

## (De)FORMAZIONE

La formazione professionale è un tema di primaria importanza specialmente in una Azienda come TIM, alle prese con una trasformazione epocale verso la conversione delle competenze del personale al digitale, e ne comprendiamo le difficoltà.

Tuttavia in tema di formazione dobbiamo portare alla luce alcune problematiche che ci segnalano i lavoratori e che possono compromettere quel cambiamento auspicato in ogni sede.

Vi sono due psicosi del management che Deformano la formazione fino a ridurla in (DE)formazione:

- 1. il dipendente che deve ragionare in digitale, ma è avvezzo all'analogico;**
- 2. I tempi coerenti con gli obiettivi.**

Invece di formare il personale gradualmente negli anni, come si sarebbe dovuto fare, si vuole che esso apprenda le nuove e svariate nozioni in poco tempo con logica del cd multi-tasking, modalità insolita per il cervello umano, in quanto si è evoluto negli anni a fare una o poche attività per volta.

Con cadenza quasi giornaliera, infatti, arrivano mail che sollecitano i lavoratori a svolgere una serie di corsi "on line" entro determinate date, con sindrome compulsiva, ed invito coatto alla fruizione.

Dobbiamo prendere atto che i lavoratori sono di fronte ad un sovraccarico d'informazioni, non legate tra loro in un quadro coerente, tali da disorientare e compromettere l'apprendimento. Si sorbiscono una serie di corsi non ricordando, a distanza di una settimana, nemmeno quel che dovrebbero aver appreso la settimana precedente.

**Come diceva Umberto Eco "troppe informazioni, nessuna informazione".**

Visto come funzionano le cose in TIM immaginiamo che i guru della formazione digitale affideranno a qualche Istituto esterno lautamente ricompensato la certificazione delle competenze così acquisite, in modo da far apparire che tutto va bene...ma non va bene nulla!!

Le persone non sono macchine, è scontato. Esse non hanno la possibilità di apprendere stile Matrix, inserendo un connettore dietro la testa e via, e anche questo è scontato. Allora ci chiediamo:

Possibile che il management TIM non abbia idea di cosa voglia dire formazione efficace?

Possibile che il management assimili il dipendente ad una Hard disk su cui riversare ogni tipo d'informazione?

L'apprendimento è una cosa seria e comporta partecipazione, motivazione, senso di appartenenza, cose che francamente non vediamo.

Invitiamo il management ad operare in modo intelligente ed empatico verso il personale, anche per dare la "sensazione" di non essere affetti da sociopatia. Insomma chiediamo comportamenti non patologici, e sappiamo di chiedere molto !!

Firenze, 03/08/2018

p. SNATER Toscana  
Leonardo Tolone