

Il lavoro che educa e l'organizzazione umanistica

Claudio Melacarne

Università degli Studi di Siena, claudio.melacarne@unisi.it

EDITORIALE

La pedagogia delle organizzazioni rappresenta un ambito di studio e intervento che pone al centro il rapporto tra lavoro, apprendimento e sviluppo umano. Questa prospettiva analizza gli ambienti lavorativi non solo come contesti di produzione economica, ma come spazi di formazione, crescita personale e costruzione di identità professionale. Il lavoro diventa in questa prospettiva uno degli elementi dell'ecosistema entro cui le persone possono trovare spazi di crescita e di autorealizzazione. Il lavoro è un'attività che coinvolge dimensioni cognitive, emotive e valoriali (pathos, logos ed ethos). Non è riducibile alla mera produzione, ma rappresenta un'esperienza che mobilita corpo e mente, emozioni e sentimenti, valori e significati. La letteratura scientifica ci ha restituito una analisi chiara di quanto nelle società postindustriali si è assistito a un progressivo spostamento della concezione strumentale del lavoro a favore di una visione in cui esso diventa progetto personale e professionale, fonte di realizzazione e identità. Questo anche grazie ad una evoluzione delle tutele ma anche a una riconfigurazione delle organizzazioni come sistemi aperti in continua interazione con l'ambiente. Le organizzazioni e il lavoro che le alimenta hanno necessità di persone che apportino un valore aggiunto. Questo fattore non era richiesto nelle organizzazioni del lavoro parcellizzato. Oggi l'organizzazione del lavoro non è una maglia rigida di regole e regolamenti, definita solo da strutture formali, ma una microsocietà caratterizzata dal suo divenire continuo, una costruzione psicosociale che alcuni studiosi definirebbero come una comunità di pratiche (Fabbri, 2018). Il passaggio dal modello industriale tradizionale all'economia della conoscenza ha fatto emergere la necessità di superare i sistemi lavorativi "meccanicistici", "burocratizzati" e "ingegnerizzati", dove la persona è raramente considerata protagonista del processo produttivo. Per questi motivi alcuni anni fa Rossi delineava le tracce di un nascente neoumanesimo organizzativo (Rossi, 2012), in cui il valore è prodotto non dalla conformità ai progetti ma dall'investimento nelle identità personali e dalla capacità dei soggetti di mettere in gioco "ciò che sono" nel contesto lavorativo. Le organizzazioni tradizionali hanno teso a rimuovere il "tessuto irrazionale" che si cela sotto ai principi di razionalità ed efficienza, trascurando la dimensione del "sentire" e dell'imprevedibile. Lavorare implica valorizzare la dimensione personale dei vissuti dentro i contesti organizzativi. La sfida è coniugare valori soggettivi (sviluppo personale, creatività) e valori aziendali (competitività, innovazione) (Costa, 2019). L'identità professionale non è un dato assegnato, ma una costruzione che avviene attraverso processi narrativi. Valorizzare i soggetti organizzativi come storytellers significa riconoscere l'importanza delle narrazioni individuali e collettive nella produzione di significati. L'elaborazione dei fatti in racconti professionali consente di conferire coerenza e intenzionalità all'agire lavorativo, costruendo un'identità professionale che è sempre in divenire (Dato, 2017). Nella società contemporanea, i processi economici e organizzativi si dematerializzano, e diventa centrale la produzione di conoscenza. L'apprendimento non rappresenta più un momento separato dall'attività lavorativa, ma coesiste con essa in un impegno sempre più articolato. La conoscenza prodotta nelle organizzazioni è situata, socialmente costruita, custodita, trasferibile e pragmatica (Boffo, 2020). Oramai sedimentate risultano le ricerche che ci spingono a vedere lo sviluppo organizzativo come il processo di realizzazione di un'intelligenza connettiva, capace di creare

sinergie e reti fondate sulla conoscenza e sull'apprendimento. Questa intelligenza si realizza principalmente nella dimensione della cooperazione, più che in quella della competizione. Queste riflessioni preannunciano, meglio hanno preannunciato da tempo, la necessità di rileggere la formazione nei luoghi di lavoro come processo di ricerca di stabilità tra processi regressivi e innovativi, non più come intervento esterno ed episodico ma come un'esperienza continua, immersa e distribuita nel contesto produttivo, che valorizza la riflessione, i saperi taciti e lo sviluppo di competenze critiche (Daniello, 2022; Rossi, 2015).

BIBLIOGRAFIA

- Boffo, V. (2020). *Employability e transizioni nei contesti di Higher Education*. FrancoAngeli.
- Costa, M. (2019). *Formatività e lavoro nella società delle macchine intelligenti*. FrancoAngeli.
- Daniello, F. (2022). *Pedagogia del lavoro e delle organizzazioni: Prospettive emergenti*. Carocci.
- Dato, D. (2017). *Pedagogia del lavoro intangibile: Ambienti e apprendimenti nelle organizzazioni*. FrancoAngeli.
- Fabbri, L. (2018). *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo*. Carocci.
- Potestio, A. (2018). *Alternanza formativa e pedagogia del lavoro*. Utet.
- Potestio, A. (2020). *Alternanza formativa: Radici storiche e attualità di un principio pedagogico*. Studium.
- Rossi, B. (2012). *Il lavoro felice: Formazione e benessere organizzativo*. La Scuola.
- Rossi, B. (2015). *Pedagogia dell'organizzazione: Il lavoro come formazione*. Guerini Scientifica.