



L'E-LEARNING NON CAMBIA ROTTA



L'e-learning si è dimostrato fallimentare nel suo compito primario di supporto ai cambiamenti della new economy: nel change management, nello sviluppo organizzativo, nel sorreggere l'e-business e le nuove economie. La formazione tradizionale e l'e-learning non sono adeguati agli scenari di transizione attuali; sarà la formazione con supporto online a dettare la nuova rotta.

ENNIO MARTIGNAGO

Il momento è difficile. La cattiva notizia è che non si salva nessuno. Quella buona, invece (!), è che lo è per tutti. Certo, c'è molto meno entusiasmo di quando si era salpati: allora sembrava tutto facile ed entusiasmante. Si pensava all'avventura, alla eroica impresa. Non si teneva conto che il mare è salato e che nel mare della realtà, assieme a molte aspettative del progresso tecnologico, anche l'e-learning si è imbattuto e, implacabilmente, sta anche lui navigando alla deriva in mezzo a vascelli fantasma, in uno scenario da *Cuore di tenebra* o di *Apocalypse Now*, se preferite. La situazione è disperata ma non seria. Un vantaggio, per lo meno, lo si va conquistando: si possono finalmente chiamare le cose con il loro nome, si possono fare i bilanci concreti e si potrebbero anche sbugiardare i fanfaroni dei facili entusiasmi, se nel frattempo non fossero passati quasi tutti dall'altra parte della barricata e non stessero spergiurando di non averci mai creduto. Quando l'animale malato incede a fatica, senza forze in un deserto pieno di miraggi e di cui non s'intravede la fine, il cielo si riempie di avvoltoi e così capita anche parlando di e-learning. Sicuramente sono in pochi a essere sopravvissuti e di quei pochi non c'è nessuno che se la passi proprio bene. Quelli che hanno speranze migliori sono quelli che non si sono completamente ed esclusivamente concentrati sull'e-learning e che, soprattutto, hanno fatto dell'e-learning un momento nuovo e complementare, invece che sostitutivo e colonizzante.

LA PROVA DEL NOVE

Non è un'eresia né un mistero ricordare che l'e-learning è uno dei tanti figli della new economy. Sottolineo che sto

parlando di e-learning e non di formazione a distanza, che esiste dalla fine dell'Ottocento e nemmeno di teledidattica (lo stesso si potrebbe dire della multimedialità, delle tecnologie della formazione, del Cai, Cbt ecc...) che comunque esiste ben prima del Nasdaq.

Occorre ricordare che fra i primi territori con cui si è misurato l'e-learning, vi sono sicuramente i temi delle tecnologie del web e della nuova economia. Con l'e-learning si sarebbe dovuto sanare il digital divide (e in parte quest'impresa la sta perseguendo con serietà il Mit), superare lo scacco dello skill shortage, diffondere la buona novella dell'e-business e, soprattutto, traguardare al cambiamento di filosofia economica, imprenditoriale e manageriale.

Senza andare tanto lontano, avventurandoci in dimostrazioni di lana caprina, sarebbe bene che chi lavora nell'apprendimento si soffermasse su questo punto, prendendolo come una prova del nove, per cercare di tirare le somme e trarre un bilancio dei risultati ottenuti. Il fatto è che, proprio l'ecatombe delle proposte innovative, di quelle meno buone, ma purtroppo anche di quelle buone, dimostra il fallimento dell'e-learning proprio nel suo compito primario di supporto dei cambiamenti della new economy.

Quello che l'e-learning non ha saputo dimostrare è la sua reale maturità nella formazione al change management e allo sviluppo organizzativo. Il principale fallimento ha coinciso con l'incapacità di sorreggere l'e-business e le nuove economie. Quando c'è stato bisogno di fare capire e di sostenere l'innovazione si è dovuto fare ricorso quasi esclusivamente a situazioni "in presenza", come convegni e corsi in aula. Ma neppure questo è bastato. Le acque che stiamo at-

traversando la dicono lunga in proposito. Da nessuna parte, e certo non nella vecchia Europa, si è riusciti complessivamente a governare il cambiamento. Un po' ovunque ci si è spaventati e si è cercato di fare marcia indietro, per scoprire soltanto che le Sodoma e Gomorra del brick and mortar erano state spianate dalla trasformazione e nulla sarebbe stato più come prima. Così abbiamo girato le spalle e siamo andati avanti per non diventare delle statue di sale.

E mentre accadeva tutto questo l'e-learning dov'era? Con la testa sotto la sabbia, a negare, come Pietro, di avere mai conosciuto nessuna new economy. Gli amministratori delle società di formazione hanno messo il loro e-learning nell'angolo dei corsi di lingue e hanno cercato di rivendere quanto era possibile come allegati dei settimanali (a dimostrare, a chi non ce l'aveva ancora chiaro, che buona parte delle operazioni di courseware erano malcelati format editoriali, solamente complementari a delle reali operazioni di apprendimento).

Non che siano riusciti a ottenere molto quelli che hanno provato a stimolare dei risultati con gli strumenti formativi tradizionali. Questo perché sia la formazione tradizionale che l'e-learning attingono a metodologie tradizionali trite e ritrite, assolutamente inadeguate ai difficili scenari di transizione attuali.

TRAGUARDARE GLI ERRORI

Non tutti hanno fatto male in questo periodo. Ci sono stati anche attori che hanno saputo uscire dal coro e proporre soluzioni originali e creative. Il più delle volte si è trattato di idee semplici, ma convincenti, come ogni uovo di Colombo che si rispetti. Il segreto in questi casi è quasi sempre stato la capacità di generare dinamiche autonome e quindi di stimolare la socialità dell'apprendimento.

Questo si traduce in genere con il concetto di communities. Innanzitutto ho in

mente le communities of practices che alcune – poche! – imprese (in genere d'oltre oceano e talora oltralpe) hanno saputo creare. Per farlo hanno dovuto lavorare sulla popolazione reale, analizzando le competenze, le relazioni professionali e le dinamiche di conoscenza dal vivo e non in vitro e meno che mai in maniera accademica, imponendo il sapere preconstituito.

Più di tutte, ho davanti agli occhi una società italiana che a una fiera della formazione dove sembrava che tutti vendessero gli stessi prodotti con marchi e potenze apparentemente diverse, mostrava come era riuscita a coinvolgere con pillole formative, notizie coinvolgenti, raggruppamenti ludici e semplici meccanismi premianti, una popolazione enorme di giovani impiegati di una rete di telefonia mobile, fra i più soggetti al burn-out.

Non era un caso che in quel periodo fossero impegnati a esportare questo modello oltre oceano.

Pochi hanno prestato attenzione a quell'esempio (buon per loro), troppo intenti al "così fan tutti" dei manuali, dei software, delle piattaforme e dei cataloghi dei grandi nomi.

Non è troppo tardi, comunque, c'è ancora tempo e cambiare, dunque, lo si può ancora fare. Ecco che cosa occorrerebbe:

- ispirarsi a metodologie innovative che non traggano spunto dal modello della lezione o da quello del libro: dai laboratori, ai gruppi di apprendimento, all'action learning;
- coinvolgere e motivare: nessuna operazione formativa avrà mai successo senza che prima si siano conseguiti questi obiettivi. L'e-learning in questo ha il suo vero tallone d'Achille: anaffettiva e inadeguata a ingenerare socialità dinamica, troppo spesso sopperisce a questa incapacità con la prolissità nozionistica di un modello scolastico anacronistico mistificato con lustrini tecno-mediatici;

Paradossalmente proprio una disciplina che si vuole innovativa è quella che meno ha saputo innovare sotto il profilo didattico, che costituisce il proprio vero core business,

mentre ha cercato di sopperire con innovazioni tecnologiche che lasciano il tempo che trovano essendo estranee alla missione formativa

**L'E-LEARNING
NON CAMBIA
ROTTA**



ENNIO MARTIGNAGO Nato come psicologo, si occupa di knowledge, learning e post e-business, avendo sulle spalle partecipazioni dirette (ultima l'Enel) e indirette a imprese, miliardi di caratteri fra cui un libro (*Sesto Potere*, scritto con amici profughi), svariati siti (Sestante, ApogeOnline, Nomadware, Aiuti...), un figlio dolcissimo e molta salutare ironia.

- sperimentare nuovi percorsi: paradossalmente proprio una disciplina che si vuole innovativa è quella che meno ha saputo innovare sotto il profilo didattico, che costituisce il proprio vero core business, mentre ha cercato di sopperire con innovazioni tecnologiche che lasciano il tempo che trovano essendo estranee alla missione formativa;
- sapere suscitare emozioni tanto nei partecipanti che nei docenti;
- soprattutto, considerare i computer dei supporti all'apprendimento e non il luogo della formazione. Non si vuole ancora comprendere che l'apprendimento e l'educazione sono progetti e missioni di un ordine di complessità di gran lunga superiore alle azioni formative. Manca una vera ingegneria della conoscenza, una visio-

ne sistemica dei processi di apprendimento, una concezione architettonico-urbanistica dell'educazione. Il mondo della formazione è povero di Le Corbusier, di Mumford, ed è invece ricco di piazzisti e "vu-cumprà". L'e-learning, essendo stata da sempre identificato con la vendita di oggetti "a peso" sottocosto, ha attirato e sviluppato proprio quelle ultime categorie, spesso snobbando e deridendo progettisti e disegnatori di scenari. Oggi che piazzisti e magliari sono tornati a generi di maggiore consumo, forse si potrà tornare a ragionare seriamente, anche se purtroppo si dovrà cominciare da poveri (e questa non è certo una condizione che attiri le intelligenze più brillanti).

L'e-learning è morto. Viva la formazione con il supporto online!

WMT

Key for E-business

zanox è uno dei maggiori Affiliate Networks in Europa: ottimizzate il vostro online-marketing budget, aumentate le vendite online, incrementate il traffico.



Info 06.32803409 • info.it@zanox.com www.zanox.com