

# «Niente più “dipendenti” Il linguaggio è decisivo»

Amicucci: «Alle organizzazioni serve che ogni persona “porti novità”  
E costruire i corsi insieme porta a innescare l’ “eros della formazione”»

Cinzia Zuccon

●● La tecnologia offre innumerevoli opportunità di apprendimento, ma per sfruttarle le organizzazioni devono coglierne il valore ed essere disposte a cambiare. Franco Amicucci, sociologo e formatore di lunga esperienza, lo racconta nel suo ultimo libro “Apprendere nell’infosfera: esperienzialità e nuove frontiere della conoscenza”. Una guida per le imprese, ma anche per insegnanti, formatori e consulenti che non concepiscano la formazione come “un obbligo”, ma come un’occasione di crescita. Il formatore è stato ospite al secondo appuntamento con Bookmarks, il ciclo di incontri con l’autore promosso da Niuko (società per la formazione di **Confindustria**) e Aidp Veneto e Friuli Venezia Giulia. Pioniere del digital learning, Amicucci nel 2000, cioè prima ancora di Google e di YouTube, ha fondato Skilla. Si tratta di corsi di e-learning e di formazione aziendale online che oggi sono distribuiti in 50 Paesi e in decine di modalità differenti, come differenti sono an-

**«Dare fiducia crea responsabilità  
E i dirigenti devono aver chiaro che in azienda ciascuno aiuta a fare futuro»**

che i modi di apprendere.

## Unicità, fiducia, coinvolgimento: così si genera valore

«I corsi - ha spiegato Amicucci - vanno costruiti insieme alle persone, è fondamentale per ingaggiarle». Non usa mai il termine ‘dipendente’, legato ad un modello gerarchico. Per Amicucci è infatti necessario modificare anche il linguaggio in quanto strumento potente che può innescare il cambiamento facendo leva sui comportamenti e i valori delle persone. «Il dipendente “dipende”, e se dipendo - chiosa Amicucci - dimmi solo che devo fare. Ma le organizzazioni hanno necessità di persone che portino il loro valore. E questo vale anche per gli studenti che fanno percorsi di alternanza in azienda. Io suggerisco sempre che si approccino con l’idea di ‘portare qualcosa’, come l’uso di un programma informatico, o una piccola idea di marketing. Non si tratta di superbia, ma di essere consapevoli che la propria unicità genera valore aggiunto». Un concetto che presuppone la maturità dell’organizzazione stessa e che implica il rovesciamento del ‘paradigma della fiducia’: «Non si tratta di dare fiducia perché qualcuno se la merita, ma di dare fiducia perché genera responsabilità. Perciò è necessario condividere obiettivi, progetti, l’interazione aziendale, per dare un senso a ciò che si chiede alle persone».

**Meno corsi, più eros forma-**



Franco Amicucci sociologo e formatore, ospite di Niuko e di Aidp

tivo Ibrid o blended learning, la formazione del futuro sarà sempre più personalizzata. «Non sarà più basata sul potere del contenuto quanto sul potere del metodo, sulla capacità di individuare gli elementi chiave e come connetterli». In presenza e online, visuale o con l’ausilio di podcast, con libri e webinar, svolgendo la teoria dal computer e la pratica in presenza in gruppo: della mappa dell’apprendimento il coach sarà il cartografo e la guida. E attenzione alla troppa formazione: «L’eccesso di formazione ne fa perdere valore, oggi bisogna selezionare e individuare delle priorità. I corsi vanno proposti in base al principio di utilità, chiedendo alle persone di cosa hanno bisogno, cosa le potrebbe aiutare a lavorare e a stare meglio perché solo percependo il valore della formazione scatta il coinvolgimento della persona. Così si inne-

sca l’eros della formazione».

**14 elementi** La sfida di tutti i sistemi formativi e anche di quelli associativi, ha detto l’esperto, è lavorare sui numeri 1 e 2 delle imprese, perché il primo formatore è il capo. Imprenditori e gruppi dirigenti devono avere chiaro che dalla formazione e dalla capacità di trarre il meglio da ciascuno all’interno dell’organizzazione dipende il futuro. E anche la formazione dovrà essere predittiva, per anticipare i bisogni. L’apprendimento è la base del successo aziendale. «E deve essere Terra, e cioè rispondere ad un bisogno concreto; Aria, per ispirare le persone; Acqua, per fornire le competenze per navigare nel cambiamento; e Fuoco, per creare la passione che predispongono ad imparare. Perché l’apprendimento - ha concluso Amicucci - è una porta che si apre solo dall’interno».