

## Comunità di Pratica, un fenomeno da valutare

Giuseppe Belleri

*Da qualche tempo a questa parte anche il mondo sanitario è stato interessato al fenomeno delle Comunità di Pratica (CdP). Attualmente rappresentano la naturale prosecuzione delle esperienze di formazione sul campo e possono contribuire a migliorare i processi di apprendimento dall'esperienza, favorire la socializzazione delle buone pratiche e la valutazione della qualità dell'assistenza sanitaria*

**L**a Regione Piemonte di recente ha organizzato un convegno sul fenomeno delle Comunità di Pratica per fare il punto su diffusione e promozione locale di queste nuove forme di aggregazione professionale e di apprendimento. L'introduzione è stata affidata allo studioso svizzero Etienne Wenger, a cui va il merito di aver tracciato le coordinate teorico-pratiche del fenomeno.

Ad onore del vero va detto che sono sempre esistite delle CdP, ovvero gruppi di artigiani e *practitioner* che si autogestiscono e interagiscono condividendo interessi e attività, in una dimensione orizzontale della relazione non gerarchica dei pari. L'idea della CdP ha avuto un'evoluzione caratterizzata da tre tappe:

### Definizione e caratteristiche strutturali delle CdP

Secondo Wenger "Le CdP sono dei gruppi di persone che condividono un interesse, delle problematiche o una determinata passione per un tema specifico e che accrescono le proprie conoscenze ed esperienze interagendo continuamente". I requisiti strutturali di una CdP sono: - il campo tematico: "crea un contesto e un comune senso di identità (. . .)"; - la comunità: "crea il tessuto sociale dell'apprendimento. Una comunità forte incoraggia l'interazione e le relazioni basate sul rispetto e sulla fiducia reciproca (. . .)"; - la pratica: "un insieme di idee, strumenti, informazioni, stili, linguaggi, storie e documenti che i membri della comunità condividono (. . .) la pratica è quella specifica conoscenza che le comunità sviluppano, condividono e mantengono".

**1. Fase pedagogica.** L'idea di CdP si fa strada circa una ventina di anni fa e si differenzia rispetto alle teorie cognitive dell'apprendimento e alla dimensione pedagogica individuale perché pone l'accento sulla comunità di riferimento, dove le persone imparano il proprio mestiere in virtù delle relazioni sociali che si instaurano tra esperti e principianti, tra tutor e tirocinanti, attraverso il processo di graduale partecipazione periferica legittimata alla professione. La nozione di CdP sottolinea che l'apprendimento è allo stesso tempo sociale e cognitivo: secondo Wenger "la conoscenza è inerente alla crescita e trasformazione delle identità ed è situata nelle relazioni tra professionisti, la loro pratica, gli artefatti di quella pratica e l'organizzazione sociale, economica e politica delle comunità di pratica".

**2. Fase del knowledge management.** Sul finire del secolo scorso i manager scoprono l'importanza delle CdP per la gestione della conoscenza. Nella versione manageriale le Comunità di Pratica dovrebbero consentire alle organizzazioni aziendali, attraverso processi di creazione, socializzazione e trasferimento delle conoscenze, di indirizzare la strategia aziendale, fronteggiare la concorrenza, risolvere problemi e sviluppare nuove competenze professionali.

**3. Fase delle comunità on-line.** Il salto di qualità e quantità nella diffusione della CdP si è avuto con la crescita delle nuove tecnologie informatiche, che oggi costituiscono il tessuto connettivo sociale delle comunità "virtuali", grazie all'interazione sincrona (slide e collegamenti video) e asincrona (email, mailing list, wiki e blog). In questo nuovo contesto interattivo si indeboliscono i legami sociali *visu a*

*visu* e parallelamente le pratiche acquistano un maggiore rilievo nelle comunità virtuali e disperse. In sostanza il baricentro si sposta dalla comunità alle pratiche, al sapere tacito e alla conoscenza condivisa, mentre la dimensione comunitaria resta sullo sfondo e riduce il suo impatto sull'evoluzione delle professioni.

### Il mondo virtuale

Anche il settore sanitario è stato investito da questo cambiamento: in pochi anni, a partire dal 2000, sono sorte un po' ovunque, sia spontaneamente sia per iniziativa dei dirigenti, CdP virtuali e distribuite tra pazienti, medici, infermieri, tecnici e così via. Un ulteriore impulso alla diffusione potrebbe venire dalle tecnologie del web 2.0, grazie ai programmi di condivisione di informazioni e documenti (file sharing, depositi di documenti, video, ecc.).

La promozione e la crescita di una CdP è subordinata ad alcune condizioni:

- la partecipazione libera e volontaria dei diretti interessati (una CdP non può essere imposta dall'alto con ordini di servizio);
  - una leadership adeguata per progettare e coltivare l'interazione, l'identità collettiva e l'apprendimento sociale;
  - il sostegno dei superiori e un'adeguata piattaforma infrastrutturale per le CdP prevalentemente virtuali.
- Tra i fattori di successo di una CdP vi è la gestione del tempo, ovvero il giusto ritmo degli incontri per consolidare le relazioni, vi è infatti il rischio di insuccesso se ai partecipanti viene chiesto un impegno eccessivo, tipo compiti a casa o attraverso un'impostazione troppo rigida e formalizzata.