



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Scuola di
Studi Umanistici
e della Formazione

Scienze dell'Educazione degli Adulti,
Formazione Continua e Scienze
Pedagogiche, LM-57

Innovazione e apprendimento continuo attraverso i MOOC

Studio del corso online Edx:

Teamwork and Collaboration

Relatore

Andreas Robert Formiconi

Candidata

Alexandra Mihaela Matasaru

Anno Accademico 2016/2017

INDICE

| | |
|---|-----|
| ABSTRACT | 1 |
| INTRODUZIONE | 2 |
| CAPITOLO I | |
| Origini | |
| 1.1 <i>Formazione a distanza</i> | 5 |
| 1.2 <i>Definizione dell'E-learning e tipologie didattiche</i> | 9 |
| 1.3 <i>L'acronimo MOOC</i> | 15 |
| 1.4 <i>Comunità virtuali: fra apprendimento e pratica</i> | 21 |
| CAPITOLO II | |
| Apprendere attraverso i MOOC | |
| 2.1 <i>Una formazione di tipo Lifelong learning</i> | 26 |
| 2.1.1 <i>La politica europea per il Lifelong learning</i> | 34 |
| 2.2 <i>Differenza tra i corsi convenzionali e MOOC</i> | 44 |
| 2.3 <i>Le principali piattaforme MOOC</i> | 47 |
| 2.4 <i>I MOOC fra pro and cons</i> | 52 |
| 2.5 <i>Quale futuro per i MOOC in Italia?</i> | 57 |
| CAPITOLO III | |
| Studio di caso: Teamwork and Collaboration | |
| 3.1 <i>Premessa: le Soft Skills e la loro importanza nel mondo del lavoro</i> | 64 |
| 3.2 <i>Presentazione del corso</i> | 72 |
| 3.3 <i>Punti di forza e punti di debolezza</i> | 81 |
| 3.4 <i>Motivazioni per la scelta di un corso MOOC</i> | 84 |
| 3.5 <i>Potenzialità dei MOOC nel contesto Lifelong learning</i> | 87 |
| 3.6 <i>Riflessioni conclusive</i> | 93 |
| CONCLUSIONI | 97 |
| ALLEGATI | 100 |
| BIBLIOGRAFIA | 120 |
| SITOGRAFIA | 124 |
| RINGRAZIAMENTI | 127 |

Abstract

Questo lavoro analizza il percorso storico e tecnologico di un elemento fondamentale nel mondo di oggi : “la formazione a distanza”. L’evolversi delle necessità lavorative e la velocità della domanda e dell’offerta in questo campo hanno portato ad una mutazione delle modalità di somministrazione dei corsi a distanza che negli ultimi vent’anni hanno avuto un’accelerazione mai vista prima. Attualmente, la formazione a distanza rappresenta una realtà nel panorama dell’apprendimento e dell’educazione. La didattica online è diventata una delle forme più diffuse per incrementare percorsi di formazione e di aggiornamento e, in tal senso, l’erogazione di e-learning nella forma del MOOC sembra essere l’ultima frontiera di quella che viene definita *distance education*. Vedremo come questa tipologia di corsi, che può essere seguita in modalità asincrona, risponde completamente alle necessità di *Lifelong learning* dell’attuale società. Il presente lavoro, articolato in tre capitoli punta a mostrare la validità dei corsi MOOC in una società in continuo mutamento come quella attuale. Al fine di chiarire gli aspetti che caratterizzano i corsi MOOC si è partiti da una disamina delle differenze tra questi ultimi e i corsi convenzionali e poi si è soffermata l’attenzione sulle principali piattaforme che erogano questa tipologia di corsi. Nell’excursus del lavoro, oltre a portare la diretta testimonianza della scrivente, si tenta anche di fare un pronostico sul futuro dei MOOC.

Introduzione

La formazione a distanza può attualmente essere considerata una realtà nel panorama dell'apprendimento e dell'educazione; l'apprendimento stesso viene a rappresentare la condizione di possibilità di ogni intervento educativo, ma anche l'obiettivo essenziale di tale interventi.

La didattica online rappresenta oggi una delle forme più diffuse per incrementare percorsi di formazione e di aggiornamento e, in tal senso, l'erogazione di *e-learning* nella forma del MOOC sembra essere l'ultima frontiera di quella che viene definita *distance education*. Infatti, questa tipologia di corsi, che può essere seguita in modalità asincrona, risponde completamente alle necessità di *Lifelong learning* dell'attuale società. Infatti, il concetto di apprendimento durante il corso della vita, di organizzazioni che apprendono o di apprendimento nelle organizzazioni (*learning organizations*), di *learning society*, ossia, di società dell'apprendimento o società conoscitiva, sono sempre più diffusi e spesso anche al centro di accesi dibattiti.

La didattica online si caratterizza per la sua facilità di accesso e per la possibilità di non essere vincolata ad orari e luoghi specifici; per questo, rappresenta una delle maggiori opportunità che la rete può offrire per personalizzare la formazione.

Il presente lavoro, articolato in tre capitoli punta a mostrare la validità dei corsi MOOC in una società in continuo mutamento come quella attuale.

Il primo capitolo è partito da una disamina di alcune dei concetti sopra citati quali ad esempio, formazione a distanza e *e-learning*, mostrando anche le diverse tipologie

didattiche connesse: *content + support; wrap around*; integrata. È poi proseguito con un'introduzione ai MOOC definendone l'acronimo e stabilendone le origini. Il capitolo si conclude con una disamina delle comunità virtuali di apprendimento da intendersi come gruppi di persone che condividono l'obiettivo di acquisire determinate conoscenze e competenze, utilizzando a tal fine gli strumenti per il trasferimento di contenuti e per la valutazione dell'apprendimento stesso.

Il secondo capitolo si è concentrato in modo più specifico sui MOOC e sul tipo di apprendimento richiesto. Si è infatti sottolineato come il concetto di educazione sia stato in qualche modo rivisitato attraverso la prospettiva dell'apprendimento a tutte le età o durante tutta la vita: *Lifelong learning*.

Il capitolo ha posto in evidenza come il *Lifelong learning* rappresenti lo strumento che punta a far risaltare, da una parte, il valore assegnato al soggetto e alla sua esperienza e, dall'altra, la necessità di sostenere l'acquisizione delle competenze utili a poter apprendere lungo l'arco della sua vita e al di là dell'età anagrafica. L'Europa, come esplicitato nel lavoro, si è impegnata affinché ciò potesse diventare un principio di base per la costruzione della *Lifelong Learning Society*.

Come evidenziato in questa parte del lavoro, il MOOC può essere definito un'evoluzione del modello di *e-learning*, anche se non va confuso con esso perché rappresenta un avanzamento, come suggerito dagli ideali della filosofia dell'Open Access in generale. Si tratta di un esempio particolare di 'corso open' che usa prevalentemente materiali come le OER.

Al fine di chiarire gli aspetti che caratterizzano i corsi MOOC si è partiti da una disamina delle differenze tra questi ultimi e i corsi convenzionali e poi l'attenzione si è soffermata sulle principali piattaforme che erogano questa tipologia di corsi. Dopo un esame dei

vantaggi e delle criticità presenti in essi, il secondo capitolo si conclude con una riflessione sul futuro dei corsi MOOC.

Il terzo ed ultimo capitolo si incentra su un caso in particolare: *Teamwork and Collaboration*, corso on-line erogato dalla piattaforma Edx. Aver seguito questo corso MOOC mi ha consentito di poter osservare da vicino le dinamiche che sono dietro questa tipologia di formazione, scoprendone i vantaggi e anche qualche criticità. Ma soprattutto le potenzialità che tali corsi hanno nel contesto del *Lifelong learning*. Il capitolo in oggetto, quindi, descrive e approfondisce il percorso di studi previsto da un corso MOOC fornendo un punto di vista personale e verificando così quanto esplicitato a livello teorico nei capitoli precedenti.

Capitolo I

Origini

1.1 La formazione a distanza

La Formazione a Distanza (Fad), *Computer Based Training* (CBT), *Web Based Training* (WBT) sono termini che spesso si trovano all'interno della letteratura specializzata e che spesso vengono intesi come sinonimo di *e-learning*. In realtà sono termini con significati distinti, che verranno definiti di seguito attraverso un excursus storico relativo alla Fad.

Per Fad si intende qualsiasi ambiente educativo in cui insegnamento e apprendimento sono svincolati dai limiti della copresenza fisica di docente e discente. Secondo la classificazione proposta da Nipper¹, la storia della Fad può essere suddivisa in tre generazioni legate allo sviluppo storico delle tecnologie della comunicazione: dallo sviluppo della rete ferroviaria (Fad di prima generazione), alla diffusione dei mezzi radio-televisivi (Fad di seconda generazione) e infine all'avvento delle reti telematiche (Fad di terza generazione).

La Fad di prima generazione si localizza verso la fine dell'Ottocento con lo sviluppo delle reti di trasporto e dei servizi postali. Si trattava di interventi basati essenzialmente su corrispondenza cartacea e caratterizzati da un'interazione studente-docente generalmente

¹ Nipper S., *Third generation distance learning and computer conferencing*, in Mason R.D. e Kaye A.R. (a cura di), *Mindweave: Communication, computers and distance education*, Oxford, UK, Pergamon Press, 1989.

limitata alla spedizione di elaborati. Lo studente ne fruiva in modalità auto-apprenditiva secondo i propri bisogni e necessità. Attraverso l'invio di test ed esercizi il titolare del corso supportava il discente nei processi di valutazione. In questo tipo di Fad la comunicazione è del tipo uno a uno e asincrona. Si ritiene che il primo a proporre un corso per corrispondenza fu lo stenografo inglese Isaac Pitman² il quale nel lontano 1840 divulgò il sistema stenografico diventato il più utilizzato del mondo anglo-sassone.

Il ventesimo secolo vede l'introduzione delle tecnologie di comunicazione di massa quali la radio e la televisione, per lo più di tipo trasmissivo e basate su interazioni di tipo sincrono, in cui i discenti ricevono in tempo reale i contenuti del corso. La televisione è l'innovazione tecnologica alla base della Fad di seconda generazione, poiché consente la trasmissione di materiale didattico multimediale³. Negli anni Settanta si ha l'introduzione della tecnologia digitale con la possibilità di produrre materiale di tipo multimediale e interattivo. Mediante supporti di memorizzazione, come floppy disc e cd-rom, vengono consegnati ai discenti interi corsi strutturati.⁴ Nasce così il CBT, in cui il computer si sostituisce al docente fornendo feedback immediati dipendenti dalle azioni del discente.

Gli obiettivi principali che accomunavano la Fad di prima e di seconda generazione riguardavano la copertura di ampie distanze geografiche ed il raggiungimento di un gran numero di utenti. L'apprendimento non era definito come un fenomeno sociale dove privilegiare le interazioni fra docenti e discenti quanto, piuttosto, un fenomeno prevalentemente individuale. Si può pertanto asserire che anche la Fad di seconda generazione prevede una comunicazione di tipo monodirezionale, uno a uno e/o uno a molti, e quindi il modello di studio è di tipo *auto-apprenditivo*.

² https://it.wikipedia.org/wiki/Isaac_Pitman

³ Guelfi M.R., Shehaj E. *Formazione a distanza: generazioni e terminologia*. In: Guelfi M.R., Masoni M., Conti A., Gensini G.F. (eds) *E-learning in sanità*. Springer, Milano, 2011, p.7.

⁴ Ivi, p.8.

L'avvento di Internet e dei suoi servizi sono i principali responsabili delle caratteristiche della terza generazione di Fad. A tal proposito si parla di WBT riferendosi all'apprendimento che avviene fruendo, attraverso un browser, di contenuti formativi distribuiti tramite la rete di Internet. L'ampia disponibilità della tecnologia *World Wide Web* (WWW), l'interfaccia di semplice utilizzazione, la versatilità e il basso costo sono stati alcuni dei motivi del suo successo e della sua diffusione. In realtà le potenzialità di Internet ai fini formativi non si realizzano unicamente tramite la tecnologia Web, ma attraverso un uso combinato di strumenti che consentono l'accesso alle informazioni e la comunicazione tra individui.

A definire questa nuova tipologia di apprendimento risulta adatto il termine *e-learning*, in cui il prefisso "e-" aggiunge una connotazione tecnologica all'ambiente in cui si attua l'apprendimento. Con il termine e-learning si indica l'evoluzione più recente della formazione a distanza facilitata dall'uso delle tecnologie multimediali e di Internet in relazione all'accesso alle risorse e servizi on-line per favorire i processi di apprendimento e di trasferimento della conoscenza. Termini sinonimi sono *online education* ("formazione in rete") o, recentemente, *Technology Enhanced Learning* (TEL), cioè "apprendimento facilitato attraverso le nuove tecnologie".

Come sottolinea Trentin⁵, "il riproporre anche a distanza l'apprendimento come processo sociale sarà l'idea chiave che guiderà lo sviluppo dei sistemi Fad di terza generazione". Tali sistemi detti di online education, proprio a significare come la maggior parte del processo formativo avvenga in rete, attraverso l'interazione dei partecipanti in una vera e propria comunità di apprendimento. L'apprendimento torna ad essere "processo sociale" e i computer da meri strumenti per l'acquisizione individuale di conoscenza

⁵ Trentin G., *Insegnare e apprendere in rete*. Zanichelli, Bologna, 1998, p.28.

“preconfezionata” si trasformano in mezzi atti alla comunicazione, l’interazione e collaborazione. La rete consente un tipo di comunicazione non solo fra docente e allievi ma anche una comunicazione fra allievi stessi.

L’innovazione di questa terza generazione vede proprio una rapidità nell’interazione fra docente e allievi, con uno scambio bidirezionale: in cui non solo il discente può interagire più rapidamente con il docente ma può stabilire interazioni e rapporti cooperativi con tutti gli altri partecipanti. Secondo quest’accezione, interazione e collaborazione contribuiscono in maniera fondamentale alla costruzione del processo di conoscenza, che non è più quindi il risultato di un processo meramente individuale, ma di negoziazione dialogica tra i soggetti coinvolti.

Cambiano i tempi, cambiano i modi, ma non cambia il concetto che sta alla base di questo tipo particolare di studio, ossia rendere la formazione un processo accessibile a chiunque, anche a persone che per un motivo o per l’altro non hanno la possibilità di frequentare un tradizionale corso in presenza.

Nella Tabella 1.1 sono riassunte le principali caratteristiche delle tre generazioni Fad.

Tabella 1.1 Generazioni della Fad

| FAD | Tecnologia di comunicazione | Materiale didattico | Modello di studio | Comunicazione |
|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| I generazione (XIX sec.) | Servizio postale | Testuale | Auto-apprendimento | Uno a uno |
| II generazione (anni '60-'80) | Radio, televisione, computer | Multimediale (testo, audio, video) | Auto-apprendimento | Uno a uno, uno a molti |
| III generazione (fine anni '80) | Reti telematiche | Multimediale (testo, audio, video) | Apprendimento collaborativo | Uno a uno, uno a molti, molti a molti |

1.2 Definizione dell'E-learning e tipologie didattiche

Numerose sono le definizioni dell'e-learning in letteratura che sottolineano i diversi aspetti (tecnologico, didattico, epistemologico e sociologico) a testimonianza della natura sistemica di un campo in costante evoluzione. Nell'era dell'informazione, facendo riferimento allo sviluppo della conoscenza attraverso l'uso della tecnologia si può asserire che l'*e-learning* declina in pieno le esigenze di una formazione che intende fornire pari opportunità di accesso al sapere, che vuole consegnare gli strumenti per la costruzione di percorsi originali di conoscenza e le competenze necessarie per la formulazione di soluzioni nuove⁶.

Il termine e-learning indica dunque l'evoluzione più recente della formazione a distanza facilitata dall'uso delle tecnologie multimediali e di Internet in relazione all'accesso alle risorse e servizi on-line per favorire i processi di apprendimento e di trasferimento della conoscenza. L'e-learning fa riferimento non più ad un modello trasmissivo della conoscenza, tipico della didattica tradizionale, ma a teorie costruttiviste, secondo quali l'apprendimento è un processo attivo, legato al contesto che si attua in collaborazione con altri. Attraverso strumenti di comunicazione sincroni e asincroni è possibile attivare comunità virtuali, nelle quali condurre discussioni e interazioni che diano luogo a processi di condivisione e di costruzione di conoscenza cooperativa che stimolino un apprendimento collaborativo e contestualizzato.

⁶ Garrison D.R., Anderson T., Archer W., *Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer Conferencing in Higher Education*, «*The Internet and Higher Education*», 2000, pp. 87-105.

Ad oggi, l'e-learning viene ampiamente utilizzato dalle scuole, dalle università, dalle aziende e da ancora molte altre istituzioni per formare gli individui, in termini di conoscenze acquisite e competenze sviluppate.

L'uomo da sempre cerca di costruire dei modelli per conoscere e interpretare un fenomeno, per poter intervenire sul suo funzionamento, in modo diretto con le proprie azioni o indiretto attraverso l'uso della tecnologia. In riferimento all'e-learning, tra i vari modelli proposti in letteratura, uno dei più utilizzati per classificare l'ampia tipologia di corsi disponibili è quello pubblicato da Robin Mason (1998). Secondo tale modello, sono fondamentalmente tre le tipologie didattiche per l'e-learning:

- content + support;
- wrap around;
- integrata.

Tipologia content + support

La tipologia content + support, definita anche “autoapprendimento strutturato”, consiste nella predisposizione da parte del docente di materiali didattici organizzati, di cui il discente fruisce in modo autonomo valutando il livello di conoscenze acquisite attraverso dei test, con la possibilità di interagire con un tutor per avere chiarimenti e/o rinforzi durante il percorso di studio. In questa tipologia di e-learning è opportuno che il tutor sia esperto della tematica oggetto di studio e possieda abilità tecniche che gli consentono di comunicare con i partecipanti attraverso mezzi di comunicazione sincrona (chat, videoconferenza ecc.) e asincrona (posta elettronica, mailing list, Web forum ecc.). Da sottolineare che generalmente il tutor interviene su richiesta del discente, che apprende in modo autonomo e secondo ritmi personalizzati; la comunicazione è di tipo uno a uno (tutor-discente) e/o uno a molti (tutor-classe virtuale).

I contenuti possono essere erogati:

- in modo sincrono attraverso: audio/video conferenze
- in modo asincrono, corredati in genere da test di autovalutazione, attraverso: lezioni registrate fruibili in streaming, diapositive, materiale di riferimento (approfondimenti metodologici e tematici, bibliografia, glossario, sitografia, case studies, best practices, leggi/decreti ecc.), materiali multimediali strutturati erogati tramite piattaforma e-learning: i cosiddetti “courseware”.

I contenuti che si prestano a una strategia didattica di tipo content + support sono soprattutto quelli chiusi, non negoziabili, tematiche cioè che prevedono principalmente l’acquisizione di nozioni.

Tipologia wrap around

La tipologia wrap around, definita anche “autoapprendimento non strutturato”, consiste in una selezione di risorse didattiche (casi studio, articoli, capitoli di libri, siti Internet) da proporre agli studenti, intorno alle quali sviluppare discussioni online e processi cooperativi, che portano all’acquisizione di nuova conoscenza e alla produzione di materiali didattici che vanno ad aggiungersi a quanto predisposto dal docente. In questa tipologia didattica il tutor svolge un ruolo molto più attivo rispetto alla precedente, poiché deve progettare attività collaborative in rete, individuando tematiche di discussione, assegnando lavori di gruppo e stimolando un processo di apprendimento contestualizzato e collaborativo. Il tutor non è più soltanto colui che chiarisce e approfondisce i concetti esposti nei contenuti (attività tipicamente svolta nella tipologia didattica content + support), ma il suo ruolo diviene quello di facilitatore della discussione e dell’assimilazione dei contenuti, stimolando l’attivazione di processi di peer-tutoring.

La tipologia di comunicazione nel modello wrap around è di tipo uno a molti e molti a molti. I contenuti che meglio si prestano a essere erogati con una strategia wrap around sono quelli aperti, cioè tematiche che prevedono l'acquisizione di capacità deduttive, relazionali e competenze interdisciplinari.

Tipologia integrata

La tipologia didattica integrata, definita “collaborativo-interattiva”, non prevede la predisposizione di materiale didattico su cui il discente possa studiare individualmente, ma l'attività di apprendimento avviene online attraverso l'attivazione di vere e proprie comunità virtuali. Il tutor guida il processo di acquisizione di conoscenza progettando l'interazione in rete e fissando le tematiche, ma i materiali e i contenuti vengono definiti in corso d'opera attraverso le discussioni che si sviluppano tra i partecipanti.

La comunicazione è principalmente di tipo molti a molti. La modalità integrata si coniuga bene con gli approcci di informal learning tipici delle comunità di pratica.

Spostandosi dal modello content + support verso quello wrap around, fino ad arrivare alla tipologia didattica integrata, ci si allontana sempre più da una visione trasmissiva dell'apprendimento (comportamentismo), dove l'apprendere è inteso come processo di pura trasmissione di conoscenze dal docente allo studente, che le elabora secondo le proprie strutture cognitive (cognitivismo), per arrivare ad un apprendimento che avviene in collaborazione con altri, in linea con le teorie più moderne (costruttivismo).

Nella Tabella 1.2 sono riassunte le principali caratteristiche delle tre tipologie di e-learning di Mason (1998)

Tabella 1.2 Tre tipologie di e-learning, Mason (1998)

| Content and support | Wrap around | Integrated model |
|---|---|---|
| Si focalizza sul contenuto | Si focalizza sullo studente | Si focalizza sul gruppo |
| Si basa sull'erogazione | Si basa su attività e risorse di vario tipo | Si basa su attività collaborative |
| È orientato all'apprendimento individuale | È orientato all'apprendimento individuale e in piccoli gruppi | È orientato all'apprendimento in piccoli gruppi |
| Prevede un grado minimale di interazione con il tutor | Prevede interazioni significative con il tutor | Prevede forme di <i>peer tutoring</i> |
| Non prevede nessun tipo di collaborazione tra pari | Prevede interazioni tra pari | Prevede interazioni dense tra pari |

A questa categorizzazione, improntata sugli aspetti metodologici, Mason nel 2002 include le più recenti evoluzioni in termini di e-learning, distinguendo tra:

- *web-based training*: utilizzato prevalentemente nella formazione aziendale, si basa sull'erogazione di contenuti senza interazioni rilevanti con un tutor o tra pari;
- *supported online learning*: caratterizzato per l'interazione con il tutor, il dialogo tra pari, ricerca di risorse e la collaborazione all'interno del gruppo di lavoro attraverso utilizzo della posta elettronica, il forum, chat; il supporto prevede incontri face-to-face, supervisione online del tutor, sostegno tra pari, consulenza da parte di esperti, feedback alla performance, servizi e strumenti di supporto;
- *informal e-learning*: rappresentato da forme di apprendimento che si collocano al di fuori di un corso organizzato da un'istituzione e che si basano sull'interazione tra colleghi e condivisione di esperienze.

Nella tabella 1.3 sono riassunte tipologie di e-learning di Mason integrate nel 2002 alla precedente classificazione.

Tabella 1.3 Tre tipologie di e-learning, Mason (2002)

| Web-based training | Supported online learning | Informal e-learning |
|---|---|--|
| Si focalizza sul contenuto | Si focalizza sullo studente | Si focalizza sul gruppo |
| Si basa sull'erogazione | Si basa sulle attività | Si basa sulla pratica |
| È orientato all'apprendimento individuale | È orientato all'apprendimento in piccoli gruppi | È orientato all'apprendimento all'interno delle organizzazioni |
| Prevede un grado minimale di interazione con il tutor | Prevede interazioni significative con il tutor | I partecipanti agiscono come studenti e tutor |
| Non prevede nessun tipo di collaborazione tra pari | Prevede intense interazioni tra pari | Prevede molteplici modalità d'interazione tra gli studenti |

Come si evince dal confronto delle due classificazioni, le tipologie web-based training e supported online learning includono le tre tipologie riassunte nella tabella 1.2, mentre la nuova tipologia dell'informal e-learning è l'elemento innovativo delineato da Mason.

Come evidenziato da Ranieri⁷, "l'informal e-learning comprende il vasto e variegato mondo del *networked learning* e delle *online learning communities*". Le due terminologie: *networked learning* e *online learning communities* fanno riferimento a comunità legate alla pratica professionale, basate sul peer learning e sulla condivisione di conoscenze e informazioni. L'interazione sociale sta pertanto alla base dell'apprendimento. L'espressione informal e-learning viene usata da Mason con riferimento ad una situazione di apprendimento non formale in cui più soggetti, legati da relazioni informali ed interessi simili, si scambiano informazioni e condividono conoscenze⁸.

⁷ Ranieri M., *E-learning: modelli e strategie didattiche*, Erikson, Trento, 2005, p.33.

⁸ Ibidem,

1.3 L'acronimo MOOC

L'uomo, da sempre, nell'affrontare le sfide quotidiane si è posto il problema di quali conoscenze e competenze fossero necessarie. Fino a qualche anno fa le uniche possibilità di imparare qualcosa di nuovo, erano mettersi alla prova sul campo, leggere un libro che trattasse dell'argomento, chiedere a qualcuno di esperto o frequentare un corso o una scuola specializzata. I tempi necessari non erano un problema, piuttosto era l'interesse della persona a dettare i ritmi dell'apprendimento. Ad oggi però, la società globale, muovendosi a ritmi velocissimi richiede alle persone di aggiornarsi costantemente per rimanere al passo con i tempi. È negli anni 2000 che entra a far parte degli strumenti e dei metodi di apprendimento anche la rete internet, con tutte le sue proposte in termini di formazione. Lo sviluppo e la diffusione della formazione a distanza ha facilitato e continua a facilitare tutte quelle persone che hanno il desiderio di aggiornarsi o di scoprire nuove cose, non avendo però né il tempo di iscriversi ad un corso e frequentarlo di persona né le possibilità economiche per sostenere le spese necessarie.

I MOOC nascono e si sviluppano negli Stati Uniti nel 2007 a partire dall'idea di David Wiley, docente della Utah State University, il quale decide di rendere accessibile a chiunque il suo corso sulla open education⁹, intendendo con “chiunque” tutti gli studenti in grado di connettersi a internet e fruire del corso. Al fine del completamento del corso e per entrare in possesso del certificato di frequenza, gli studenti iscritti dovevano partecipare attivamente ai forum di discussione, aggiornare il proprio blog personale

⁹ Utah State University., INST7150-Introduction to open education. Consultabile al link: <http://ocw.usu.edu/instructional-technology-learning-sciences/introduction-to-open-education/index.html> ; (09/2018)

relativo all'esperienza del corso con riflessioni e difficoltà incontrate. Inoltre tutti gli studenti erano tenuti a visionare ogni tipologia di materiale fornito, dall'articolo di giornale al video, così da considerare il percorso completato. Questa prima fase di adesione all'*Open Online Course* non riscosse molto successo, in termini numerici sono stati registrati solo 57 partecipanti attivi; un numero piuttosto basso rispetto lo standard dei corsi odierni online. Successivamente nel 2008 con Dave Cormier viene introdotto l'acronimo MOOC in seguito al corso *Connectivism and Connective Knowledge* (CCK08) proposto da George Siemens dell'Università di Athabasca e da Stephen Downes del National Research Council. Il CCK08 rappresenta il primo vero MOOC, in quanto ha registrato l'adesione di oltre 2200 studenti che lo hanno seguito online.

Il fine di Siemens era quello di innovare l'educazione online, sulla base dell'assunto che il networking è il motore primo dell'apprendimento¹⁰. L'innovazione era quindi relativa principalmente al modello pedagogico di apprendimento, mentre per quanto riguarda gli strumenti utili all'apprendimento, gli studenti erano lasciati liberi di scegliere quello a loro più congeniale.

Nel 2011 fu invece Inge de Waard dell'Institute of Tropical medicine di Anversa ad ideare un corso MOOC che aveva per oggetto l'apprendimento tramite dispositivi mobili: il MobilMooc.¹¹

Sempre nel 2011, uno studioso tedesco che insegnava all'Università di Stanford Sebastian Thrun, promosse un corso online sull'intelligenza artificiale, sul modello dei MOOC, che attrasse 160.000 studenti da 190 paesi diversi. È con Sebastian Thrun che si ebbe il salto di qualità, in quanto a differenza degli altri due MOOC che trattavano di materie inerenti

¹⁰ http://forum.indire.it/repository_cms/working/export/6353/storia5.html

¹¹ http://forum.indire.it/repository_cms/working/export/6353/storia2.html

all'*educational studies*, il suo MOOC sull'intelligenza artificiale si presentò come un corso su un tema al centro delle ricerche dell'*Information and Communications Technology* (ICT)¹². Il fatto che fosse erogato da una delle più prestigiose Università degli Stati Uniti e che fosse distribuito in sole otto settimane fu uno dei motivi del suo grande successo. Tale MOOC fu quindi il primo ad essere organizzato come gli attuali MOOC. Le lezioni settimanali erano infatti accessibili da una pagina web che conteneva i video delle lezioni e test a scelta multipla per auto-valutare le conoscenze acquisite.

Si può pertanto affermare che con il 2011 si ebbe il passaggio dai cMOOC connettivisti di Siemens agli xMOOC erogativi di Thrun che portarono innovazione rispetto agli strumenti utilizzati online durante l'apprendimento. Vennero infatti realizzate piattaforme ad hoc, nelle quali gli studenti poterono trovare tutto il materiale a loro disposizione. Tra le maggiori piattaforme online che offrono tipologie di xMOOC troviamo *Coursera*, *Edx* e *Udacity*.

Nell'acronimo xMOOC la "x" sta per *extended* e definisce la metodologia didattica con cui vengono somministrati i contenuti, per meglio dire indica un sistema formativo che mette il focus sui contenuti, concentra i corsi un sito web e utilizza strumenti automatizzati di classificazione per supportare l'altro numero di studenti iscritti¹³.

«D'altro canto, gli xMOOC rappresentano piuttosto una generalizzazione della classe convenzionale, ben lontana dai principi del connettivismo. Qui syllabus, test e contenuti sono rigidamente predeterminati. Questi ultimi in gran parte sono costituiti da serie di video, suddivisi in frammenti di diversa dimensione, a seconda degli argomenti, approssimativamente per un tempo totale di circa 2-3 ore per mese di corso. L'unico aspetto novitario, rispetto

¹² https://it.wikipedia.org/wiki/Tecnologie_dell'informazione_e_della_comunicazione
Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (in inglese *Information and Communications Technology*, in acronimo ICT), sono l'insieme dei metodi e delle tecnologie che realizzano i sistemi di trasmissione, ricezione ed elaborazione di informazioni (tecnologie digitali comprese).

¹³ Roscorla T., Centre for digital learning, "Massively Open Online Courses Are Here to Stay", 18/06/2012. Consultabile al link: <http://www.centerdigitaled.com/policy/MOOC-Here-to-Stay.html> (09/2018).

agli schemi trasmissivi usuali, è l'ampio uso che i partecipanti fanno del forum, per discutere i problemi – almeno nei MOOC che funzionano.¹⁴»

Nell'acronimo cMOOC la “c” sta per *connectivist* e fa riferimento alla teoria connettivista che è alla base della struttura dei corsi.

Per il connettivismo le conoscenze vengono apprese grazie alle connessioni che possediamo o di cui facciamo parte: «A differenza del costruttivismo, dove chi apprende attribuisce significato, per il connettivismo il significato esiste di per sé stesso e la nuova sfida consiste nel ritrovarlo laddove sembra nascosto»¹⁵. Ricercare le connessioni di significato diventa il corrispettivo dell'attribuire il significato, per questa ragione il discente è costantemente nella condizione di apprendere in quanto ogni momento di vita online può dare all'individuo materiale per formarsi. Il connettivismo attribuisce importanza alla possibilità, per il singolo individuo, di reperire immediatamente, all'occorrenza, qualsiasi informazione di cui necessita, attraverso la capacità di trovare e controllare la fonte dell'informazione.

Dalle parole dello stesso Siemens «*the pipe is more important than the content within the pipe*»¹⁶, ciò che si potrebbe apprendere, la possibilità dell'apprendimento da ogni canale, è più importante del contenuto. Ampliare i canali di apprendimento, sovrapporli e considerare che nuove informazioni possono essere acquisite costantemente è fondamentale quanto complesso da gestire.

¹⁴ Formiconi A.R., *La tortuosa via della didattica online nell'università*, Studi sulla Formazione, 2016, p.123

¹⁵ Pozzi M., *Il connettivismo come nuovo paradigma di apprendimento per i fondamenti della didattica universitaria*, 2011. Consultabile al link: <https://goo.gl/jCKXmb> (09/2018)

¹⁶ Siemens G., *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*, in «*International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*», 2(1) 2005. Consultabile al link: <https://pdfs.semanticscholar.org/ba6c/6668276e0a52e6f33ee94bf2a76dc739340d.pdf>, (09/2017)

I cMOOC non presentano una pianificazione didattica rigida, in quanto i contenuti sono aggregati e lasciati a disposizione degli studenti che possono modificarli a loro piacimento. L'interazione tra pari è legata alla collaborazione e alla cooperazione ma anche alla condivisione. I cMOOC sono più di stampo sociale, si basano sull'interazione digitale, sulla condivisione del proprio pensiero, attribuendo un grande valore all'apprendimento da e con gli altri. Le esperienze di cMOOC sono molto rare poiché applicare i principi del connettivismo risulta assai complesso e richiede grande sforzo da entrambi le parti, docenti e studenti.

Il New York Times affermò che il 2012 sarebbe stato l'anno dei MOOC; effettivamente ci fu una grande diffusione e un notevole sviluppo, fino al 2013 quando ebbero una battuta di arresto, soprattutto per la mancata assegnazione dei crediti universitari in relazione alla frequentazione¹⁷.

Ad oggi i MOOC crescono in numero e sempre più persone scelgono questo strumento per la loro formazione. Nel corso degli anni questa modalità di apprendimento si è diffusa velocemente, concretizzandosi in corsi interattivi che, insieme alla classica lezione frontale, prevedono quiz e test di autovalutazione, oltre a momenti di discussione sui forum. Le tematiche affrontate in tale tipologia di corsi si è ampliata, fino a toccare quasi ogni area di studio.

I principali providers di corsi MOOC sono molteplici: *Alison* eroga corsi per competenze professionali di base; *Convas Network* eroga corsi, permettendo però anche di crearli; *OpenupEd* piattaforma sostenuta dalla Commissione Europea, eroga corsi gestiti dalle università (per l'Italia è Nettuno); e molti altri ancora come *Carnegie Mellon University*,

¹⁷ http://btdec.albaproject.it/index.php?option=com_content&view=article&id=178:i-mooc-sono-il-futuro-dell-apprendimento-online&catid=83&Itemid=945

Curricki, iTunesU, MIT Open CourseWare, MOOC.fr, Stanford's Free Online Courses e Open Yale courses. Infine, oltre a Udacity courses, piattaforma creata da Sebastian Thrun, i due principali providers di corsi Mooc sono Edx, azienda no profit fondata dall'Università di Harvard & Mit, e Coursera, azienda no profit che può essere considerato ad oggi il più noto provider di Mooc¹⁸. Logicamente i providers non sono finiti qui; intorno al mondo ce ne sono moltissimi. Qui abbiamo voluto riportarne alcuni tra i più importanti.

Non è facile trovare corsi MOOC in italiano, in quanto la grande maggioranza di essi sono in lingua inglese. Oggi però ci troviamo di fronte a numerosi passi avanti fatti da parte delle università italiane, rispetto alle proposte di MOOC in lingua non solo inglese.

Partendo dalla Regione Toscana, è dal 1998 che è operativo Trio¹⁹, il sistema di *web learning* con circa 1.800 corsi gratuiti e servizi formativi, utili per accrescere le conoscenze e per acquisire certificazioni professionali²⁰. Non solo le Università toscane ma anche l'Università Ca' Foscari e l'Università degli Studi di Napoli Federico II erogano corsi MOOC in italiano e in inglese, aperti a tutti.

Polimi Open Knowledge è invece la piattaforma MOOC con contenuti messi a disposizione gratuitamente dal Politecnico di Milano. L'offerta copre i livelli della scuola superiore e dell'università, nonché del mondo del lavoro. Infine Trio Eduopen²¹ è una piattaforma MOOCs federata, con corsi provenienti da 14 università italiane e finanziata dal MIUR.

Pertanto, come si può notare l'offerta è molteplice.

¹⁸ http://forum.indire.it/repository_cms/working/export/6353/provider.html

¹⁹ <http://www.progettotrio.it/trio/>

²⁰ <https://it.wikipedia.org/wiki/MOOC>

²¹ <http://eduopen.org/>

Considerato come la formazione del futuro, il MOOC può essere seguito da tutti, indipendentemente dalla qualifica, dall'età o dal grado di istruzione. L'iscrizione e la frequentazione del corso è interamente gratuita; solo la certificazione richiede il pagamento, solitamente di cinquanta euro o dollari, al fine di sostenere semplicemente le spese di segreteria. Come si può notare da questa breve descrizione, i MOOC permettono davvero ai lavoratori a tempo pieno, ai pensionati, ai giovani che escono dalle università e a molti altri ancora, di superare il problema del tempo, del luogo e dalla richiesta di partecipazione obbligatoria e assidua. I partecipanti possono infatti frequentare il corso da casa nell'orario a loro più consono.

I temi trattati possono essere i più svariati, da quelli informatici a quelli ambientali, dalle lingue alla matematica, fino ad attraversare più o meno tutti i settori. Solitamente vengono proposti attraverso piattaforme che offrono un catalogo ampio di corsi.

In breve i MOOC possono allargare gli orizzonti della nostra conoscenza, ma, per avere successo, serve essere motivati ed avere capacità di autogestirsi nello studio²². Quindi in conclusione è necessario un forte interesse per un argomento, una grande motivazione ad apprendere e in sostegno a ciò sono necessarie competenze digitali almeno minime e una notevole capacità di autogestione nello studio.

1.4 Comunità virtuali: fra apprendimento e pratica

Nell'ambito umano il concetto di comunità indica un gruppo di persone legate tra di loro per ragioni storiche, geografiche, linguistiche, ideologiche, sociologiche, economiche, religiose e/o familiari. La caratteristica in comune delle comunità è data

²² <http://www.comune.torino.it/torinogiovani/formazione/cosa-sono-i-mooc>

dalla necessità di appartenere a una categoria sociale e di condividere le proprie esperienze. Dal punto di vista psicologico, far parte di una comunità significa godere di una protezione dal mondo esterno, a scapito di un pieno sviluppo dell'individuo. Nell'ambito di una società il singolo non gode della protezione della comunità ma nel contempo è più libero di sviluppare proprie potenzialità. Se nella società si fa riferimento principalmente ai fini dell'individuo, nella comunità prevalgono gli obiettivi condivisi e la solidarietà.

In passato appartenere a una comunità era una condizione di vita e non una scelta, oggi per appartenere a una comunità non è necessario essere legati dal contatto fisico o dalla vicinanza geografica, ma è una scelta del singolo se entrare, uscire o partecipare a gruppi di persone differenti.

La facilità della distribuzione delle informazioni e la comunicazione attraverso la rete Internet ha permesso la nascita di comunità virtuali (comunità online) che condividono conoscenze ed esperienze. Essendo parte integrante di un gruppo, i partecipanti contribuiscono attivamente alla crescita della comunità tramite le proprie esperienze e conoscenze personali, favorendo cooperazione e collaborazione. Tra le diverse forme di condivisione della conoscenza in rete, di seguito verranno presi in esame le comunità di apprendimento e di pratica. Le prime nascono tipicamente in un percorso didattico predefinito di tipo formale, le seconde invece scaturiscono per la necessità di fornire soluzioni ai problemi comuni o per la condivisione di esperienze in determinati ambiti professionali.

Le comunità di apprendimento nascono in America alla fine del XX secolo, come forma di apprendimento alternativo. Sono aggregazioni di persone in cui è possibile sostenere la crescita individuale nell'ambito di un percorso didattico predefinito prevalentemente

di tipo formale, attraverso processi di apprendimento collaborativi che favoriscano di una base di conoscenza collettiva. Secondo Calvani²³, tali comunità sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- diversità di esperienza tra i membri;
- condivisione dell'obiettivo di crescita collettiva di competenze e conoscenze;
- desiderio di imparare ad apprendere ("learning to learn");
- produzione di materiale per la condivisione dell'apprendimento.

Non è quindi necessario che ogni membro della comunità conosca tutto il sapere comunitario, ma ognuno può conoscere chi nella comunità ha particolare esperienza verso la risoluzione di un determinato problema. Le problematiche da considerare per promuovere la nascita delle comunità di apprendimento riguardano diversi fattori, tra cui:

- lo scopo della comunità, che normalmente è quello di favorire la cultura dell'apprendimento e la risoluzione di problemi;
- il ruolo del docente, che agisce da facilitatore in modo tale da dirigere il discente verso l'acquisizione di autonomia e responsabilità;
- l'identità del soggetto all'interno della comunità, che varia a seconda della reputazione dello stesso;
- il tipo di attività della comunità che di solito riguarda ricerche individuali e di gruppo, tutoraggio, discussioni e attività di *problem solving* alla cui soluzione i partecipanti si aiutano reciprocamente;

²³ Calvani A., *Rete, comunità e conoscenza. Costruire e gestire dinamiche collaborative*. Erickson, Trento, 2005

- la condivisione dei processi di apprendimento e dei contenuti appresi che entrano a far parte della memoria collettiva, prodotti della comunità, che possono essere utilizzati dai suoi membri per risolvere altri problemi;
- la conoscenza collettiva e individuale preesistente.

Riassumendo le comunità di apprendimento sono gruppi di persone che condividono l'obiettivo di acquisire determinate conoscenze e competenze, utilizzando a tal fine gli strumenti per il trasferimento di contenuti e per la valutazione dell'apprendimento. Normalmente queste comunità hanno un ciclo di vita breve, legato a specifici progetti di formazione e sono guidate da un tutor formatore, affiancato da docenti specialisti.

A differenza delle comunità di apprendimento, le comunità di pratica negli ultimi anni hanno guadagnato terreno e sono diventate un elemento centrale dello sviluppo organizzativo. Nascono in genere spontaneamente in modo informale, con l'intenzione di condividere un interesse comune; i soggetti si confrontano reciprocamente creando un vincolo di impegno e collaborazione reciproca al fine di risolvere problemi. Trentin spiega chiaramente le motivazioni che possono spingere le persone ad aggregarsi in queste comunità di pratica²⁴:

”Se ho un problema, chiedo aiuto a chi lo ha già affrontato (un collega o un gruppo di colleghi); se mi viene data una soluzione e la comprendo, ho imparato una cosa nuova; se non mi viene data provo a cercarla insieme ad altri che hanno (o porterebbero avere in futuro) il mio stesso problema”.

Etienne Wenger, uno dei principali studiosi delle CdP, le definisce nel seguente modo:

“Le comunità di pratica sono costituite dalla gente che si relaziona in un processo collettivo di apprendimento in un dominio comune dell'attività umana: una tribù che impara a sopravvivere, un gruppo di artisti che cerca nuove forme di espressione, un gruppo di ingegneri che lavorano su problemi

²⁴ Trentin G., *Apprendimento in rete e condivisione delle conoscenze. Ruolo, dinamiche e tecnologie delle comunità professionali online*. Franco Angeli, Milano, 2004, p.40.

simili, una cricca di alunni che definiscono la loro identità nella scuola, una rete di chirurghi che esplora nuove tecniche, una riunione di dirigenti responsabili principianti che si aiutano reciprocamente. In poche parole: le comunità di pratica sono gruppi di persone che condividono un interesse o una passione per qualcosa ed imparano come fare a migliorare mentre interagiscono regolarmente”.

Le caratteristiche fondanti una CdP vengono così definite da Wenger²⁵:

- campo tematico (domain): “creazione di un contesto e di un comune senso di identità;
- comunità (community): “creazione di un tessuto sociale per l’apprendimento”;
- pratica (practice): è il nucleo centrale delle CdP, un insieme di idee, strumenti, informazioni, stili, linguaggi, storie e documenti che i membri della comunità condividono; in altre parole, il valore reale delle comunità di pratica consiste proprio nel loro bagaglio di expertise, ovvero della conoscenza acquisita sul campo.

La comunità di pratica (CdP) è il luogo in cui circola conoscenza „tacita”, frutto di esperienze personali, idee, valori ed emozioni. La condivisione di questo tipo di conoscenza può determinarne la sua esplicitazione, favorendo una crescita culturale e organizzativa che arricchisce la comunità. Un ultimo importante aspetto da sottolineare è che la presenza di fiducia e stima tra i partecipanti è conditio sine qua non per una collaborazione attiva che favorisca lo sviluppo delle migliori pratiche professionali.

²⁵ Wenger E., *Communities of Practice, a brief introduction*. 2006, <http://www.ewenger.com/theory/> (09/2018)

Capitolo II

Apprendere attraverso i MOOC

“Uomo non credere di possedere l’intelligenza
ma continua ad apprendere...
...impara ad essere intelligente”

(R. FEUERSTEIN)

2.1 Una formazione di tipo Lifelong learning

Nell’attuale società l’educazione sta assumendo sempre più un ruolo strategico, così da poter rispondere alle difficili sfide poste dalla modernità, e poterne gestire e indirizzare azioni e obiettivi. Alla base di tutto ciò vi sono i concetti di apprendimento e di adulto e, in modo più specifico, l’adulto che apprende e diventa protagonista del suo percorso formativo. Questo comporta una vera e propria rivoluzione in quanto l’attenzione viene spostata dal processo formativo all’apprendimento, o meglio alla facilitazione di quest’ultimo che si realizza durante tutto l’arco della vita. L’idea che lo sviluppo umano sia un *continuum* e non più legato a determinate fasi della vita come accadeva un tempo ribalta la prospettiva e chiama in causa nuovi attori, nuove modalità, nuove risorse. Si parla non semplicemente di educazione, ma di educazione permanente²⁶.

²⁶ Cfr. ELLERANI P., *Successo formativo e lifelong learning. Un sistema interdipendente come rete di*

Essa comprende l'educazione formale e non formale, l'apprendimento istituzionale, l'educazione a distanza, l'autoformazione e, in quanto tale, è presente in tutti i momenti della vita e in più luoghi.

Dagli anni Novanta in poi, quindi, il concetto di educazione è stato in qualche modo rivisitato attraverso la prospettiva dell'apprendimento a tutte le età o durante tutta la vita: *lifelong learning*²⁷. Secondo Gabriella Aleandri, l'attuale idea di *lifelong* e *lifewide learning* e *education* parte dal concetto di educazione volto alla crescita globale della persona, “coinvolta in un processo continuo di costruzione della propria identità e personalità, in quanto pienamente inserita nell'ambiente familiare, comunitario, nonché planetario”²⁸.

È proprio partendo da questi presupposti che si intende il concetto di apprendimento lungo tutto l'arco della vita come fattore che si esplicita durante l'intera esistenza²⁹. Secondo Aleandri, l'attuale società spinge per il superamento delle rigidità presenti nei tradizionali sistemi scolastici, educativi e formativi, e genera la necessità di riuscire a sviluppare un'ampia flessibilità di tempi, di spazi, di luoghi, così da realizzare una forte sinergia tra educazione formale, non formale e informale, in una prospettiva di efficace *lifelong* e *lifewide learning* e *education*. Non è un caso che in un simile contesto anche l'ambito familiare, i luoghi in cui si trascorre il tempo libero, i luoghi di lavoro, possono diventare spazi d'apprendimento³⁰.

opportunità, FrancoAngeli, Milano, 2013

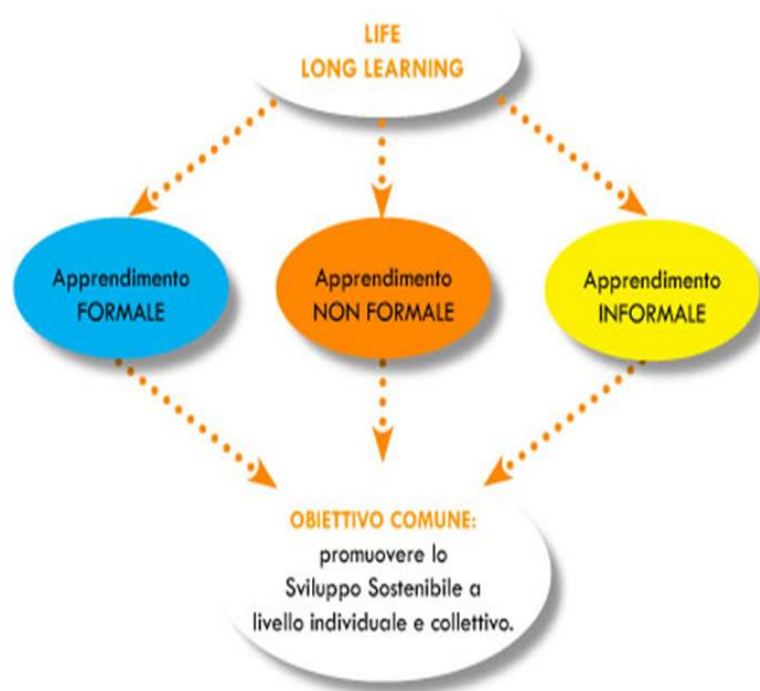
²⁷ Ibidem

²⁸ ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, Armando, Roma, 2011, p. 11

²⁹ Cfr. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_it.pdf

³⁰ Cfr. GELPI E., *Educazione permanente nel quadro internazionale*, in L. PAGNONCELLI (a cura di), *L'educazione e l'adulto: nuove frontiere*, Giunti & Lisciani, Teramo, 1984

Fig. 2.1: Le attività formative



Fonte:<http://www.arpa.fvg.it/cms/tema/LaREA/approfondimenti/Contesti-dellIESS.html>

In pratica, negli ultimi anni è maturata, come si è detto, la consapevolezza che l'apprendimento si può realizzare in una pluralità di situazioni o di contesti e durante tutto l'arco della vita³¹. Questo ha fatto sì che tornasse in uso il termine 'andragogia' risalente al 1833, utilizzato dal maestro tedesco Ted Kapp in riferimento a corsi serali per adulti³². Il termine è stato ripreso poi negli anni '80 e utilizzato da Knowles, il quale ha evidenziato che gli adulti apprendono in modo diverso dai bambini³³. A questo concetto

³¹ Ibidem

³² Cfr. CATANI M., MARMO C., MORGAGNI D., *Adulti si nasce: l'educazione degli adulti tra approcci legislativi, teorici e metodologici*, Franco Angeli, Milano, 2001

³³ ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, op. cit., p. 65

si è collegato poi quello di sviluppo nel corso della vita o nell'arco della vita; espressioni che hanno reso meglio l'idea anche rispetto a 'ciclo della vita' coniato da Erickson³⁴.

Attualmente, infatti, i concetti di apprendimento durante il corso della vita, di formazione durante il corso di vita (*lifelong learning*), sono riconosciuti a livello internazionale, come elementi strategici sia per la crescita dei singoli individui che per le ricadute benefiche sull'intera società. Ciò ha portato allo sviluppo sia di diversi modelli di organizzazioni che hanno come obiettivo l'apprendimento (*learning organizations*), sia di vere e proprie società dell'apprendimento o di società conoscitive (*learning society*), in cui uomini e donne vivono, lavorano, si organizzano incontrando ogni giorno il sapere inteso come nuovo capitale³⁵.

Come ribadisce Gabriella Aleandri, uno degli obiettivi più significativi che le politiche di promozione dell'educazione permanente si sono poste è proprio quello di educare, istruire e formare una cittadinanza attiva e consapevole in una società autenticamente democratica³⁶. È quindi nella prospettiva dell'educazione permanente che vanno a collocarsi la ricerca, l'approfondimento teorico sul significato dell'educazione della *learning society*, dei bisogni e delle ambizioni di quelle persone che vogliono continuare ad apprendere, che aspirano a formarsi nelle diverse stagioni della loro vita, e soprattutto in età diverse da quelle tradizionalmente legate alla scuola³⁷.

Per chiarire, in questa prospettiva, il concetto di *lifelong learning* va inteso come “qualsiasi attività avviata in qualsiasi momento della vita volta a migliorare le conoscenze, le capacità, le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o

³⁴ Ibidem

³⁵ ALBERICI A., *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Torino, Paravia Scriptorium, 1999, presente in http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/7BA2109A-3DD0-4CC1-9355E1AD18F878CD/0/008_Apprendim_et%C3%A0_adulta_ParteI_educazione.pdf

³⁶ ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, op. cit., p. 12

³⁷ Ibidem

occupazionale”³⁸, i cui obiettivi sono rappresentati dalla cittadinanza attiva, l'autorealizzazione, l'inclusione sociale, l'adattabilità professionale, l'occupabilità.

In pratica, il termine *lifelong learning* è relativo alla necessità odierna di avere nuove competenze per poter essere al passo con i tempi. Il *lifelong learning* si pone l'obiettivo di generare lo sviluppo dell'individuo sia a livello personale che sociale nell'arco della vita.

L'uomo di oggi deve, in tal senso, possedere capacità connesse ai cambiamenti che stanno caratterizzando negli ultimi anni la vita quotidiana: il corso degli eventi si trasforma velocemente e le professionalità sono in continua evoluzione, per cui diventa necessario adattarsi alle nuove situazioni. In tal senso, la capacità di organizzare le conoscenze così da potersi muovere più facilmente tra problemi diversi e sempre più complessi diventa una priorità. *“L'oggetto dell'educazione non è dare all'allievo una quantità sempre maggiore di conoscenze, ma è costituire in lui uno stato interiore profondo, una sorta di polarità dell'anima che l'orienti in senso definitivo, non solamente durante l'infanzia, ma per tutta la vita”*³⁹.

L'educazione, quindi, in questo nuovo quadro teorico, va a collocarsi, come si è detto, nello scenario della società globalizzata, della *learning society*, in cui assume un ruolo di primo piano *“lo sviluppo delle potenzialità apprenditive del soggetto, nell'ottica della mobilitazione delle professionalità”*⁴⁰.

Posta in questi termini la questione, l'educazione, come sostiene anche Lengrand⁴¹, non rappresenta soltanto il compimento di un patrimonio di conoscenze, ma essa contempla

³⁸ Comunicazione N. 678 della Commissione Europea, p. 10

³⁹ MORIN E., *Una testa ben fatta, Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*, Cortina Raffaello, Milano, 2000, p.15

⁴⁰ SORRENTINO C., *Innovazione tecnologica, multimedialità e domande di formazione*, in L. MARTINIELLO (a cura di), *Comunicazione multimediale e processi formativi*, Università Telematica Pegaso, Guida Editore, Napoli, 2011, p. 51

⁴¹ LENGFRAND P., *Introduzione all'educazione permanente*, Armando, Roma, 1976.

anche lo sviluppo dell'individuo che pian piano riesce a realizzare se stesso attraverso le diverse esperienze che la vita lo porta a vivere. Per Lengrand l'educazione è un *“processo che affianca la persona nel suo sviluppo vitale, anzi la identifica con il divenire stesso dell'essere umano. L'educazione troverà collocazione in tutte le esperienze di vita, in ogni pratica, in ogni declinazione, in ogni situazione e contingenza storica, in ogni occasione di crescita [...]”*⁴².

Il pedagogista Mencarelli, riferendosi all'educazione permanente, ha sottolineato che con essa si debba riferirsi alla possibilità di sviluppo e di promozione della dignità della persona e che essa *“segna una frontiera assai più avanzata di quella definita dall'impegno di alfabetizzazione e di quella della stessa alfabetizzazione funzionale [...] come una delle più sofisticate conquiste della metafisica pedagogica, un autentico mito, un mito irrealizzabile, un'utopia è [...] come idea emergente dall'esperienza educativa rivolta agli adulti e ne va quindi colto il profondo significato civile”*⁴³.

Per Gabriella Aleandri, quanto sostenuto da Mencarelli ci porta a considerare il concetto di educazione permanente come l'elemento grazie al quale si ricompona al proprio interno l'educazione nella sua globalità, da quella scolastica a quella post- e extra-scolastica, in tutte le esperienze e dimensioni vitali, permettendo all'uomo di realizzare il diritto a un'educazione che duri per tutta la vita.⁴⁴

L'obiettivo che, in altre parole, ci si deve prefiggere è quello di apprendere ad apprendere, fattore che diventa una risorsa per la collettività⁴⁵. Posta in questi termini la questione, anche i sistemi scolastici e formativi nazionali devono oggi assumere il ruolo di *“istituzioni chiave e strategiche”* su cui puntare e su cui poter investire per gettare delle

⁴² ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, op. cit., p.50

⁴³ MENCARELLI M., *Ricerca pedagogica. Mappa lessicale e bibliografica*, a cura di G. SERAFINI, Quaderni dell'Istituto di Pedagogia, Facoltà di Magistero di Arezzo, Università di Siena, 1980, p. 11

⁴⁴ ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, op. cit

⁴⁵ Ibidem.

solide basi per costruire e realizzare una *learning society*. Per riuscire in questo è necessario acquisire sempre nuove conoscenze, così da poter rendere le persone capaci di progettualità, responsabilità, autonomia. “Una learning society si configura anche come società della riflessività, della costruzione significativa, della reciprocità”⁴⁶.

Paolo Russo, docente di Educazione degli adulti all’Università di Cassino, sostiene che per contrastare gli effetti della globalizzazione e i cambiamenti del mondo del lavoro è necessario adottare un approccio nuovo al tema dell’educazione. È necessario fare in modo che i singoli individui investano in un sistema formativo che gli consenta di acquisire competenze e professionalità che li mettono in condizioni di affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro. Per questo motivo l’educazione non può che essere permanente e durare tutta la vita⁴⁷.

In riferimento ai MOOC, si può affermare che per le loro caratteristiche, essi possono agevolare lo sviluppo del *lifelong learning* anche in virtù dei loro costi contenuti. Tali corsi, infatti, oltre ad offrire la possibilità di apprendere in modo interattivo, in qualsiasi momento e luogo del mondo, in più ad un costo basso, si possono adottare alle specifiche esigenze di apprendimento di ciascuno⁴⁸.

Se si pensa, ad esempio, alla formazione aziendale: i MOOC possono offrire alle aziende la possibilità di integrare i programmi già presenti affrontando così la questione della carenza di competenze a cui l’UE ha fatto spesso riferimento. I MOOC sono corsi a cui gratuitamente possono partecipare tutti e ognuno può dedicare all’apprendimento quanto tempo e impegno ritiene. La facilità di accesso alla formazione, basta infatti avere una semplice email e una buona connessione, rappresenta un modo più semplice e concreto

⁴⁶ ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, op. cit., p. 12

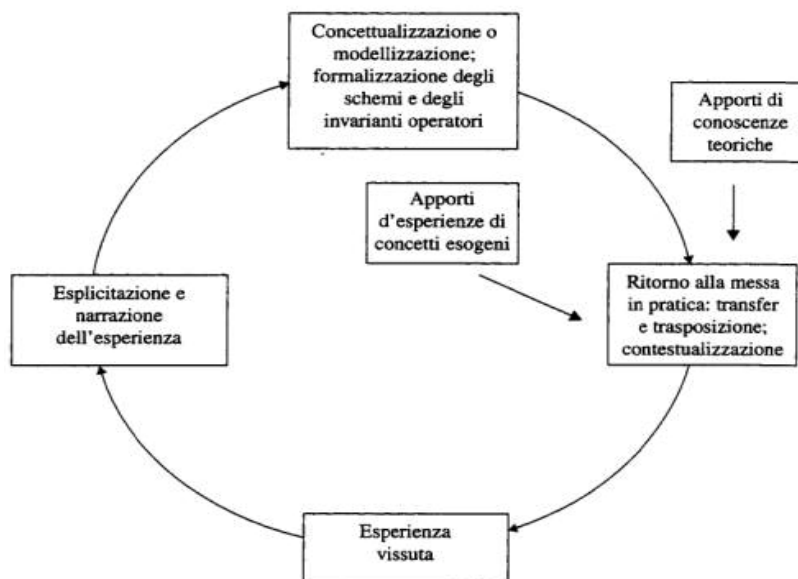
⁴⁷ RUSSO P., *L’educazione permanente nell’era della globalizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 2011.

⁴⁸ SIDHU I., *Digital revolution. Come le innovazioni digitali trasformeranno il nostro lavoro e la nostra vita*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2016, p.59

perché il *lifelong learning* diventi ancor più il principio fondante della nuova società in termini culturali e non solo⁴⁹.

Il *lifelong learning*, infatti, rappresenta, come si è detto, un processo di autoeducazione e autorientamento che prosegue durante tutta la vita. Si tratta di una formazione ‘personalizzata’ legata cioè alle esigenze di ciascun individuo e tesa a migliorare sostanzialmente le sue qualità della vita. Non si tratta di acquisire conoscenze valide per tutta la vita, ma di un apprendimento che sia continuo e corrispondente ai cambiamenti sociali⁵⁰. Ciò che si intende dire è che il concetto di *lifelong learning* è divenuto ormai ampiamente condiviso proprio perchè vi è la consapevolezza che l’apprendimento costituisce il tratto distintivo dell’educazione; esso si può realizzare, come ormai molte ricerche dimostrano, durante tutto il corso della vita degli esseri umani (si veda fig. 2.2). I MOOC, in tal senso, rappresentano uno strumento validissimo per la realizzazione di tali concetti.

Fig. 2.2: Lifelong learning



⁴⁹ Cfr., RUSSO P., *L'educazione permanente nell'era della globalizzazione*, op. cit.

⁵⁰ Ibidem

Il fondamento della *lifelong learning* sta nella capacità umana di creare e usare conoscenza nel modo più opportuno. In tal senso, le istituzioni europee, nel corso degli ultimi decenni hanno cercato di fare in modo che si sviluppino condizioni tali da consentire all'uomo di sviluppare a pieno le proprie potenzialità, partecipando consapevolmente allo sviluppo della società nel suo insieme⁵¹.

Il *lifelong learning* è quindi lo strumento che punta a far risaltare, da una parte, il valore assegnato al soggetto e alla sua esperienza e, dall'altra, la necessità di sostenere l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze strategiche utili ad aiutare l'individuo a poter apprendere lungo l'arco della sua vita e al di là dell'età anagrafica. Affinché tutto questo assuma carattere di maggiore stabilità e diffusione è necessario che vi sia una strategia globale in grado di offrire opportunità di formazione il più possibile vicino ai soggetti sia dal punto di vista dei bisogni che delle possibilità di accesso a tali canali. L'Europa, come esplicitato di seguito, si è impegnata affinché ciò diventi un principio di base per la costruzione di *Lifelong Learning Society*⁵².

2.1.1 La politica europea per il *lifelong learning*

La Comunità europea, negli ultimi decenni, ha sempre più indicato proprio il *lifelong learning* come strumento importante per sviluppare una società basata sulla conoscenza, su nuovi e migliori posti di lavoro, sullo sviluppo economico, ecosostenibile e su una coesione sociale sempre più ampia. “*Il Consiglio Europeo tenutosi a Lisbona nel*

⁵¹ LENGRAND P., *Introduzione all'educazione permanente*, op. cit

⁵² *Ibidem*

marzo 2000 allo scopo di fornire agli Stati membri una base di lavoro a livello europeo, ha sviluppato tre obiettivi strategici:

- *Migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e di formazione;*
- *Facilitare l'accesso di tutti ai sistemi di istruzione e di formazione;*
- *Aprire i sistemi di istruzione e formazione al mondo esterno*⁵³.

Come si è già detto, oggi, non basta più promuovere solo lo sviluppo delle conoscenze specifiche, ma è necessario integrare le occasioni di formazione disciplinare con lo sviluppo di un'identità che sia inserita nel contesto sociale e in grado di muoversi abilmente nel quotidiano. In un contesto in cui la precarietà che caratterizza il mondo del lavoro impone un continuo rigenerarsi in ruoli e funzioni diverse l'educazione assume un'importanza crescente, anzi essa diventa l'unico modo per mantenersi attivi in ambito lavorativo e sociale, favorendo la costruzione significativa della propria esistenza⁵⁴.

L'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze diventa allora il punto cardine della formazione di un individuo. Infatti, ciò che un soggetto apprende durante l'infanzia e l'adolescenza in termini di conoscenza e competenza non può conservare la sua validità per sempre; ne consegue che l'istruzione e la formazione permanente divengono componenti centrali del sapere⁵⁵.

In tal senso, la formazione è svincolata dal semplice apprendimento di un'abilità o dallo sviluppo di una particolare competenza, ma essa deve fare in modo che l'individuo si proietti in una prospettiva costruttiva e innovativa, divenendo fonte di valore e di

⁵³ <http://www.risorseumanehr.com/blog-hr/il-lifelong-learning-o-apprendimento-permanente>

⁵⁴ SORRENTINO C., *Innovazione tecnologica, multimedialità e domande di formazione*, op. cit.

⁵⁵ Nel 1972, la Commissione dell'UNESCO pubblicava il rapporto: "*Learning to be. The world of education today and tomorrow*", conosciuto come il "Rapporto Faure", in cui si sottolineava il diritto di ciascun individuo ad apprendere lungo l'intero corso della vita. In esso si raccomandava la necessità di creare stretti rapporti tra i contesti dell'apprendimento formale ed informale. L'enfasi veniva posta non tanto sul sistema di istruzione e formazione in cui il soggetto apprende, bensì sulla qualità degli insegnamenti ricevuti e, di conseguenza, degli apprendimenti conseguiti.

competitività. La conoscenza deve rappresentare oggi un'azione capace di sviluppare comportamenti adattivi, generativi e creativi. Dal punto di vista professionale è prioritario attivare processi che mirino allo sviluppo di competenze tecnologiche e procedurali che rispondano adeguatamente alle nuove richieste del mondo del lavoro e alla conseguente utilizzazione di tecnologie innovative⁵⁶.

Storicamente il concetto di formazione permanente si è sviluppato per lo più intorno agli anni Novanta per diventare poi negli anni successivi uno dei punti centrali della politica comunitaria che ha, attraverso le sue direttive, posto in risalto sia il carattere della durata dei processi formativi che l'importanza di poter apprendere o riapprendere in ogni momento della vita e anche in base agli interessi economici.

Seguendo le tappe principali di questo percorso non si può non citare il momento in cui la Commissione europea, nel 1996, ha stabilito: *“Anno europeo per l'istruzione e la formazione lungo il corso della vita”*. Alla base di tale proclamazione c'era la volontà di rendere il pubblico consapevole dell'importanza dell'istruzione e della formazione durante l'arco della vita⁵⁷. In tal modo, si sono poste in risalto *“la necessità e l'utilità di portare avanti l'apprendimento personale e nel contempo di sollecitare la discussione sulle modalità con le quali i sistemi di istruzione possono rispondere alle nuove esigenze in materia di apprendimento”*⁵⁸.

In realtà, il 1996 si è presentato come un anno ricco di iniziative a livello comunitario: la pubblicazione del Libro bianco della Commissione europea, *“Insegnare e apprendere: verso la società conoscitiva”* con cui si specifica la centralità del soggetto nel processo d'apprendimento, è uscito proprio in quell'anno⁵⁹.

⁵⁶ SORRENTINO C., *Innovazione tecnologica, multimedialità e domande di formazione*, op. cit., p. 50

⁵⁷ Per i provvedimenti europei elencati anche di seguito si veda: *La riflessione sull'istruzione e sulla formazione permanente*, in www.lavoro.gov.it/.../008_Apprendim_età_adulta_Partel_educazione.pdf

⁵⁸ Ibidem

⁵⁹ Il Libro bianco ha definito gli obiettivi strategici per lo sviluppo delle politiche europee in materia di istruzione e formazione lungo l'intero arco della vita:

Ancora, l'UNESCO ha pubblicato il Rapporto Delors: “*Nell'educazione un tesoro*”, che ha fatto dell'espressione “*apprendimento lungo il corso della vita*”, il proprio simbolo: ha identificato in esso la vera svolta per gli sviluppi del secolo successivo. Si è quindi stabilito che l'educazione permanente debba rappresentare un processo continuo di formazione dell'uomo⁶⁰.

Va precisato che la formazione, per conseguire i suoi obiettivi fino in fondo, deve essere inserita in una prospettiva più ampia e riguardare sia la rimotivazione culturale e sociale, che l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, sia affrontare la questione della disoccupazione, che occuparsi dell'inserimento sociale degli immigrati⁶¹.

In tal senso, una risposta significativa è offerta dalla Dichiarazione di Amburgo del 1997 in cui si è precisato che la formazione permanente costituisce un diritto alla cittadinanza attiva e la *condicio sine qua non* per una completa partecipazione sociale. In tale Dichiarazione si è precisata la necessità della rimozione delle barriere tra le diverse tipologie di educazione così da garantire la possibilità a tutti i cittadini di continuare il proprio percorso formativo ben oltre quello scolastico di base. Tutto ciò, ha portato a considerare implicitamente l'attività di apprendimento lungo tutto l'arco della vita come un fattore di base del modello sociale europeo⁶².

Proseguendo lungo la linea solcata dai precedenti documenti, nel 1998, nel *Patto per lo sviluppo e l'occupazione*, si è dichiarato che la formazione permanente, oltre ad avere una

-
- garantire alle fasce d'utenza più deboli la possibilità di rientrare nel sistema di istruzione, quale “seconda chance” per uscire dal proprio stato di emarginazione;
 - avviare il dialogo tra scuola ed impresa per avvicinare l'istruzione e la formazione ai bisogni connessi all'ingresso nel mondo del lavoro e della vita attiva;
 - permettere l'acquisizione di nuove conoscenze per tutti;
 - riconoscere alla formazione il valore di investimento, di tipo immateriale, al pari di altre tipologie di investimento per il futuro.

⁶⁰ Commissione europea, *Consiglio europeo di Lisbona: conclusioni della presidenza*, 23-24 marzo 2000, paragrafo 4

⁶¹ Presidenza del Consiglio dei Ministri, *La riorganizzazione e il potenziamento dell'educazione permanente degli adulti*, 2 marzo 2000

⁶² Commissione europea, *Consiglio europeo di Lisbona*, cit., paragrafo 29.

posizione di primo piano deve essere flessibile e capace di offrire a tutti i cittadini, specie i più giovani, conoscenze e competenze fondamentali per far fronte ad un mercato del lavoro che muta con grande rapidità.

Da qui scaturisce la convinzione che l'educazione permanente debba essere considerata come il mezzo necessario per garantire ai cittadini la possibilità di ampliare le proprie opportunità professionali, e così di offrire a tutti un'altra possibilità⁶³.

Il già citato Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 rappresenta in tal senso un momento particolarmente significativo⁶⁴. In esso vengono considerati come obiettivi prioritari dell'Europa l'occupabilità e la promozione delle politiche per il lavoro. Si stabilisce, in pratica, la necessità di fare in modo che i cittadini sviluppino il proprio potenziale soggettivo, magari mediante programmi speciali per coloro che si presentano con bassa qualifica, così da aiutarli a superare la loro situazione di svantaggio, assegnando una priorità alle attività di formazione permanente e favorendo la conciliazione tra vita professionale e familiare. In concreto, si rende opportuno garantire nuove competenze di base che includano anche quelle relative alle nuove tecnologie, alle lingue straniere, ecc. Nel *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*⁶⁵ che la Commissione europea ha pubblicato nel 2000, l'apprendimento permanente è stata definito come: *“qualsiasi attività di apprendimento avviata in qualsiasi momento della vita e su base continuativa al fine di migliorare le conoscenze, abilità e competenze”*⁶⁶.

⁶³ Isfol, *Rapporto nazionale sul processo di consultazione relativo al Memorandum europeo sull'istruzione e la formazione permanente*, 2001.

⁶⁴ Commissione europea, *Consiglio europeo di Lisbona*, cit.

⁶⁵ Commissione delle Comunità Europee 2000, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, in <http://www.pubblica.istruzione.it/dg-postsecondaria/memorandum.pdf>

⁶⁶ *La riflessione sull'istruzione e sulla formazione permanente*, in www.lavoro.gov.it/.../008_Apprendim_età_adulta_ParteI_istruzione.pdf

In altre parole, migliorare la qualità della formazione e promuovere l'acquisizione delle competenze utili allo sviluppo della società della conoscenza rappresentano obiettivi prioritari delle politiche formative promosse in contesto europeo.

La spinta a proseguire rappresenta, infatti, la condizione fondamentale per la riuscita della formazione permanente⁶⁷. Non è trascurabile, infatti, il tentativo di adeguare le strutture e le risorse in modo da migliorare la corrispondenza fra le risorse e i bisogni.

In altre parole, la formazione deve avere come obiettivo quello di rivalutare l'individuo in quanto soggetto volitivo, che punta alla formazione di se stesso sia in quanto individuo che in quanto lavoratore. *“Un bisogno soggettivo può dar luogo all'espressione di una domanda, mentre condizioni 'oggettive' di bisogno non solo possono non dar luogo all'esprimersi di una domanda, ma possono addirittura ostacolarlo”*⁶⁸. Le esigenze formative devono conciliarsi necessariamente con i bisogni formativi personali, anche perché la società attuale sembra proiettata verso la formazione di individui perfettamente inquadrati nel mondo del lavoro e in grado di rispondere alle sfide professionali.

In sostanza, come si può evincere dal quadro appena esposto, l'esigenza di formazione continua, di una formazione in presenza, arricchita dagli stimoli che vengono dalla rapida evoluzione della società contemporanea e dalla costante innovazione delle tecnologie della formazione e della comunicazione, è diventata sempre più forte. Riuscire a garantire a tutti la possibilità di seguire percorsi formativi fuori da canali predeterminati vuol dire creare sistemi di formazione che si adattino alle esigenze dell'individuo e non il contrario⁶⁹.

⁶⁷ *Ibidem*

⁶⁸ MEGHNAGHI S., *Il curriculum nell'educazione degli adulti*, Loescher, Torino, 1986, p. 74

⁶⁹ Nella Direttiva n. 22 del 6 febbraio 2001 il diritto alla formazione permanente, in quanto diritto di cittadinanza, viene inteso come il diritto di saper utilizzare gli strumenti del leggere, dello scrivere, dei linguaggi propri della società dell'informazione, di possedere la capacità di porre domande e di analizzare i fatti, di sapersi collocare nei contesti di vita e di lavoro, al fine di sviluppare competenze personali e collettive. La formazione permanente è, pertanto, uno strumento di intervento mirato sulle forme di esclusione sociale.

Su questa linea si pone nel 2001 la Comunicazione della Commissione *“Realizzare uno spazio europeo dell’apprendimento permanente”*⁷⁰. Essa stabilisce che la formazione permanente deve svolgere un ruolo fondamentale nella rimozione delle barriere che ostacolano l’accesso al mercato del lavoro. La definizione di formazione permanente che viene presentata in tale documento è la seguente: *“qualsiasi attività di apprendimento avviata in qualsiasi momento della vita, volta a migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale”*⁷¹.

Nel 2002, il Consiglio europeo di Barcellona ha poi stabilito l’obiettivo di *“rendere l’istruzione e la formazione in Europa un punto di riferimento a livello mondiale per il 2010”*⁷². Inoltre, ha stabilito che devono essere intraprese altre azioni volte ad introdurre strumenti in grado di garantire la trasparenza dei diplomi e delle qualifiche adattate al settore dell’istruzione e formazione professionale.

Il Consiglio dell’Unione europea (Istruzione, Gioventù e Cultura), per far seguito al Consiglio di Barcellona suddetto, ha approfondito le questioni riguardanti *l’Istruzione e formazione professionale (VET)* emanando a Copenaghen (2002) una Dichiarazione che promuove una maggiore cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale. Si è stabilita la necessità di costruire un’Europa basata sulla conoscenza e un mercato del lavoro europeo aperto a tutti; per far questo si è reso opportuno fare in modo che le persone si adattino continuamente alle evoluzioni e alle richieste mutevoli della società. Tutto questo può fornire un valido supporto alla realizzazione

⁷⁰ *La riflessione sull’istruzione e sulla formazione permanente*, in www.lavoro.gov.it/.../008_Apprendim_età_adulta_Partel_educazione.pdf

⁷¹ Ibidem

⁷² Dichiarazione dei Ministri europei dell’istruzione e formazione professionale e della Commissione europea, riuniti a Copenaghen il 29 e 30 novembre 2002, su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale. *“La Dichiarazione di Copenaghen”*, in https://elearning2.uniroma1.it/pluginfile.php/290352/mod_resource/content/1/da%20lisbona%20a%20europa%202020.pdf

dell'allargamento dell'Unione europea e al conseguimento degli obiettivi fissati dal Consiglio europeo di Lisbona⁷³.

Il Consiglio europeo così ha definito un “*Programma generale per promuovere la mobilità (Programma lifelong learning) ed individuato alcune aree di intervento specifico, sulle quali vennero attivati dei gruppi di lavoro tra gli Stati membri. Il lavoro condotto dalla Commissione e dai Paesi membri in queste aree ha portato alla definizione di obiettivi e di strumenti comuni, per l’attivazione ed il raggiungimento dei quali sono state emanate delle Raccomandazioni a livello europeo*”⁷⁴.

Il Programma d’azione comunitaria, per quanto concerne il *Lifelong Learning Programme* (LLP), è stato istituito con decisione del Parlamento europeo e del Consiglio il 15 novembre 2006, conglobando al suo interno tutte le iniziative di cooperazione europea relative all’istruzione e alla formazione dal 2007 al 2013.

In conclusione, si può affermare che la strategia europea si è posta l’obiettivo fondamentale di offrire a tutti i cittadini la possibilità di partecipare ad un mercato del lavoro, in cui i lavoratori motivati e formati possano puntare a ricoprire ruoli anche di più alta qualità e di grande produttività. In questo contesto politiche tese al miglioramento sia dell’offerta che della domanda di lavoro rappresentano elementi irrinunciabili.

È proprio in virtù di questi principi che dal 2013 l’Europa ha puntato allo sviluppo dei MOOC con l’iniziativa *Opening Up Education*. Essa ha puntato alla realizzazione degli obiettivi europei per il 2020 che, in termini di istruzione, hanno stabilito: la riduzione del tasso di abbandono scolastico al di sotto del 10% e il raggiungimento di una percentuale del 40% di persone tra i 30 e i 34 anni che deve conseguire un diploma d’istruzione

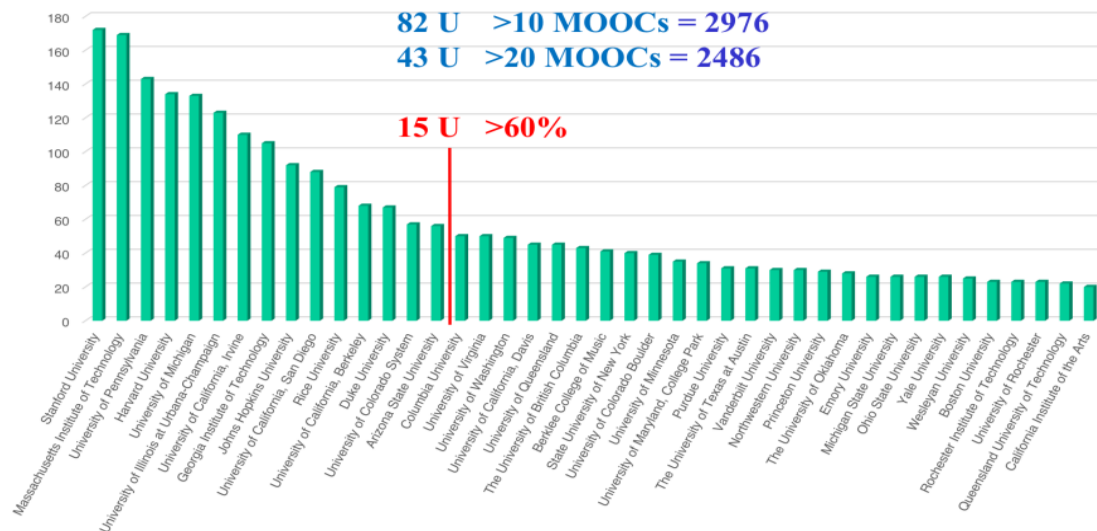
⁷³ Ibidem

⁷⁴ in, https://elearning2.uniroma1.it/pluginfile.php/290352/mod_resource/content/1/da%20lisbona%20a%20europa%202020.pdf

superiore⁷⁵. Nello specifico, per i MOOC tale iniziativa europea è stata raccolta nella piattaforma *Open Education Europa* che si è sempre più allargata finì ad arrivare, già nel 2016, a 1705 corsi.

Le figure seguenti, mostrano la produzione dei corsi MOOC in Europa attraverso un confronto con quelli prodotti negli Stati Uniti (Fig. 2.3 e Fig. 2.4). Tra i due continenti non si evidenzia uno scarto distributivo per quanto concerne la produzione di corsi MOOC. Sia in Europa che negli Stati Uniti, inoltre, il fenomeno mostra la una maggiore concentrazione della produzione in un numero ristretto di Atenei, con percentuali tra loro simili.

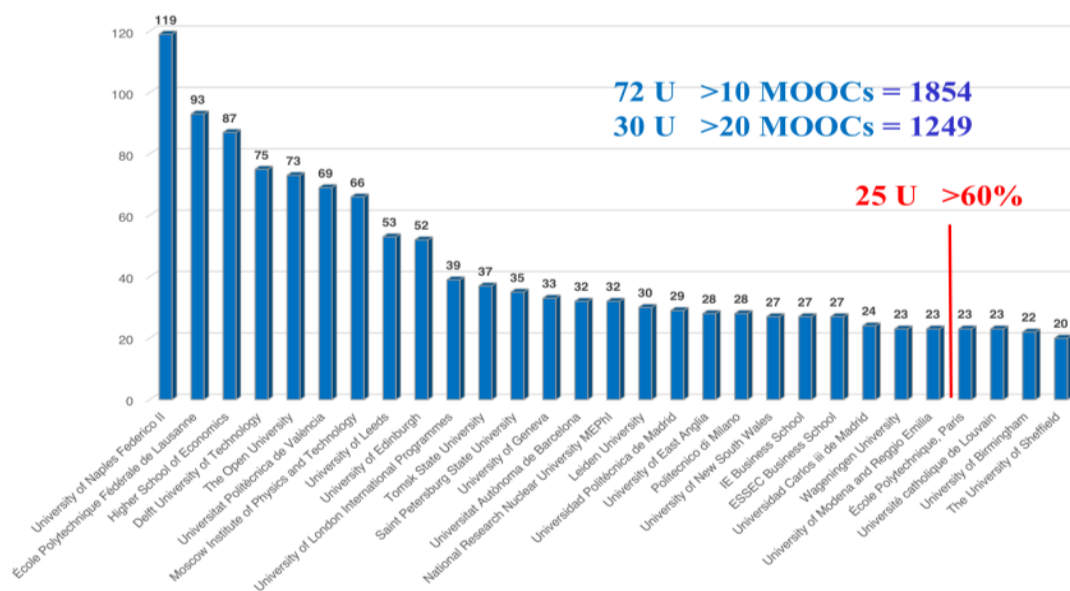
Fig. 2.3: Concentrazione produzione MOOC – US



Fonte: Elaborazione da dati Class Central, in Valentina Reda e Ruth Kerr (2018), The MOOC BA, to be presented at LWM Conference, 24-26 September, Madrid

⁷⁵ANNOVI G., MOOC: una possibilità per l'Europa e l'Italia, *Data journalism.it*, 30 Maggio 2016

Fig. 2.4: Concentrazione produzione MOOC – EU



Fonte: Elaborazione da dati Class Central, in Valentina Reda e Ruth Kerr (2018), The MOOC BA, to be presented at LWM Conference, 24-26 September, Madrid

Stando ai dati emersi dalla ricerca Institutional MOOC Strategies in Europa 2014, i MOOC sono attualmente utilizzati nelle Università europee con lo scopo di guadagnare più denaro o per risparmiare⁷⁶. Ad attirare un certo numero di persone, per tale ricerca è la flessibilità del processo di apprendimento. Il 71,6% delle Istituzioni che ha contribuito alla realizzazione di tali corsi, ha sostenuto che i MOOC devono offrire un processo di apprendimento che sia sostenibile per un numero molto ampio della popolazione⁷⁷.

Va, infine, ricordato che al 2016 solo 51 su 1705 sono i MOOC europei inseriti nel portale Open Education Europa che possono essere visualizzati in italiano. Tale situazione è poi

⁷⁶ Ibidem

⁷⁷ Cfr., VÁSQUEZ CANO E., *La diffusione della conoscenza libera: i corsi MOOC in Europa: prospettive pedagogiche ed orizzonti formativi*, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, Napoli, 2014

cambiata con l'inaugurazione della piattaforma EduOpen che vede la collaborazione di 14 università italiane.

In definitiva, i MOOC possono essere ritenuti strumenti utili per la formazione continua specie in ambito lavorativo e l'appartenenza alla Comunità europea, può contribuire alla loro maggiore diffusione in Italia e negli altri Paesi.

2.2 Differenza fra corsi convenzionali e MOOC

Come si è fin qui esplicitato, nell'ultimo decennio sono cresciute le iniziative sul tema dell'Open Learning e sulle Open Educational Resources (OER). In generale, il fenomeno dei Massive Open Online Course, basati sulle OER ed erogati da prestigiose università a livello internazionale, ha fatto sì che l'attenzione intorno a tale tema aumentasse.

Rispetto ai corsi convenzionali, il MOOC, come già evidenziato, è un corso online ad accesso aperto (Open Access), che prevede un'ampia partecipazione via web e un utilizzo di materiali didattici aperti, appunto le OER, la cui produzione può essere fatta dalle istituzioni stesse che li organizzano o anche di materiale preso liberamente da altre università o comunità OER⁷⁸.

Il MOOC può essere definito un'evoluzione del modello di *e-learning*, ma non va confuso con esso perché rappresenta un avanzamento, come suggerito dagli ideali della filosofia dell'Open Access in generale. È un esempio particolare di 'corso open' che usa prevalentemente materiali come le OER.

⁷⁸RANIERI M., (a cura di), *Risorse educative aperte e sperimentazione didattica. Le proposte del progetto Innovascuola Amelis per la condivisione di risorse e lo sviluppo professionale dei docenti*, Firenze University Press, Firenze, 2012, p. 40

Dal punto di vista della progettazione e della partecipazione, i MOOC hanno elementi in comune con i corsi universitari tradizionali, ma diversamente da questi non danno crediti e non prevedono il pagamento di tasse. La valutazione dell'apprendimento può, tuttavia, dar luogo a certificazione. Ogni istituzione che eroga corsi MOOC sceglie la propria modalità di certificazione di apprendimento⁷⁹. Questi corsi non vanno considerati come corsi universitari tradizionali ripresi da una telecamera e poi distribuiti online gratuitamente; essi, infatti, si basano su un paradigma diverso poiché diverso è l'ambiente digitale. A titolo di esempio si consideri che la durata e il ritmo del video è più breve rispetto alla lezione che si tiene in aula.

Per quanto concerne il materiale didattico, esso proviene da fonti di ogni tipo ed è organizzato in modo dinamico e flessibile dal docente.

A fare la differenza, come si è detto, è anche la gratuità dei MOOC, la quale, pur essendo molto diffusa tra i servizi offerti dal web, viene per la prima volta applicata a dei corsi universitari. È proprio tale gratuità ad essere destinata a rivoluzionare anche in un prossimo futuro la geografia dell'educazione nel mondo⁸⁰.

Un altro aspetto da considerare, come si è accennato, è quello relativo al riconoscimento di crediti e il rilascio di certificati presso le università tradizionali. Se i corsi MOOC non hanno una loro valenza in questi termini, cioè non possono essere incorporati nella carriera accademica, rischiano di perdere l'interesse. In pratica, anche se gratuiti e con un utilizzo che prevede tempi più ristretti rispetto ai percorsi tradizionali, alcuni soggetti possono percepire quel tempo come non utile come quello speso per laurearsi, ma solo per acquisire competenze extra. Ciò ne può limitare la diffusione⁸¹.

⁷⁹ Ibidem

⁸⁰ Cfr., IERVOLINO D., *E-Learning: tra nuova didattica e innovazione tecnologica*, Giapeto, Napoli, 2015

⁸¹ Ibidem

L'altra differenza evidente tra i corsi tradizionali e quelli MOOC riguarda il numero di utenti che ne possono usufruire: si pensi che alcuni corsi raggiungono decine di migliaia di iscritti e anche di più: una mole di utenti nettamente superiore a quella di un corso tradizionale. Inoltre, nei corsi MOOC il docente non ricopre il ruolo tradizionale di comunicatore del sapere, ma quello del facilitatore, nel senso che il suo compito è quello di agevolare il trasferimento delle conoscenze durante l'interazione tra gli allievi. Questi ultimi devono organizzarsi in modo autonomo in funzione degli obiettivi didattici, le capacità acquisite in precedenza, le conoscenze pregresse e gli interessi.

In ogni caso, i docenti restano le guide formative degli studenti; i contenuti vengono decisi e realizzati da loro che così indirizzano la didattica durante il corso. Per i docenti, inoltre, i MOOC possono rappresentare una vetrina straordinaria che consente loro di raggiungere numeri molti ampi di utenti e a geografie diverse.

In sostanza, i MOOC presentano un tipo di apprendimento diverso che prevede il coinvolgimento e l'interazione all'interno di una comunità pratica *“in cui non sono stati stabiliti in partenza i risultati, e senza un corpo di conoscenze che si voglia semplicemente trasferire allo studente”*⁸².

Va detto che molte università anche in Italia utilizzano altre piattaforme per la formazione a distanza che tuttavia sono diversi dai corsi MOOC. Si tratta di Moodle (Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment) un'applicazione web nata con lo scopo di facilitare l'apprendimento. Come i corsi MOOC tale applicazione è gratuita, rientra nell'open source, è multilingue e modulare. Si basa su un'ideologia costruzionista secondo cui ogni apprendimento è agevolato dalla produzione di oggetti tangibili. Essa, diversamente dai corsi MOOC, viene utilizzata come supporto alla tradizionale didattica

⁸² DOWNES S., *Rinascita delle comunità di apprendimento in rete*, TD Tecnologie Didattiche, 2014, p. 166

in aula e mette a disposizione degli studenti il materiale didattico delle lezioni. Inoltre, consente di esaminare informazioni sulle lezioni e di somministrare test o esercitazioni. In sostanza, Moodle consente di organizzare e gestire i corsi in rete lasciando strumenti sociali come i forum, i blog, ecc, agli studenti⁸³. La piattaforma Moodle è molto utilizzata dalle scuole e dalle università, ma è anche adatta per le aziende.

2.3 Le principali piattaforme MOOC

Le piattaforme MOOC sono numerose e ognuna ha una sua specificità; di seguito si esaminano alcune delle più note.

Coursera è una delle più conosciute tra queste piattaforme. Nate nel 2012 da un'idea dei professori Andrew Ng e Daphne Koller dell'Università di Stanford, ha visto via via la condivisione di altre università statunitensi che si sono aggiunte al progetto mettendo a disposizione i propri professori per realizzare dei corsi gratuiti online.

Tale piattaforma conta oggi più di 2000 corsi in lingua inglese e che consentono di approfondire qualsiasi tipo di argomento. Va detto che anche l'Università La Sapienza di Roma ha partecipato al progetto realizzando corsi online in lingua italiana e l'Università Bocconi di Milano⁸⁴. Coursera è una piattaforma che organizza i suoi corsi in collaborazione con le migliori università del mondo abbracciando molte categorie: si va dalle discipline umanistiche alla medicina e alla fisica.

⁸³ DE SANTO E., (a cura di), *La formazione in E-learning: le piattaforme MOODLE e i MOOC*, in <http://www.icmoranosaracena.gov.it/attachments/article/346/La%20formazione%20in%20E-learning.pdf>

⁸⁴ Cfr., CANOVA L., *Pop Economy: #Gamification - #Crowdfunding - #Big Data - Tecnologia, scienze sociali e innovazione*, Hoepli, Torino, 2016

EMMA (The European Multiple MOOC Aggregator) è invece una piattaforma multilingue nata come progetto finanziato dall'Unione Europea. Tale progetto ha coinvolto una serie di Università europee allo scopo di garantire opportunità di studio online aperte a tutti e coordinato dall'Università degli studi di Napoli Federico II. Il suo obiettivo è quello di perseguire l'eccellenza sia nelle metodologie didattiche innovative che nell'apprendimento⁸⁵. EMMA ha raccolto diversi corsi online disponibili in varie lingue tra cui l'italiano. Vi erano corsi online gratuiti realizzati dalle università europee, ma veniva anche offerta la possibilità di costruirsi il proprio MOOC personale, unendo le lezioni di corsi differenti. L'intento di base era quello di preservare il patrimonio linguistico culturale europeo promuovendo un apprendimento cross culturale e multilingue. Va precisato che tale piattaforma rilasciava automaticamente attestati di frequenza a coloro che erano iscritti ad un MOOC e hanno superato il 70% di avanzamento delle attività previste⁸⁶. Essa, come vedremo di seguito, è una sperimentazione che è giunta al termine confluendo poi in Federica.eu.

Tra le piattaforme MOOC più note vi è EdX. Essa è stata creata dall'Università di Harvard con il sostegno del Massachusetts Institute of Technology, ma poi ha visto aggiungersi anche altre università come Berkeley e British Columbia. I corsi in essa presenti sono gratuiti e in lingua inglese; sono tenuti da docenti di una di queste università. EdX ha come obiettivo quello di migliorare il modello tradizionale di formazione universitaria, promuovendo diversi metodi sperimentali di insegnamento online. Ai partecipanti più meritevoli vengono riconosciuti 'certificati di padronanza'. Il livello di professionalità è molto alto per cui frequentare uno di questi corsi consente di apprendere nozioni che si rivelano molto utili nella vita lavorativa⁸⁷. I corsi hanno una durata che va dalle poche

⁸⁵ I corsi MOOC Federico II, in <https://www.unina.it/-/13022835-sono-online-i-nuovi-mooc-di-federica->

⁸⁶ Ibidem

⁸⁷ Cfr., CANOVA L., *Pop Economy: #Gamification - #Crowdfunding - #Big Data - Tecnologia, scienze*

settimane ad un paio di mesi e coprono tutti gli argomenti: dalla scienza, alla programmazione fino ad arrivare alle materie umanistiche.

In un unico sito vengono raccolti contenuti educativi di università diverse, in modo che gli studenti di tutto il mondo possono usufruire di strumenti didattici condivisi da tutte le università partecipanti.

Finanziata dal Ministero dell'Università, della Ricerca e dell'Istruzione, Eduopen è invece una piattaforma che vede protagoniste diverse università italiane con i propri professori che hanno realizzato dei corsi gratuiti online. L'accesso è, come per le altre, libero e alla fine del corso viene rilasciato un attestato di partecipazione che in alcuni casi può valere anche per i Crediti Formativi Universitari. La durata dei corsi va dalle 3 alle 5 settimane e viene fornito tutto il materiale necessario per seguire le videolezioni⁸⁸.

Tra le Università Telematiche che utilizzano piattaforme per i corsi MOOC vi è l'Università UniNettuno che ha creato la piattaforma per i MOOC Uninetuno openuped. Su questa piattaforma sono disponibili circa 233 corsi di cui poco meno della metà sono in italiano, mentre gli altri sono in arabo, inglese, francese, cinese e russo.

A tenere le videolezioni sono i docenti dell'ateneo e possono essere seguiti facilmente online. Sono corsi gratuiti che spaziano su vari argomenti: comunicazione, giurisprudenza, ingegneria, psicologia, economia e beni culturali.

L'Università degli Studi di Napoli Federico II, che abbiamo già citato in merito al suo coordinamento per il progetto EMMA, all'avanguardia nell'innovazione della didattica multimediale online, con la piattaforma Federica.EU offre gratuitamente l'accesso a oltre 300 corsi blended e a circa 100 MOOC. Gli studenti hanno a disposizione per ogni corso sia materiale cartaceo che video registrati direttamente dai professori

sociali e innovazione, op. cit.

⁸⁸ Ibidem

dell'Università e da esperti provenienti da altri atenei. I corsi online presentano una qualità particolarmente elevata tanto da essere paragonata a quella dei corsi universitari veri e propri. Federica.EU, una delle prime piattaforme europee ad offrire corsi online e corsi curriculari che interessano le discipline più svariate, da ingegneria meccanica fino a scienze del turismo. Alla fine di un corso è possibile richiedere anche un certificato che attesti l'acquisizione di nuove conoscenze⁸⁹. Va inoltre sottolineato che tale piattaforma ha anche una sezione in Edx

Con la Federica Weblearning della Federico II di Napoli è poi nato in Italia il primo Centro completamente dedicato all'innovazione, la sperimentazione e la diffusione della didattica multimediale.

I corsi MOOC, tutti open access, sono disegnati per riflettere, in formato multimediale, i contenuti dei corsi curriculari. Tali corsi sono realizzati in un formato standard per tutte le discipline, così da facilitare la navigazione e la socializzazione all'ambiente di apprendimento, con una interfaccia seamless, che permette di fruire contemporaneamente dei video, dei testi e delle risorse per l'approfondimento (weblinking), così da promuovere la personalizzazione dello studio.

La possibilità di seguire uno o più corsi rappresenta uno strumento valido per l'orientamento, consentendo di esplorare l'offerta formativa di diversi Corsi di laurea. Va detto che la sezione dei MOOC per l'orientamento è in continua espansione così da garantire agli studenti la possibilità di misurare le proprie capacità e propensioni per poter affrontare al meglio la scelta.

Molti di questi corsi sono disponibili anche su Edx, provider MOOC Harvard&MIT, nella pagina partner FedericaX. In questo modo viene favorita una diffusione internazionale dell'offerta didattica promossa dalla Federico II attraverso i suoi MOOC.

⁸⁹ I corsi MOOC Federico II, in <https://www.unina.it/-/13022835-sono-online-i-nuovi-MOOC-di-federica->

Sempre relativamente alla Federica Weblearning, va segnalato l'accordo siglato con l'Università degli Studi di Firenze, nella persona del Rettore Prof. Luigi Dei, volto ad avviare un'attività di collaborazione tra Università pubbliche di eccellenza e di lunga tradizione accademica, con particolare riferimento all'attività didattica e di terza missione, non escludendo l'attività di ricerca necessaria. Entrambi gli Atenei in questi anni hanno sviluppato infrastrutture e tecnologie utili per la produzione di beni immateriali sia per la fruizione dei corsi di laurea sia per il libero accesso alla Rete della conoscenza, il tutto in linea con le più avanzate esperienze internazionali. L'accordo punta a sviluppare l'attività che permette di differenziare, personalizzare, favorire la fruizione e aprire l'erogazione di corsi universitari, o di parte di essi, on-line in modalità Weblearning e, nello specifico, MOOC volti sia a soddisfare le esigenze formative degli studenti iscritti ai corsi di studio dei rispettivi Atenei, sia a promuovere attività e progetti didattici multimediali rivolti a un pubblico più ampio (terza missione).

Per i corsi con taglio scientifico e informatico va citata la piattaforma Udacity che offre corsi da programmatore e da *data analyst* alla fine dei quali viene dato un *nanodegree*, una sorta di diploma creato da Udacity e che tra i titoli di studio che si possono aver in minor tempo (massimo 12 mesi) e con minor spesa (circa 200 euro al mese) tra tutti⁹⁰.

Ogni corso è formato da più unità che rappresentano lezioni video con sottotitoli e con test integrati per aiutare gli studenti a comprendere i concetti. Alla fine del corso viene rilasciato un certificato indicante il loro livello di realizzazione.

Dando uno sguardo alle altre piattaforme europee, vanno citate quella France Université Numerique e la Future Learn⁹¹. La prima ha diffuso i corsi MOOC in Francia⁹² attraverso la piattaforma Fun su cui sono presenti anche i corsi messi a disposizione dal

⁹⁰ Cfr., MARTEL F., *Smart: Inchiesta sulle reti*, FELTRINELLI, Milano, 2015

⁹¹ <http://www.eduopen.org/>

⁹² I corsi MOOC in Francia si chiamano Clom

Conservatorio nazionale delle arti e dei mestieri (Cnam), dall'Università Paris X Nanterre e da Science Po.

Per quanto riguarda la seconda, Future Learn, è una piattaforma nata nel 2012 dalla Open University in Milton, Keynes, la cui offerta prevede, oltre a corsi universitari veri e propri predisposti da 54 tra gli atenei inglesi, anche lezioni dal Trinity College di Dublino e dalle istituzioni partner come il British Museum, British Library, British Council, ecc.

2.4 I MOOC fra *pro and cons*

I MOOC si propongono come una nuova famiglia di supporti didattici che dal punto di vista formativo può portare ad un salto di qualità decisivo. Essi hanno portato ad una rivoluzione nel mondo dell'*e-learning* e in generale nel mondo della formazione. È evidente che i vantaggi legati a tali corsi sono innanzitutto dovuti alla gratuità, all'accesso semplice e alla possibilità che vi partecipi un numero straordinario di utenti.

I sostenitori dei MOOC affermano che con essi è possibile giungere ad una democratizzazione della cultura e dell'educazione dovuta proprio al costo ridotto e dal libero accesso a corsi universitari che presentano un'elevata qualità. Inoltre, i sostenitori di questa tipologia di corsi aggiungono che sono in grado di amplificare il confronto e il dibattito, ma anche le capacità di apprendimento dei suoi partecipanti. A migliorare è poi la stessa esperienza formativa degli studenti poiché si creano spazi virtuali/sociali su cui è possibile condividere le proprie idee⁹³.

Molte università internazionali stanno scommettendo sui corsi MOOC ritenendo che la visibilità da essi procurata finirà per richiamare più studenti presso le loro facoltà di punta.

⁹³ Cfr., RIFKIN J., *La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del «commons» collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, Mondadori, Milano, 2017

Come accade nel mondo del commercio, esse sperano, da un lato, di ottenere un buon ritorno grazie al fenomeno della ‘coda lunga’, ossia, offrire corsi gratuiti online a milioni di studenti che diversamente non avrebbero potuto permettersi un simile livello di istruzione, e dall’altra, di acquisire un numero di studenti tra i più dotati per fare andare avanti le proprie attività tradizionali.

I MOOC hanno ottenuto un grande successo raggiungendo un forte livello di crescita. Tuttavia, il successo dirompente li ha posti al centro di forti discussioni facendone emergere anche alcuni limiti.

È accaduto, infatti, che all’entusiasmo degli studenti per i MOOC si sia affiancata la critica di diversi docenti, i quali hanno evidenziato che la percentuale di iscritti che giungono alla conclusione dei corsi sostenendo con successo gli esami il più delle volte è di gran lunga inferiore a quella dei corsi tradizionali.

Secondo alcune indagini, il 32% degli iscritti ai corsi online si è ritirato o non ha completato con successo il percorso di studio; la percentuale tra gli studenti dei corsi convenzionali è solo del 19%⁹⁴.

Questo scarso tasso di completamento, secondo molti, va ascritto a più cause. La prima può essere legata al senso di isolamento. Seguire una lezione a fianco di altri studenti produce un sentimento di comunità che è di per se molto motivante per tenere gli studenti al passo del gruppo. Essi si aiutano reciprocamente sia per quanto riguarda la materia di studio, che incoraggiandosi vicendevolmente per l’impegno da sostenere.

Una serie di indagini hanno rivelato che la maggior parte degli iscritti a un corso MOOC guarda le lezioni di notte, per cui la stanchezza e lo scarso grado di concentrazione li porta a non continuare. Stando a casa, inoltre, gli studenti dei MOOC sono più portati a

⁹⁴ Ibidem

distrarsi: per esempio, si allontanano dal video per andare in cucina a prendere qualcosa da mangiare o a lasciarsi catturare da altre attrattive presenti nell'ambiente domestico⁹⁵.

Va detto che da questo punto di vista, per evitare l'isolamento, le università che partecipano ai programmi MOOC hanno cominciato a proporre le cosiddette *blended classes*, ossia, una soluzione ibrida con cui è possibile dare agli studenti online l'opportunità di collaborare con altri studenti e con i professori a progetti svolti in aule tradizionali⁹⁶.

Altri studi, poi, hanno evidenziato che, personalizzando i MOOC con l'aggiunta di qualche lezione nel campus, si ha una crescita del rendimento accademico degli iscritti che in alcuni casi supera quello degli studenti che seguono le lezioni soltanto nelle aule tradizionali.

Un altro elemento di criticità riguarda il fatto che, specie per i primi MOOC, rilasciavano solo "una dichiarazione di completamento del ciclo" con un voto finale. In realtà, nel 2013 alcuni corsi hanno iniziato a rilasciare anche crediti formativi. Ad esempio, Coursera ha stretto accordi con importanti università statunitensi per offrire gratuitamente via Internet anche corsi con crediti, riuscendo così ad aprire l'istruzione online in pubbliche istituzioni a più di 1 milione 250.000 studenti. Tutti i docenti coinvolti nel programma possono inoltre personalizzare i MOOC integrandoli con le proprie sessioni di insegnamento. È stato osservato che l'offerta di crediti per i corsi conclusi con successo ha rappresentato un elemento significativo per migliorare il rendimento accademico e il completamento dei corsi stessi⁹⁷.

⁹⁵ Ibidem

⁹⁶ Cfr., CINQUE M., (a cura di), *MOOC risorse educative aperte*, AsRui, Roma, 2015

⁹⁷ Ibidem

Va segnalato che alcuni studiosi, oltre ad esprimere la loro preoccupazione per i tassi di abbandono, hanno sottolineato anche il pericolo per gli atti di plagio (il copia e incolla) da parte degli studenti.

Anche dal punto di vista didattico sono emerse alcune criticità. Vi sono, infatti casi di MOOC che non offrono informazioni sufficienti sull'organizzazione e i video a disposizione non sempre chiariscono a quale teoria di apprendimento fanno riferimento e quali siano gli obiettivi; tutto questo può ridurre l'efficacia del supporto oltre che alterarne la credibilità.

Non va poi trascurato il fatto che questi video necessitano di aggiornamenti e modifiche che non sempre vengono fatte. L'impostazione didattica sembra per lo più non interattiva, ma più centrata sulla trasmissione di contenuti. In tal senso, molti sostengono che le lezioni potrebbero essere più utili se gli studenti potessero in qualche modo avere esperienze di laboratorio, di sperimentazioni sul campo. Ciò porterebbe a una riflessione su ciò che si sta studiando, stimolando le domande da parte dei corsisti.

I corsi MOOC possono avere una maggiore utilità per alcune discipline, ma forse non per tutte. Si pensi ad esempio a settori quali la medicina, arte e ingegneria, che richiedono comunque infrastrutture o attrezzature che lo studente non potrebbe permettersi da solo.

Tornando al discorso della valutazione e l'accreditamento, va poi precisato che alcune materie, possono essere valutate con prove oggettive, ad esempio, risposte vere false, e di conseguenza facilmente gestibili da un sistema automatico che gestisce la valutazione.

Tuttavia, non tutta la conoscenza può essere valutata in questo modo; esistono, infatti, aree tematiche per le quali le attività di confronto e discussione sono determinati per cui questi tipi di sistemi non sono all'altezza di una valutazione adeguata.

Per quanto concerne l'accreditamento, va detto che la formazione universitaria non può essere circoscritta al solo ambito dell'acquisizione delle conoscenze, ma deve riuscire anche ad applicarla. Questi corsi dovrebbero prevedere sia verifiche delle conoscenze, che pratiche. Va ricordato, in tal senso, che Coursera ha proposto l'accreditamento attraverso l'utilizzo della webcam per garantire che gli studenti non copino durante le prove. Tuttavia, per riuscire a garantire un numero di commissioni sufficiente al numero degli studenti, si giungerà a un cambiamento al modello di business⁹⁸.

È chiaro che posta in questi termini la questione si comprende che i MOOC debbano probabilmente trovare altre soluzioni per i processi di valutazione e di accreditamento e quindi è possibile che nel tempo arriveranno nuovi cambiamenti rispetto alla loro configurazione attuale.

Probabilmente questa modalità dei MOOC è più adatta a quei corsi universitari per i quali non è richiesta una particolare attrezzatura o sistema di certificazione di particolari competenze: si pensi, ad esempio, ai corsi introduttivi o propedeutici, che tradizionalmente hanno centinaia di studenti stipati in aule per seguire una lezione cattedratica. Un corso online consentirebbe di liberare risorse per l'insegnamento e apprendimento migliorando la qualità della formazione universitaria. La disponibilità ampia di materiali on-line, fa somigliare il ruolo del docente a quello di un curatore, che seleziona materiale di qualità per ogni concetto del corso. Ogni studente potrebbe così trarre beneficio da una pedagogia di qualità capace di investigare per migliorare l'apprendimento⁹⁹.

⁹⁸ Ibidem

⁹⁹ AA.VV., *FormaMente: Rivista internazionale di ricerca sul futuro*, Università degli Studi Guglielmo Marconi, Roma, 2014, p. 83

Rispetto agli altri corsi online l'attenzione acquistata dai MOOC potrebbe essere la base per diffondere buone pratiche pedagogiche, che non siano appannaggio della sola comunità dei pedagogisti.

In sostanza, nonostante le diverse criticità riscontrate i MOOC restano comunque un fenomeno affascinante. L'atteggiamento critico che si è sviluppato è anche in parte dovuto al fatto che essi sono stati sovraccaricati di falsi miti e aspettative alte. In ogni caso essi rappresentano un importante processo in corso, grazie al quale si possono tracciare nuovi percorsi non solo per le università, ma per l'istruzione superiore in generale.

Attualmente, il fenomeno si presenta in espansione negli Stati Uniti, mentre in Europa, pur essendo presente, non conosce ancora la stessa espansione.

Va detto, tuttavia, che l'Unione Europea sta mettendo a disposizione forti investimenti per incentivare analoghe iniziative. In ogni caso non bisogna trascurare le criticità emerse dalle analisi dei MOOC esistenti così da non ripetere gli stessi errori. A guidare queste iniziative, come criterio imprescindibile, deve essere sempre la qualità della formazione.

2.5 Quale futuro per i MOOC in Italia?

Come si è fin qui esplicitato, la chiave del successo dei MOOC è soprattutto nella dimensione globale assunta sia dalla produzione che dalla distribuzione di contenuti formativi accademici. I numeri mostrano che i corsi MOOC sono un fenomeno piuttosto eclatante. Si calcola che in pochi più di sei anni, si è giunti a oltre 80 milioni di studenti iscritti a più di 9000 MOOC disponibili *open access* in Rete (fig. successiva).

Fig. 2.5: La crescita esponenziale del numero di MOOC learners



Fonte:http://www2.crui.it/crui/magnifici_incontri_crui_2018/Tav3A%20-%20MOOC%20Sfide%20e%20opportunit%C3%A0.pdf

I fattori che hanno contribuito a questa diffusione sono principalmente tre:

- la spinta culturale verso la didattica multimediale, nello sforzo di adeguare i contenuti di alta formazione ai linguaggi e alle abitudini delle generazioni digitali
- l'esigenza degli atenei, non solo USA, di ottimizzare i costi e attrarre nuovi clienti, anche nel segmento in espansione della *life-long-education*
- la crescita di nuove forme di apprendimento *bottom-up* legate alle dinamiche social del web 2.0¹⁰⁰.

¹⁰⁰ I MAGNIFICI INCONTRI CRUI 2018
http://www2.crui.it/crui/magnifici_incontri_crui_2018/Tav3A%20-%20MOOC%20Sfide%20e%20opport

Si tratta di fattori che nei prossimi anni sono destinati a far crescere la diffusione e la produzione dei MOOC anche in Italia; si prevede una crescente internazionalizzazione e delocalizzazione dell'istruzione universitaria.

In Italia la produzione di questi corsi con un format di grande qualità e con standard competitivi sul piano internazionale costituiscono una sfida significativa per ampliare e diffondere il fenomeno nel nostro Paese. Poter accedere liberamente e agevolmente ai contenuti didattici, infatti, rappresenta un importante criterio di *benchmarking* e valutazione della qualità. Riuscire ad offrire corsi di elevata qualità dipende anche, dalla visibilità che si riesce a dare degli stessi. A ciò si aggiunge quindi la consapevolezza degli atenei coinvolti, delle implicazioni dal punto di vista del prestigio e di *branding* che l'erogazione di un corso MOOC comporta¹⁰¹.

Si può quindi affermare che, in prospettiva, i MOOC rappresentano uno strumento eccezionale per l'analisi comparativa della qualità dell'offerta didattica, purché si osservi sempre il requisito della fruizione aperta e immediata dei contenuti. Va detto, tuttavia, che l'apertura a una offerta formativa multimediale di livello deve avvenire considerando soluzioni che salvaguardino la sostenibilità del sistema universitario e quindi introducendo innovazioni che abbiano un alto impatto e rapidamente realizzabili, senza toccare gli assetti normativi vigenti, come accade, ad esempio, con la formula della laurea MOOC *freemium*¹⁰².

Si tratta di corsi offerti gratuitamente insieme ad una serie di servizi collaterali a pagamento: accesso ad esami per ottenere certificazioni, per crediti spendibili poi in ambito universitario, ecc. Se si osservano i numeri a livello globale non si può non mettere

unit%C3%A0.pdf

¹⁰¹Ibidem

¹⁰² SELINGER E., POLONETSKY J., TENE O., (a cura di), *The Cambridge Handbook of Consumer Privacy*, Cambridge, University Press, 2018, p. 72.

in evidenza che l'*education* globale è alle prese con una forte pressione demografica: attualmente, nel segmento della formazione terziaria vi sono 165 milioni di studenti e si prevede, per i prossimi dieci anni, che se ne aggiungano altri cento milioni. Se si volesse soddisfare questa richiesta bisognerebbe aprire ogni settimana quattro nuovi campus di dimensioni medie. Se non si parte con tempestive iniziative pubbliche adeguate, una parte cospicua di questa domanda verrà probabilmente soddisfatta con soluzioni telematiche di basso costo, aumentando sia il rischio di uno scadimento della qualità culturale che la privatizzazione di un segmento fondamentale per la crescita democratica e anche con una progressiva erosione del primato dell'università statale, con i suoi elevati standard culturali e la sua *mission* universalistica¹⁰³.

Per affrontare questa nuova sfida, il sistema universitario italiano deve, innanzitutto, acquisire la consapevolezza della portata di questo fenomeno e quindi della posta in gioco per poi cercare di porre in essere gli strumenti culturali, organizzativi, finanziari che possono portare l'Italia a svolgere un ruolo da protagonista.

I MOOC vanno quindi valorizzati come una leva potente e rapida di innovazione nel nuovo ecosistema digitale, poiché essi possono contribuire ad innovare la didattica ampliandone gli orizzonti e il linguaggio e creare significative opportunità per una maggiore sinergia tra l'offerta degli atenei pubblici e le esigenze del mondo del lavoro.

Per i suoi numeri, come si è detto, quello dei corsi MOOC è senza dubbio il fenomeno più importante dell'innovazione didattica. La crescita esponenziale in pochi anni ha portato ad una standardizzazione dei formati e l'accesso open ha imposto standard elevati di qualità, ma la strada da percorrere per migliorare tali livelli è ancora lunga. Rapportarsi

¹⁰³ Cfr., RIFKIN J., *La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del «commons» collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, op. cit. p.41.

a una logica *open e massive* impone sia ai docenti che agli atenei un confronto con la concorrenza e le prospettive internazionali.

Si prevede che in futuro le tecnologie digitali di apprendimento/ insegnamento tenderanno sempre più a convergere verso i MOOC, specie con la loro integrazione con gli sviluppi della realtà aumentata, e dei device/app che la promuoveranno. Questi aspetti rappresentano una realtà ancora inesplorata nel contesto dei grandi provider USA, ma molto probabilmente sarà decisiva per il futuro dell'università in un mercato globale in crescita esponenziale, mercato a cui l'Italia si deve adeguare¹⁰⁴.

Sempre in questo scenario si innesta il ruolo e le opportunità della formazione continua. Attualmente, il *lifelong learning* rappresenta il principale bacino di espansione dei MOOC; questo comporta a livello globale una rapida trasformazione dei profili lavorativi, aprendo agli atenei un mercato di proporzioni enormi. Se fino a qualche anno fa il *core business* degli atenei si è limitato per lo più, ai primi cinque anni della carriera formativa, lasciando ad altri il resto della formazione professionale, spesso anche con standard qualitativi modesti, oggi, il tasso di innovazione tecnologica sta operando una vera rivoluzione del sistema creando un nuovo mercato di learners 4.0 che necessita di aggiornamenti continui di alta qualità. I MOOC, per la loro flessibilità rappresentano un valido strumento per creare un ponte tra l'insegnamento curricolare innovativo e le nuove domande del mondo del lavoro. Tali corsi, inoltre, possono rappresentare una valida risposta alla richiesta di migliorare la compatibilità dell'offerta formativa universitaria con la domanda delle imprese.

I MOOC, grazie alla loro trasversalità, si presentano come il principale veicolo per diffondere innovativi modelli organizzativi a supporto dell'università digitale. Mettendo

¹⁰⁴ Cfr., QUINTARELLI S., *Costruire il Domani: Istruzioni per un futuro immateriale*, Antonio Tombolini Editore, Roma, 2017

insieme tre elementi importanti: innovazione didattica, nuove tecnologie digitali e espansione della terza missione nel settore del *lifelong learning*, i MOOC consentono di attingere a nuovi bacini di risorse finanziarie, rinnovando il classico modello di business delle facoltà e rendendo sostenibili a regime tutta una serie di interventi di innovazione tecnologica¹⁰⁵.

Nel caso dell'Italia, poi, i corsi MOOC per l'orientamento possono offrire un contributo significativo per aumentare il numero di laureati e ridurre quello dell'abbandono.

I MOOC per l'orientamento, quali ad esempio quelli organizzati dall'Università degli Studi di Napoli Federico II, riflettono i corsi curriculari consentendo a tutti gli studenti di confrontarsi con un corso universitario, esplorandone l'offerta formativa e quindi aiutandoli a scegliere il percorso di laurea che corrisponde maggiormente alle loro attitudini e aspirazioni.

Il tasso di laureati nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 34 anni è in Italia del 26%, con una media UE del 39%. Il trend, inoltre, è in peggioramento: negli ultimi dieci anni si è passati da 290 mila a 215 mila laureati annui, con un calo del 25%. L'Italia nel 2017 è risultata penultima nella graduatoria complessiva, con un risultato migliore solo a quello della Romania. È necessario, pertanto, migliorare il tasso di completamento del corso di studi e ridurre il dropout il tasso di quest'ultimo in Italia nel corso del primo anno di università raggiunge in alcuni casi anche il 50%, soprattutto nelle facoltà scientifiche¹⁰⁶.

I MOOC per la scelta universitaria possono rappresentare un valido strumento per invertire questa tendenza. Essi offrono una grande opportunità per agevolare l'individuazione del percorso più coerente con le propensioni e capacità di ogni studente.

¹⁰⁵Ibidem

¹⁰⁶https://www.corriere.it/scuola/universita/18_aprile_09/italia-penultima-ue-giovani-laureati-ci-batte-solo-romania-5487ada4-3c0b-11e8-b32d-1ffe392cee392cceb.shtml

Si tratta di una funzione realizzata mediante varie strategie, che puntano a:

- “aprire le aule dei corsi curricolari attraverso MOOC che ne riflettano i contenuti, mettendo lo studente di fronte al percorso che si accinge ad intraprendere e, quindi, nelle condizioni di misurare le proprie capacità e motivazione;
- creare dei percorsi di avviamento, con corsi che non riflettono quelli curricolari, ma disegnati per introdurre alle specificità e alle potenzialità di un corso di studi e fornire elementi strutturati di riflessione in fase di scelta;
- offrire dei percorsi propedeutici, alla fine dei quali è possibile capitalizzare lo studio in sede di iscrizione al corso di laurea”¹⁰⁷.

Come si è accennato, questi aspetti sono oggi ben rappresentate dall’esperienza consolidata presso tre grandi atenei italiani: l’Università di Napoli Federico II, il Politecnico di Milano e l’Università di Torino.

¹⁰⁷ I MAGNIFICI INCONTRI CRUI 2018,
http://www2.cruis.it/cruis/magnifici_incontri_cruis_2018/Tav3A%20MOOC%20Sfide%20e%20opportunit%C3%A0.pdf

Capitolo III

Studio di caso: Teamwork and Collaboration

“La disciplina che si identifica con l’educazione
delle facoltà intellettuali, si identifica anche con la libertà.

[...] La libertà autentica, in poche parole, è intellettuale,
riposa nel potere educato del pensiero”.

(J. Dewey)

3.1 Premessa: le Soft Skills e la loro importanza nel mondo del lavoro

Attualmente, con le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro è difficile incontrare ambienti in cui non si prediliga il lavoro condiviso con più soggetti per poter realizzare un progetto. Sempre più spesso viene richiesto di lavorare in gruppo per trovare strategie, disegnare soluzioni, ideare, motivare, gestire ed eseguire¹⁰⁸.

In un simile contesto, le competenze trasversali o soft skills rappresentano un bagaglio di conoscenza e abilità che non vanno ascritte alle competenze tecniche, ma che rientrano in quelle sviluppate grazie alle esperienze personali vissute, a caratteristiche che si sono

¹⁰⁸ Cfr., CIAPPEI C., CINQUE M., *Soft Skills per il governo dell'agire. La saggezza e le competenze prassico-pragmatiche*, Franco-Angeli, Milano, 2014

formate in situazioni concrete e non in un percorso di apprendimento tradizionale, e che possono trovare riscontro nella posizione lavorativa in cui un soggetto si sta candidando.

In generale, con 'soft skills' si intendono diverse tipologie di competenze, tra cui:

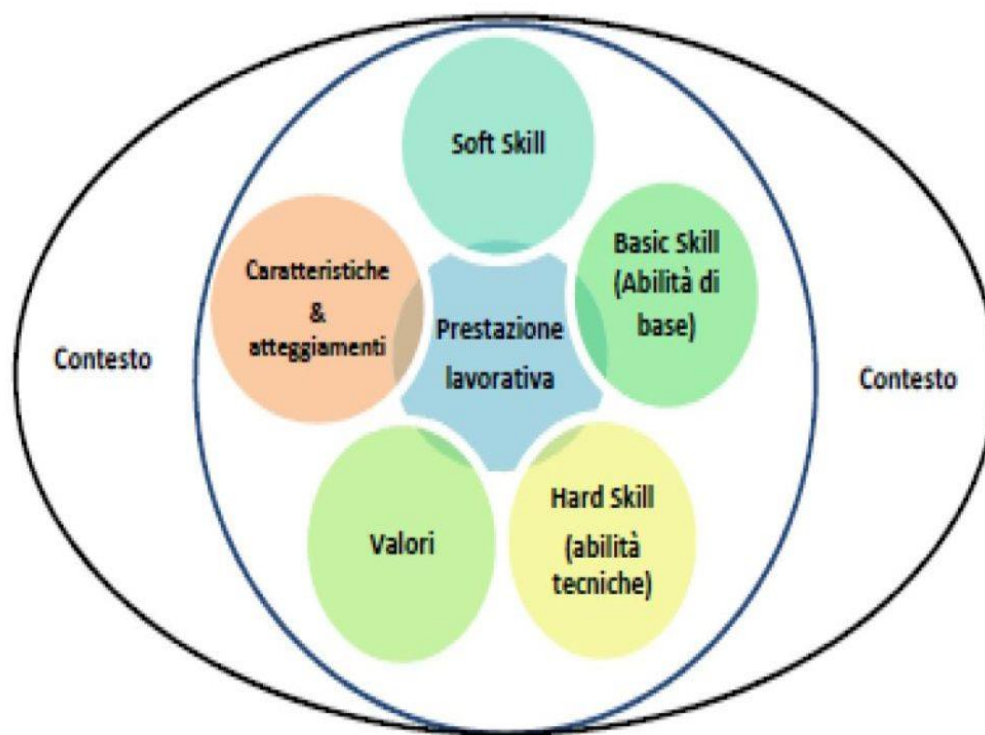
- competenze cognitive intellettuali che consentono di analizzare delle situazioni e trovare per le stesse delle soluzioni;
- competenze di realizzazione/gestionali che consentono di realizzare degli obiettivi e gestire l'operatività nel migliore dei modi;
- competenze relazionali che richiedono capacità di lavorare in gruppo;
- competenze di efficacia personale che riguardano la flessibilità e l'autocontrollo¹⁰⁹.

Le soft skills sono attualmente considerate competenze importanti e necessarie per avere successo nel mondo del lavoro, tanto che per lo Standford Research Institute International ad esse si deve il 75% del successo in un lavoro a lungo termine, mentre per il rimanente 25%, alle competenze tecniche. Per riuscire a trovare lavoro oggi, quindi, è necessario investire sull'acquisizione di queste competenze trasversali¹¹⁰.

¹⁰⁹ Cfr., CARLOTTO G., *Soft skills. Con-vincere con le competenze trasversali e raggiungere i propri obiettivi*, FrancoAngeli, Milano, 2015

¹¹⁰ Cfr., PEZZOLI M., *Soft Skills che generano valore: Le competenze trasversali per l'industria 4.0*, FrancoAngeli, Milano, 2017

Fig. 3.1: Alcune classificazioni delle soft skills



Fonte:<http://www.occhioallasicurezza.it/competenze-industria-4-0-qualita-innovazione-soft-skills/>

In realtà, vi sono “skill specifiche” che si possono acquisire in un determinato ambito o per un determinato compito o settore specifico, e “skill generali” che invece si acquisiscono nel mercato del lavoro o nella vita privata. Si parla più comunemente di Hard e Soft Skill¹¹¹.

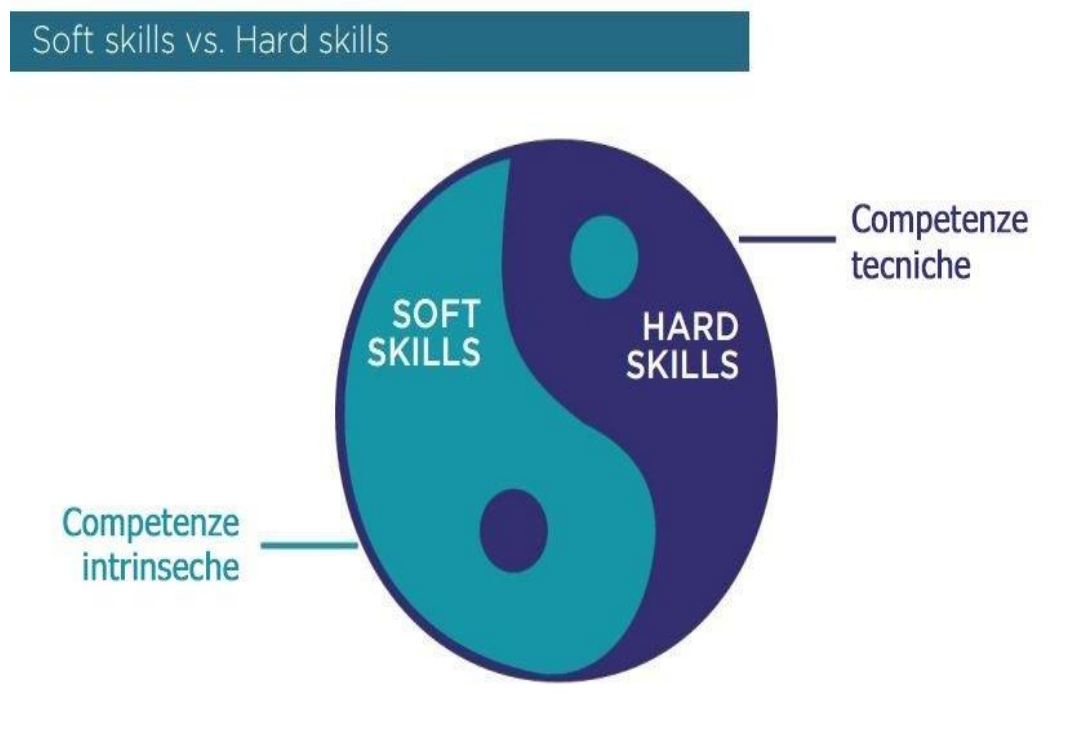
Le Hard Skill, letteralmente, indicano le “abilità difficili” in contrapposizione alle soft skill che letteralmente si riferiscono alle “abilità semplici”. Si tratta, nello specifico delle competenze tecniche che si acquisiscono durante il percorso formativo e nell’esperienza

¹¹¹ Cfr., CARLOTTO G., *Soft skills. Con-vincere con le competenze trasversali e raggiungere i propri obiettivi*, op. cit.

professionale. Sono quindi strettamente legate a una tipologia di lavoro e alla conoscenza acquisita nel percorso educativo. Esse possono essere facilmente osservabili e misurabili, il che rende il loro apprendimento più semplice.

Le hard skill rappresentano, in sostanza, il fondamento dei requisiti professionali di una data posizione lavorativa. Il loro possesso è validato, e come tale dimostrabile attraverso certificati e diplomi.

Fig. 3.2: soft skills e hard skills



Fonte:<https://news.easyrecrue.com/it/soft-skills-come-valutarle-durante-un-colloquio-di-lavoro>

Le soft skills, invece, come si è accennato, non rientrano nelle competenze tecniche e ogni persona dovrebbe individuare quelle che possono essere più richieste e necessarie in uno specifico settore professionale piuttosto che in un altro.

Per chi aspira ad entrare nel mondo del lavoro è fondamentale scegliere il percorso professionale più adeguato e esercitare costantemente le proprie soft skills così da aumentare il potenziale di impiego, la cosiddetta *employability*, e sviluppare il talento personale in modo armonioso.

In realtà, con l'espressione 'soft skills' si indicano numerose abilità, ma molti esperti ne hanno indicate 21 considerandole come le più importanti:

1. **Abilità interpersonali.** Tutti coloro che fanno parte di un gruppo di lavoro devono saper interagire, ascoltare, limitare e gestire i conflitti. Quest'atteggiamento deve riguardare non solo il rapporto con i colleghi, ma anche con i clienti e i fornitori.
2. **Teamwork.** Lavorare in un'azienda vuol dire innanzitutto saper fare lavoro di squadra, a prescindere dalla posizione gerarchica che si occupa. L'affiatamento di una squadra non va dato per scontato e può essere coltivato grazie a un gran numero di attività di team building aziendale e di formazione esperienziale.
3. **Capacità comunicative.** Che si tratti di conversare con un collega, inviare una email o effettuare un rapido briefing per il proprio team, è fondamentale riuscire a comunicare in maniera chiara ed efficace [...].
4. **Affidabilità.** Sotto il cappello dell'affidabilità possiamo inserire un gran numero di qualità 'umane'. Quella di lavorare in maniera indipendente senza bisogno di supervisione, l'onestà, l'integrità, la puntualità e tutto ciò che ci porta a fidarci di un nostro collega".¹¹²
5. **Uso del computer.** Negli ultimi anni i lavori che non richiedano l'utilizzo, di un computer sono diventati davvero pochissimi, per cui saper effettuare le operazioni

¹¹² DE VITA A., 21 competenze trasversali che ogni dipendente dovrebbe avere, in <https://www.altamirahrm.com/it/blog/21-competenze-trasversali>

di base come ad esempio inviare email, utilizzare fogli di calcolo, ecc, rappresentano ormai requisiti di base per chiunque.

6. **Abilità di ricerca.** Trovare rapidamente l'informazione che ci serve è oggi importante tanto quanto possederla in primo luogo. Molti dei nostri dubbi possono essere risolti in rete grazie alla giusta *query* sui motori di ricerca, il nostro calendario elettronico ricorda per noi i nostri appuntamenti e per gli approfondimenti possiamo sempre sfogliare la nostra rivista di settore di riferimento. Parte integrante di questa soft skill fondamentale è anche la capacità di distinguere le fonti attendibili da quelle meno affidabili.
7. **Time management.** Ognuno di noi ha così poco tempo a disposizione e così tante mansioni da svolgere che saper gestire il tempo a propria disposizione e assegnare le giuste priorità è diventata una competenza trasversale fondamentale [...]”¹¹³.
8. **Formazione permanente.** Le competenze che un soggetto ha acquisito nel suo percorso di studi e anche nella sua attività professionale, possono diventare, specie quelle più tecniche, presto obsolete e se non si resta aggiornati si rischia di essere tagliati fuori dal mercato del lavoro. Infatti, il *lifelong learning* non rappresenta solo teoria, ma una pratica da perseguire tutti i giorni. È quindi necessario aggiornarsi, come dimostra anche l'interesse di molte aziende per i corsi di formazione, soprattutto se organizzati in maniera interattiva. I professionisti, in ogni caso, per essere a passo con i tempi, devono comunque curare la propria preparazione anche in maniera indipendente.
9. **Organizzazione.** Questo punto ha che fare con il metodo di lavoro personale che porta ognuno a non dimenticare impegni, progetti e appuntamenti.

¹¹³ Ibidem

10. **Flessibilità.** In un mondo del lavoro mutevole come l'attuale, bisogna avere la capacità di adattarsi a novità e cambiamenti senza perdere la bussola. Un dipendente flessibile non sarà spiazzato da cambi di pratiche, strumenti e mansioni.
11. **Capacità di analisi.** Per poter risolvere un problema (vedi punto successivo) è fondamentale capirne a fondo, in una prima fase di analisi, la natura, le sfaccettature e le implicazioni. Occorre saper pensare in modo logico, scomponendo il problema in sezioni e individuando le relazioni di causa ed effetto.
12. **Problem solving.** Strettamente correlato alla competenza trasversale precedente, il problem solving è quella capacità che ci consente di studiare e trovare la soluzione a un problema tutte le volte in cui ci si para davanti un 'ostacolo' che non possiamo superare in maniera istintiva o tramite un comportamento abituale¹¹⁴.
13. **Multitasking.** Si tratta di una competenza trasversale che permette al soggetto di svolgere più di un'azione o attività, nello stesso momento.
14. **Decision making.** Di fronte a una più o meno vasta gamma di possibilità, è possibile rimanere paralizzati dall'indecisione. Per questo il *decision making* è considerato una soft skill importante. Chi la possiede è in grado di valutare pro e contro di ogni alternativa, prevederne gli esiti e scegliere quella più consona ai propri obiettivi.
15. **Tenacia.** Chi ha tenacia e costanza nel proprio lavoro è capace di sopperire a lacune in altre competenze, sia di tipo tecnico che di tipo trasversale.

¹¹⁴ Ibidem

16. **Passione ed entusiasmo.** Un dipendente che mette in campo passione in quello che fa non solo lavora meglio, ma spesso ha un effetto benefico sul clima aziendale e sull'impegno dei colleghi, che vengono contagiati dal suo entusiasmo.
17. **Creatività.** La creatività non è una soft skill utile soltanto a chi si occupa di design, scrittura, marketing ecc. Chi è creativo è anche capace di trovare nuove soluzioni a vecchi problemi, invece di seguire modalità di lavoro che potrebbero essere divenute obsolete.
18. **Rispetto ed empatia.** In un ambiente di lavoro sempre più 'multi' (culturale, religioso ecc.) bisogna avere rispetto per tutti, sapersi mettere nei panni dell'altro e trovare punti di contatto e di dialogo.
19. **Professionalità.** Sembra scontato che un dipendente sia anche un professionista, ma non è sempre questo il caso. Il vero professionista si comporta in maniera matura e responsabile in ogni contesto e situazione e non perde mai la bussola anche di fronte al cliente o al collega più indisponente.
20. **Motivazione personale.** Motivare il personale non deve sempre essere compito del management, delle risorse umane e dell'azienda in generale. Anche un dipendente deve essere sempre pronto a dare il massimo e a prendere l'iniziativa laddove necessario, senza bisogno di essere spronato.
21. **Meticolosità.** L'attenzione per i dettagli è una competenza di base fondamentale in diversi ruoli di controllo (pensiamo all'ufficio qualità o ai controllori di bozze) e molto utile in tutti gli altri¹¹⁵.

¹¹⁵ Ibidem

3.2 Presentazione del corso

Quanto fin qui esplicitato, mi ha portato, come si spiegherà di seguito, a scegliere un corso MOOC che prevede un programma Soft Skills Professional Certificate, come punto di partenza che offrendo poi la possibilità di integrarlo con l'acquisizione di capacità di comunicazione aziendale al fine di ampliare le competenze, fornendo una base per il processo decisionale, la creazione del consenso e la risoluzione di problemi all'interno di un ambiente di gruppo.

Il corso in oggetto è sulla piattaforma Edx, suddivisa in macro aree, fra cui: *Courses, Programs and Degrees, Schools and Partners* e *Edx for Business*. In ognuna di esse, piuttosto che interi piani formativi racchiusi all'interno di programmi prestabiliti, è possibile scegliere uno dei tanti corsi MOOC suddivisi per argomenti. Tale suddivisione, oltre a semplificare la ricerca da parte dello studente, rende la scelta più agevole; presentando dettagliatamente le offerte, infatti, orienta meglio nella consultazione dei numerosi corsi disponibili.

Nello specifico, il MOOC *Teamwork and Collaboration* è contenuto all'interno del programma Soft Skills Professional Certificate erogato dalla piattaforma Edx in collaborazione con la RIT Institutions.

Durante il percorso previsto dal corso, gli studenti hanno modo di analizzare e valutare le proprie esperienze all'interno di un team, come leader o come partecipanti, attraverso materiali e simulazioni offerti durante le varie unità.

Gli obiettivi formativi sono i seguenti:

- Come capire le complessità delle dinamiche e interazioni di gruppo;
- Come motivare il gruppo di lavoro e migliorare il clima;

- Come sviluppare capacità di leadership, risoluzione dei problemi; gestione dei conflitti e altre dinamiche critiche di gruppo;
- Come valutare l'efficacia e il successo del team.

Per poter partecipare al corso non sono richiesti prerequisiti particolari, fatta eccezione della conoscenza della lingua inglese, dato che il contenuto è interamente in lingua.

Il professore della *School of Communication* dell'Istituto di Tecnologia di Rochester, David Neumann, è l'istruttore incaricato per questo corso MOOC ed ha il compito di accompagnare gli studenti in questo percorso attraverso i video teorici che vengono mostrati dall'inizio di ogni unità e sotto unità e fino alla fine del programma.








Il presente corso dà agli allievi la possibilità di ricevere una certificazione. Per ottenerla è necessario superare i test di valutazione presenti alla fine di ogni unità. La loro risoluzione incide per l'80% sul voto finale.

A tale step, per coloro che vogliono ricevere la certificazione finale, è necessario, alla fine dell'Unità 3, aggiungere lo svolgimento di un compito consistente nello sviluppo di un paragrafo in cui delineare i concetti appresi e presentare una valutazione del proprio team di lavoro. La buona riuscita di questo compito va ad incidere per 20% sul voto finale.

Gli studenti, quindi, devono completare i test e svolgere il compito assegnato con una media cumulativa del 75% o superiore; solo così otterranno il Verified Certificate dell'Edx.

Il corso si svolge in tre settimane, tuttavia, è possibile prevedere una tempistica diversa in rapporto anche al proprio ritmo di studio, purché lo si completi prima della data di fine del corso. I materiali e le attività da svolgere durante il corso vengono stabiliti all'inizio del corso e rimangono aperti fino alla chiusura dello stesso. Per completare le attività è stato stimato un tempo che va dalle 6-8 ore a settimana.

Per rendere poi più agevole la navigazione fra le varie unità, sia i materiali del corso che le attività vengono organizzate secondo le seguenti etichette:

| | |
|---|---|
|  | ABOUT THIS VIDEO Precedes each video lesson and provides a summary of topics covered. |
|  | DISCUSSION Gives you a chance to join discussions about course topics and question prompts. These are ungraded but highly recommended. |
|  | SURVEYS AND SELF-ASSESSMENTS Anonymous polls and surveys. These often include a related discussion prompt. |
|  | WORD CLOUD An activity where an image composed of words used in a particular text or subject, in which the size of each word indicates its frequency or importance. |
|  | CHECK YOUR UNDERSTANDING (UNGRADED QUIZ OR SELF-ASSESSMENT) Contains ungraded knowledge check questions or self-assessment activities. These may come before or after video lessons. They help you determine your current level of understanding about course topics. |
|  | DEEP DIVE External websites that contain related readings or resources. These links will open in a new window. These may require Adobe Acrobat reader to view. |
|  | QUIZ Graded quizzes at the end of each unit. These are required for verified students. |

Di seguito si riporta uno schema della struttura del corso sulla piattaforma:

- **Unità 0: Panoramica del corso**
- **Unità 1: Struttura del Teamwork**
- **Unità 2: Ruoli, Norme & Leadership**
- **Unità 3: Processo decisionale, Conflitti & Coesione**
- **Unità 4: Compito assegnato (Obbligatorio per i studenti che vogliono il certificato Rit)**
- **Unità 5: Conclusioni**

Per avere un'idea più chiara del corso di seguito si riportano i contenuti delle varie unità e delle sottounità del corso:

Strutturazione del corso: da unità 0 a unità 5

Pagina iniziale

Professor, School of Communication
Rochester Institute of Technology

To earn a certificate, you must complete all requirements before this date.

- ▼ **Unit 0: Course Overview**
 - ▼ **0.1 Using the edX Platform & Getting Help**
 - [edX Platform and Getting Help](#)
 - ▶ **0.2 Pre-Course Survey**
 - ▶ **0.3 Welcome to Teamwork & Collaboration**
 - ▶ **0.4 Class Introductions**
 - ▶ **0.5 Practice Quiz**
- ▶ **Unit 1: Foundations of Teamwork**
- ▶ **Unit 2: Roles, Norms & Leadership**
- ▶ **Unit 3: Decision Making, Conflict & Cohesion**
- ▶ **Unit 4: Application Assignment (Required for Verified Students)**
- ▶ **Unit 5: Conclusion**

edX
About

Legal
Terms of Service & Privacy Policy

Connect
Blog

[f](#) [t](#) [v](#) [in](#) [G+](#) [e](#)

Unit 1

The screenshot shows a web browser window displaying the edX course page for SKILLS102x. The URL is https://courses.edx.org/courses/course-v1:RITx+SKILLS102x+1T2018_2/course/. The page header includes the text "Professor, School of Communication Rochester Institute of Technology" and a note: "To earn a certificate, you must complete all requirements before this date." The main content area features a navigation menu with the following items:

- > Unit 0: Course Overview
- ▼ Unit 1: Foundations of Teamwork
 - > 1.1 Overview
 - > 1.2 Assumptions about Working in Teams
 - > 1.3 Teamwork Factors Model
 - > 1.4 Communication Competence
 - > 1.5 Goals
 - > 1.6 Graded Quiz
 - Quizzes
- > Unit 2: Roles, Norms & Leadership
- > Unit 3: Decision Making, Conflict & Cohesion
- > Unit 4: Application Assignment (Required for Verified Students)
- > Unit 5: Conclusion

The footer contains the edX logo, links for "edX", "Legal", and "Connect", and social media icons for Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn, Google+, and GitHub.

Unit 2

The screenshot shows the same edX course page as above, but with the navigation menu expanded to show Unit 2: Roles, Norms & Leadership. The items in the menu are:

- > Unit 0: Course Overview
- > Unit 1: Foundations of Teamwork
- ▼ Unit 2: Roles, Norms & Leadership
 - > 2.1 Overview
 - > 2.2 Roles
 - > 2.3 Norms
 - > 2.4 Leadership
 - > 2.5 Graded Quiz
 - Quizzes
- > Unit 3: Decision Making, Conflict & Cohesion
- > Unit 4: Application Assignment (Required for Verified Students)
- > Unit 5: Conclusion

The footer is identical to the previous screenshot, including the edX logo, "edX", "Legal", "Connect" links, and social media icons.

Unit3

The screenshot shows a web browser window displaying an edX course page. The URL is https://courses.edx.org/courses/course-v1:RITx+SKILLS102x+1T2018_2/course/. The page header identifies the instructor as David Neumann, Professor, School of Communication, Rochester Institute of Technology. A notification states: "To earn a certificate, you must complete all requirements before this date." The course navigation menu is as follows:

- > Unit 0: Course Overview
- > Unit 1: Foundations of Teamwork
- > Unit 2: Roles, Norms & Leadership
- > Unit 3: Decision Making, Conflict & Cohesion**
 - > 3.1 Overview
 - > 3.2 Decision Making
 - > 3.3 Managing Conflict
 - > 3.4 Cohesion
 - > 3.5 Graded Quiz Quizzes
- > Unit 4: Application Assignment (Required for Verified Students)
- > Unit 5: Conclusion

The footer contains the edX logo, navigation links (About, edX for Business, Legal, Terms of Service & Honor Code, Connect, Blog, Contact Us), social media icons, and app download buttons for the App Store and Google Play.

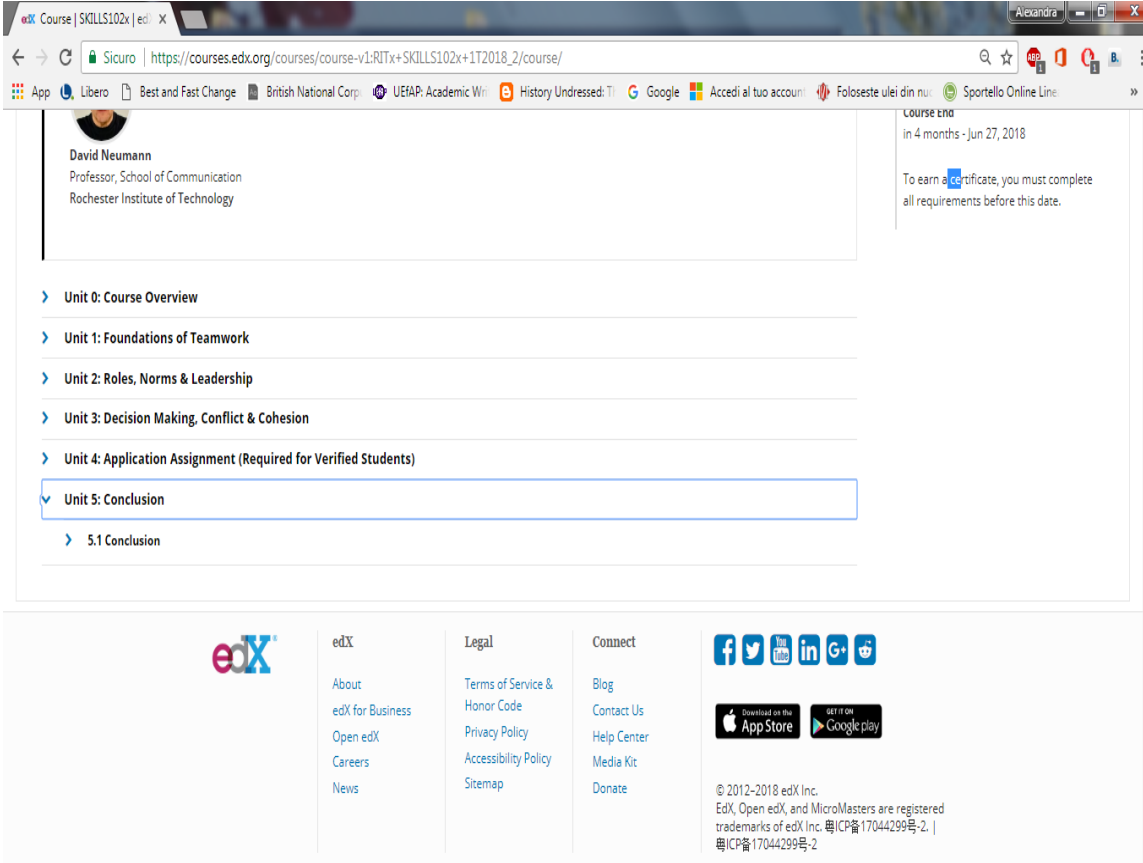
Unit4

The screenshot shows the same edX course page, but with Unit 4 selected in the navigation menu. The URL remains the same. The instructor information and certificate notice are identical. The course navigation menu is updated as follows:

- > Unit 0: Course Overview
- > Unit 1: Foundations of Teamwork
- > Unit 2: Roles, Norms & Leadership
- > Unit 3: Decision Making, Conflict & Cohesion
- > Unit 4: Application Assignment (Required for Verified Students)**
 - > 4.1 Application Assignment (Required for Verified Students) Application Assignment
- > Unit 5: Conclusion

The footer is identical to the previous screenshot, including the edX logo, navigation links, social media icons, and app download buttons. The copyright notice at the bottom right reads: "© 2012-2018 edX Inc. EdX, Open edX, and MicroMasters are registered trademarks of edX Inc. 粤ICP备17044299号-2 | 粤ICP备17044299号-2".

Unit 5 Conclusion



The screenshot shows a web browser window displaying an edX course page. The URL is https://courses.edx.org/courses/course-v1:RITx+SKILLS102x+1T2018_2/course/. The page features a navigation menu with the following items:

- Unit 0: Course Overview
- Unit 1: Foundations of Teamwork
- Unit 2: Roles, Norms & Leadership
- Unit 3: Decision Making, Conflict & Cohesion
- Unit 4: Application Assignment (Required for Verified Students)
- Unit 5: Conclusion** (highlighted)
- 5.1 Conclusion

At the top right, a 'Course End' notification states: 'Course End in 4 months - Jun 27, 2018. To earn a certificate, you must complete all requirements before this date.'

The footer contains the edX logo, navigation links (About, edX for Business, Open edX, Careers, News), legal links (Terms of Service & Honor Code, Privacy Policy, Accessibility Policy, Sitemap), and social media icons (Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn, Google+, RSS). It also includes app store download buttons for the App Store and Google Play, and copyright information: © 2012-2018 edX Inc. EdX, Open edX, and MicroMasters are registered trademarks of edX Inc. 粤ICP备17044299号-2. | 粤ICP备17044299号-2.

La tipologia di *e-learning* è circoscrivibile all'interno della categoria del *web-based training* in quanto viene lasciata molta libertà al soggetto in formazione; inoltre, sia le informazioni che i contenuti, sono studiati in precedenza e presentati progressivamente. Vi è la possibilità di interagire con gli altri utenti utilizzando forum. Infatti, sia per interagire con “la classe” che con i tutor, si utilizza il forum di discussione sul corso, all'interno del quale chiunque può lasciare commenti, chiedere chiarimenti o condividere le proprie riflessioni. Per l'eventuale assistenza i tutor rispondono in tempi ragionevoli. La classe digitale è composta da utenti provenienti da ogni parte del mondo; questa modalità, che consente di leggere le riflessioni, è già di per sé un'esperienza significativa dal punto di vista formativo.

Il numero totale dei partecipanti non è specificato, ma al forum si possono approssimativamente registrare dai 30 ai 40 utenti attivi nei commenti, nell'arco di tempo che va da marzo-maggio.

Ogni unità contiene le seguenti attività di apprendimento: una media di 5 lezioni video, dei test e sondaggi sulle tematiche affrontate e un'ultima parte che prevede la condivisione attraverso discussioni sul forum.

Le attività, come si è detto, sono suddivise per un arco temporale di 3 settimane durante le quali gli studenti sono sottoposti alla visione di circa 15 video complessivi della durata massima di 11 minuti ciascuno e 10 contenuti da leggere che possono comporsi di articoli, documenti e altre risorse. Ogni settimana lo studente è tenuto a completare un'unità il cui carico di lavoro aumenta progressivamente con l'avanzamento del corso. Alla conclusione delle 3 unità teoriche vi è un compito assegnato per coloro che desiderano ricevere l'attestato di frequenza e di superamento del corso.

Come si è accennato, a completamento di ogni unità allo studente vengono proposti brevi quiz atti a testare quanto appreso, consolidando così le sue conoscenze.

Nello specifico, i contenuti video illustrano progressivamente tutte le tematiche trattate in ogni sotto-sezione. Nonostante per ogni sezione ci siano diversi video, questi non rischiano mai di sovraccaricare lo studente in quanto vengono alternati contenuti brevi (circa 3 minuti) a contenuti più lunghi (massimo 11 minuti).

Il corso MOOC in oggetto è completamente in lingua inglese e richiede che gli studenti svolgono le esercitazioni e assegnazioni in questa lingua. Per questo motivo la buona conoscenza dell'inglese può considerarsi il prerequisito fondamentale di ogni *digital learner*.

In realtà, l'offerta formativa presente a livello mondiale offre corsi MOOC in varie lingue, ma la maggioranza dei contenuti è comunque erogata in lingua inglese. È opportuno

pertanto sviluppare una padronanza della stessa come requisito fondamentale per poter esprimere al meglio le potenzialità di questa esperienza formativa. Del resto, in un'ottica di inserimento nel mercato del lavoro tutti gli studenti dovrebbero puntare allo sviluppo delle competenze linguistiche. Del resto, un sistema come quello dei MOOC, nato anche per ridurre le distanze tra studio e mondo del lavoro, non può non prevedere che gli studenti si misurino con l'utilizzo delle lingue straniere.

Nella prima settimana di corso le tematiche da affrontare riguardano le competenze comunicative e per il raggiungimento degli obiettivi viene fornito come esempio di analisi un modello raffigurante i vari fattori su cui poggiano le dinamiche all'interno di un gruppo. Nella seconda settimana il corso ha come obiettivo l'approfondimento di argomenti correlati al tema del teamwork: i vari ruoli al interno del gruppo, le regole da seguire per lo sviluppo di un clima sereno e motivante all'interno del gruppo e le nozioni sulla leadership. Nella terza settimana il corso si incentra sulla presentazione delle varie problematiche che possono emergere quando è necessario prendere una decisione all'interno di un team; vengono così delineate le soluzioni per riuscire a mantenere una certa coesione all'interno del gruppo, viene evidenziata la necessità di incentrarsi sugli obiettivi in comune e per ultimo viene fornita una linea guida sulla gestione dei conflitti che possono sorgere dal confronto tra i membri di uno stesso gruppo.

3.3 Punti di forza e punti di debolezza

Il corso MOOC in oggetto presenta molti punti di forza e anche alcune criticità. Per quanto concerne i primi, va osservato che la piattaforma Edx è sicuramente molto chiara; il catalogo dei corsi è la prima cosa che appare nella homepage, mentre un sistema di filtri nella ricerca consente una consultazione mirata. Il login è gratuito ed è possibile anche accedere con gli account Facebook o Google; l'accesso completo ai corsi avviene quindi in pochi minuti. Una volta effettuata l'iscrizione al corso, appare una finestra nella quale è possibile scegliere come seguire il corso, se da spettatore, modalità che non richiede la partecipazione alle esercitazioni e non rilascia certificazioni, oppure da studente attivo. Scegliendo la seconda modalità, viene richiesto immediatamente il pagamento della certificazione, che per questo corso è di 50\$. Dopo aver completato questo passaggio burocratico, si può passare alla pagina dedicata alle attività. La semplicità di questi passaggi e la chiarezza nella presentazione delle attività e le modalità con cui vengono illustrate le tempistiche del corso, rappresentano aspetti sicuramente positivi, in quanto permettono allo studente di organizzarsi preventivamente, allineando gli impegni con il carico di lavoro richiesto.

Molto chiara è anche la grafica, particolarmente semplice e studiata per non rischiare di sovraccaricare e disorientare lo studente. Il menù laterale, che caratterizza tutti i corsi MOOC, presenta i temi del corso, le tempistiche di ogni modulo e gli obiettivi da raggiungere, rendendo il tutto molto agevole.

L'altro aspetto positivo riguarda i contenuti del corso; le 5 unità, come si è detto, sono strutturate molto bene; con una prima parte introduttiva strutturata in un video sulle dinamiche di squadra e le fondamenta per la realizzazione di un team, con riferimento ad applicazioni pratiche. Successivamente il carico di lavoro aumenta con

l'approfondimento nelle diverse tematiche delle restanti unità fino a concludersi con il compito finale. Si tratta di un'organizzazione puntuale e precisa che diventa ancora più chiara grazie all'ampio spazio che viene dedicato alla presentazione del funzionamento del corso e alle informazioni fornite a studenti circa l'applicazione nel quotidiano degli insegnamenti appresi nelle varie unità.

Rimanendo sempre sull'aspetto organizzativo, va osservato che in merito ai contenuti viene data la possibilità di consultare risorse video, ricerche, articoli e relazioni e quindi di approfondire le varie tematiche. Questo è sicuramente un aspetto positivo ed efficace perchè riesce a fornire allo studente una guida molto valida.

Sempre in relazione ai contenuti, un punto di forza è dato anche dalla disponibilità del testo che accompagna il video. Si tratta di un procedimento molto utile per una comprensione più completa del contenuto, poiché in questo modo, è possibile scaricare su pc e rileggere il tutto all'occorrenza.

In sostanza, la piattaforma mette a disposizione degli studenti molto materiali informativi e riferimenti essenziali per una conoscenza il più possibile completa e approfondita.

Un punto di forza di questo corso è poi, a mio parere, anche la sua gratuità. Avere un interesse e riuscire ad approfondirlo senza preoccuparsi dei costi è sicuramente incentivante. Inoltre, il fatto che la tipologia di MOOC scelto è self-paced consente di gestire il corso autonomamente e senza vincoli di tempo.

Ancora, non doversi recare in un luogo fisico adibito all'erogazione del corso, rappresenta certamente un aspetto positivo, aspetto che insieme a quello del tempo, possono essere annoverati tra i punti di forza principali.

Un altro elemento degno di nota è sicuramente, come si è accennato, quello delle tematiche affrontate e al fatto che esse rientrano nelle linee guida, a favore dell'innovazione, sviluppate dall'Unione Europea con la Strategia Europa 2020. Come

già evidenziato nei capitoli precedenti, le competenze trasversali quali la leadership, il problem solving e le competenze comunicative, sono centrali in qualsiasi formazione, indipendentemente dal settore, quindi, aver frequentato questo corso mi ha permesso di riflettere sulle qualità e sui limiti di una comunicazione da leader, efficace, efficiente ed inclusiva rispetto anche ad un lavoro di squadra. Queste competenze, infatti, possono avere una ricaduta interessante, oltretutto utile, nel proprio lavoro di gruppo.

Per quanto concerne le criticità che ho riscontrato nel corso MOOC che ho seguito posso indicare la scelta univoca della lingua inglese come lingua veicolare per lo svolgimento del corso; essa, come evidenziato in precedenza, può essere intesa come una sfida migliorativa, ma può essere ritenuta anche un limite e un ostacolo alla comprensione dei temi trattati. Per coloro che non conoscono l'inglese, il non poter scegliere la lingua con la quale svolgere il corso, suscita qualche perplessità. Tuttavia, va precisato che quando ci si addentra nel core del MOOC, grazie anche alla strutturazione chiara e l'utilizzo di testi scritti di accompagnamento ai video, il problema dell'inglese diventa secondario.

Un ulteriore punto di debolezza del corso MOOC in questione, ma che probabilmente può essere esteso a tutti i MOOC in generale, è rappresentato dalla difficoltà di rimanere attenti e motivati durante tutto il percorso e quindi riuscire a portare a termini i singoli moduli. Tale difficoltà è legata alla mancanza del contatto visivo con altri partecipanti. Stare davanti ad un computer, da soli, per un certo tempo può risultare alienante. L'attenzione in determinati momenti può diminuire e questo influisce sulla riuscita e conclusione del corso.

In sintesi, la mia esperienza rispetto ai MOOC può dirsi sicuramente positiva e il fatto di non aver riscontrato molti aspetti negativi dimostra chiaramente questa convinzione.

3.4 Motivazioni per la scelta di un corso MOOC

La scelta di questo corso MOOC è dovuta all'interesse verso la tematica delle soft skills e alle varie dinamiche che si innescano all'interno di un gruppo di lavoro. Personalmente lavorando con un gruppo di 6 persone mi sono trovata in difficoltà ad interagire con coloro che avevano più esperienza di me e che avevano atteggiamenti non proprio inclini a cogliere degli spunti di riflessione o idee che mi trovavo a suggerire.

Il MOOC *Teamwork and Collaboration* è uno strumento che mi è servito per approfondire queste tematiche e che mi ha “costretto” a interagire e studiare in lingua inglese, aspetto altrettanto importante, in quanto, era da qualche anno che non mi misuravo in modo per così dire ‘pratico’, con questa lingua. Inoltre, il corso mi ha dato delle conoscenze che hanno avuto ricadute immediate nel lavoro quotidiano.

Frequentare questo corso mi ha dato la possibilità di riflettere più in generale sulle opportunità che i MOOC possono offrire. A tal fine ho trovato molto stimolante trattare questo tema nella mia tesi. In questo modo ho potuto testimoniare l'utilità degli stessi e parlare della motivazione che spinge una persona a seguire un MOOC, descrivere i punti di debolezza e punti forza di un corso a distanza senza vincoli di tempo e senza la presenza fisica del docente e, non ultimo, ho provato a cercare nuovi spunti di riflessione per future ricerche in questo ambito.

Ho deciso di fare il corso *Teamwork and Collaboration* nella versione *Certified Course*, per acquisire delle soft skills, intese come competenze essenziali per il mondo del lavoro. Questo è un self-paced MOOC, ovvero un corso senza vincoli di tempo per la connessione alla classe virtuale e per i contenuti e, in quanto tale, come si è detto, non ha delle scadenze settimanali; tuttavia, però è stato delineato fin dall'inizio un tempo massimo per il suo

completamento: entro e non oltre il 26 giugno 2018. Oltre questa data il corso viene archiviato dalla piattaforma Edx e non è più attivo. Esso è correlato ad altri 6 corsi che formano il Programma Professionale Soft Skills. Al loro interno vengono approfondite le cosiddette competenze essenziali che devono possedere i candidati propensi ad un inserimento in azienda. Questa strutturazione chiara ed esaustiva mi ha spinto a scegliere questo corso.

A differenza di altri corsi che prevedono il completamento del lavoro in una sola “seduta”, questo permette di contrassegnare, con lo strumento segnalibro, la sotto sezione dove si vuole fermare lo studio, per poi riprendere il contenuto o l’attività in un secondo momento. Come spiegato in precedenza, il corso è arricchito inoltre da un menu che prevede un Discussion Board (forum) e la possibilità di approfondire varie tematiche e concetti grazie ad una piccola sezione presente in ogni unità e che contiene link con articoli accademici, ricerche o file pdf a supporto degli utenti learners.

Per una migliore comprensione dei contenuti, ho cercato di tenere, man mano che seguivo le varie sezioni del corso, un diario dove annotare gli spunti che scaturivano dalle varie tematiche e gli esiti dei test da me completati. Inoltre, il diario è stato molto utile in quanto mi ha consentito di misurare il grado di apprendimento dei concetti teorici in relazione alle esperienze di vita quotidiana.

Per quanto riguarda invece il forum, i moderatori di Edx lo seguono per verificare il grado di partecipazione di ciascun utente; è importante ricordare che il suo utilizzo viene proposto, attraverso la pubblicazione di post su tematiche affrontate, per ogni unità del corso. Il singolo utente può decidere se postare il proprio commento nel forum di Edx direttamente nella piattaforma, oppure sulla pagina Facebook o Twitter della stessa. Questa interazione con i tutor e gli altri utenti ha inciso sulla mia scelta del corso perché

ho pensato che potesse essere un valido strumento per confrontarmi con gli altri e quindi rafforzare le motivazioni alla base della mia scelta.

Ritornando alla strutturazione del corso, la presenza di un esperto docente come David Neumann che ad ogni unità presenta il *main topic* attraverso un video, con a lato la trascrizione in inglese del testo parlato, ha reso questo percorso più coinvolgente. Di regola i videomessaggi in lingua inglese, come d'altronde l'intero corso, sono accompagnati dalla trascrizione del testo del video che è possibile scaricare e stampare; questo aspetto è un elemento molto utile per coloro che non hanno un livello alto di comprensione dell'inglese parlato.

Il corso consente di approfondire molte delle tematiche affrontate e questo mi ha dato i giusti stimoli per proseguire.

Gli esercizi presenti in ogni sezione sono particolarmente utili per verificare la comprensione degli argomenti. Essi sono di diversi tipi: esercizi a risposta multipla, esercizi che prevedono un'elaborazione dei concetti in risposte da fornire in casi tipici *on the job* e esercizi che prevedono la visione di video o studio di articoli e il relativo post con la personale opinione in merito.

È grazie al contributo di ciascun utente, in termini di opinioni, riflessioni e condivisione di esperienze che si crea e si dà valore alla comunità virtuale che va formandosi sulla piattaforma.

3.5 Potenzialità dei MOOC nel contesto Lifelong learning

In questa sede è stato sottolineato più volte la portata che il fenomeno dei MOOC sta registrando a livello mondiale e soprattutto lo spazio che progressivamente tali corsi si stanno ritagliando all'interno della formazione di tipo *Lifelong Learning*. Questi corsi, rispondono interamente alle necessità di quest'ultima perché possono essere seguiti in modalità asincrona.

Attraverso l'analisi dei MOOC si è cercato di evidenziare gli aspetti di criticità, ma anche le loro potenzialità.

Per comprendere queste ultime è importante partire dalle motivazioni che spingono gli studenti a seguire un MOOC. A tal proposito è opportuno, in primis, sottolineare che negli ultimi anni gli studenti stessi sono molto cambiati. Essi sono alla continua ricerca di nuovi stimoli e nuove opportunità e in tal senso, i MOOC rappresentano una novità che incontra le loro nuove esigenze. Si tratta di persone che si avvicinano allo studio in modo differente rispetto al passato: studiano per formarsi, per fare carriera, per trovare cambiare lavoro, per tenersi aggiornati, ecc. Inoltre, utilizzano i diversi supporti digitali per raggiungere questi obiettivi formativi. I MOOC offrono a molti di loro l'opportunità di raggiungere i loro obiettivi.

Le loro potenzialità sono sfruttate dalle Università che in tal senso hanno avuto e hanno, un ruolo fondamentale per quanto riguarda la promozione e la diffusione di questa nuova metodologia didattica. Le Università possono quindi dirsi tra le prime promotrici di tali possibilità formative.

Nel corso degli anni il fenomeno si sta evolvendo in modo direttamente proporzionale alla diffusione sul territorio dei MOOC. Per esempio, You Tube, canale erogatore di video

più famoso al mondo, ospita molti video didattici, video tutorial e, da diversi anni anche MOOC. Ciò aiuta la loro diffusione; ad esempio, molti canali didattici sono associati alle Università come il canale del MIT che propone molti video educativi accessibili gratuitamente.

Oltre a You Tube vi sono molte altre iniziative che propongono una formazione libera e gratuita sul web. Essi si costituiscono come una risorsa educativa particolarmente apprezzata dagli studenti in quanto in rete trovano ulteriori materiali da consultare, in più gratuiti, e docenti che li supportano nella didattica aiutandoli anche ad ampliare le loro possibilità formative.

Dal 2012, anno in cui i MOOC hanno conosciuto un vero e proprio boom, ad oggi molti progressi sono stati fatti, soprattutto per superare alcune criticità riscontrate nel tempo. In particolare, si è cercato di ridurre i tassi di abbandono. Gli studenti che lasciano i corsi online prima del termine sono infatti molti, ma le motivazioni che li spingono a fare ciò sono diverse e non riconducibili ad un unico fattore. Uno dei metodi adottati per contrastare l'abbandono di quegli studenti che non si sentono coinvolti da questo sistema fino alla fine è quello della gamification, sia individuale, che collettiva. Si tratta di una tecnica innovativa perchè si serve del digitale, ma in realtà la sua base è già nota da tempo: stimolare il soggetto ad apprendere attraverso un sistema premiale e di ricompense che attengono all'ambito del gioco.

Negli ultimi anni si è a lungo discusso sul significato e l'origine della gamification. La sua traduzione italiana è quella di “*ludicizzazione*”¹¹⁶, ossia “*trasformare in gioco*”, che pur nel suo senso letterale ne rileva prontamente il senso: ‘applicazione di aspetti tipici del gioco a contesti non ludici’. Il termine, quindi, non si riferisce alla creazione di giochi,

¹¹⁶ Garzanti linguistica, 2015, <http://www.garzantilinguistica.it/ricerca/?q=ludicizzazione>.

ma alle dinamiche dei giochi che vengono sfruttate per migliorare l'esperienza del giocatore in contesti non di gioco.

La gamification può essere quindi intesa come una sorta di “sostrato”, costituito da regole e strategie tipiche del mondo ludico che possono essere applicate ad altri mondi, come quello dell'apprendimento, della formazione, del marketing, ecc.

In generale, lo scopo principale è quello di coinvolgere gli utenti attraverso la spinta a raggiungere determinati obiettivi seguendo regole prestabilite e soprattutto divertendosi.

Zichermann¹¹⁷ viene considerato uno dei maggiori esperti in materia nonché un promotore dell'utilizzo dei meccanismi basati sui giochi in contesti come quelli del business e dell'educazione.

Gli elementi posti alla base della gamification cercano di stimolare le persone affinché si lascino coinvolgere nelle attività quotidiane divertendosi attraverso il gioco.

L'obiettivo generale della gamification è quindi quello di stimolare un comportamento attivo e misurabile e per farlo utilizza meccaniche ludiche poiché esse rappresentano uno dei metodi più efficienti per coinvolgere le persone e per agevolare determinati comportamenti.

Anche nell'ambito dei MOOC la gamification è stata considerata come una possibile risorsa per la didattica. Infatti, nell'ambito dell'apprendimento, essa punta a stimolare lo studente nel processo di apprendimento, servendosi di metodologie basate su aspetti ludici come ad esempio rinforzi per comportamenti positivi e attivi¹¹⁸. È particolarmente

¹¹⁷ ZICHERMANN G., and CUNNINGHAM C., *Gamification by design: Implementing game mechanics in web and mobile apps*. " O'Reilly Media, Inc.", 2011

¹¹⁸ La gamification viene applicata con successo da diversi anni anche nel campo dell'educazione; quest'ultima, com'è noto, attualmente si esplica sia con “modalità in presenza” che con “modalità mediata dal computer”; in entrambi i metodi di insegnamento può essere usata con successo la gamification. Si può accentuare l'esperienza dell'utente attraverso l'istruttore, introducendo corsi con livelli di interattività e di pratica per tenere i partecipanti motivati e coinvolti. Nei corsi di computer-based, “l'istruttore” può essere rappresentato da un gioco basato sulla logica che può aiutare un partecipante quando alcuni contenuti non sono chiari. Nella formazione possono essere inclusi due metodi di gioco, indipendentemente dal fatto che siano basati su una modalità o l'altra: 1. Gamificare il corso o alcune parti di esso; 2. Creare un gioco per il

utile soprattutto in quelle attività che tendono ad annoiare e gratificare meno il soggetto. Con tecniche basate sull'approccio ludico il soggetto in formazione diventa più attivo nel proprio processo di apprendimento e vi partecipa con maggiore dinamicità. In questo modo è possibile scongiurare quei sentimenti di abbandono e di frustrazione che talvolta possono accompagnare un percorso formativo online.

Molto spesso nei MOOC la gamification si realizza mediante l'utilizzo dei forum e assume il carattere della competizione e della ricompensa: la prima si realizza nei compiti in cui a tutti gli studenti viene chiesto di raggiungere lo stesso obiettivo, alimentando così una concorrenza naturale che contribuisce a mantenere attivi rispetto al corso. La ricompensa, invece, vuole rappresentare una sorta di rinforzo positivo che alimenta il bisogno dello studente di vedersi riconosciuto l'impegno profuso fino a quel momento. Essa fornisce un feedback essenziale per l'intero processo formativo.

L'utilizzo della gamification si è molto diffuso negli ultimi anni grazie all'introduzione dei social network e delle applicazioni fruibili dagli smartphone. Trattandosi di strumenti accessibili in ogni momento da parte degli utenti, sono sempre stati più impiegati per supportare attività di gioco in rete destinate a tutte le fasce d'età. I social network, com'è noto, non nascono come piattaforme destinate al gioco, ma come spazio virtuale in cui coltivare una socialità digitale. Tuttavia, al loro interno è possibile effettuare tante altre attività tra cui il gioco e la formazione; ciò avviene attraverso la partecipazione attiva a comunità virtuali a tema, oppure attraverso la visualizzazione di video tutorial e la consultazione libera di pagine a carattere divulgativo.

Nell'ambito della formazione riuscire ad offrire un prodotto che presenti aspetti che lo avvicinano al gioco significa dare ai propri utenti la possibilità di partecipare attivamente

corso o per alcune parti di esso.

al processo d'apprendimento, definire le sfide e gli obiettivi come anche adottare le strategie più efficaci per raggiungerli.

Riuscire ad approcciarsi al corso online in modo partecipativo rappresenta la chiave per il successo. A ciò va aggiunta anche la possibilità di confrontarsi e di condividere, tutti elementi che ricreano così il momento di socialità che si realizza nel contesto tradizionale.

In questo senso i forum di discussione, le chat, e tutto ciò che è in grado di ridurre la distanza rappresentano elementi efficaci per facilitare l'interazione tra studenti riproducendo in virtuale situazioni classiche del contesto scolastico tradizionale. In questo modo i MOOC diventano più accattivanti per molti studenti perché li sentono più "vicini", ma anche più utili al loro studio. Se utilizzati intelligentemente, essi restituiscono un valore all'esperienza in generale di cui, forse, non si può più far a meno.

In sostanza, gli strumenti a supporto dell'interazione digitale assumono particolare importanza nel contesto del contrasto ai tassi di abbandono, ma non rappresentano la soluzione. Questa riflessione porta ad evidenziare un altro aspetto che riguarda l'utilizzo dei MOOC. Innanzitutto, va detto che non sempre coloro che abbandonano il corso lo fanno per ragioni connesse alla frustrazione dell'essere davanti a un computer da soli; o meglio non lo fanno per ragioni connesse all'assenza della relazione umana. Molte volte gli studenti scelgono i MOOC per soddisfare un bisogno di conoscenza.

Vi sono studenti che scelgono i corsi, si iscrivono gratuitamente, frequentano fino al momento i cui ritengono di aver raggiunto una conoscenza adeguata sul tema, o per ragioni lavorative, e poi abbandonano il corso. L'immagine che si ricava è quella di uno studente che pensa di sapere cosa apprendere, come e in che modo.

Se ci soffermiamo a pensare chi sia lo studente tipo che utilizza questi strumenti didattici, comprendiamo che si tratta un soggetto che ha bene presente ciò di cui ha bisogno, perché ha capacità di ricerca e di selezione di corsi in un catalogo piuttosto ricco e variegato;

inoltre, scegliendo questa tipologia di corsi ha ben presente sia i rischi che le opportunità che tale scelta formativa può offrire.

In altre parole, le motivazioni che spingono a seguire un corso online o MOOC sono molteplici e non riconducibili ad un unico fattore. Nello specifico, uno studente è portato a scegliere di seguire un MOOC perché vuole approfondire alcune conoscenze e la flessibilità e la comodità che tale mezzo offre lo rendono un corso da preferire rispetto ad uno tradizionale.

Come si è in più occasioni evidenziato, un altro aspetto che avvicina un gran numero di studenti ai MOOC è la loro gratuità. Inoltre, esso richiede tempo, ma offre anche diverse possibilità di frequenza proprio per andare incontro alle diverse esigenze degli utenti. Così chiunque senta la necessità di approfondire determinate conoscenze potrà farlo grazie ai MOOC.

Ciò che bisogna sempre tener presente è il fatto che lo studente non deve essere considerato un soggetto passivo, ma una persona che deve riuscire ad approcciarsi al corso con dinamicità, partecipazione e condivisione con la classe digitale.

Le competenze che i fruitori dei MOOC possono sviluppare sono ascrivibili all'organizzazione del lavoro, alla selezione dei materiali e delle conoscenze; ad essi va aggiunta la possibilità di accrescere le competenze linguistiche e informatiche.

L'utente deve essere quindi un dinamico fruitore dei contenuti e un assiduo frequentatore dei forum e degli spazi di discussione forniti; in questo modo, grazie all'interazione con la classe digitale, può aumentare le potenzialità formative del corso; attraverso la condivisione, poi, lo studente può monitorare i suoi progressi e valutare, dal confronto con il gruppo dei pari, eventuali modifiche o aggiustamenti da porre al percorso intrapreso.

3.6 Riflessioni conclusive

I MOOC rispondono ai cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nell'ambito della formazione e del lavoro. Attualmente, l'aumento della disponibilità di sapere va di pari passo con quello della conoscenza che è sempre di più incardinata nelle differenti operatività che caratterizzano l'agire delle persone sia nel lavoro che nella vita quotidiana. *“Il tema del bisogno di sapere nell'esistenza di tutti i giorni, viene declinato su versanti diversi e interconnessi, pur potendo rintracciare un filo rosso di congiunzione rappresentato soprattutto dalla dimensione strategica dell'istruzione e della formazione, dalla centralità del soggetto e del suo apprendimento, dalla necessità di modelli educativi che ricalchino inaccettabili separazioni e gerarchie tra il conoscere e il fare, tra il pensare e il sentire, ecc”*¹¹⁹.

In tal senso, diventa necessario gestire su diversi piani il problema della formazione dei soggetti, preoccupandosi delle loro competenze, della qualità dei processi e dei risultati; si tratta di un'azione che deve riuscire ad alimentare processi di sviluppo della capacità di formarsi e di orientare la propria formazione, da parte di ciascun soggetto, favorendo un miglioramento dell'offerta formativa. I MOOC, quindi, possono rispondere a questi nuovi bisogni offrendo la possibilità di formarsi lungo l'arco della vita cogliendo le sfide poste da *“un'economia basata sull'uso delle idee più che su abilità fisiche e sull'applicazione di tecnologie più che sulla trasformazione delle materie prime e sull'uso di lavoro a basso costo”*¹²⁰, e da un “mercato dell'educazione” come insieme dei diversi ambiti in cui cittadini ed imprese acquistano educazione e formazione.

¹¹⁹ ALBERICI A., *Apprendimento permanente e strategie per l'Educazione degli adulti*, In P. Orefice e A. Cunti (a cura di). *Multieda: dimensioni dell'educare in età adulta : prospettive di ricerca e d'intervento*. Napoli: Liguori; 2005, pp. 6-7

¹²⁰ Ibidem

I MOOC, quindi, possono potenzialmente rappresentare una risposta valida ai cambiamenti verificatisi negli ultimi anni. Tali cambiamenti possono essere così sintetizzati:

- il passaggio dalla società del lavoro alla società della conoscenza, con i suoi processi di progressiva dematerializzazione del lavoro e di crescita delle componenti intellettuali dello stesso;
- la necessità conseguente di centrare la formazione anche in età adulta sempre più sull'acquisizione di competenze, di metacompetenze, inerenti non solo le nuove *performance professionali*, ma anche i compiti dei ruoli in cui si definisce socialmente l'essere adulti nei diversi contesti;
- lo sviluppo delle teorie della *learning organization* e della qualità totale da cui si evince la necessità di un investimento personale degli individui sul loro percorso di formazione;
- la necessità di considerare le competenze alfabetiche funzionali alla vita e al lavoro come una risorsa da ricapitalizzare durante tutta la vita, a partire da livelli medio alti della stessa *literacy* funzionale primaria per le esigenze della vita quotidiana e per la possibilità di utilizzo delle risorse tecnologiche¹²¹.

Nel caso dell'Italia è necessario avere ben presenti i profondi cambiamenti demografici che vanno ad incidere e ad interagire con il mercato del lavoro e con le tendenze sociali:

- la popolazione cresce ma invecchia. Le aspettative di vita aumentano per il miglioramento delle scienze della salute;
- malgrado il nostro basso tasso di natalità, la popolazione aumenta per dirompenti fenomeni di immigrazione;

¹²¹La riflessione sull'istruzione e sulla formazione permanente, in www.lavoro.gov.it/.../008_Apprendim_età_adulta_ParteI_educazione.pdf

- ci sono più cambiamenti di lavoro, più mobilità geografica, più relazioni interrotte (più seconde famiglie e famiglie monoparentali);
- i giovani adulti tendono a diminuire ed entrano più tardi nel mercato del lavoro;
- più persone della terza età passano molti anni della loro vita in pensionamento nonostante buone condizioni di salute e la possibilità, e spesso il desiderio, di essere attive (a tempo pieno o parziale);
- più persone nella quarta età (75 anni e oltre) perdono autonomia e sono quindi maggiormente dipendenti dagli altri per vari aspetti della loro quotidianità¹²².

Così la demografia diventa determinante e interagisce pesantemente con i cambiamenti del mercato del lavoro. A ciò vanno poi aggiunti altri significativi fattori: con l'innalzamento della vita media il periodo di vita dopo l'uscita dall'istituzione scolastica si è allungato. Accade allora che i cittadini si trovano a dover utilizzare molti anni dopo quanto hanno appreso in età scolastica. Ciò comporta per molti lo sviluppo di forti regressioni delle conoscenze acquisite molti decenni prima, creando così, anche nei paesi avanzati, forti sacche di dealfabetizzazione o, come si usa dire, di analfabetismo di ritorno.

Un altro fattore da tener presente riguarda lo sviluppo dei saperi specialistici in ogni settore. Ciò appare con più evidenza in alcuni ambiti scientifici, come biologia, fisica, scienze mediche e dell'ambiente, ingegneria informatica e delle comunicazioni. E ancora, va considerato lo sviluppo di tecniche e tecnologie, in particolare, delle tecnologie dell'informazione che creano sicuramente straordinarie opportunità, ma nel contempo espongono anche a nuovi rischi e a nuove forme di esclusione¹²³.

¹²² AA.VV., *Il lifelong learning e l'educazione degli adulti in Italia e in Europa*, op. cit., p. 18

¹²³ *Ibidem*

Per evitare ciò, una formazione lungo l'arco della vita può essere una soluzione efficace. In questo contesto appare più chiaro quali possono essere le potenzialità dei MOOC che, anche grazie alla loro gratuità possono contribuire alla costruzione e al miglioramento delle conoscenze e sostenere coloro che intendono accrescere le loro competenze per poi utilizzarle anche nel mondo del lavoro, evitando così di soccombere di fronte ad un contesto esterno sempre più complesso e in continua mutazione.

Conclusioni

Il MOOC è un corso di studio disponibile in Rete e in modalità gratuita, destinato ad un ampio numero di persone. Negli anni si è cercato di fornire una definizione precisa di tali corsi e si è giunti così a delinearne le caratteristiche principali.

Il presente lavoro si è basato su tale disamina evidenziandone i vantaggi, le criticità, ma anche le potenzialità in una società in perenne cambiamento come quella attuale. Affinché si comprendano più chiaramente tali potenzialità è opportuno collocare il loro sviluppo all'interno della cornice più ampia del *lifelong learning* che non può essere identificato solo con la formazione direttamente connessa con la partecipazione al mondo del lavoro. Si tratta, infatti, di un concetto ben più esteso che riguarda non la formazione, ma l'apprendimento.

Il processo di apprendimento, infatti, nel corso degli ultimi decenni, ha subito una rapida evoluzione: mentre l'apprendimento tradizionale è costituito dall'acquisizione di conoscenze in vista di uno scopo e, in quanto tale, rappresenta un processo complesso, risultante dalla compenetrazione di motivazione, emozione, memoria, attenzione e pensiero, attualmente, invece, la strategia di apprendimento cosiddetta dell' "imparare facendo", risulta vincente.

I MOOC, con l'uso intensivo della componente video nell'organizzazione dei corsi, ha realizzato una didattica sostitutiva rispetto a quella in aula, integrando le risorse di rete. Inoltre, grazie alla sua gratuità, tali corsi hanno visto allargarsi la loro platea tra la

popolazione extra-studentesca, inserendosi così nel trend di diffusione dell'alta formazione a pubblici più ampi.

Va puntualizzato che i corsi MOOC non escludono l'utilizzo contemporaneo a supporto della didattica in aula, attraverso quello che viene definito approccio *blended*.

Accolti inizialmente con molto entusiasmo e descritti come una forma rivoluzionaria di corsi, si è presto sviluppato un dibattito sulla loro diffusione, qualità, tipologia, ecc.. Questo ha portato negli ultimi anni ad avviare nuove ricerche sulla didattica online e sui modelli di progettazione.

Nati dall'Open Educational Resources, i MOOCs si differenziano da essi per il fatto di non essere "limitati" a fornire risorse, ma a accrescere processi di apprendimento, autoapprendimento e formazione professionale mediata dalla presenza di uno o più insegnanti. In ogni caso, al di là delle loro criticità, presentate all'interno del lavoro e legate in particolare al fatto che spesso i percorsi non vengano portati a termine dagli utenti o alla questione delle certificazioni, i MOOC sono comunque corsi che presentano molti vantaggi e soprattutto molte potenzialità ancora da sfruttare. Essi consentono lo sviluppo di comunità a cui gli studenti possono partecipare dando vita a qualcosa di nuovo.

Le esperienze fin qui susseguitesi indicano che tali corsi potranno diventare i luoghi in cui potrebbe essere possibile creare e programmare comunità di appassionati. Essi possono creare dei canali alternativi, degli spazi di sperimentazione che prima dell'era digitale erano addirittura impensabili. È qui che va scorto il potenziale ancora nascosto dei MOOC, ossia, nella loro capacità di riuscire a rivoluzionare la didattica o a trasformarla secondo quelli che sono i parametri della società.

In sostanza, i MOOC rappresentano principalmente strumenti in grado di integrare la didattica *on site*, nonché l'occasione per migliorare gli spazi e le strategie di apprendimento, contribuendo al cambiamento necessario per consentire anche al nostro Paese di restare competitivo nel panorama culturale e politico europeo.

I MOOC sono nati per offrire formazione di alta qualità a persone che diversamente non avrebbero avuto accesso ad essa; il dibattito sviluppatosi sull'aver o meno mantenuto questa promessa non può in ogni caso non tener conto, non solo di aver risposto a tale bisogno, ma anche di richiamarsi in qualche modo ad una sorta di democratizzazione del sapere.

In altre parole, si può concludere che tra scenari pessimistici e l'ottimismo che per altri versi impera tra molti, ciò che si può considerare come dato certo è il successo che i MOOC continuano a riscuotere.

Al di là di quello che può essere il futuro di questi corsi, si tratta comunque di una rivoluzione.

Allegati

Allegato n.1

Diario

09/03/2018

Ho deciso di fare il corso Teamwork and Collaboration nella versione certified course, modalità che prevede il pagamento di circa 50\$ per entrare in possesso del certificato rilasciato dal RIT come risultato finale per l'acquisizione delle soft skills, individuate come competenze essenziali per il mondo del lavoro.

Questo è un self-paced MOOC, ovvero un corso senza vincoli di tempo per la connessione alla classe virtuale e per i contenuti. Il corso è formato da cinque sezioni che prevedono un impegno variabile fra 30 min e 1 ora. Ogni sezione è a sua volta articolata in 5/6 sotto sezioni che riprendono il tema centrale e ad ogni sotto sezione viene preventivato un numero indicativo di minuti per completarla. Ciascuna sezione si conclude una selezione di domande volte a misurare il grado di apprendimento dell'utente.

Questo tipo di MOOC essendo un self-paced non ha delle scadenze settimanali però è stato delineato fin dall'inizio un tempo massimo per il suo completamento: entro e non oltre il 26 giugno 2018, oltre questa data il corso viene archiviato dalla piattaforma Edx e non è più attivo. Questo corso è correlato ad altri 6 corsi che formano il Programma Professionale Soft Skills. All'interno di questi corsi vengono approfondite le cosiddette competenze essenziali che devono possedere i candidati propensi ad un inserimento in azienda.

Se si decide di intraprendere il corso in modalità certificata è necessario procedere con il pagamento della tassa. Avvenuto il pagamento si ha tempo due settimane per recedere ed essere totalmente rimborsati. Per poter procedere con la validazione dell'identità dell'utente, necessaria al fine di poter sostenere le prove finali le cui valutazioni danno diritto al certificato, va attivata la webcam, fornita la foto dell'ID e fatto il confronto per accertare l'identità dell'utente che vuole ricevere l'attestato.

A differenza di altri corsi dove si deve completare il lavoro in una sola “seduta”, questo corso permette di contrassegnare, con lo strumento segnalibro, la sotto sezione dove si vuole fermare lo studio, per poi riprendere il contenuto o l’attività in un secondo momento. Il corso è arricchito inoltre da un menu che prevede un Discussion Board (forum) e vi è inoltre la possibilità di approfondire varie tematiche e concetti grazie ad una piccola sezione dentro ogni unità che contiene link con articoli accademici, ricerche o file pdf a supporto degli utenti learners.

Ho cercato di tenere man mano che seguivo le vari sezioni del corso un diario dove annotare gli spunti avuti dal corso come anche le varie tematiche, gli esiti dei test da me completati. Inoltre il diario personale lo trovo molto utile e stimolante in quanto permette di misurare il grado di apprendimento dei concetti teorici in relazione alle esperienze di vita quotidiana.

Syllabus del corso *Teamwork and collaboration*

Descrizione del corso

Questo corso, parte del programma Soft Skills Professional Certificate, integra le capacità di comunicazione aziendale e amplia le competenze per fornire una base per il processo decisionale, la creazione del consenso e la risoluzione di problemi all’interno di un ambiente di gruppo.

In questo corso, gli studenti hanno modo di analizzare e valutare le proprie esperienze all’interno di un team, come leader o come partecipanti, attraverso materiali e simulazioni offerte durante le varie unità.

Obiettivi formativi del corso:

- Come capire le complessità delle dinamiche e interazioni di gruppo
- Come motivare il gruppo di lavoro e migliorare il clima
- Come sviluppare capacità di leadership, risoluzione dei problemi, gestione dei conflitti e altre dinamiche critiche di gruppo
- Come valutare l’efficacia e il successo del team

Prerequisiti del corso: non ci sono prerequisiti per completare il corso, solo la conoscenza della lingua inglese, in quanto il contenuto è interamente in lingua.

David Neumann, professore presso *School of Communication* dell'Istituto di Tecnologia di Rochester, è l'istruttore incaricato per questo corso MOOC che accompagnerà gli studenti attraverso i video teorici che vengono mostrati dall'inizio di ogni unità e sotto unità fino alla fine del programma.

Valutazione e Certificazione

Per chi interessato a guadagnare un VERIFIED CERTIFICATE si devono completare:

Quiz di valutazione alla fine di ogni unità. È consentito un solo tentativo per domanda quiz, bisogna pertanto esaminare attentamente le domande prima di procedere con la risposta. I quiz sono l'80% del voto finale.








Al completamento dell'unità 3, per gli studenti che vogliono ricevere l'attestato di completamento corso, è obbligatorio svolgere il compito assegnato consistente nello sviluppo di un paragrafo in cui delineare i concetti appresi e presentare una valutazione del proprio team di lavoro. Lo svolgimento di questo compito è pari al 20% del voto finale.

Gli studenti devono completare i quiz e svolgere il compito assegnato con una media cumulativa del 75% o superiore per poter guadagnare il VERIFIED CERTIFICATE dell'EDX.

Carico di lavoro e programma

Questo corso è progettato per essere completato in tre settimane, tuttavia, è possibile lavorare sul percorso al proprio ritmo, purché lo si completi prima della data di fine del corso. I materiali e le attività del corso vengono rilasciati all'inizio del corso e rimangono aperti fino alla chiusura del corso. È stato stimato un tempo che va dalle 6-8 a settimana per completare i materiali e le attività.

Come supporto per una facile navigazione fra le varie unità, i materiali del corso e le attività sono organizzate secondo le seguenti etichette:

| | |
|---|---|
|  | ABOUT THIS VIDEO Precedes each video lesson and provides a summary of topics covered. |
|  | DISCUSSION Gives you a chance to join discussions about course topics and question prompts. These are ungraded but highly recommended. |
|  | SURVEYS AND SELF-ASSESSMENTS Anonymous polls and surveys. These often include a related discussion prompt. |
|  | WORD CLOUD An activity where an image composed of words used in a particular text or subject, in which the size of each word indicates its frequency or importance. |
|  | CHECK YOUR UNDERSTANDING (UNGRADED QUIZ OR SELF-ASSESSMENT) Contains ungraded knowledge check questions or self-assessment activities. These may come before or after video lessons. They help you determine your current level of understanding about course topics. |
|  | DEEP DIVE External websites that contain related readings or resources. These links will open in a new window. These may require Adobe Acrobat reader to view. |
|  | QUIZ Graded quizzes at the end of each unit. These are required for verified students. |

Di seguito si riporta uno schema della struttura del corso sulla piattaforma:

Unità 0: Panoramica del corso

Unità 1: Struttura del Teamwork

Unità 2: Ruoli, Norme & Leadership

Unità 3: Processo decisionale, Conflitti & Coesione

Unità 4: Compito assegnato (Obbligatorio per i studenti che vogliono il certificato Rit)

Unità 5: Conclusioni

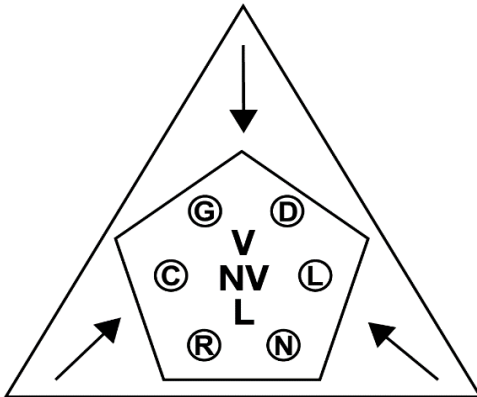
Il MOOC *Teamwork and Collaboration* è contenuto all'interno del programma Soft Skills Professional Certificate erogato dalla piattaforma Edx in collaborazione con la RIT Institutions.

26/03/18

Oggi ho cominciato con l'inserimento dell'intervento, nella *Discussion area*, riguardante la mia presentazione: un modo per farsi conoscere e interagire con i partecipanti al corso. Ho inoltre proseguito il corso, andando alla sezione 1 e seguendo le istruzioni.

Inizio Unit1 si parla di Modelli di lavoro di gruppo

Teamwork Factors Model



| Symbol | Meaning |
|----------|-----------------|
| Triangle | Change |
| Pentagon | Team context |
| Arrows | Team cohesion |
| C | Conflict |
| G | Goals |
| R | Roles |
| N | Norms |
| L | Leadership |
| D | Decision making |
| V | Verbal |
| NV | Nonverbal |
| L | Listening |

The group operate upon the interaction of a variety of different factors.

Dopo il disegno del triangolo si passa ad un esercizio che mi vede impegnata nell'identificazione, attraverso l'attività di brainstorming, di 5 punti di forza per la comunicazione e altrettanti punti di debolezza che caratterizzano il mio modo di pormi durante la comunicazione. Ho trovato interessante questo esercizio in quanto mi ha richiesto capacità di analisi e riflessione sulla comunicazione che ho cercato di ricordare anche i feedback dai miei amici e familiari poiché loro spesso evidenziano i punti dove devo migliorare nel mio modo di comunicare.

Communication Strengths -Word Cloud



Communication Weaknesses -Word Cloud 2



27/03/2018

Related to our concept of communication competence is rhetorical sensitivity (Rhetsen). This video introduces the Rhetsen survey. After watching the video, please take the survey, review the results, and then watch the analysis video at the bottom of this page.

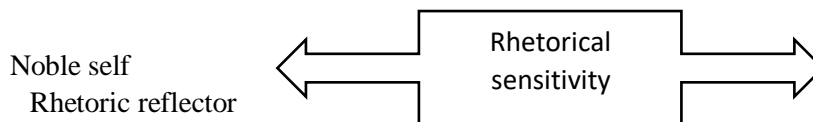
Rhetorical sensitivity – Rhetsen for short

Attitudes – how we interact with people

Sondaggio e risultati delle domande per analizzare la mia sensibilità retorica

The Rhetorical sensitivity is a concept related with the communication competences. A competent communicator has several traits: - accepts the individual complexities and individual differences and diversity

- Avoids engaging in scripted behavior
- Is willing to adapt to other people’s needs and different situations
- Engages in equal communication distribution within a team
- Committed to creating communication that is most adaptable and accessible



NS-> The noble self is somebody who is very committed to being the way they are. They're **not adaptable** and they're **not very flexible**. The noble self sees changes in behaviors and attitudes towards topics as being essentially hypocritical. They usually run under the guide of my way or

the highway. They're very **difficult to persuade**, and they do not flex much to other people's needs.

RR->very adaptable, takes on different attitudes, easyle persuadable;

RS-> BALANCED PERSONAL CONCERN, TRUE TO SELF,

Di seguito si evidenziano i miei risultati. Nel confronto del risultato globale con tutti i partecipanti emerge un match per il Noble self 65/77, per il Rhetorical Reflector 65/78 e per quanto concerne la Rhetorical Sensitivity emerge il mio come dato migliore ben 100/ 85 .

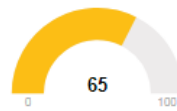
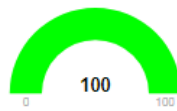
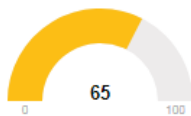
Ho inserito il mio #post nella discussion area riguardante il tema del Rhetsen (Rhetorical sensitivity) e cosa si dovrebbe fare per essere più propensi vs la RS.



Q4.

Your Personal Results:

| Noble Self | Rhetorical Sensitivity | Rhetorical Reflector |
|------------|------------------------|----------------------|
| 65.00% | 100.00% | 65.00% |



Per approfondimenti sul tema del Rethsen Survey viene dato un link dove poter andare ad approfondire il tema:

Keaton, Shaughan. (2017). Rhetorical Sensitivity Scale (RHETSEN). 545-551.
10.1002/9781119102991.ch61.

https://www.researchgate.net/publication/319443931_Rhetorical_Sensitivity_Scale_RHETSE

06/04/2018

Ritorno al corso con la visione dei due video sulla Maslow hierarchy e il FIRO model



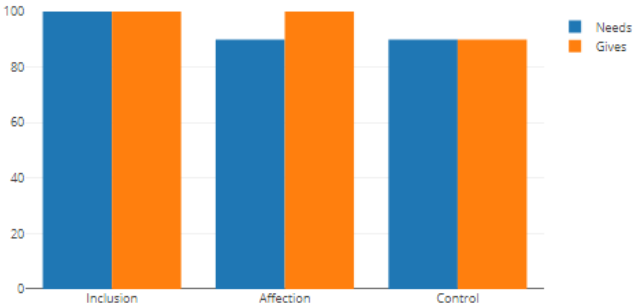
Svolgimento del FIRO Self-Assessment & Discussions e risultati personali misurati sulla base delle domande del sondaggio:



Q5.

Your Results

| Needs | Gives | Needs | Gives | Needs | Gives |
|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|
| Inclusion | Inclusion | Affection | Affection | Control | Control |
| 100% | 100% | 90% | 100% | 90% | 90% |



Qualche nota sul FIRO model by William Schutz

William Schutz, a 20th century psychologist, focused on Maslow's higher order needs. He developed a model examining the amount of inclusion, affection, and control we need to have, and how much we are willing to give to other team members. His FIRO model (fundamental interpersonal relationship orientation) is useful in helping us understand how we engage in team collaboration

Alla fine dell'unità 1 ho eseguito il quiz di fine unità rispondendo correttamente a 15/16 domande.

Ho sbagliato una risposta e mi sono resa conto dopo aver già premuto il pulsante submit che non era quella giusta..mi sono confusa nella terminologia della unconscious8 conscious weakness

Posso dire che per aver seguito, purtroppo non costantemente, la prima unità del corso sono soddisfatta dell'esito e spero davvero di continuare a seguire e assimilare le nozioni che il docente fornisce. Mi auguro anche di finire il corso entro la metà di aprile.

Come una prima stima delle aspettative che avevo prima del corso... posso dire che .. sono nozioni interessanti, argomenti che ho avuto già a che fare nella sfera lavorativa..per lo meno per quanto concerne l'applicazione delle nozioni alla pratica, come ad esempio il comportamento da leader, sostenere, ascoltare, motivare ed includere la diversità nel team di lavoro. Lo vedo questo corso come uno strumento di aggiornamento per la terminologia e l'aspetto linguistico del corso che mi permette di rinfrescare il mio vocabolario inglese. Sento che questo corso abbia anche del potenziale psicologico-motivazionale in quanto mi è da stimolo per trovare tempo, nonostante il lavoro impegnativo che mi impegna durante tutta la settimana, e ritornare sul computer per seguire i video ed eseguire gli esercizi previsti.

Unità 2

Topic and Activity Outline

Roles, Norms and Leadership

Upon completion of this unit, you will be able to:

- Identify the attributes of team roles.
- Identify the attributes of team norms.
- Identify the attributes of team leadership.


09/04

Ritorno all'unità2

VIDEO ROLES

Sondaggio e riflessione sui vari ruoli che possono essere individuati all'interno di un team

Lista dei ruoli

 **ROLES LIST**

Example Group Member Roles:

Task Roles


- **Information Provider** - present new ideas, initiate discussions of new topics
- **Information Seeker** - asks for more information, organizes data
- **Gatekeeper** - manages the flow of conversation for equal participation
- **Recorder** - takes notes on the discussion

Maintenance Roles

- **Supporter** - encourage other group members and provide emotional support as needed
- **Tension Releaser** - manages the frustration level of the group
- **Harmonizer** - help manage the various types of group conflict
- **Interpreter** - helps manage the diversity within a group by articulating common ground between different people

Source: <http://open.lib.umn.edu/communication/chapter/14-2-group-member-roles/>

Ho inserito un topic nella discussione in merito ai risultati del sondaggio che vedono i information provider and information seeker come i due ruoli più votati come rilevanti quando si parla di un compito da raggiungere. Secondo me i task role sono direttamente connessi alla ricerca di materiale, informazioni che servono per poter completare il compito. Invece i maintenance role a mi avviso fungono da supporto all'interno del gruppo e delle dinamiche che si innescano e pertanto servono per poter lavorare in un buon clima.

 **NEGATIVE ROLES LIST**

Negative Roles

- **Central Negative** - argues against most of the ideas and proposals
- **Monopolizer** - makes excessive verbal contributions, preventing equal participation by other group members
- **Self-Confessor** - uses group meetings as therapy sessions; makes personal self-disclosures that are unnecessarily intimate
- **Compliment-Seeker** - seeks recognition that is often not task related
- **Joker** - consistently uses sarcasm, plays pranks, or tells jokes, "class clown."
- **Blocker** - prevents the group from progressing toward the completion of its task
- **Withdrawer** - participates only when strongly encouraged or forced to
- **Aggressor** - puts others ideas down when they disagree
- **Doormat** - quickly gives in when challenged

Source: <http://open.lib.umn.edu/communication/chapter/14-2-group-member-roles/>

Sono passata al punto 2.3 NORMS

Ho visionato i due video e ho lasciato un commento nel discussion form in merito alle norme che all'interno del mio gruppo di lavoro riconosco come funzionali.

Successivamente ho eseguito un sondaggio RITX, rispondendo a delle domande sulla base dell'esperienza personale all'interno del gruppo di lavoro.

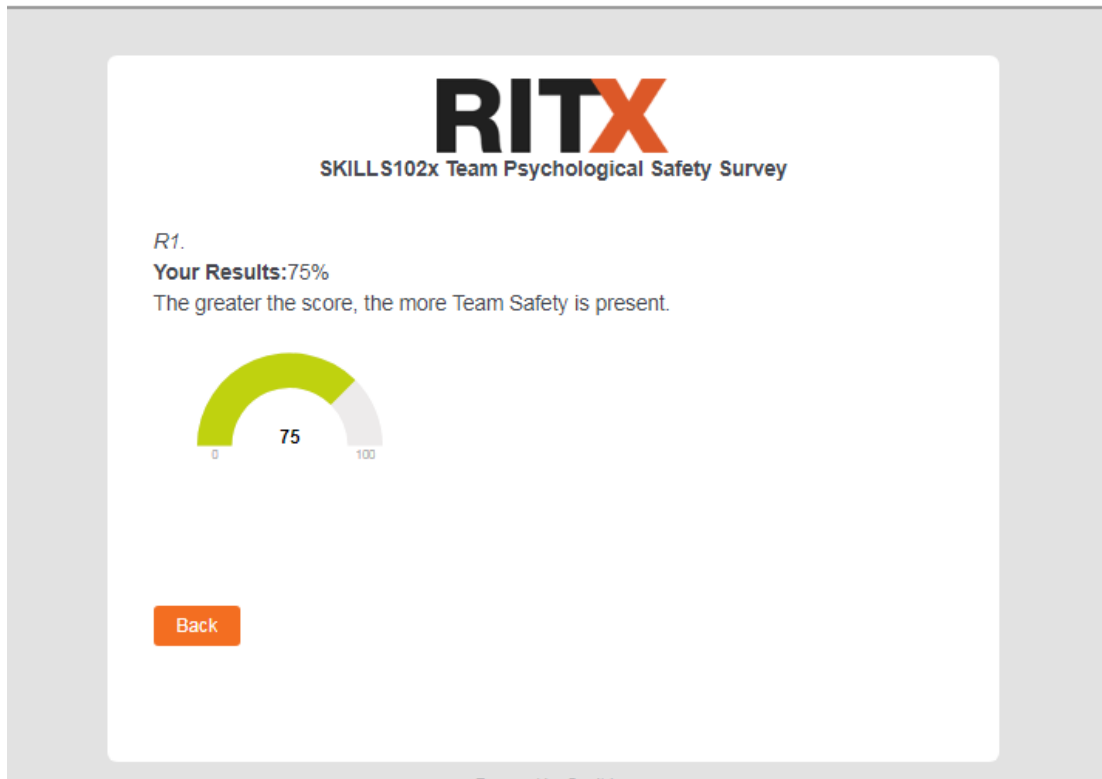
Di seguito i risultati dell'impatto che le norme hanno sulla tranquillità e sicurezza nel team di lavoro.

ABOUT THIS SURVEY

Think of a team or group that you are a member of and then take this survey to measure the psychological safety of your team.

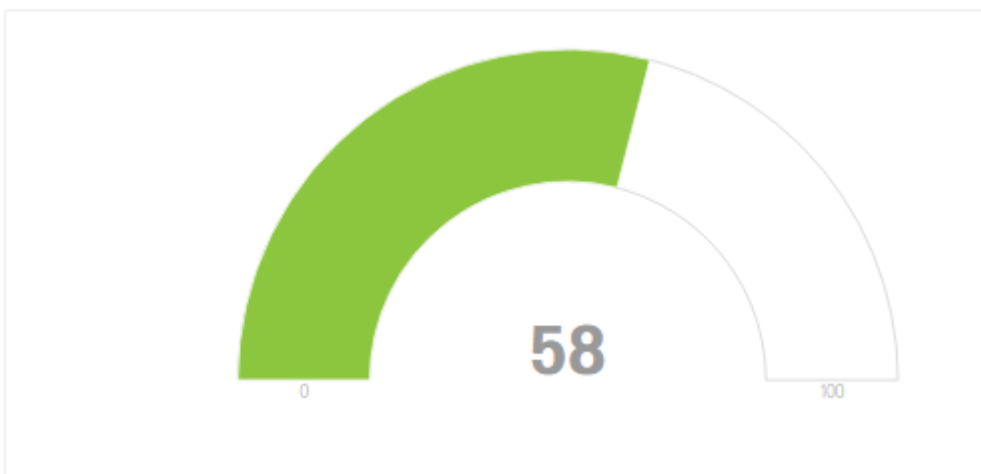
The course-wide results will appear after you click submit, and there will be one discussion prompt following the survey.

If you have trouble accessing the survey below you [can open it in a new window](#).



Risultato del sondaggio: le mie risposte vs gli altri studenti

Team Safety



Vengono forniti degli approfondimenti sulla ricerca in ambito della psychological safety (PS) e sondaggi sul tema PS

<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>

<https://www.business2community.com/strategy/measure-psychological-safety-team-01730787>

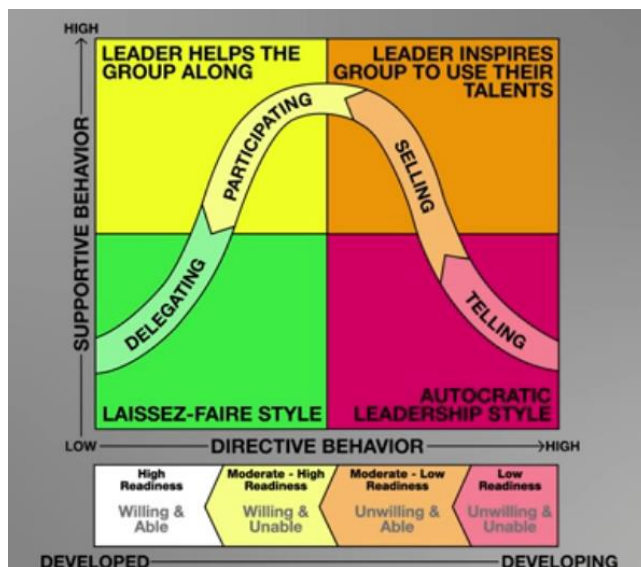
11/04/18

Leadership

Piccolo sondaggio per capire chi è che elegge il leader all'interno di un gruppo-

Visione del video RTx sulla Leadership

Modello sviluppato da Hersey and Blanchard alcuni decenni fa, Situational Leadership Model



Permette di esaminare la leadership all'interno dei gruppi:

The bell curve has got 4 different types of leadership: delegating, participating, selling and telling

DELEGATING: is more or less the laissez-faire style; this is where a leader just really needs to charge the group and let the group get to work

PARTICIPATING: when leader participates with a group, helps a group along.

SELLING: leader participates with a group, not in coaching them how to do thing, but just in inspiring them to use their talents.

TELLING: autocratic leadership style.

Dopo le 3 domande connesse al tema della leadership, testanti la comprensione della teoria/video, il sito propone due risorse per approfondimento.

- [Amazon Leadership Principles](#)
- [Situational Leadership Model](#)

Ore 23.20 ho concluso il GRADED TEST unit 2 con 14/15 risposte corrette. Sono dispiaciuta per una la risposta sbagliata in quanto era più un esempio della prospettiva di leadership che mera teoria e avendo risposto di impulso..non potevo che dare una risposta azzardata. Sono contenta che sto arrivando in fondo alle unità e se da un lato sono volenterosa di completare i moduli, dall'altra sono nervosa per la 4° unità che prevede l'application assignment! Non so esattamente in cosa consista e spero di essere in grado di arrivare al totale massimo che mi permetta di entrare in possesso del certificato.

16/04/18

MORE TEAMWORK AND COLLABORATION FACTORS

Another one of our factors in the Teamwork and Collaboration Model is decision-making. Because most of our teams are designed to solve problems and accomplish tasks, how we make decisions is of paramount importance. The next videos examine methods for making decisions and common mistakes made by groups and teams.

23/04



S1.

Your Scores

The one with the highest score indicates your most commonly used strategy. The one with the lowest score indicates your least preferred strategy. However, if you are a leader who must deal with conflict on a regular basis, you may find your style to be a blend of styles.

| Collaborating Style | Competing Style | Avoiding Style | Accommodating Style | Comprising Style |
|---------------------|-----------------|----------------|---------------------|------------------|
| 12 | 5 | 9 | 9 | 11 |

CONFLICT STYLES & DISCUSSION

Conflict is an inevitable part of all significant human relationships. The question is, how are you going to deal with it? Do you meet conflict head-on (fight), do you remove yourself from the conflict as best you can (flight), or do you withdraw and become silent (fright)?

Knowing when and how to step in to help manage conflict is a goal we should all strive for!

In order to help us do that, it is important to understand our own personal orientations towards conflict. This video looks at five different types of conflict management styles.

We can look at five different types of conflict management styles. And they exist on a grid, where we have one axis of assertiveness, and the other axis of cooperation.

So we have people who are not assertive. They're quiet, they're shy, they're not willing to engage. And we have people who are very assertive, who are willing to engage, and good communicators.

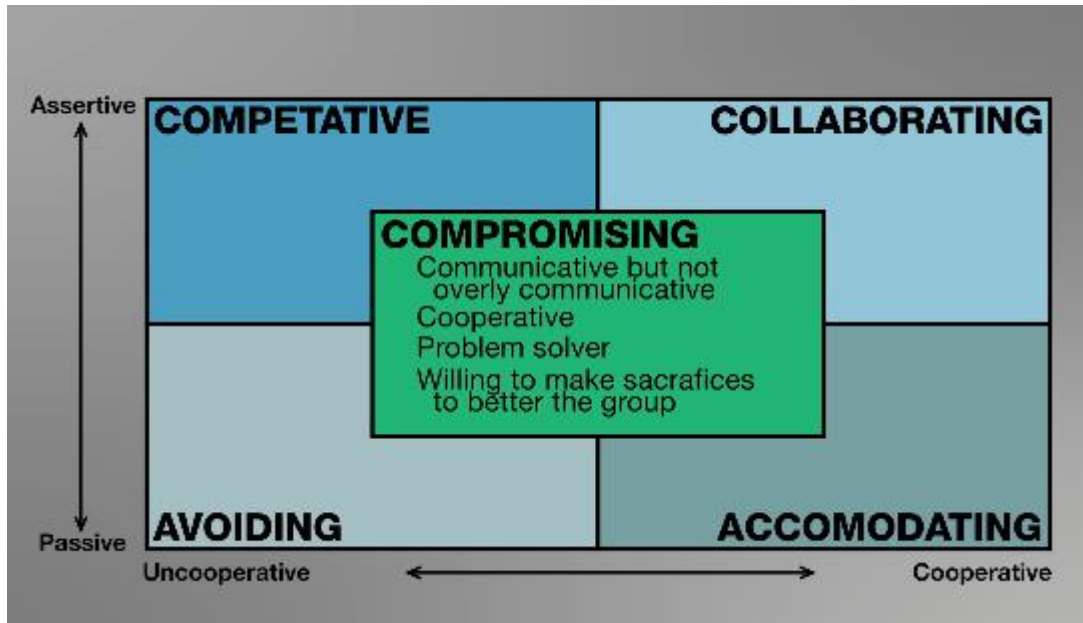
We have people who are in it for themselves, they're really not in for cooperation. And we have people who are high on cooperation. They like the win-win approach.

COMPETITIVE people: HIGH ON ASSERTIVENESS, LOW ON COOPERATION, THEY WANT WHAT THEY WANT, FIGHT HARD FOR IT, WITHOUT GIVING INTO OTHER PEOPLE'S NEEDS.

AVOIDING people: LOW ASSERTIVENESS, LOW ON COOPERATION, THEY DON'T WANT CONFLICT, AVOID ENGAGING IN CONFLICT, GIVE UP WHAT THEY WANT JUST TO ALLOW CONFLICT DISSIPATE

ACCOMODATING people: WILLING TO GIVE UP WHATEVER THEY WANT IN ORDER FOR THE OTHER PERSON, NOT INGAGED IN PROBLEM SOLVING OR CONFLICT MANAGEMENT.

COLLABORATING people: HIGH COMMUNICATION ASSERTIVENESS, WILLING TO ENGAGE AND INTERACT IN TURN-TAKE, AS WELL AS HIGH IN COLLABORATION, LOOKING FOR A SOLUTION THAT BENEFIST ALL.



#intervento nella discussion area sul tema della gestione dei conflitti e i diversi stili da utilizzare.

conflict management style

discussion posted about a minute ago by alexis101

regarding the styles used to manage conflict, inside my teamwork we use the collaborating and compromising syle. In my opinion these are the most effective and inclusive strategies to deal with conflicts within a group.

DEEP DIVE

Sources that are available to explore conflict styles

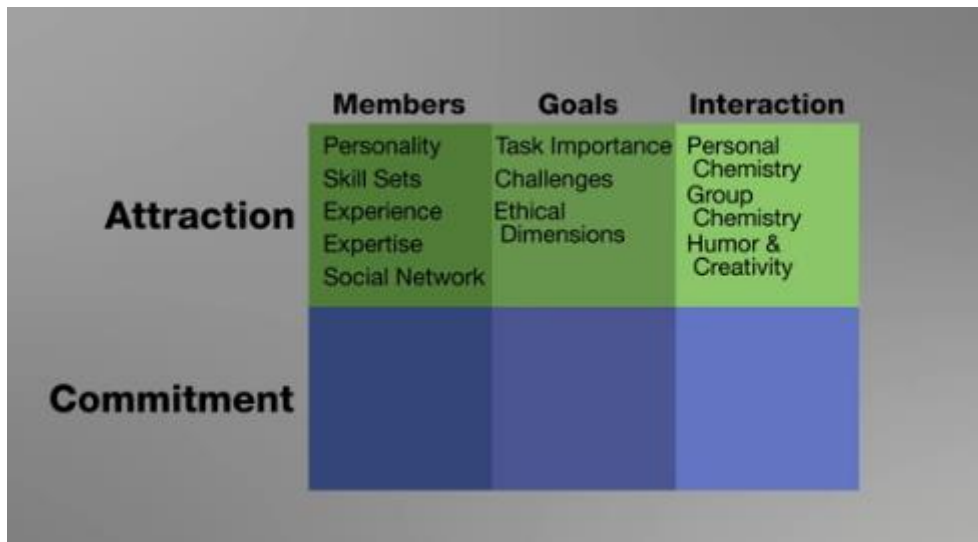
<http://www.kilmanndiagnostics.com/overview-thomas-kilman-conflict-mode-instrument-tki>

<http://irem.org/File%20Library/ChapterServices/ConflictManagementWS/ActivityConflictManagementStylesAssessment.pdf>

COHESION

We now move on to our final factor, and perhaps the most important one of all ... cohesion. Think about the teams you have been on where you enjoyed the people, the goals, and the communication; where you felt personally fulfilled by the experience and looked forward to contributing your best effort. These highly cohesive teams were mostly likely very productive. But

of course, there can be too much of a good thing. See if you can relate to the factor of cohesion as presented in the following video.



We can't help, but be attracted to things. We draw energy from things when we are attracted to them. Commitment, on the other hand, requires us to expend energy in order to keep a system going.

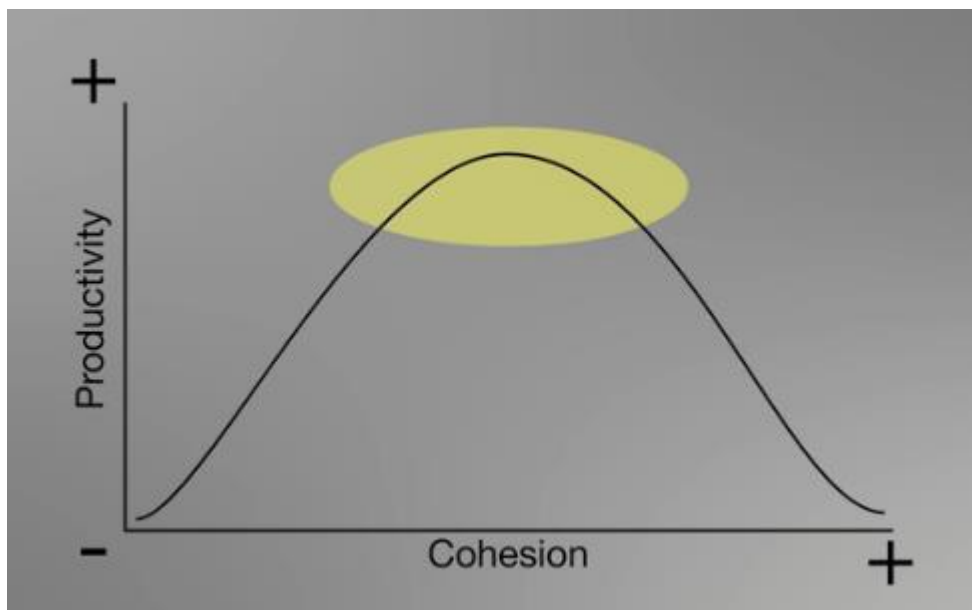
So again, think about yourself, your groups, and teams and how attracted you are to them and how committed you are to keeping them going and we can look at this along the lines of group members, group goals, and group interaction. So perhaps you're attracted to members of your group or team, because of their individual personalities or their skill sets, experiences, areas of expertise, or perhaps it's because of the social networks that they are members of that they afford you access to, whether they be social or professional, and then we can look at group goals.

Why are you attracted to the goals of your group and how committed are you to seeing those goals through, and we can break this down to things, like task importance or the difficulty or challenges of the goal, or perhaps there our value or ethical dimensions to the goals of your groups and teams. And then finally, we can look at group interaction. To me, this is the most interesting of all. We oftentimes use the metaphor of chemistry. We have personal chemistry or chemistry. That's what this is all about. It's that kind of magical ingredient and combination that happens. So how attracted and or and committed are you to the group interaction within your team? Now, one of the most important and telling ones is the idea of a sense of humor, group humor and group creativity. That seems to be the one that is very elusive, but when it happens, we get a lot of enjoyment

and fulfillment out of it, because humor and creativity allow us to be both task oriented, as well as engaging our social side, or perhaps your teams in groups allow you the right amount of self-disclosure that allow you to really understand yourself. When we discussed conflict management, we talked about how when groups manage conflicts well, they are more productive and come out stronger out the other side, and finally, we

could look at language and idioms. Idioms are those inside words, inside jokes, even nonverbal mannerisms that are known only to people within a group, and the research shows that there is a direct correlation between group cohesion and group idioms. The more inside language that we have, the more cohesive we are going to be. Now, cohesion is extremely important, because of its direct correlation with productivity. So consider your groups and your teams and think about cohesion based upon how attracted you are and how committed you are to the people, to the task, and to the group interaction.

COHESION AND PRODUCTIVITY



#post riguardante le mie conclusioni finali sugli argomenti del corso ed il concetto di coesione e produttività.

teamwork and collaboration

discussion posted about a minute ago by alexis101

Within a team context there are different factors that interact independently. The 6 factors for a successful team are: goals, conflict, roles, decision making, leadership and norms. Every factor is important and needs to be analyzed in order to have a full picture of the influence upon the team group and performance. I strongly believe that communication, commitment and cohesion represent the main component that characterize a successful team group. To cultivate team productivity you need to keep focus on a clear and turn-take communication, keep critical thinking skills in order to evaluate efficiently the group ideas and last but not least maintain commitment to the mission.

24/04

Ho svolto correttamente il test dell'unità 3 senza errori, dunque 19/19 risposte corrette!

Sono molto soddisfatta del risultato. Adesso rimane l'ultima parte da svolgere che è la APPLICATION ASSIGNMENT

Application Assignment

[Bookmark this page](#)

APPLICATION ASSIGNMENT

Assignment Prompt

Part I

Draw or share the team factors model and explain it to a colleague, teammate, friend, or relative. In the text area below, write a well formed paragraph describing their reaction. What did they find insightful, informative, unclear, or clear?

Part II

Reflect on what you have learned in this course. Write a well formed paragraph describing one opportunity for improvement in your own team. Include the steps you plan on taking to make your team stronger and more cohesive.

Grading

For verified students, this assignment is 20% of your final grade for this course. This assignment is automatically graded upon submission, however, we encourage you to take your time and present a thoughtful reflection. Audit students are also encouraged to complete this assignment.

Application Assignment

1 point possible (graded)

Part I

Draw or share the team factors model and explain it to a colleague, teammate, friend, or relative. In the text area below, write a well formed paragraph describing their reaction. What did they find insightful, informative, unclear, or clear?

Part II

Reflect on what you have learned in this course. Write a well formed paragraph describing one opportunity for improvement in your own team. Include the steps you plan on taking to make your team stronger and more cohesive.

Please enter your text response here.

Submit

Part I

I've drawn the triangle model and explained it to my mom, a 60-year-old lady. It was interesting seeing her participating during my presentation. She asked for explanation regarding certain meaning of terms and wanted to understand better the concepts through specific examples of group dynamics. While I was explaining how to enhance collaboration for reaching a performance goal, she intervened and wanted to share the example of a similar system that was used during the late 80 in her textile factory. There were the rules, there was a goal, everybody had a specific role and there was a good and cohesive group climate. She said that conflict in a certain way is inevitable and very much can be done in the way that you get to solve it. She also asserted that an effective communication among different points of view enriches the group. The ideas and experiences shared within the group provides the group with different perspectives and everyone's voice is been heard. A good communication, the feeling of being part of a team and the ability to maintain the focus on the group mission represents the foundation of a team. In conclusion my mom found the model interesting, even if not knowing of its existence. She agrees on the fact that the connection and interdependence of these 6 factors allow to have a clear picture of how a group functionate.

Part II

Among all factors that were described and analyzed during the various section of the course, the task roles factor is the one lacking in my teamwork. The fact is that our company increased in the last 3 years and deals with at least 100 employee and the supervisor of the operational efficiency in charge are just 4. More specifically these 4 persons of the group have more than one role and at the same time the roles get shifted at every meeting.

In order to improve the quality of our team and open a discussion regarding the current organization of roles, I've asked for a meeting. Firstly, I would like to share with my team the concept learned in this course and I also want to compliment the members for the good climate that characterize our group, for the commitment and the efficient communication that defines us as a team. Secondly, I would like to open a group discussion regarding the task role as that factor than needs to be evaluated in our team and I'm curious to see if my point of view is shared by the rest 3 members. I strongly believe that we have to discuss about this topic and look for solution that can also include some integration of personnel that can support and commit to our operational group mission. (Haber, 2014)

VERIFIED

CERTIFICATE of ACHIEVEMENT



This is to certify that

Alexandra Mihaela Matasaru

successfully completed and received a passing grade in

SKILLS102x: Teamwork and Collaboration

a course of study offered by RITx, an online learning initiative of Rochester Institute of Technology through edX.

David C. Munson Jr.

David C. Munson Jr.
President
Rochester Institute of Technology

Jeremy Haefner
Provost and Senior Vice President for Academic Affairs
Rochester Institute of Technology



VERIFIED CERTIFICATE
Issued May 29, 2018

VALID CERTIFICATE ID
5c897177b0864c5db242c89896a8a4d6

Bibliografia

AA.VV, *FormaMente: Rivista internazionale di ricerca sul futuro*, Università degli Studi Guglielmo Marconi, Roma, 2014.

ALBERICI A., *Apprendimento permanente e strategie per l'Educazione degli adulti*, In P. Orefice e A. Cunti (a cura di). *Multieda: dimensioni dell'educare in età adulta : prospettive di ricerca e d'intervento*. Napoli: Liguori; 2005.

ALEANDRI G., *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*, Armando, Roma, 2011.

CALVANI A., *Rete, comunità e conoscenza. Costruire e gestire dinamiche collaborative*. Erickson, Trento, 2005.

CANOVA L., *Pop Economy: #Gamification - #Crowdfunding - #Big Data - Tecnologia, scienze sociali e innovazione*, Hoepli, Torino, 2016.

CARLOTTO G., *Soft skills. Con-vincere con le competenze trasversali e raggiungere i propri obiettivi*, FrancoAngeli, Milano, 2015.

CATANI, M. MARMO C., MORGAGNI D., *Adulti si nasce: l'educazione degli adulti tra approcci legislativi, teorici e metodologici*, FrancoAngeli, Milano, 2001.

CIAPPEI C., CINQUE M., *Soft Skills per il governo dell'agire. La saggezza e le competenze prassico-pragmatiche*, Franco-Angeli, Milano, 2014.

CINQUE M.(a cura di), *MOOC risorse educative aperte*, AsRui, Roma, 2015.

DOWNES S., *Rinascita delle comunità di apprendimento in rete*, TD Tecnologie Didattiche, 22(3), 2014.

ELLERANI P., *Successo formativo e lifelong learning. Un sistema interdipendente come rete di opportunità*, FrancoAngeli, Milano, 2013.

FORMICONI, A. R., *La tortuosa via della didattica online nell'università. Studi sulla formazione*, vol. Anno XIX, 2016, pp. 105-132.

GARRISON D.R., ANDERSON T., ARCHER W., *Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer Conferencing in Higher Education*, «*The Internet and Higher Education*», 2000.

GELPI E., *Educazione permanente nel quadro internazionale*, in L. PAGNONCELLI (a cura di), *L'educazione e l'adulto: nuove frontiere*, Giunti & Lisciani, Teramo, 1984.

GUELFİ M.R., SHEHAJ E., *Formazione a distanza: generazioni e terminologia*. In: Guelfi M.R., Masoni M., Conti A., Gensini G.F. (eds) *E-learning in sanità*. Springer, Milano, 2011.

IERVOLINO D., *E-Learning: tra nuova didattica e innovazione tecnologica*, Giapeto, Napoli, 2015.

LENGRAND P., *Introduzione all'educazione permanente*, Armando, Roma, 1976.

MARTEL F., *Smart: Inchiesta sulle reti*, Feltrinelli, Milano, 2015.

MEGHNAGHI S., *Il curriculum nell'educazione degli adulti*, Loescher, Torino, 1986.

MENCARELLI M., *Ricerca pedagogica. Mappa lessicale e bibliografica*, (a cura di) G. SERAFINI, Quaderni dell'Istituto di Pedagogia, Facoltà di Magistero di Arezzo, Università di Siena, 1980.

MORIN E., *Una testa ben fatta, Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*, Cortina Raffaello, Milano, 2000.

NIPPER S., *Third generation distance learning and computer conferencing*, in Mason R.D. e Kaye A.R. (a cura di), *Mindweave: Communication, computers and distance education*, Oxford, UK, Pergamon Press, 1989.

PEZZOLI M., *Soft Skills che generano valore: Le competenze trasversali per l'industria 4.0*, FrancoAngeli, Milano, 2017.

QUINTARELLI S., *Costruire il Domani: Istruzioni per un futuro immateriale*, Antonio Tombolini Editore, Roma, 2017.

RANIERI M., *E-learning: modelli e strategie didattiche*, Erikson, Trento, 2005.

RANIERI M. (a cura di), *Risorse educative aperte e sperimentazione didattica. Le proposte del progetto Innovascuola Amelis per la condivisione di risorse e lo sviluppo professionale dei docenti*, Firenze University Press, Firenze, 2012.

RIFKIN J., *La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del «commons» collaborativo e l'eclissi del capitalismo*, Mondadori, Milano, 2017.

RUSSO P., *L'educazione permanente nell'era della globalizzazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.

SELINGER E., POLONETSKY J., TENE O. (a cura di), *The Cambridge Handbook of Consumer Privacy*, Cambridge, University Press, 2018.

SORRENTINO C., *Innovazione tecnologica, multimedialità e domande di formazione*, in L. MARTINIELLO (a cura di), *Comunicazione multimediale e processi formativi*, Università Telematica Pegaso, Guida Editore, Napoli, 2011.

SIDHU I., *Digital revolution. Come le innovazioni digitali trasformeranno il nostro lavoro e la nostra vita*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2016.

TRENTIN G., *Insegnare e apprendere in rete*, Zanichelli, Bologna, 1998.

TRENTIN G., *Apprendimento in rete e condivisione delle conoscenze. Ruolo, dinamiche e tecnologie delle comunità professionali online*. Franco Angeli, Milano, 2004.

VÀSQUEZ CANO E., *La diffusione della conoscenza libera: i corsi MOOC in Europa: prospettive pedagogiche ed orizzonti formativi*, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, Napoli, 2014.

ZICHERMANN G., CUNNINGHAM C., *Gamification by design: Implementing game mechanics in web and mobile apps*. O'Reilly Media, Inc, 2011.

Sitografia

ALBERICI A., *Imparare sempre nella società conoscitiva. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso di vita*, Torino, Paravia Scriptorium, 1999, presente in

<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/7BA2109A-3DD0-4CC1-9355>

E1AD18F878CD/0/008_Apprendim_et%C3%A0_adulta_ParteI_educazione.pdf,
(06/2018)

ANNOVI G., *MOOC: una possibilità per l'Europa e l'Italia*, Rivista Datajournalism.it, 30 Maggio 2016, presente in:

<http://www.datajournalism.it/mooc-una-possibilita-di-formazione-per-leuropa-e-litalia/>
(08/2018)

DE SANTO E., (a cura di), *La formazione in E-learning: le piattaforme MOODLE e i MOOC*, presente in

<http://www.icmoranosaracena.gov.it/attachments/article/346/La%20formazione%20in%20E-learning.pdf>, (06/2018)

DE VITA A., *21 competenze trasversali che ogni dipendente dovrebbe avere*, in

<https://www.altamirahrm.com/it/blog/21-competenze-trasversali>, (09/2018)

POZZI M., *Il connettivismo come nuovo paradigma di apprendimento per i fondamenti della didattica universitaria*, 21/02/2011. Consultabile al link: <https://goo.gl/jCKXmb>,
(09/2018)

ROSCORLA T., Centre for digital learning, *“Massively Open Online Courses Are Here to Stay”*, 18/06/2012. Consultabile al link:

<http://www.centerdigitaled.com/policy/MOOC-Here-to-Stay.html>, (09/2018)

SIEMENS G., *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*, in «*International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*», 2(1) 2005. Consultabile al link:

<https://pdfs.semanticscholar.org/ba6c/6668276e0a52e6f33ee94bf2a76dc739340d.pdf>,
(09/2017)

WENGER E., *Communities of Practice, a brief introduction*.
<http://www.ewenger.com/theory/>, (03/2018)

I MAGNIFICI INCONTRI CRUI 2018

http://www2.crui.it/crui/magnifici_incontri_crui_2018/Tav3A%20-%20MOOC%20Sfide%20e%20opportunit%C3%A0.pdf, (07/2018)

La riflessione sull'istruzione e sulla formazione permanente, in
www.lavoro.gov.it/.../008_Apprendim_età_adulta_Partel_educazione.pdf, (11/2018)

Utah State University., *INST7150-Introduction to open education*. Consultabile al link:
<http://ocw.usu.edu/instructional-technology-learning-sciences/introduction-to-open-education/index.html>, (09/2018)

https://elearning2.uniroma1.it/pluginfile.php/290352/mod_resource/content/1/da%20lisbona%20a%20europa%202020.pdf, (09/2018)

<https://www.unina.it/-/13022835-sono-online-i-nuovi-mooc-di-federica->, (09/2018)

https://it.wikipedia.org/wiki/Isaac_Pitman, (03/2018)

<http://www.pubblica.istruzione.it/dg-postsecondaria/memorandum.pdf>

<http://www.eduopen.org/>, (09/2018)

http://btcd.albaproject.it/index.php?option=com_content&view=article&id=178:i-mooc-sono-il-futuro-dell-apprendimento-online&catid=83&Itemid=945, (09/2018)

<http://www.progettotrio.it/trio/>, (09/2018)

<http://www.risorseumanehr.com/blog-hr/il-lifelong-learning-o-apprendimento-permanente>, (09/2018)

https://www.corriere.it/scuola/universita/18_aprile_09/italia-penultima-ue-giovani-laureati-ci-batte-solo-romania-5487ada4-3c0b-11e8-b32d-1ffee392ceeb.shtml (10/2018)

<https://it.wikipedia.org/wiki/MOOC> (09/2018)

<http://eduopen.org/>, (09/2018)

<http://forum.indire.it/repository/cms/working/export/6353/provider.html>, (10/2018)

<http://www.comune.torino.it/torinogiovani/formazione/cosa-sono-i-mooc>, (10/2018)

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_it.pdf,
(11/2018)

<http://forum.indire.it/repository/cms/working/export/6353/storia2.html>, (10/2018)

https://it.wikipedia.org/wiki/Tecnologie_dell%27informazione_e_della_comunicazione,
(11/2018)

RINGRAZIAMENTI

I miei più sentiti ringraziamenti vanno a chi mi ha seguito durante la redazione del lavoro di tesi: il Professor Andreas Robert Formiconi, per i preziosi insegnamenti, per la disponibilità e la gentilezza con cui mi ha accompagnato nello svolgimento di questo lavoro.

Ringrazio con affetto la mia famiglia per il sostegno morale e in particolare mia madre: è grazie al suo sostegno e incoraggiamento se oggi sono riuscita a raggiungere questo traguardo.

Una dedica speciale alle mie colleghe di università, che hanno condiviso con me gioie, sacrifici e successi, senza voltarmi mai le spalle.

Un grandissimo grazie alle mie colleghe di lavoro che hanno creduto in me e mi hanno supportata in tutti questi anni. L'affetto e il sostegno che mi hanno dimostrato rendono questo traguardo ancora più prezioso.

Ringrazio Andrei, per essere stato paziente con me, per avermi fatto sfogare quando qualcosa non andava, per avermi viziata nonostante le mie mille pretese!