

LAVORO LENTO - LAVORO FORMATIVO

Spunti riflessivi di Giuseppe Tacconi e Gustavo Mejia Gomez

In un contesto, come quello in cui viviamo, il lavoro, per la crescente velocità a cui è sottoposto (sviluppo dirompente delle tecnologie, intelligenza artificiale, robotica, *internet of Things*, veicoli a guida automatica, stampa 3D, nanotecnologie ecc.), cambia i suoi ritmi, spesso accelerandoli esponenzialmente. Constatiamo a più riprese come, nel lavoro, proprio la velocità (il *fast*) diventi ciò che impedisce di coltivare buoni frutti.

Anche la formazione collegata al lavoro (la formazione professionale iniziale e quella continua) mostra notevoli difficoltà nel tenere il passo con tale ritmo di cambiamento e nel generare nuovi modelli formativi. Non è che la formazione debba accelerare. Essa deve però interrogarsi sui modelli educativi e di apprendimento che adotta, passare da una concezione depositaria, standardizzata, uniforme, a una concezione trasformativa, meta-riflessiva, capace di adattarsi sempre meglio ai soggetti, stimolandone inventiva e creatività, e ai contesti (Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2010).

Siamo confrontati con la realtà e l'illusione della velocità. Parliamo di "realtà" perché la rivoluzione digitale ha accelerato il numero di processi; parliamo di "illusione" perché la velocità ci porta molto spesso a preferire le cose fatte in fretta, piuttosto che quelle fatte bene. Tutto ci appare veloce: *fast food*, *fast fashion*, *fast internet* ecc. ma l'ecologia ci ricorda che spesso le cose fatte in fretta ci costano caro (esaurimento delle risorse naturali, inquinamento ecc.). Le cose fatte bene, al contrario, per la soddisfazione che ci procurano, accrescono il benessere nostro e del contesto in cui operiamo (Baker, 2006).

Apprendere un lavoro rimane invece un'azione lenta, che richiede una continua riflessione da parte dei vari soggetti implicati. Forse è proprio da qui che si tratta di ripartire, prendendo magari spunto anche da alcune esperienze italiane di questi anni, come il progetto *Slow food* di Carlo Petrini o l'azienda *Slowear*, abbigliamento lento, che rifiuta le logiche della crescita a tutti i costi e del moltiplicarsi di collezioni che non hanno nemmeno il tempo di trovare una collocazione sugli scaffali dei negozi¹.

Tutti sappiamo che, in uno scenario di lavoro veloce e cangiante, più che i capitali e le risorse materiali, diventano centrali e cruciali le dotazioni personali dei soggetti:

- la conoscenza e l'abilità delle persone che lavorano, la loro capacità di comprendere se stessi e il mondo accanto a loro;
- la loro capacità di condividere;
- l'imparare a imparare;
- le attitudini, le inclinazioni e le passioni;
- la curiosità;
- i valori.

Per garantire obiettivi come questi ed educare i soggetti ad abitare un contesto sempre più dinamico e veloce, la formazione non ha dunque tanto il compito di accelerare – con la conseguenza di

¹ Ci sono esperienze anche in altri Paesi europei, ad esempio la televisione lenta della Bbc (*Bbc Four Goes Slow*).

trovarsi sempre col fiato corto, a rincorrere i cambiamenti, anziché a promuoverli – quanto quello di rallentare² per

- far imparare a osservare le cose che ci circondano nel momento in cui accadono;
- integrare nei percorsi, come componente imprescindibile, l'esperienza, anche fisica, manuale, di ciò che si studia (oggi è la scuola il luogo in cui gli studenti possono imparare a mettere le mani nelle cose, a manipolare, a fare cose. A casa, rischiano di stare solo di fronte allo *smart phone* e ai vari dispositivi);
- guidare a ragionare sul valore che si crea con le proprie azioni nei vari contesti;
- far ricavare profitto dal cambiamento.

Per un lavoro formativo che generi energie (Phelps, 2015), è dunque necessario fermarsi e non lasciarsi trascinare dall'accelerazione impressa dal neocapitalismo al lavoro. Il lavoro formativo ha bisogno di imprese accoglienti, orientate al futuro, capaci di guardare oltre le convenienze immediate. Per assumere valenza formativa, il lavoro deve dunque garantire spazi di lentezza e resistere alle tentazioni del capitalismo rapace, che vorrebbe tutto acquisibile più velocemente. Siamo convinti in particolare che un lavoro lento favorisca l'apprendimento perché

- stimola l'osservazione attenta e l'ascolto del mondo,
- crea legami di fiducia reciproca,
- stimola ad andare verso gli altri (apertura, lavoro in squadra ecc.),
- incoraggia a fare esperienze.

In questo scenario non serve dunque solo il *lifelong learning*, ma è importante attivare anche il *lifelarge learning* (Lo Storto, 2017). In questo modo, il lavoro buono, che è lavoro lento e formativo, consente di apprendere proprio ciò che più conta, elementi di "buona vita" (Fitoussi, 2017).

È molto probabile che il lavoro veloce acceleri la velocità di produzione, ma è poco probabile che ne elevi la qualità. Solo il lavoro lento, abitato di numerosi e continui spazi riflessivi, consente di sviluppare, oltre alla qualità della produzione, la qualità della vita professionale e della vita personale.

Riferimenti

- Baker, C. (2006²). *Ozio, lentezza e nostalgia. Decalogo mediterraneo per una vita più conviviale*. Bologna: EMI.
- Fitoussi J.-P. (2017). *Epilogo*. In G. Lo Storto, *EroStudente. Il desiderio di prendere il largo* (pp. 99-106). Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Lo Storto, G. (2017). *EroStudente. Il desiderio di prendere il largo*. Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Phelps, E.S. (2015). *Mass Flourishing*. Princeton-Oxford: Princeton University Press.
- Rilke, R.M. (2018). *Lettere a un giovane*. Magnano (BI): Qiqajon.
- Stiglitz, J., Sen, A., Fitoussi, J.-P. (2010). *La misura sbagliata delle nostre vite*. Milano: Rizzoli Etas.

² Su questo, può essere utile riandare a una pagina di Rilke sull'essere artista: «Essere artista significa: niente conti, niente calcoli; maturare come l'albero, che non fa violenza alle proprie linfe e sta ritto nelle tempeste della primavera, fiducioso, senza il terrore che l'estate, alla fine, non riesca ad arrivare» (Rilke, 2018, pp. 42-43).