

Prefazione del prof. **Raoul Nacamulli**
Università degli studi di Milano-La Bicocca

Mai come nei nostri tempi moderni le potenzialità tecniche di partecipazione sono state così ampie e diffuse: questo grazie ad internet ed ai social network. Certo, perché la partecipazione si svolga davvero in maniera proficua l'abbondanza di risorse tecniche non basta ma risultano necessari anche nuovi modelli di competenze e di partecipazione sociale. A quest'ultimo riguardo, come già consapevolmente avvertiva Giorgio Gaber in una sua ballata degli anni Settanta "partecipare non è stare sopra un albero" e non è neanche "uno spazio libero". Partecipare significa invece essere immerso in maniera attiva, propositiva e costruttiva entro un contesto sufficientemente definito. Ciò per riuscire ad attivare un processo sociale complesso, articolato e finalizzato all'ottenimento di risultati consistenti e concreti. Tale processo deve poggiare su alcuni fattori chiave: una visione e dei valori comuni di riferimento, una definizione di un quadro condiviso di obiettivi e di vincoli, una comunicazione ampia ed un forte senso di appartenenza organizzativa che metta le persone nella condizione di superare le inevitabili difficoltà di percorso. In campo organizzativo l'idea di coniugare le potenzialità delle tecniche con la partecipazione sociale si sviluppa, in un primo momento, presso il Tavistock Institute of Human Relations: qui a partire dagli anni Cinquanta del secolo scorso si sono svolti studi pionieristici e seminali che hanno posto in luce l'importanza dell'idea di organizzazione come sistema aperto e il valore interpretativo ed operativo del concetto di sistema socio-tecnico. Si tratta di un approccio che sottolinea la rilevanza dell'interdipendenza fra innovazione tecnica ed innovazione sociale per aprire la strada all'ottimizzazione congiunta dello sviluppo tecnico e della partecipazione delle persone allo scopo di conseguire risultati fattivi e produttivi entro i contesti più svariati. Ne consegue che l'innovazione tecnica comporta il fabbisogno di nuovi equilibri sociali ed organizzativi. È entro questo filone che si colloca il modello della formazione-intervento proposto nel libro: questa è una metodologia che implica, entro un contesto di spazio, tempo e regole sufficientemente definite, un ruolo attivo degli attori che si manifesta in un'alternanza ricorsiva fra pensiero ed azione, tra riflessione e fare.

Il libro di Renato Di Gregorio "La metodologia della Formazione –Intervento" si propone di comporre in dettaglio un metodo chiaro, coerente ed articolato in fasi che ponga al centro l'idea di partecipazione delle persone. Ciò considerando il sapere come qualcosa che non può essere appreso in modo passivo dai soggetti, ma che invece deve essere co-costruito attivamente attraverso una conversazione dinamica fra gli attori entro un contesto di riferimento dato. Secondo l'Autore «la formazione-intervento è un processo di apprendimento che porta un gruppo di persone a condividere presupposti, contenuti, modalità e soluzioni di cambiamento e movimento in un'organizzazione. Il cambiamento è finalizzato a un miglioramento e il movimento è condizione del suo perpetuarsi e del suo sviluppo. Con la formazione-intervento prende cioè il via un processo con cui un gruppo sempre più largo, mettendo in gioco le proprie competenze, valori e anche pregiudizi e affrontando assieme un problema complesso finisce per condividere le modalità utilizzate per giungere a soluzioni progettuali oltre che le soluzioni stesse.». Il libro non è soltanto un manuale didattico-operativo ben fatto ed estremamente utile, è anche e soprattutto una sorta di autobiografia di una vita professionale molto ricca in cui l'autore ha lavorato in grandi aziende di svariati settori, pubbliche amministrazioni ed imprese sociali. Come in tutti i lavori autobiografici, risulta chiaro l'intento di fare ordine entro l'ampio ventaglio di esperienze professionali disponibili per ricavarne lezioni che possano essere utilizzate proficua anche da altri nei più diversi ambiti professionali. A questo proposito risulta interessante sottolineare come la nuova frontiera dei progetti affrontati oggi ed in prospettiva da Renato Di Gregorio riguarda anche "i legami organizzativi deboli" ed i processi di fertilizzazione incrociata fra organizzazioni. Ciò in particolare riguardo alle relazioni inter-organizzative fra enti della Pubblica Amministrazione che operano in contesti territoriali differenti. In altre parole, la metodologia della ricerca –intervento proposta si presta ad essere applicata non solo entro i confini di un'unica organizzazione, ma anche per lo sviluppo di esperienze di formazione e di apprendimento sociale ed organizzativo attinenti alle relazioni collaborative fra organizzazioni. In definitiva, la metodologia di formazione intervento consente di far sì che gli attori interessati possano "imparare ad imparare" in maniera cooperativa il metodo per poi adattarlo pragmaticamente per l'applicazione ai contesti organizzativi e meta-organizzativi più svariati.

Raoul C. D. Nacamulli