono costantemente generando motivazioni, impegno e partecipazione della persona. Per questi motivi il formatore deve sperimentare sempre più approcci sistemici e strumenti innovativi, anche associando differenti discipline. La formazione è sempre più esperienziale, e il luogo ideale dove generare apprendimenti in grado di produrre cambiamenti personali e professionali coerenti con le dinamiche di sviluppo dello scenario socio-economico e le esigenze competitive delle organizzazioni. Quali sono i metodi e gli strumenti a disposizione del formatore in grado di migliorare l'interazione tra scenario sociale e competitivo, organizzazione e persona al fine di arrivare alla giusta comprensione delle dinamiche economiche e industriali, all'uso consapevole della tecnologia e al corretto sviluppo personale?

R. Credo che l'innovazione dei metodi formativi per gli adulti debba tenere conto di ciò che è effettivamente funzionale rispetto agli obiettivi di apprendimento e sviluppo individuale, e/o di team, e dell'Organizzazione, che si individuano necessari senza però rincorrere mode del momento. Questa rincorsa, spesso, incrina la credibilità effettiva del formatore, nonostante l'apparenza di facciata di colui/colei che come professionista segue l'onda più appariscente del mercato. La tecnologia è un mezzo: corsi, ad esempio, sulla leadership via e learning o in forme di piazze virtuali sembrano coerenti con gli umori più recenti ma sono devianti rispetto alla necessità di effettivamente coinvolgere de visu le persone che solo a contatto diretto e in forma esperienziale in aula, o in altri luoghi coerenti, possono realmente sviluppare esperienze e apprendimenti di consapevolezza quale presupposto di autosviluppo: elaborando ciò che insieme – nel qui ed ora – si è sviluppato umanamente. Se imparare le lingue o le materie scientifiche – almeno certe nozioni – è anche possibile via app, l'apprendimento e lo sviluppo di soft skill e la maturazione evolutiva della persona necessitano di confronto tra persone che sviluppino una relazione in diretta. Questa diventa – si fa – esperienza e apprendimento essa stessa. Forse Carl Rogers difficilmente avrebbe rinunciato al concetto di centralità della persona nei dialoghi interattivi e di ascolto che hanno caratterizzato i suoi metodi nella relazione di aiuto funzionale all'apprendimento della persona da sé, e chissà se avrebbe optando per la centralità del mezzo...o di una app per rapportarsi ai suoi clienti.

D. La terza rivoluzione industriale, nel 1970, ha segnato la nascita dell'informatica. La data d'inizio della quarta rivoluzione industriale non è ancora definita, probabilmente perché è tuttora in corso e solo a posteriori sarà possibile identificarne l'atto fondante. La moltiplicazione della complessità è una delle caratteristiche dell'innovazione, per cui di fronte a una tecnologia sempre più amichevole e familiare, ci si confronta con un'incertezza continua che rende complesso identificare il senso e la direzione del cambiamento.

Ci avviamo verso un futuro in cui intelligenza artificiale, robotica e persone interagiranno nelle nostre organizzazioni. In questo contesto quali metodi e strumenti possono essere utilizzati nella formazione professionale per facilitare un inserimento sensato e un uso consapevole di tecnologie abilitanti fondamentali per l'internazionalizzazione e la realizzazione di Industria 4.0?

