www.adapt.it, 27 settembre 2010

Formazione della persona e mercato del lavoro

di Giuseppe Bertagna

Qual è il significato da attribuire al termine "formazione" nell'espressione "formazione della persona"? Che cosa intendere, con questa parola? Una breve chiarificazione.
Anzitutto, con questo termine non ci si riferisce al possesso, anche completo, di informazioni relative a qualsiasi ambito del sapere o dell'esperienza. Le informazioni, infatti, sono addirittura fisiche. E in quanto fisiche stanno sui cd, nei computer, nei *browser*, negli iPod e in quant'altro la tecnologia ci mette fortunatamente sempre più a nostra disposizione per rilevare, schedare, scambiare ed elaborare dati. Come tali stanno anche nella nostra mente, ma proprio perché fisiche in essa le informazioni decadono in maniera molto più inesorabile che nei supporti informatici. Non serve dunque accumulare informazioni su informazioni, nozioni su nozioni per dichiararsi "formati". Rincorrere le informazioni nell'oceano del web o negli scaffali di una biblioteca multimediale non è "formarsi".
Nemmeno, in secondo luogo, con il termine "formazione" ci si riferisce al possesso di conoscenze. Le conoscenze sono qualitativamente diverse dalle informazioni. Valgono molto di più. Sono ad esse incomparabili. Sono infatti il nostro "sapere". Nascono, quindi, da un processo di generazione o di rigenerazione personale che coinvolge l'intera nostra persona. Non soltanto la dimensione fisica, quindi, ma anche quella meta-fisica (oltre-fisica), quella che si può, con una parola un po' generica, chiamare "spirituale" o appartenente alla sfera tipicamente umana del "conferimento di senso" alle cose. Qualsiasi conoscenza, da questo punto di vista, anche la più antica ed abusata (per esempio che due più due faccia quattro o che sia la terra a girare attorno al sole), quando diventa tale per noi, è sempre come se fosse nuova, un nostro prodotto originale che, peraltro, ci fa identificare e riconoscere chi siamo molto più dell'informazione. Coinvolgendo, infatti, non solo gli aspetti fisico-informativi, ma anche quelli metafisici/interpretativi che noi le abbiamo attribuito, è più completa e coinvolgente della precedente. Per questo le conoscenze non decadono come le informazioni, ma sembra che, proprio perché anche piene di significati che sono stati prodotti da noi, ci possano appartenere per sempre.
Nemmeno, in terzo luogo, si può ridurre la formazione al possesso di abilità, ciò che si è soliti indicare come padronanza di specifici "saper fare" tecnici, tecnologici, operativi. Anche in questo caso, siamo molto distanti dalle semplici informazioni, anche soltanto di natura procedurale. Le abilità, infatti, non si possono considerare alla stregua delle istruzioni che si leggono e che si seguono nel montaggio di un mobile o di un gioco che si è appena acquistato. Istruzioni che una volta seguite, quindi, scompaiono dalla nostra mente e dalla nostra vita, senza lasciarci alcuna importante traccia esistenziale e professionale. Sono invece l'analogo delle conoscenze, con la differenza che mentre le prime riguardano il nostro "sapere che cosa", queste si riferiscono al nostro "sapere come si fa qualcosa". Nascono anch'esse, come le conoscenze, da un processo di generazione o di rigenerazione personale che non è soltanto fisico, ma anche e sempre meta-fisico, coinvolge, quindi, l'intero della persona. Per questo, chi sa fare bene qualcosa non lo fa per caso, magari una volta sola, ma lo fa bene sempre perché è lui che ha interiorizzato a tal punto un'abilità da renderla propria: testimonianza di sé, di essere la "persona esperta" che è.
La formazione è, semmai, il processo che percorre, superando, le tre tappe che si sono elencate; che trasforma, grazie al lavorio interiore di ciascuno di noi, le informazioni in conoscenze e abilità e

che, grazie a questo continuo lavorio interiore, rende sempre ciascuno di noi migliore, più competente davanti ai problemi del mondo, dell'esistenza e del lavoro. Che porta, cioè, le persone non solo a "voler pensare e fare sempre bene", ma a "pensare e fare concretamente bene" ciò che si pensa e ciò che si fa, in tutti i campi dell'esperienza personale, professionale e sociale.
In questo senso, la formazione è il processo attraverso il quale, generando sempre nuove conoscenze e abilità, ogni persona cresce, si rende sempre più compiuta, realizzata nel risolvere i problemi che la realtà e la società gli pongono. In una parola è il processo che rende ciascuno sempre più competente.
La formazione, quindi, non è mai un risultato, ma è sempre un processo inconcluso che cresce su se stesso per tutta la vita. Sottolineare che gli anni dell'età evolutiva e, in particolare, quelli universitari, sono decisivi a questo riguardo non significa immaginare che esista un'età in cui ci si forma e un'età in cui si resta come ci si è formati e si affronta l'inedito con questa attrezzatura. Significa soltanto comprendere che la formazione iniziale di ciascuno deve porre le condizioni per rendere abituale la formazione continua. Se manca questa consapevolezza, si rischia di impoverire la ricchezza di questo termine.
Nel 1963, Theodore William Schultz, vincitore, insieme ad Arthur Lewis, del premio Nobel per l'economia nel 1979, pubblicò un volume che doveva inaugurare le nota tesi della cosiddetta Scuola di Chicago sul capitale umano. Si intitolava programmaticamente *The Economic Value of Education*. In due parole, sosteneva che per far funzionare l'economia era necessario che essa comandasse la qualità e la quantità delle diverse tipologie di formazione seguite dalle persone. Nasceva il modello domandista: la formazione delle persone al servizio delle esigenze del mercato. Il mercato chiedeva, la scuola e l'università dovevano dare, per essere utili e finanziate.
In quasi cinquant'anni è intervenuta, tuttavia, una maturazione che ha letteralmente capovolto, sul piano epistemologico, questa iniziale impostazione. La stessa Scuola di Chicago, soprattutto dinanzi alla recente crisi economica mondiale, per esempio con George Stigler e James Heckman, ha dovuto riconoscere l'inadeguatezza delle sue prime elaborazioni.
Per far funzionare l'economia, quindi, si è compreso che non bisogna più teorizzare la formazione al servizio domandista dell'economia. Impostata in questo modo la questione, è apparsa miope e causa danni collaterali personali e sociali che si moltiplicano sempre di più e che le ricerche degli ultimi anni hanno reso non oppugnabili. Al contrario, per far funzionare bene, senza debolezze e senza gravi crisi cicliche l'economia, e per estendere sempre più la ricchezza a tutto il mondo, serve un'economia che sia programmaticamente al servizio della massima formazione possibile di tutte le persone. Di ogni persona. Solo così il contributo di ciascuno sarà in grado, per intelligenza, creatività, flessibilità, efficacia, di trovare, nelle diverse situazioni che gli sono date, le soluzioni buone per tutti, e quindi, alla fine, anche per sé. La pedagogia della persona ha fondamento dell'economia, in altri termini; non il contrario.
Amartya Senn, da economista, con il suo *Human Development Index* al posto del tradizionale Pil, ha poi elaborato i presupposti per estendere questa inversione dal rapporto tra economia e formazione a quello tra società/politiche statuali e formazione. L'idea ottocentesca e primo novecentesca di una formazione al servizio della domanda della società e, magari, come è poi di fatto avvenuto, delle linee politiche elaborate dagli stati non è più, in questo senso, riproponibile. Per inefficacia manifesta, oltre che per argomenti di verità. Occorre anche qui, perciò, invertire i termini: per poter avere una buona società e buone politiche degli stati nazionali e degli organismi mondiali è necessario mettere le persone al centro dei processi formativi e mirare alla massima formazione integrale possibile di ogni singola persona.
La formazione, quindi, e maggior ragione nei significati con cui l'ho brevemente caratterizzata, per convergenti maturazioni dell'economia, della sociologia, della politica e della cultura, è venuta assumendo un ruolo centrale e propulsivo nelle dinamiche del nostro tempo. Una società che non la riconoscesse come l'investimento più strategico oggi disponibile per incrementare la qualità della vita di ciascuno e di tutti sarebbe una società autolesionistica.

Già nel suo intervento al convegno sulla politica di sviluppo economico organizzata dalla Cisl a Roma il 26 febbraio 1958, Giuseppe Di Nardi, un maestro dei nostri economisti, aveva del resto, colto in maniera chiara il nodo del problema. Osservava: «nel nostro paese, il fattore veramente scarso è l'uomo; non l'uomo numero, l'uomo comune, come di solito si ritiene, l'uomo massa; ma l'uomo nelle sue varie qualificazioni […] Pensiamo a sviluppare i capitali, ma bisogna pure che ci rendiamo conto che i capitali sono strumenti mossi dagli uomini, posti al servizio degli uomini». Puntare sulla formazione, dunque.

Non si tratta di rivendicare investimenti sociali in formazione che non siano rendicontabili. A fondo perduto o che obbediscano a logiche istituzionali quasi corporative: la scuola e l'università che chiedono più soldi per avere più posti e più potere allo scopo di irrobustire se stesse, nello scambio sociale. Il contrario. Si tratta di investire in formazione nel senso di rendere l'economia, la società, le istituzioni formative sempre più al reale servizio delle persone e della massima crescita possibile delle loro potenzialità nell'affrontare i problemi di sé, nel mondo e nella società.

Una formazione personale senza *accountability* individuale e sociale, d'altra parte, è una contraddizione in termini. Che senso avrebbe una formazione che non fosse apprezzata dalle persone a cui è rivolta e, nel complesso, dalla società che la finanzia? Bisogna però essere consapevoli che questa *accountability* non potrà mai essere immediata e di corto respiro. I tempi della formazione sono sempre stati lunghi. Non raccoglie quasi mai chi semina, in questo campo. Per accorgersi dei suoi risultati ed apprezzarne i risvolti spesso servono generazioni. Ma la qualità della formazione, se davvero tale, non mente: la si vede nel piccolo e la si vedrà nel grande. A partire da quei coraggiosi, siano essi singoli o istituzioni singole, che non si scoraggiano perché vedono che spesso è premiato il demerito al posto del merito e che non si scoraggiano perché sanno che non vale, qui, a differenza della moneta, la legge di Gresham, quella per cui la cattiva formazione scaccia quella buona, ma alla lunga si impone sempre la legge contraria: la buona formazione vince su quella cattiva. È con queste convinzioni che la nostra università, insieme ad Adapt, ha inteso aprire la Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e Mercato del lavoro. Certa che la bontà dell'iniziativa si potrà vedere dai frutti che sia i dottorandi sia la società nel suo complesso riusciranno a raccogliere da essa e a trasformare in qualità della vita, del lavoro e della cultura.

Giuseppe Bertagna
Coordinatore della Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e Mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

* *Lectio* tenuta il 22 settembre 2010 in occasione dell'incontro con una delegazione cinese presso l'Università degli Studi di Bergamo.