

IMPRESE MADRINE E PIANIFICAZIONE CURRICOLARE: UNA SINERGIA POSSIBILE

DARIO EUGENIO NICOLI



LA QUESTIONE DELL'INCONTRO TRA GIOVANI E IMPRESA

- L'impresa, nel perseguire prodotti e servizi dotati di valore per i destinatari ed il contesto, svolge anche un'opera culturale e sociale. La formazione di risorse umane consonanti con questa impostazione non avviene più in modo «naturale» (educazione familiare ed affiancamento) a causa della rottura del rapporto tra le generazioni. Ciò è spiegabile dalla cultura di questa fase terminale dell'era moderna (disincantamento, rottura dei legami con la tradizione, sfiducia nelle istituzioni, individualismo). L'adulto è divenuto incerto, tendente agli automatismi, dedito alla «cura del sé»; lo spazio comune si è impoverito. Occorre una **«pedagogia del risveglio», dei legami e dell'ingaggio** che favorisca l'incontro tra il loro mondo soggettivo dei giovani, la cultura canonica e la cultura agita, così che possano «imparare facendo», e nel contempo imparare a vivere.



DOMANDA SOCIALE E VOCAZIONE PERSONALE

La società oggi richiede persone competenti, preparate, ed allo stesso tempo sostenute da capacità personali significative. Persone dotate di visione, di buona cultura, di una disposizione «ambidestra» che li porti ad operare sia per procedure sia per avventura e scoperta; persone capaci di affrontare da protagonisti il cambiamento, di rispondere positivamente alle sfide e cogliere le opportunità.

Ciò richiede una proposta formativa di «umanesimo tecnologico», che sappia formare persone autenticamente libere, tenendo conto di due aspetti:

- **le necessità / opportunità che emergono dalla società**
- **la vocazione e la disposizione delle persone.**

Siccome l'innovazione non viene dalle tecnologie, ma dalle persone (Hannah Arendt), è errata una strategia di mero «adattamento»; serve una **nuova istituzione formativa «in alleanza» tra imprese e scuole**, che favorisca l'ingaggio delle persone in situazioni di apprendimento significative, valide e sfidanti.



ISTITUIRE NUOVI CANALI DI INGRESSO AL LAVORO

È tipico dell'Italia **realizzare cose nuove** partendo dalla rimasticazione di stimoli vari, dall'intuizione e dalle relazioni fiduciarie tra persone. Oggi occorre indirizzare queste energie entro una **nuova istituzione educativa**.

Si tratta di **nuovi canali di ingresso al lavoro** coerenti con tre principi : sapere attuale, protagonismo degli allievi, alleanza tra scuola e impresa. Ciò richiede il concorso delle forze positive della comunità sociale, quelle in grado di offrire ai giovani valide situazioni di apprendimento e di crescita tramite una mobilitazione ed un investimento consapevoli e strutturati.

L'alleanza dell'impresa e degli enti partner con la scuola, secondo uno stile educativo e sociale, consente di delineare un **curricolo condiviso** in grado di mettere in moto le risorse e l'entusiasmo dei giovani in opere dotate di valore per la comunità.



IL CURRICOLO

Il curricolo rappresenta **«l'insieme organicamente progettato e realizzato per far conseguire agli alunni i traguardi di istruzione e formazione previsti [...] L'idea di curricolo si è venuta differenziando da quella di programma per i caratteri della rispondenza alla realtà effettiva di una situazione educativa e per l'assenza di una formalità legale impositiva».**

(Cesare Scurati, *Il curricolo: costruzione e problemi*, in F. Cambi (a cura di) *La progettazione curricolare nella scuola contemporanea*, Carocci editore, Firenze, 2002, p.45)

Il curricolo indica la **combinazione di situazioni di apprendimento** (in classe, nell'aula dell'insegnante, in laboratorio, all'esterno) progettata dalla scuola per suscitare la crescita dei ragazzi mediante l'implicazione in esperienze formative aventi carattere progressivo, ovvero organizzate **per tappe di crescita.**

- Lo scopo della scuola non sono i contenuti né il mero «benessere" dei ragazzi, ma la **conoscenza autentica, quella che sostiene una vita buona.**



IMPRESE PARTNER E IMPRESE MADRINE

- Sono «**partner**» le imprese che colgono l'occasione del duale italiano per realizzare esperienze di apprendistato o di alternanza intensificata.
- Sono «**madrine**» le imprese che, oltre a ciò, si sentono chiamate ad un compito più impegnativo: mobilitare le proprie migliori risorse con l'intento di costruire, in accordo con scuole e cfp, nuove istituzioni formative condivise, nella forma dei training center, delle aree progetto, dei laboratori innovativi e dei project work – capolavori.

I. ATTIVITÀ PRELIMINARE

L'operazione del duale italiano va preparata per tempo, per poter fornire agli allievi le migliori occasioni di apprendimento e di crescita personale, secondo un disegno che sappia valorizzare le qualità culturali e generative dell'impresa e del contesto in cui è inserita. Si tratta di delineare il **«ruolo» dell'allievo**, la sua collocazione organizzativa e relazionale, i compiti che gli vengono assegnati, le risorse di cui si avvale con particolare riferimento alla figura del tutor aziendale.

Occorre rilevare i **fattori costitutivi della cultura aziendale**, le attività e le relazioni che ne consentono l'acquisizione.

- ✓ *Va mantenuto un **approccio olistico**: la parte (il compito) va sempre vista nell'insieme, così che l'allievo possa cogliere la visione ed i significati del contesto entro cui è chiamato ad operare e possa aderire alla visione ed all'ethos sottostanti.*

2. PROGETTAZIONE

La progettazione si sviluppa in cooperazione con la scuola; essa mira a

- definire il **percorso dell'allievo** secondo una progressione per tappe di crescita: colloquio, ingresso, fase iniziale, affiancamento, compiti autonomi semplici, compiti autonomi complessi, project work;
- indicare i **criteri di valutazione** del cammino dell'allievo, in base alle evidenze della sua attività: prodotti, processi, linguaggi;
- delineare le modalità dell'**accompagnamento** offerto dai due tutor e della loro reciproca collaborazione.
- ✓ *Occorre prevedere una rotazione degli allievi in tutte le situazioni di ingaggio che consentono una sua formazione globale, evitando sia la sua eccessiva permanenza su attività di supporto sia che svolga un percorso unilaterale, di natura specialistica.*

3. GESTIONE DELL'INGRESSO

L'ingresso dell'allievo in azienda / nell'ente va oltre la mera interazione, ma rappresenta un vero e proprio **incontro tra persone** entro un ambiente non solo funzionale, ma ricco di tutte le componenti e le sfumature di un vero e proprio «organismo vivente».

In tale prospettiva, acquisiscono valore rilevante:

- il **colloquio** iniziale svolto secondo una metodologia propria dell'ingresso nel nuovo contesto (incontro ed accoglienza)
- la **presentazione** dell'azienda (visione, mete attese, epopea)
- il **corso** sulla sicurezza ed ogni attività che consente all'allievo di acquisire i criteri e le procedure proprie dell'impresa / ente.
- ✓ *È decisivo il tono amichevole, e nel contempo rigoroso, dell'accoglienza, così da introdurre l'allievo nel contesto vivo dell'organizzazione ospitante.*



4. FORMAZIONE IN ACCOMPAGNAMENTO

L'accompagnamento si gioca sulla **relazione allievo-maestro**, la più efficace sul piano formativo. Il tutor aziendale è una guida competente e prossima all'allievo, entro un percorso scandito dalla crescente autonomia e responsabilità nello svolgimento dei compiti, articolato nelle seguenti tappe: fase iniziale, fase di affiancamento, compiti autonomi semplici, compiti autonomi complessi, project work.

✓ *Tre sono le caratteristiche dell'accompagnamento:*

- **rassicurare:** *fornire spiegazioni, mostrare esempi, essere disponibili;*
- **stimolare l'iniziativa:** *incoraggiare, lasciar fare, assistere nelle prime fasi esecutive, affrontare gli errori in modo positivo, apprezzare;*
- **favorire una comunicazione matura:** *ascoltare, dialogare, sollecitare suggerimenti migliorativi.*



5. VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE

Il carattere curricolare del duale italiano emerge nella triplice valutazione:

- Il giudizio del tutor aziendale;
- Il giudizio del tutor e degli insegnanti della scuola;
- Le realizzazioni personali (portfolio, relazioni, presentazione) tramite cui l'allievo mostra il valore di quanto ha svolto, delle conoscenze che ha acquisito e delle qualità che ha maturato.

La **rubrica**, condivisa con il tutor scolastico, è lo strumento appropriato ad una valutazione fondata (basata su evidenze), condivisa e meditata.

È bene che, almeno in parte, la valutazione finale si possa svolgere nel contesto dell'impresa/ente, e che egli possa cimentarsi in un «capolavoro» che costituisca il suo **Project work** valido anche per l'esame finale.

- ✓ *È necessario che i due tutor collaborino nella scrittura di una certificazione chiara, essenziale e corredata dalle necessarie evidenze.*



DECALOGO DEL TUTOR GENERATIVO

1. Passione per il lavoro, sensibilità umana, desiderio di formare nuovi talenti
2. Tempo, attenzione, organizzazione
3. Disponibilità ad essere maestro «perfetto nell'imperfezione»
4. Necessità e vocazione: il fattore umano
5. Insegnare, incoraggiare e lasciar fare
6. Esigere il meglio delle capacità dei giovani
7. Accompagnare, correggere e rilanciare
8. Fecondità dell'imprevisto e della crisi
9. Valutare per crescere: apprezzare, valorizzare e orientare
10. Chiedere ed imparare dai giovani (entusiasmo, e sguardo nuovo)

