

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

**Secondo una ricerca condotta da [Monika Hamori](#), professore di Gestione delle Risorse umane alla IE Business School di Madrid (vedi articolo "[Can MOOCs solve your training problem?](#)"), i MOOC, corsi online gratuiti aperti a chiunque, potrebbero essere un'ottima strategia didattica per la formazione dentro le aziende.**

Secondo Hamori, la formazione in azienda viene fatta poco e sempre meno, negli Stati Uniti ad esempio è passata dal 21% al 15%, ma nonostante questo i lavoratori stanno cogliendo le opportunità di formazione che la rete offre, soprattutto appunto attraverso i MOOC. Tale opportunità spesso non viene colta dalle stesse aziende principalmente perché le figure manageriali deputate alle scelte di gestione delle risorse umane e quindi anche alla parte di formazione, non vedono nella formazione online una opportunità da cogliere e spesso non sostengono nemmeno i lavoratori che stanno già seguendo dei corsi.

**Al di là dell'interessante ricerca di Hamori, che potremo commentare in maniera più puntuale in successive occasioni, credo valga la pena cogliere dei collegamenti e delle analogie non banali che da questo studio possono nascere e che portano ad una considerazione a monte: i processi e gli strumenti didattici sono frutto dei cambiamenti della società e delle trasformazioni in atto, da ciò che la stessa società richiede e permette, indipendentemente da ciò che università o aziende possano proporre.**

Proviamo ad osservare brevemente cosa è successo, dal punto di vista della formazione a distanza negli ultimi 300 anni: non è un caso che essa prenda avvio durante la prima rivoluzione industriale nel 1728 grazie al Boston Gazette che propone un corso di stenografia per corrispondenza settimanale, a macchia d'olio si propaga tale metodologia che arriva a coprire esigenze specifiche di lavoratori, come nel 1890 quando in Canada, da parte di un quotidiano (non da parte di una azienda o di un sindacato), viene proposto ai minatori un corso per corrispondenza per diventare caposquadra (vedi [pennfoster.edu](http://pennfoster.edu), [A history of helping hardworking people learn more](#)), metodologia che si adatta perfettamente alle esigenze di quei lavoratori che desiderano avanzare nella propria realtà professionale. Nel 1869 l'Open University inglese apre proponendo corsi via televisione privata e corrispondenza, con brevi parti del corso in maniera residenziale o localizzati

in diverse sedi. Per capire la richiesta della società a questa nuova modalità di formazione basta un dato, nel 1970 la Open University riceve 42.000 domande di iscrizione per 25.000 posti.

Avvicinandoci verso i nostri giorni, e alle nostre tecnologie, nel 1989 l'Università di Phoenix lancia il proprio campus online offrendo un curriculum completo per l'ottenimento del diploma universitario, sia *bachelor* che *master degree*. Arriviamo quindi al primo MOOC, termine coniato da Dave Cormier dell'Università di Prince Edward Island in Canada, relativo al corso "*Connectivism and Connective Knowledge*", con 25 studenti paganti e presenti alle lezioni e 2200 studenti non paganti e che possono seguire da remoto.

Dal 1978 ad oggi il concetto di formazione a distanza non è cambiato nella sua essenza contraddistinta dalla separazione fisica tra chi fornisce e chi usufruisce della formazione, a cui si è aggiunta la caratteristica del numero di partecipanti (open o meno). Come è ovvio sono cambiate radicalmente le tecnologie e soprattutto in maniera esponenziale negli ultimi anni: sono passati solamente nove anni dalla nascita dei MOOC e la didattica a distanza è mutata, ha preso, come dicevamo poco sopra, la forma che la società richiede. Pertanto oggi troviamo, oltre al modello MOOC, corsi che da esso derivano e che si differenziano per il numero chiuso dei partecipanti chiamati SPOC (*Small Private Online Course*), corsi aperti che richiedono la presenza sincrona ovvero SMOC (*Synchronous Massive Online Course*) e corsi sincroni a numero chiuso che prevedono un numero di iscritti chiamati SSOC (*Synchronous Small Online Course*). Tutti modelli che si adattano alle richieste dei partecipanti.

**La formazione a distanza online rappresenta una frontiera in cui sviluppare le forme di insegnamento/apprendimento più attuali, che comprendono i cambiamenti in atto e li sanno metabolizzare**, ciò è evidente, ad esempio, nella metodologia *flipped classroom*, già precedentemente commentata (vedi "[Lezioni di Employability/51 - Innovare la didattica per preparare i lavoratori di domani: la "classe rovesciata"](#)" pubblicato in Bollettino ADAPT, n. 8/2017) dove la disseminazione della conoscenza di base è fruibile online mentre la presenza in classe è sostanzialmente dedicata al confronto proattivo e ad una didattica personalizzata sul singolo studente. Non è un caso che questa metodologia sia esplosa con i social network, con un bisogno formativo, soprattutto dal lato apprendimento, che non viene più soddisfatto usando lezioni tradizionali ex-cattedra, generiche e universali. Qui è evidente come la persona, con le sue caratteristiche, sia al centro e ciò potenzialmente ancora di più in un contesto MOOC. Va infatti considerato un fattore tipico dell'uso delle tecnologie della rete, ovvero i dati che possono essere raccolti e analizzati, in termini di *learning analytics*, che provengono dai MOOC i quali possono essere utilizzati per lo sviluppo di **una esperienza personalizzata di apprendimento adattivo**

e può portare fino ad un intero curriculum di studio personalizzato.

**Detto questo, cosa ci aspetta a livello di alta formazione? La metodologia MOOC ha già cambiato il panorama, riuscirà anche a soppiantarlo?** Anant Agarwal di *edX* sostiene che il classico percorso per *undergraduated degree* possa essere sostituito in futuro da un primo anno di corsi online, seguiti da due anni di corsi in presenza, finalizzati da un quarto anno basato sulla metodologia *blended* o integrata dove gli studenti hanno una formazione che gli permetta di svolgere un lavoro part-time inerente ai propri studi, una sorta di apprendistato che sfrutta le nuove tecnologia e che forse potrebbe essere proposto anche in Italia. Ma si può andare oltre sebbene possa apparire ardito, la combinazione di più MOOC potrebbe sostituire per buona parte o integralmente i percorsi di alta formazione istituzionali, chiaramente senza fornire (per ora) il titolo che l'università conferisce a chi la svolge e termina il percorso previsto. Ne è un esempio quanto viene proposto dal sito [No-Pay MBA](#) che propone la possibilità di combinare i MOOC proposti da università di altissimo livello entro un curriculum che corrisponde a quello di un MBA completo.

**Offerte come queste hanno il potenziale di scuotere l'intero settore della formazione, indipendentemente dalla sua natura** (*corporate o education*), ecco perché la proposta formativa, qualunque essa sia è destinata a mutarsi e per sopravvivere è necessario che ponga la persona e le relazioni che ne derivano come cardine, abbinate ai contesti di confronto online. Non a caso, la percentuale di iscritti ad un MOOC che termina il percorso (circa il 10%) aumenta se vengono attivati, tramite *social network*, delle dinamiche di relazione tra i partecipanti, come la costruzione di in gruppo di lavoro, di competizione, di confronto guidato.

### ***Tomaso Tiraboschi***

Dottore di ricerca in Lingue, culture e ICT

ADAPT Knowledge Manager

 [@tomtir](#)

Scarica il **PDF** 