

La funzione della formazione degli adulti

Massimo Baldacci

Asserire che nella cosiddetta economia globale basata sulla conoscenza, i saperi vanno soggetti a una rapida obsolescenza è ormai diventato un luogo comune. Questa nuova dinamica sociale dei saperi ha portato ad archiviare l'idea di una formazione iniziale valida per tutta la vita, col solo correttivo di saltuari aggiornamenti professionali. Il nuovo orizzonte è quello di una formazione continua, rispetto alla quale la formazione iniziale rappresenta soltanto il primo gradino, benché fondamentale.

Tuttavia, sulle modalità della formazione continua pesano alcuni malintesi. In particolare, si tende a ricondurne le problematiche alle vecchie logiche dell'aggiornamento professionale. Il centro di quest'ultimo è rappresentato dall'invecchiamento delle conoscenze, e quindi dalla necessità di assimilare un nuovo sapere, adeguato agli sviluppi del campo professionale. In realtà, questa è solo una parte del problema, la punta dell'iceberg, e se ci si ferma qui si trascura la questione maggiormente critica e rilevante. Nella formazione non si assimilano soltanto conoscenze: a lungo andare, si strutturano anche schemi di pensiero, che tendono a diventare abiti mentali, ossia modi di vedere le cose, forme abituali di ragionamento. La strutturazione di tali abiti si compie parallelamente all'assimilazione delle conoscenze, ma in tempi estesi e in modo per lo più inconsapevole. La teoria dei tipi logici dell'apprendimento elaborata da Bateson, nel suo volume *Verso un'ecologia della mente* (1976), rende conto di questi differenti livelli.

Il primo livello, o proto-apprendimento, è relativo all'acquisizione di conoscenze e abilità; costituisce il livello maggiormente evidente. Il secondo livello, o deutero-apprendimento, concerne la formazione di abiti mentali, attraverso un processo collaterale al proto-apprendimento (e quindi scarsamente consapevole), e che si distende su tempi medio-lunghi. Gli abiti una volta fissati tendono ad essere pervicaci, e condizionano - nel bene e nel male - l'attività mentale dell'individuo. Essi divengono cioè una sorta di seconda natura, perciò modificarli è piuttosto difficile.

Tuttavia, essi non sono del tutto immutabili. Quando si verifica una ristrutturazione del guardaroba degli abiti mentali, Bateson parla di apprendimento di terzo livello. Si tratta di un apprendimento raro e difficoltoso, e che può essere particolarmente sofferto. Gli abiti mentali costituiscono un fattore fondamentale di economia cognitiva e di efficacia, perciò tendiamo a mantenerli, a meno che una nuova situazione non metta in crisi tale efficacia. Anche allora però, il loro carattere abituale e cristallizzato, e la loro bassa consapevolezza, rende problematico il loro cambiamento, e non vi è alcuna garanzia che la ristrutturazione abbia successo.

Queste caratteristiche del nostro funzionamento cognitivo vanno messe in rapporto con l'odierna dinamica del mutamento dei saperi professionali. A questo proposito, è utile porre una analogia con *La struttura delle rivoluzioni scientifiche* teorizzata da Kuhn (1978). Secondo questo studioso, nella scienza si alternano periodi di "scienza normale" a fasi rivoluzionarie. Nel periodo di scienza normale predomina un certo *paradigma* (una certa costellazione teorica), e la ricerca procede in modo incrementale, per accrescimento quantitativo. Nella fase rivoluzionaria, un vecchio paradigma - ormai in crisi - viene sostituito da un nuovo paradigma. In questo caso, il mutamento non è quantitativo, bensì qualitativo: cambiano le cornici teoriche e con esse gli schemi di pensiero.

Ricollegando l'analisi di Kuhn a quella di Bateson, nei periodi normali si procede attraverso l'apprendimento di nuove conoscenze (apprendimento 1) e per consolidamento di abiti mentali (deutero-apprendimento). Nella fase rivoluzionaria, però, il tramonto del vecchio paradigma trascina nella rovina anche gli schemi di pensiero e gli abiti mentali ad esso legati. Questi non sono più adeguati rispetto al nuovo paradigma, che richiede non solo nuove conoscenze, ma anche nuovi modi di pensare e di vedere le cose. Se usiamo il termine "mentalità" per denotare un sistema di abiti mentali, possiamo dire che un cambiamento di paradigma esige una nuova mentalità.

Possiamo comprendere la problematica profonda della formazione continua per analogia con quanto appena detto. Nella dinamica del sapere professionale non si hanno soltanto periodi normali, di mero incremento di conoscenze (rispetto a ciò è sufficiente l'aggiornamento). Si verificano anche mutamenti di

paradigma, ossia cambiamenti qualitativi più radicali del quadro di riferimento. Rispetto a questi ultimi, non basta assimilare le nuove conoscenze. Se la mentalità rimane quella vecchia, il nuovo sapere sarà usato in modo rigido e meccanico. Un nuovo paradigma della professione richiede la ristrutturazione dei vecchi abiti mentali, la formazione di una nuova mentalità. Ma, come si diceva, l'apprendimento di terzo livello è di norma difficoltoso e sofferto, e non vi sono garanzie di successo. E chi non riesce a ricalibrare i propri schemi di pensiero è destinato a diventare obsoleto. Questa è la problematica profonda della formazione professionale continua.

Non possiamo in questa sede avanzare ipotesi sulle misure idonee a favorire la ristrutturazione della mentalità professionale. Ci limitiamo a una sola indicazione. L'ostacolo costituito dai vecchi abiti mentali è proporzionale alla loro rigidità. Si dovrebbe perciò cercare di prevenire la cristallizzazione degli abiti mentali anche nei periodi normali. La formazione continua dovrebbe cioè coltivare la flessibilità mentale, la capacità di mutare punto di vista sui problemi, l'attitudine a esplorare approcci alternativi. Ma tutto questo richiederebbe un lungo discorso.