

Pedagogia del lavoro e contesti di innovazione

M. Costa



*Franco Angeli
Milano
2011*

*Qual è il futuro pedagogico in una società
caratterizzata da continui passaggi di stato
della materia lavoro?*

(d'Aniello, 2009)

*Qual è oggi il nuovo paradigma educativo
dell'agire lavorativo nei contesti di
innovazione?*

*È possibile pensare di coniugare innovazione e
sviluppo salvaguardando la dimensione
umanizzante del lavoro?*

Espressioni - Parole chiave

UOMO - LAVORO - EDUCAZIONE - FORMAZIONE



Valore dell'uomo,
senso del lavoro,
valori educativi e
formativi

Formazione e
trasformazione
generativa

Obiettivo finale -
auto-realizzazione
personale

Movimento -
dinamicità

Contesti lavorativi =
clusters. La socialità
emerge da ibridazioni
culturali e socialità -
Sistema aperto e
dinamico

L'uomo è essenzialmente
artefice, creatore di forme,
facilitatore di opere [...] la
natura dell'uomo è
l'operare»
(Mounier, 1952)

Professionalizzazione =
processo di
razionalizzazione esperta
dei saperi

Lavoro
processo attivo (e
generativo) di
significazione



Processo di
costruzione
dell'identità («lo
sono quello che
faccio»)

Relazione con l'altro
e ambiente -
Responsabilità,
dimensione della
scelta

*Per cogliere la dimensione pedagogica
del lavoro ...*

Indagarne la storia e i contesti di pratica

*Lavoro viene fatto rivivere nella battaglia
per il mantenimento della sua portata
umanizzante*

Il lavoro nell'antichità

Periodo greco

Periodo romano

Periodo cristiano

Umanesimo

*Periodo della rivoluzione industriale ...
fino ai giorni nostri*

Il lavoro nella società contemporanea

Società complessa

Glocal society

Knowledge Society

*Il senso che lega l'agire umano al suo valore
generativo*

Ruolo della conoscenza - della relazione

Lavoro guadagna una «qualità morale»

Formatività = trama nella multi-razionalità nel lavoro (decisioni e comportamenti si intersecano vicendevolmente influenzando le modalità di scelta dei mezzi e dei comportamenti).

La razionalità acquista un valore educativo e formativo

*Centralità della dimensione formativa del lavoro grazie alla quale l'uomo interpreta le connessioni emergenti dalle interazioni conferendo ad esse
senso e progettualità umana*

Valore dell'innovazione

- ✓ *Dove*
- ✓ *Come*
- ✓ *Quando*

si realizza

Il valore nasce dalla conoscenza



Post-fordismo Globalizzazione

*Nuove modalità di
produzione, scambio e uso delle
conoscenze*

LA CONOSCENZA

A. Toffler

*fonte del potere di eccellenza,
fattore chiave dei cambiamenti di potere nei
contesti produttivi*

*Un tempo semplice complemento
del potere del denaro e del lavoro
ora ne è divenuta la reale essenza
(creando le condizioni di una lotta
sempre più accanita per il suo controllo)*

LA CONOSCENZA

J. B. Quinn

Potere economico e produttivo dell'impresa moderna risiede nelle sue capacità intellettuali e di servizio

*«Beni intangibili fondati sulla conoscenza»
(Know-how tecnologico, disegno di prodotto, immagine di mercato, comprensione dei bisogni del cliente, creatività personale, innovazione)*

LA CONOSCENZA

NOVITÀ ED EMOZIONI

si definiscono in base ai desideri,
alle aspettative, alle paure, ai bisogni
delle persone

*Invasa da proposte di novità
cognitive ed emotive
(internet, nuovi media, blog,
social network...)*



L'economia della conoscenza viene a coincidere con l'economia dell'attenzione

SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA

*regolata da
due forze umane*

*Capacità di
produrre novità*

*CAPITALE
INTELLETTUALE*

*Capacità di attirare
l'attenzione,
di comunicare*

CAPITALE SOCIALE

Ridefinizione del significato del legame tra contesto e valore

*Il limite non viene più dai confini fisici dello
spazio ma
dalla quantità di immaterialità, di conoscenze*

*DINAMICITÀ INTRINSECA E COSTITUTIVA
DELL'UOMO*

*con cui si costruiscono
NUOVI SIGNIFICATI*

... una rivoluzione tutt'ora in atto

Forme generative della conoscenza

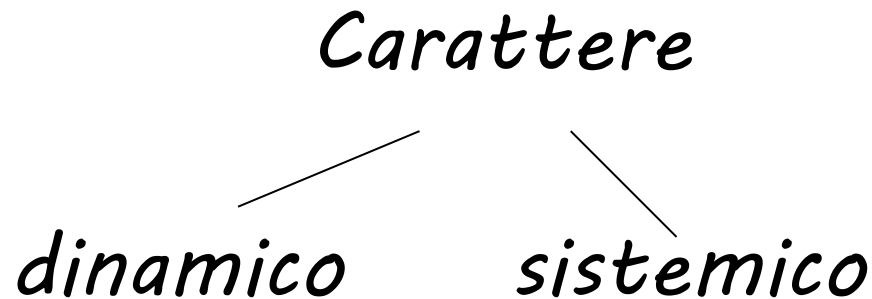
*Non più espressione di un
processo etero-diretto
(previsione e programmazione)*

*La formazione non è più semplice adeguamento
prestazionale ma
strategia vettoriale capace di rilanciare saperi,
progettualità e scelte del lavoratore*

*La dimensione progettuale = orizzonte di
significatività educativa e generativa di un agire
lavorativo dinamico e creativo*

INNOVAZIONE

*al centro delle trasformazioni attuali
dell'economia*

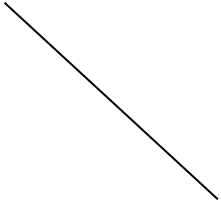


*generato dall'interazione continua tra
diversi attori*

J. Fagerberg

L'innovazione non è una novità, esiste da quando c'è l'uomo, c'è qualcosa di intrinsecamente umano nella tendenza a pensare e a mettere in pratica modi sempre nuovi e migliori per fare le cose

Innovazione – caratterizzata da molteplici aspetti



*Considerata da diverse prospettive
Orientamento interdisciplinare*

Fine XX secolo - inizio XXI secolo

|

*dipartimenti e studi di ricerca
studio del ruolo dell'innovazione nei
cambiamenti sociali ed economici*

J. Schumpeter

*approccio originale che metteva al centro il
ruolo dell'innovazione nei processi economici
e sociali*

Schumpeter

*Innovazione = risposta creativa che si verifica quando
«l'economia o un settore, o alcune aziende di un
settore fanno qualcosa di diverso, qualcosa che è al di
fuori della pratica esistente»*

Come nasce l'innovazione?

Tre aspetti:

- 1. Incertezza intrinseca a tutti i progetti innovativi*
- 2. Necessità di muoversi velocemente prima che sia qualcun altro ad innovare*
- 3. Resistenza al nuovo (l'inerzia connaturata a tutti i settori della società bloccava chi voleva proporre qualcosa di nuovo)*
- 4. Tendenza a concentrarsi nel tempo e in contesti specifici (innovazioni sorgono come «grappoli» - le innovazioni non sono eventi isolati e non sono distribuite in modo uniforme nel tempo)*

Schumpeter

Distinzione tra:

- *imprese di grande e piccola dimensione*
 - *imprese nuove, giovani, vecchie*

Quali sono caratterizzate da innovazione?

Le imprese giovani

A. P. Usher

Innovazione = processo

Innovazioni = «sintesi cumulativa»



Teoria
neoclassica

innovazione
=

variabile
extraeconomica

Teorie evolutive

innovazione

processi di sviluppo

cambiamento

Inventare

*Concepire per la prima volta
un nuovo prodotto o processo
(nuove idee, concetti,
sviluppo scientifico, etc.)*

Novità

Innovare

*Tentativo di mettere in
pratica ciò che è nuovo*

Nonaka e Takeuchi

Innovazione nei contesti organizzativi

*Momenti di rottura
incremento di interazione
con ambiente esterno e
interazione all'interno
finalizzato alla creazione di
nuovi concetti*

*Caos
creativo*

*Dare informazioni che vanno al di
là delle richieste operative
immediate.*

*Ridondanza = strumento per la
creazione di una consapevolezza
condivisa dell'identità
dell'organizzazione*

*Teoria dei sistemi - adattamento
e auto-regolazione (imprese
devono saper apprendere)*

Ridondanza

Sintesi degli studi sull'innovazione

- *Interazione con l'ambiente esterno*
 - *Competizione tra aziende*
(maggiore apertura alle
risorse e alle competenze)

Interne e esterne

*Per la generazione di innovazione ...
Processi creativi e partecipati*

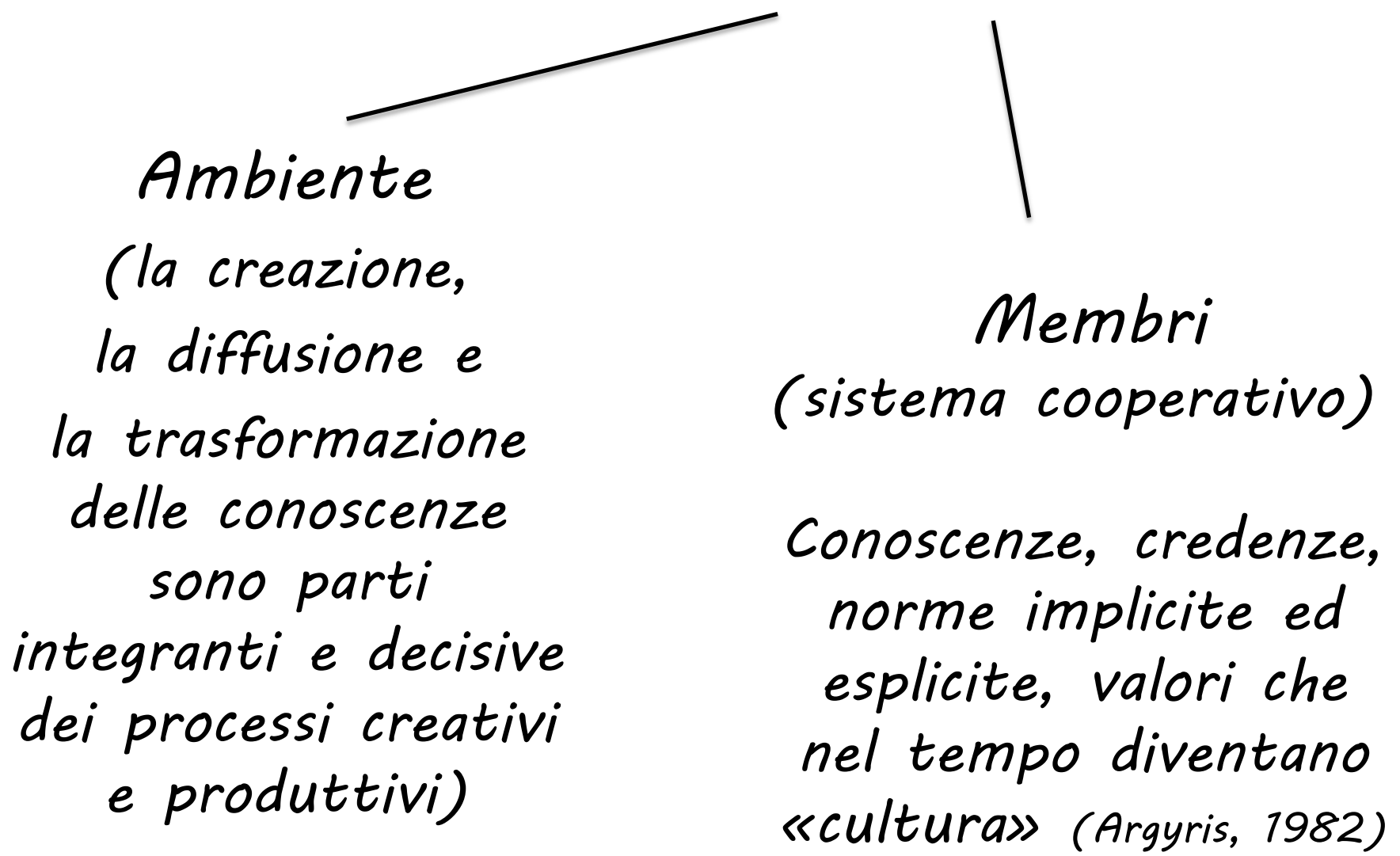
*Le organizzazioni possono gestire la
conoscenza?*

Possono diventare intelligenti?

Approccio della learning organization

*Organizzazione = fenomeno cognitivo,
soggetto capace di elaborare e generare
conoscenza ed informazioni (Denicolai, 2010)*

Parola chiave: interazione



Ambiente

*(la creazione,
la diffusione e
la trasformazione
delle conoscenze
sono parti
integranti e decisive
dei processi creativi
e produttivi)*

Membri

(sistema cooperativo)

*Conoscenze, credenze,
norme implicite ed
esplicite, valori che
nel tempo diventano
«cultura» (Argyris, 1982)*

*La metafora dell'organizzazione che
apprende*

*rapporto tra
processo di apprendimento e conoscenza*

*Conoscenza degli individui diviene parte della
conoscenza dell'organizzazione (Nonaka, 1994)*

*Processo di «conversione della conoscenza»
complementarità e interattività tra
conoscenza implicite ed esplicite*

Processo di «conversione della conoscenza»

Processo a spirale crescente

*Parte dall'individuo, coinvolge il gruppo, l'organizzazione ed infine il
livello inter-organizzativo*

Processo sociale che prevede 4 modalità di conversione:

*1. Socializzazione (trasferimento di conoscenza da implicita a implicita -
Condivisione di esperienza, trasformazione del gruppo in team - pratica,
imitazione, osservazione)*

*2. Esteriorizzazione (da implicita a esplicita - dialoghi, scambio di
opinioni)*

*3. Combinazione (scambio di conoscenza esplicita tra individui -
confronto tra codici linguistici semantici diversi - multi-appartenenza
degli individui a più gruppi)*

*4. Conoscenza esplicita condivisa è interiorizzata - si genera nuova
conoscenza tacita che non è più individuale ma comune.*

La metafora dell'organizzazione che apprende

|
rapporto tra
apprendimento e conoscenza

prodotto dell'apprendimento
(qualsiasi contenuto acquisito)

Distinzione tra: — processo di apprendimento
(l'acquisizione delle informazioni)

soggetto di apprendimento
(può essere individuale o collettivo)

Intenzionalità organizzativa

*A seconda del tipo di apprendimento
l'organizzazione cresce e si sviluppa*

*Individui apprendono
ma è necessario processo di codificazione
(se non avviene gli individui avranno
imparato, l'organizzazione no)*

L'azione cessa di essere individuale e diventa organizzativa quando emergono procedure decisionali condivise

(Argyris, Schön, 1998)

Memberi dell'organizzazione agiscono come attori d'apprendimento per l'organizzazione (le persone apprendono e l'organizzazione cambia, si sviluppa)

Le informazioni, le esperienze, etc. diventano patrimonio comune

*Apprendimento descritto sulla base di 5 discipline
che permettono alle persona di apprendere in un contesto
organizzativo(Senge, 1990)*

- 1. Padronanza personale - aumento capacità personale di raggiungere risultati e costruire ambienti di esperienza (sviluppare se stessi e scopi prefissati)*
- 2. Modelli mentali ('mappa' implicita di quanto ci circonda indagabile attraverso la riflessione continua e il chiarirsi degli obiettivi. Come questi influenzano le azioni e le decisioni)*
- 3. Visione condivisa (connessa al futuro. Potenziare senso di appartenenza al gruppo)*
- 4. Apprendimento di gruppo (realizza l'abilità di pensiero collettivo e dialogico)*
- 5. Pensiero sistemico (in grado di descrivere e comprendere il comportamento dei sistemi in termini di forze e di relazioni)*

Apprendimento organizzativo

*Condizione necessaria per generare agire
lavorativo capace*

*sia di ibridare i contesti di apprendimento,
sia di andare oltre i confini organizzativi*

*ottenendo nuove ricombinazioni di significato
o pratiche funzionali ai processi di open
innovation (Koen, Duysters, 2007; Lindegaard,
Kawasaki, 2010)*

Open innovation

Paradigma organizzativo che valorizza i meccanismi cognitivi e organizzativi

Definizione (Chesbrough, 2003):

«un paradigma che afferma che le imprese possono e debbono fare ricorso ad idee esterne, così come a quelle interne, ed eccedere con percorsi interni ed esterni ai mercati, se vogliono progredire nelle loro competenze tecnologiche»

*Parole chiave: collaborazioni e velocità
(‘vince chi per primo intercetta la creatività che circola nello spazio aperto’)*

Enterprise 2.0

Implementazione delle applicazioni caratteristiche del web 2.0 (blog, wiki, etc.) in un contesto aziendale.

*I social media che possono permettere un
impiego fondamentale sono
la **peer production** e l'**open innovation**
(Malerba, 2010)*

*Forma di
collaborazione
di massa*

*Espansione del potere
verso il basso e verso
l'esterno - le
organizzazioni non
avranno più bisogno di
creare gerarchie di
manager*

Creatività

*Vantaggi
competitivi*

*Risoluzione
collettiva
dei
problemi*

*Nuovi bisogni
Spazio aperto*

*Parola chiave: Apertura (sinonimo di crescita,
competitività)*

*Rivoluzione del modo di pensare
l'organizzazione*

*coinvolgimento diffuso collaborazione, sviluppo e
valorizzazione di community e di reti sociali
interne ed esterne*

*Stringere accordi di partnership, joint-venture,
etc. Responsabilità nella gestione del network*₃₈

Nuove esigenze

Mobilità e dispersione sul territorio delle persone e delle attività - utilizzo di tecnologie mobile

La persona ha necessità di confrontarsi e condividere conoscenza - network sociale

Ricerca dell'Osservatorio Enterprise 2.0 (2010)

*Bisogni emergenti delle persone a cui le
imprese cercano di dare risposta:*

- Social Networking*
- Conoscenza in Rete*
- Collaborazione emergente*
 - Global Mobility*
- Appartenenza aperta*

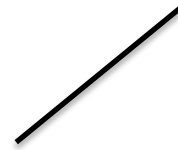
I quattro fattori abilitanti dello smart working secondo Gartner (il mobile, il cloud, il "social computing" e la "collaborazione unificata") stanno innescando l'ennesima rivoluzione. Una rivoluzione che parte per ora dalla parte più avanzata dell'economia, i comparti più creativi e dove il peso delle competenze conoscitive è più alto. Sono infatti i knowledge workers i primi a beneficiare dell'impatto della nuova cultura aziendale. Ma di cosa si tratta? «Procedendo per gradi schemi possiamo dire che la fase attuale è quella in cui la tecnologia inverte il rapporto tra il mercato e le aziende - spiega Davide Bennato, docente di Sociologia dei media digitali all'università di Catania - Il fordismo seguiva il mercato, il toyotismo, con l'introduzione del just in time, ha cercato di adattarsi in velocità, la fase attuale invece punta a precedere il mercato: e può farlo proprio grazie ai big data e agli analytics. Basta pensare a cosa può significare nell'organizzazione del ciclo approvvigionamento, campagne, vendite della grande distribuzione poter analizzare i flussi commerciali non solo in tempo reale ma anche regione per regione, forse pure punto vendite per punto vendita». Una rivoluzione non da poco perché, giusto appunto sul modello del Web 2.0, istituisce un canale di comunicazione dal basso verso l'alto e non solo al contrario, dal vertice della piramide decisionale alla base. Le informazioni che vengono dai livelli periferici di un'azienda, di ogni azienda, acquistano così rilievo strategico.

(17 ottobre 2013)

<http://temi.repubblica.it/repubblica-rapporti-affari-e-finanza/category/hi-tech/-/smart-working-il-lavoro-20-tra-cloud-mobile-e-social-network/>

*Le innovazioni debbono essere scambiate
con l'esterno*

Parola chiave: organizzazione agile



- si adatta ai cambiamenti del mercato*
- identifica rapidamente le tendenze del
mercato (preferenze consumatori,
clienti)*
- fornisce o acquisisce capacità tecniche e
personalizza la commercializzazione dei
prodotti*

Parole chiave: diffusione e modularità

*Information technology -
tecnologia dell'open innovation*

Conoscenza diffusa

*Valorizzare proprio contesto. Espressione
chiave: attrattività del territorio -
competitività tra le imprese ma anche
cooperazione*

*Vantaggio dell'unicità - capacità di
valorizzare il nuovo*

Globalizzazione - Glocalizzazione

R. Robertson - neologismo glocalism

*Recuperare la dimensione sociale e culturale
della globalizzazione*

*Globalizzazione considera il locale e vi si
adatta, piuttosto che ignorarlo o schiacciarlo*

*Z. Bauman - Glocalizzazione: coincidenza e
intreccio di sintesi e dispersione,
integrazione e scomposizione*

*Open organization · Società al lavoro
(integrazione cambiamenti economici e
sociali)*

Processi di innovazione non rintracciabili entro confini aziendali ma in network territoriali e sistemici

Collanti: linguaggio e confronto

COLLETIVITÀ AGENTE

(necessità di un quadro di governance capace di rappresentare e dare voce anche ai conflitti e alle differenze)

EPISTEMIC COMMUNITIES – innovazione = fattore di competitività

Elementi essenziali:

- *Centralità delle persone*
- *Convergenza cooperativa*
- *Interdipendenza positiva*
- *Responsabilità individuale e di gruppo*
- *Interazione costruttiva*
- *Attuazione di abilità specifiche e necessarie nei rapporti interpersonali*

LEARNING REGION

Capacità per un territorio di governare il cambiamento e di innovare facendo leva sulla valenza creativa dei propri talenti

Territorio acquista dimensione profonda di progettualità e sviluppo

Knowledge economy:

- *Dimensione sistemica dell'innovazione*
- *Logica dell'interazione e associative governance*
- *Knowledge networks*
- *Capacità di integrazione tra conoscenza tacita o implicita e conoscenza codificata*
- *Prossimità territoriale*
- *Dinamica dell'apprendimento collettivo*
- *Istituzioni intermedie e densità istituzionale (Le istituzioni non sono confinate nella sfera pubblica, ma 'emergono' dall'interazione complessa tra soggetti individuali - Bonomi, Rullani, 2005 - inoltre, la 'densità istituzionale' è il risultato di un lungo e graduale processo di apprendimento)*

*Prima - distretti industriali (Marshall, Beccatini)
imprese inserite in uno spazio limitato e complessità
'culturale' (valori, conoscenze, rapporti di fiducia,
etc.).*

Compenetrazione economia-società

*anche Modello di specializzazione flessibile (Priore e
Sabel)*

*M. Porter introduce termine 'cluster' o 'grappolo' di
imprese*

Vantaggio competitivo

Imprese che si appoggiano a vicenda

*Sintesi tra competenze e infrastrutture, tra valori
educativi (responsabilità, riconoscimento bisogni dell'altro,
cooperazione, partecipazione a un modello di sviluppo
umano condiviso)*

FORMAZIONE E INNOVAZIONE per generare CLUSTERS

INNOVAZIONE elemento che alimenta, sostiene e promuove clusters - trama generativa a partecipativa

Clusters generativi - processo creativo e generativo di valorizzazione e potenziamento delle COMPETENZE e del TALENTO dei SOGGETTI ATTIVI

PERCORSI FORMATIVI ad hoc

LEGAME TRA FORMAZIONE E INNOVAZIONE:
VALORE DI RICORSIVITÀ STRATEGICA

VALORE GENERATIVO E OLISTICO
ALL'INTERCONNESSIONE TRA RETI DI COMUNITÀ

Concertazione tra STABILITÀ E GENERATIVITÀ

FORMAZIONE - dare significato, appartenenza e progettualità a chi è coinvolto in un'action net

*Identità, riflessività, creatività
Formare pensiero creativo - all'agire innovativo*

*Circolazione e trasferimento della conoscenza
Movimento e metamorfosi*

*Traslazione - circolazione della conoscenza, apprendimento:
concatenazione di dinamiche sociali e materiali*

*Processo di transfert
Apprendimento=processo interpretativo dialettico*

Generatività network, generatività dell'agire lavorativo

Significatività dell'agire lavorativo nella sua multi-appartenenza globale

*Multi-appartenenza identità umana -
comunità in cui si codifica e negozia la
conoscenza*

*Apprendimento non solo esplicito e
formale ma anche implicito, non formale*

*Rapporto fra comunità di pratiche e
organizzazioni produttive - innovazione,
cambiamento*

*Comunità di pratiche = mattoni costitutivi
di un sistema sociale di apprendimento
poiché sono i 'contenitori' sociali delle
competenze.*

Comunità di pratica - tensione alla intersoggettività di pratica e di scoperta

Tre fattori (Alessandrini, 2007; Fabbri, 2007; Ajello, 2011) :

- 1. Impegno reciproco*
- 2. Impresa comune (comunità)*
- 3. Prassi condivisa, repertorio comune*

Allargare i confini della comunità connettendoli a network

Partecipazione - azione di scambio - intenzionalità (intesa come direzionalità consapevole e responsabile delle proprie strategie di significazione e di generazione di valore)

Inserire nella comunità elementi innovativi, strumenti e persone che favoriscono l'attraversamento dei confini

Azioni di natura progettuale

La formatività all'interno di network = forza fissionale delle energie e delle potenzialità che l'insieme dei legami mette a disposizione, divenendo, per il lavoratore, progetto che genera non solo prodotti, ma sentieri di sviluppo, libertà, invenzione.

La formatività dei network deve esprimere simultaneamente:

- a) La generazione di nuova conoscenza*
- b) La creazione di valore*
- c) La promozione di un orientamento all'azione significativa*

La formazione dei network generativi

|

Responsabilità pedagogica

Dimensione etica

L'agire formativo richiede responsabilità

*La dimensione pedagogica dell'azione
formativa è espressione:*

- della capacità del lavoratore di esprimere
il proprio sapere*
- della progettualità capace di generare
significati anche attraverso la generatività
dell'agire*

*Cambiamento del mercato del lavoro nella società della conoscenza
Diritto di apprendere per tutta la vita della vita = nuovo diritto
di cittadinanza e partecipazione sociale*

L'agire lavorativo generativo

Il lavoratore generativo

Sfida pedagogica - valorizzazione della persona

*Privilegiare il carattere della formatività del lavoro, il valore
umanizzante del lavoro*

*«Il lavoro entra nella prospettiva formativa come quel valore
che traduce una dimensione generativa, progettuale e
produttiva della intersoggettività, concorrendo alla formazione
dell'esistenza letta come ambito di interconnessione attraverso
cui il valore, prima ancora che realizzazione produttiva,
diventa identità prospettiva, azione e relazione,
riconoscimento e libertà»· (M. Costa)*

Knowledge-based economy

Il valore dei beni è ancorato a elementi immateriali (significato, esperienza, servizio) prima che ai costi e alle prestazioni del processo materiale che l'ha prodotto.

*Lavoro è lavoro cognitivo
Capitalismo cognitivo*

Conoscenza in azione, strumentale alla performance

Il valore economico è generato dalla propagazione delle conoscenze

L'economia della conoscenza porta con sé:

- *Un nuovo regime di proprietà delle forze produttive - lavoro cognitivo e conoscenza*
- *Una funzione attiva dei territori nell'incremento della conoscenza utile allo sviluppo*
- *Un diverso ruolo delle persone*
- *Una diversa concezione del tempo. L'economia della conoscenza è definita (esiste soltanto nel tempo)*
- *Un flusso imponente di esternalità, discontinuità, asimmetrie*
- *L'emergere della complessità nella costruzione del mondo economico e sociale attuale*

(E. Rullani, 2004)

La conoscenza è una risorsa:

- Non scarsa (costo di produzione nullo o quasi)*
- Non divisibile (i suoi costi e i suoi ricavi sono associati a processi sociali che legano passato e futuro e che intrecciano l'economia di un operatore con quella degli altri)*
- Non strumentale (il conoscere non elabora solo i mezzi, ma cambia le relazioni e le identità degli attori in gioco, modificando i fini, ossia le preferenze degli stessi)*

Criticità e povertà del mercato del lavoro

Squilibri economici e sociali

Relazioni sociali deboli

Identità sociale multi-forme (identità è costruzione sociale – l'individuo riconosce la propria identità all'interno delle comunità)

Multi-identità, multi-appartenenza

Identità professionale non robusta (occupazione, disoccupazione, contratti di lavoro, orari di lavoro)

Parole chiave: instabilità, incertezza, precarietà, insicurezza, mobilità, rischio

Politiche del lavoro e della formazione - periodo di crisi

- Orientate al mantenimento del legame tra
lavoratore e posto di lavoro*
- Innalzare il livello delle qualifiche professionali
da richiedere nel mercato del lavoro*

E la formazione?

Calo della formazione degli adulti

*La maggior parte delle aziende ritiene che la
formazione sia uno strumento adeguato per
contrastare la crisi, ma...*

*Diverso tipo di lavoro
Orari, contratti, contenuti e modalità di svolgimento,
spazio/luogo di svolgimento*

*Maggiore autonomia e libertà
Nuovi spazi di pensiero*

Opportunità

Caratteristiche della conoscenza:

- *È composta da risorse invisibili o intangibili (capitale intellettuale, relazionale, sociale)*
- *È intrinsecamente legata al contesto*
- *Si struttura per aggregazioni tra comunità e organizzazioni*
 - *Richiede la partecipazione attiva del soggetto*

Centralità della persona

CONOSCENZA



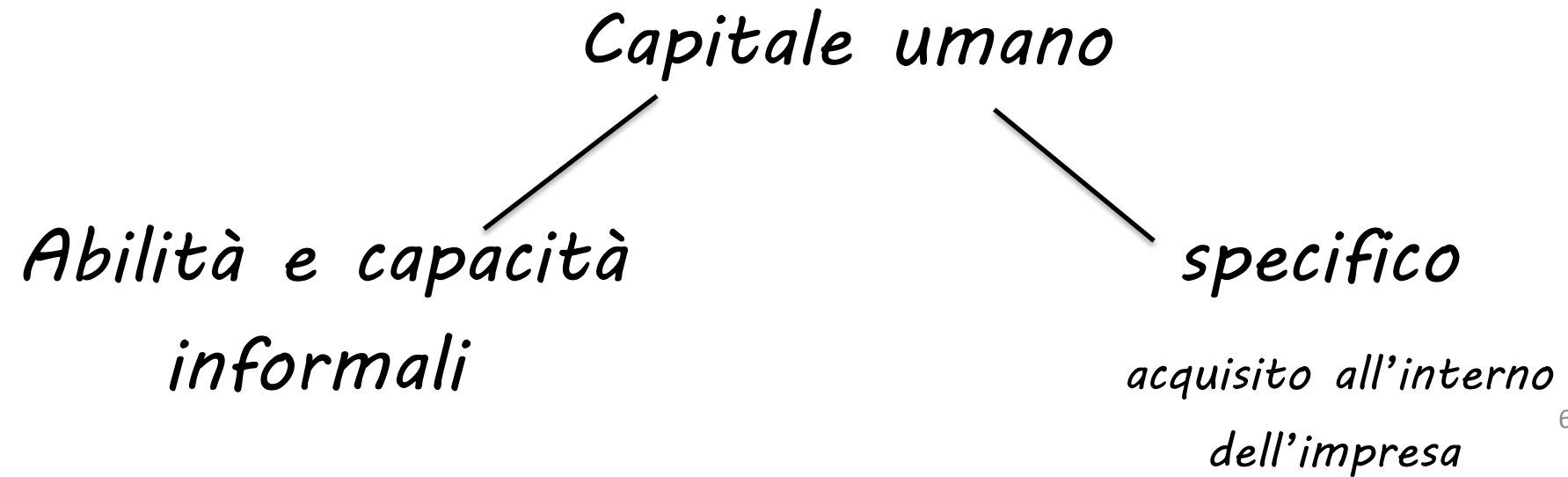
Risorsa personale che entra in gioco nella vicenda sociale in quanto lavoro che esprime motivazioni, progetti, valori, che genera legami e riconoscimenti, che si impegna di fronte ai problemi/opportunità in modo da ricercare soluzioni efficaci e nel contempo innovative

*Nella dimensione post-moderna del rischio
il lavoro = viaggio di scoperta, di iniziativa e
rivelazione della propria identità in mezzo a
reti relazionali mutanti. Non scontato,
ambiguo*

*Il lavoratore generativo - conferisce significato
al proprio agire contestualmente e socialmente
situato e genera trame di possibilità
connettendo, durante l'azione, i nuovi
significati.*

Oltre il paradigma del capitale umano

Teorie che mettono in dubbio la relazione di base tra istruzione e produttività, tra istruzione, capitale formativo e professionale accumulato e rendimento



Ripensare il welfare

Giustizia, equità, uguaglianza

Un esempio

A. Sen

Non è tanto importante di quanti beni possa disporre un individuo, ma cosa egli possa in effetti fare con essi.

L'obiettivo da massimizzare non è l'utilità, non si tratta solo di ridistribuire i beni, ma le capacità di utilizzare quei beni per trasformarli in tenore di vita.

Responsabilità personale

Welfare di quarta generazione

(Donati, 1999)

welfare plurale

*Si basa sul principio della cittadinanza societaria
(valorizzazione anche del capitale sociale - integrazione tra
dimensione individuale e sociale della persona - spinta al
cambiamento per il benessere comune)*

Libertà di partecipazione ed espressione del proprio talento

Uguaglianza delle opportunità

Principio di giustizia

*Politica dell'equità capace di riconoscere la specifica
identità del lavoratore coniugata col talento, col merito e
il potenziale*

Welfare di quarta generazione

(Donati, 1999)

welfare plurale

*esprime il valore dell'egualitarismo
orizzontale e dell'universalismo selettivo*

- Attenzione alla distribuzione*
- Attenzione ai diritti, alle libertà e ad
altri valori non utilitari*
- Centralità della libertà e delle
capacitazioni*

La governance formativa

*nuovi scenari in una prospettiva di
flexicurity*

Regolamentazione

A livello nazionale



*Contratti di lavoro
Ammortizzatori sociali*

*a livello locale
(regioni)*



*politiche attive
del lavoro
politiche di
formazione continua*

Necessità di politiche compensative di riformare il mercato del lavoro

*Alcune azioni da compiere in prospettiva di
lifewide learning:*

- 1. Ripensare le politiche dei sistemi di
formal learning, dall'education alla
formazione professionale*
- 2. Allargare la natura degli apprendimenti
validi (rapporto fra canali di istruzione e
formazione, tra formal e no formal
learning)*

Chi è il soggetto nell'economia della conoscenza?

L'osservatore

(Margiotta, 2007)

Colui che dà senso a ciò che osserva, colui che esperisce, progetta e innova; colui che interpreta - attore protagonista che si immerge in ciò che conosce

Relazione dialogica con gli altri ('strutture interpretative condivise'; apprendimento co-generativo)

Multi-riflessività - interazione individuo-ambiente

Capacità di mettere in campo una strategia di appropriazione delle azioni ricombinatorie, legare sistematicamente ambiti di esperienza e relazione con la significatività dell'azione.

Agire riflessivo

Si generano schemi di significazione delle diverse trame di possibilità ordite sulle nostre esperienze

Parole chiave: vedere-agire come, esplorazione, interrogazione, elaborazione, commutazione (capacità di connettere e far interagire mondi culturali, linguaggi, competenze, orientamenti diversi), combinazione (schemi, modelli, sensazioni, emozioni, esperienze, etc.)

Processualità sempre in fieri che consente di costruire nessi tra le idee, di formulare ipotesi, di attivare procedure di tipo riflessivo.

Maturazione della competenza esperta in un contesto di comunicazione sociale

Accrescere la consapevolezza sull'azione e sui suoi effetti.

*La riflessione unisce le tre
dimensioni dell'agire:*

1. Il livello del sé

*2. Il livello della
intersoggettività*

1. Il livello della società

Valenza generativa e non solo produttiva dell'agire lavorativo – nuovo significato alla sfera della prassi

Lavoro = esperienza educativa che consente alla persona di acquisire consapevolezza delle proprie capacità, di porsi in modo positivo nei confronti della realtà, auto-progettare il proprio cammino esistenziale di vita, di sviluppare le proprie potenzialità esprimendo così la propria personalità.

Il lavoro è espressione dell'identità personale perché in esso vengono coinvolte, come ci ricorda G. Bocca (1998), non solo le capacità operativo-manuali, ma anche la dimensione cognitiva, motivazionale creativa, culturale, etico valoriale.