
GIORGIO
BOCCA

Contenuti, metodi e modello culturale della Cultura generale nella Formazione Professionale

1. Premessa

Il tema proposto presenta una indubbia complessità che, fra l'altro, permette una molteplicità di tagli interpretativi. Noi cercheremo di riflettere sulla 'Cultura generale' quale possibile fondamento di una formazione professionale dotata di pari dignità rispetto agli altri canali formativi. Prendiamo quindi le mosse dal concetto stesso di 'Cultura generale'.

Con il termine 'cultura' intendiamo il realizzarsi di sintesi personali di conoscenze, abilità, capacità, motivazioni, significati all'interno di una modalità fondamentale del prosodi della persona che indichiamo con il termine 'identità personale'. Un approccio formativo sarà quindi di cultura 'generale' in quanto mirerà da subito a favorire tali sintesi, correlandosi con la globalità della persona e non unicamente con talune specifiche sue dimensioni (siano esse quella cognitiva, emotivo-emozionale, fisica, intellettuale, spirituale ecc.).

Se assumiamo questo punto di vista, possiamo dedurne taluni aspetti interessanti:

1. dapprima cogliamo come la 'Cultura generale',
come già rilevato, non possa venire impostata unica-

mente in termini cognitivi (Cultura generale come assieme di nozioni e conoscenze disciplinari trasmesse all'individuo, bensì debba collocarsi da un punto di vista per così dire più 'globale', avendo di mira il coinvolgimento di tutto l'uomo;

2. tale impostazione ci viene a collocare 'fuori' dalla rigida tradizione umanistica classica che ha sempre propugnato una ed una sola via formativa per la persona (operando in verità un indebito irrigidimento della concezione socratica della 'paideia': per il filosofo greco, infatti, non era il contenuto che contava, bensì, poichè egli mirava a cogliere l'intimo dell'uomo al fine di attingere la verità che è in lui, infiniti erano i percorsi possibili). Se vogliamo, è proprio questa impostazione, che si presenta immutata anche negli ITIS e IPS, a cozzare con la cultura tecnico-professionale (riducendo la formazione umanistica alla presenza delle nozioni di Italiano e Storia), vanificando la possibilità di una autentica formazione umanistico-professionale all'interno dei tali Istituti. Seguendo le indicazioni del pedagogista polacco Hessen, possiamo infatti sostenere come esistano molteplici itinerari definibili di 'cultura generale specifica' (itinerari particolari, umanistico-classici, tecnici, professionali, che possano tutti portare all'unico fine culturale di piena crescita dell'uomo); mentre il tedesco Theodor Litt ci porta a riflettere attorno all'essenza di una cultura umanistica autentica che si sostanzia fundamentalmente nella profonda responsabilità etica che il singolo deve esercitare quotidianamente, all'interno del suo lavoro, verso di sè, verso gli altri, verso le cose (responsabilità che gli richiede di dedicarsi unicamente a ciò che è bene);

3. all'interno della Formazione Professionale noi dobbiamo cogliere allora il 'lavoro' (e non un determinato curriculum disciplinare) come possibile asse culturale attorno al quale dipanare questo itinerario specifico. Un 'lavoro' che non rappresenta genericamente una qualsiasi attività, bensì si caratterizza come attività tipicamente umana che coinvolge la persona in tutte le sue dimensioni (ideativa, cognitiva, razionale, motivazionale, etica....), che opera quale stimolo potente in direzione della stessa ridefinizione dell'identità personale (uomo che si identifica come lavoratore e cittadino);

4. in questa luce dobbiamo ancora sottolineare la grave insufficienza culturale ed educativa in cui si è venuta a trovare la Formazione Professionale in Italia, compressa in una situazione di marginalità all'interno di un sistema formativo classista e monoculturale, frutto della insoddisfacente interpretazione del significato pedagogico dell'idea classica di *humanitas*.

2. Il lavoro come cardine della Cultura generale nel percorso formativo della FP

Abbiamo già notato come con il termine 'lavoro' indichiamo una categoria dell'agire umano caratterizzata dal diretto coinvolgimento della globalità

della persona. In altri termini, chi lavora opera in termini progettuali, analizza criticamente il proprio progetto e lo pone in essere (e con ciò esprime un atto di volontà a favore del dover essere di quel 'prodotto', sia esso un bene o un servizio), verifica l'esito della sua opera, la colloca nella realtà cogliendone le relazioni con l'ambiente (umano e naturale). Va da sé come possiamo leggere tale sequenza, qui appena abbozzata, in termini artigianali-manifatturieri (l'artigiano 'padrone' di tutto il processo lavorativo); oppure in termini moderni, laddove chi lavora comunque deve essere posto in condizione di ricostruire tutto l'iter del processo lavorativo in cui si viene a collocare, anche se poi ne realizza direttamente solo una parte o ne controlla solamente da un punto di vista 'esterno' i processi [in ciò mi sembra stia quella particolare esigenza di partecipazione dell'uomo al proprio lavoro, di cui parla anche la enciclica "*Laborem exercens*"].

Si tratta comunque di processi che si attuano sempre in un ambiente permeato di una presenza umana fatta di relazioni, comunicazioni, atteggiamenti che assumono un profondo significato per il singolo e per la comunità di lavoratori.

Dunque a chi lavora si richiede una sintesi di conoscenze, capacità, abilità, atti di volontà, motivazioni all'azione, che si intreccia con le dimensioni della solidarietà, della partecipazione e della condivisione che costituiscono l'aspetto umanizzante di ogni ambito tecnologico.

È questa una realtà complessa che richiede una costante maturazione personale non solo nei termini di acquisizione di conoscenze ed abilità rispetto al mutamento tecnologico, quanto soprattutto della maturazione di capacità sempre più articolate di 'fare sintesi' fra sé e la complessità del proprio mondo del lavoro. In ciò si inverte l'ipotesi che il lavoro si rapporti direttamente con il diritto-dovere di ogni adulto lavoratore alla cura diretta e permanente della propria educazione, proponendosi come costante stimolo alla autoeducazione personale attraverso l'attenta analisi dei propri bisogni e la ricerca di risposte fra i progetti formativi offerti da organizzazioni e istituzioni (volti a produrre incremento di conoscenza, di professionalità o semplicemente utili alla realizzazione di ulteriori e sempre più articolate sintesi culturali personali (educazione generale, formazione ricorrente e continua, accesso ai circuiti culturali locali ecc.)).

2.1 Lavoro e capitale umano

E ciò appare ancora più vero nel momento in cui la stessa cultura industriale mostra di aver riscoperto nell'uomo un capitale di fondamentale importanza al fine di poter operare un salto di qualità nei confronti di sistemi sempre più complessi ed articolati di produzione oltre che di organizzazione del lavoro. All'interno della teoria del capitale umano possiamo ritrovare molti aspetti tipici di un 'lavoro' inteso come performance globale della persona, sempre meno legato ad una stretta corrispondenza biunivoca fra qualifica ed occupazione.

Ma proprio in questi stessi termini possiamo cogliere la estrema problematicità di poter accettare, in termini pedagogici, il licenziamento e la messa in cassa integrazione come meri eventi accidentali e del tutto influenti sulla percezione di sé e sulla strutturazione alla identità personale dell'adulto lavoratore. Così come ci si propone con tutta la sua problematicità la mancanza di attenzione all'essenza del lavoro per l'uomo nelle scelte delle strategie di innovazione tecnologica nel lavoro e nella sua organizzazione (si pensi ad esempio all'avvento di forme di telelavoro, potenzialmente portatrici di isolamento ed ulteriore parcellizzazione disumanizzante). Mentre proprio la concezione dell'uomo come capitale di cui avere cura, dovrebbe fare giustizia proprio di quel falso determinismo tecnologico, dietro al quale spesso si sono nascoste scelte fondate ab initio su assiomi anti-umani, se non decisamente inumani. L'uomo (sia esso operaio, tecnico o imprenditore) come persona è sempre, in ultima istanza, responsabile anche in termini etici delle proprie scelte ed ha il dovere di 'non fare essere' ciò che non deve essere (come dice ancora il Litt), ovvero di non dare avvio a progetti tecnologici ed organizzativi contrari alla valorizzazione dell'uomo stesso, viceversa ricercando attivamente altre soluzioni più umane. Ma ci si consenta qui anche un cenno ad un'altra problematica fondamentale che riguarda l'impostazione stessa della Formazione Professionale oggi ancora troppo legata alla prima formazione, mentre sempre più si affacciano all'orizzonte gli adulti già lavoratori che abbisognano, forse ancora più dei giovani, di riscoprire una cultura del lavoro al di là delle pure e semplici attività di riqualificazione o di formazione continua.

Il binomio lavoro-capitale umano (che quasi ci si presenta come una endiadi) ci rimanda ad una profonda esigenza formativa che miri sempre e comunque alla piena lettura umanistica (cioè in termini promozionali dell'uomo) dei processi produttivi, dei prodotti, della organizzazione del lavoro, dei loro impatti 'ambientali' (naturali ed antropici).

2.2 *L'uomo che lavora*

Ma veniamo ora ad alcune considerazioni attorno alla dimensione umana del lavoro. La relazione diretta e personale con il lavoro costituisce per il singolo un fattore estremamente potente di riorganizzazione dell'identità personale. La maturazione della personalità lungo l'età evolutiva passa anche attraverso la acquisizione di elementi della futura identità lavorativa. In altri termini, anche se la formazione intenzionale spesso non vi fa caso, il singolo tende costantemente a proiettare se stesso in una dimensione futura in cui il lavoro ha parte rilevante in quanto ambito di definizione della propria vita attiva (pensiamo qui non solo ai giovani, quanto anche ai disoccupati ed agli adulti in mobilità o riqualificazione). La stessa scelta di un preciso indirizzo di studio post obbligo passa sempre attraverso l'inveramento di una ipotesi di sé lavoratore che richiede di venire meglio articolata e messa alla prova. L'ingresso o il reingresso nella vita attiva di lavoro, poi, diviene ulteriore

momento di verifica di tale ipotesi, una verifica che però non avviene più all'interno di un ambiente protetto quale quello formativo, bensì si realizza all'interno di una situazione 'reale' in cui è presente una forte pressione conformizzante che l'azienda, il ruolo professionale imposto, l'ambiente inteso in senso lato esercitano sul singolo.

Tav. 1 — LE COMPETENZE E LE CONOSCENZE CHE SONO NECESSARIE AI GIOVANI

Competenze individuali o personali

- conoscenza di sé - capacità/debolezze sul piano intellettuale e fisico;
- fiducia in se stessi e autonomia;
- attitudine ad accettare critiche, traendone profitto;
- spirito di iniziativa;
- capacità di ragionamento logico nel prendere le decisioni, nel risolvere i problemi ecc.;
- attitudine a farsi carico delle proprie emozioni;
- comprensione e sviluppo delle capacità fisiche e della salute;
- sviluppo delle abilità manuali.

Competenze interpersonali

- comprensione e senso degli altri;
- attitudine all'autodisciplina ed all'accettazione delle regole di un gruppo o di una organizzazione;
- capacità di cooperare con gli altri in un compito comune;
- capacità di formulare le idee in parole e di comunicarle, di ascoltare, di spiegare, di argomentare, di leggere e di scrivere.

Comprensione e conoscenza

- aritmetiche e nozioni di base di matematica;
- differenti tipi di lavoro esistenti, organizzazione dell'industria, dei servizi e dell'amministrazione; prospettive di evoluzione specialmente nel campo dell'informatica; implicazioni in materia di competenze personali ed interpersonali;
- nuove forme di attività umana suscettibili di rimpiazzare il 'lavoro', attività del tempo libero;
- natura delle relazioni personali e familiari;
- organizzazione della società nel suo insieme e ruolo che vi gioca l'individuo.

da *Pour une pédagogie de la transition - Le défi lancé aux programmes*, Europe Sociale, supplément éducation, DGV, 1985, pp. 8-9.

In genere, la formazione professionale si interessa prevalentemente degli aspetti cognitivi ed operativi di un determinato e specifico lavoro, seguendo una logica tradizionalmente volta ad allineare una specifica formazione con una determinata qualifica. All'interno di tale impostazione si tiene in scarsa considerazione il fatto che vi siano conoscenze, capacità, modalità operative

di tipo generale che in qualche modo sottostanno a quelle attinenti alla specifica qualifica. Dunque, in termini più corretti, potremmo parlare di conoscenze e capacità chiave che abilitano a svolgere un lavoro, e conoscenze e capacità che abilitano a svolgere quel lavoro qualificato (rispetto alle prime, pensiamo, ad esempio, alle strategie di apprendimento non solo verbale ma anche dalla ed attraverso l'operatività, alle capacità di problematizzare una situazione ed impostarne le linee per la soluzione o alla capacità di operare sulle informazioni in quanto nodo di complessi processi comunicativi e relazionali... [Rimandiamo alla tavola di competenze e conoscenze proposta dalle Comunità Europee all'interno del progetto per la transizione alla vita attiva]).

Vi è poi tutta la dimensione dei valori e della volontaria loro concretizzazione nelle scelte di vita quotidiana. L'uomo che lavora per ciò stesso fa essere delle cose e non altre, sceglie di strutturare in un certo modo delle relazioni, attribuisce particolari significati al suo essere lavoratore e quindi al proprio lavoro. Altro da ciò è poi il costituirsi di specifiche motivazioni per il proprio lavoro: motivazioni che potremmo considerare come intrinseche al lavoro stesso (di autorealizzazione anche attraverso il lavoro, di realizzazione di prodotti utili e ben fatti) o estrinseche ad esso (di guadagno, di status sociale ecc.).

3. La Cultura generale all'interno della Formazione Professionale

Vediamo ora di offrire un itinerario di rilettura, dal punto di vista della Cultura generale, di quanto sin qui prospettato. Schematicamente potremmo prendere in considerazione i seguenti punti:

a. appare indispensabile una specifica attenzione al tema della '*socializzazione al lavoro*' in quanto fondata su di un assieme di conoscenze, proiezioni di sé, attese, motivazioni... che si producono nel corso dell'età evolutiva e della vita attiva. Per la formazione si parlerà allora di '*socializzazione anticipatoria*' (nelle sue fasi di formazione di attese nei confronti del lavoro; di prime scelte in relazione a differenti possibili indirizzi di formazione al lavoro; di esplorazione nei confronti di un lavoro in cui potrebbe concretizzarsi la propria qualifica in fieri; di transizione per i giovani fra lo status, protetto, di studente a quello di lavoratore (rispetto al quale appare ineliminabile oggi l'esperienza della '*inoccupazione*' [la disoccupazione essendo più specifica in quanto esperienza del già lavoratore che resta disoccupato, ma pur sempre con una conoscenza diretta del mondo del lavoro, mentre con '*inoccupato*' intendiamo riferirci a colui che è senza lavoro e manca anche degli strumenti cognitivi, delle modalità organizzative, delle conoscenze dirette utili ad affrontare il problema]); viene quindi il periodo di ingresso nella esperienza stabile di lavoro, rispetto alla quale avviene una ridefinizione della identità personale sotto la pressione dell'ambiente, del ruolo, della specifica cultura del lavoro mediata dall'organizzazione ecc..

Si tratta di una attenzione che riguarda in primis proprio la dimensione della cultura generale, se ne accettiamo l'accezione di momento cardine al fine della realizzazione di originali sintesi culturali personali.

b. Viene quindi la attenzione, comune a tutti i docenti, alla *dimensione cognitiva* in quanto aspetto basilare della formazione di una professionalità. Non intendiamo qui soltanto i contenuti delle singole discipline (e fra di esse anche della Cultura generale), quanto soprattutto gli aspetti comuni, riguardanti lo strutturarsi di strategie di apprendimento (per ascolto passivo, per esercitazioni dirette (laboratori), per risoluzione di problemi...), attraverso l'osservazione dell'attività di altri, attraverso il fare diretto, per modalità di autoapprendimento (individuazione dei bisogni, analisi delle possibili fonti di informazioni e loro gestione in vista del fine...); secondo modalità individuali o di gruppo.....

c. La *maturazione del giudizio morale* appare non secondaria all'interno della nostra impostazione del problema. Se ci riferiamo alle differenti fasi del formarsi del giudizio morale, così come le delinea il Kohlberg, possiamo cogliere la necessità di procedere, di pari passo con l'evoluzione del pensiero, dal livello della morale convenzionale (tesa a mantenere le aspettative della propria famiglia, gruppo o nazione in quanto atto buono in se stesso) passando attraverso l'attivazione cosciente di un itinerario che porti in direzione del definirsi di valori e principi morali che abbiano validità ed applicazione a prescindere dall'autorità dei gruppi o delle persone che li realizzano nella propria vita, sino a giungere all'articolarsi di un orientamento generale della persona verso il principio etico universale, che costituisce l'aspetto precipuo della piena maturità morale. Ma dobbiamo altresì tenere sempre presente come tale aspetto della educazione morale (che la formazione professionale educa attraverso la formazione morale dell'uomo lavoratore) per non ridursi ad un mero intellettualismo deve pur sempre incrociarsi con *l'esercizio concreto della volontà*.

d. A parte, rispetto alla dimensione morale, si pone *l'aspetto motivazionale al lavoro*. La motivazione infatti risente particolarmente del 'pool culturale' in cui il singolo vive, al cui interno è portato a formulare una particolare lettura del lavoro e delle sue valenze per l'uomo (lavoro come forma di auto-realizzazione, come mera fonte di reddito, come luogo privilegiato in cui si strutturano relazioni utili anche alla promozione individuale...).

Si tratta, per il Centro di Formazione Professionale, di studiare da vicino il pool culturale locale, eventualmente decidendo di impostare degli interventi specificamente volti ad indurvi delle modificazioni o integrazioni che possano indirizzare meglio le motivazioni al lavoro della popolazione: dei giovani come degli adulti occupati e disoccupati.

e. Motivazione al lavoro e capacità di attribuirvi un senso portano quindi alla maturazione di abiti di *piena autoresponsabilizzazione rispetto alla propria attività lavorativa*, che richiede il possesso di specifici strumenti culturali,

oltre alla maturazione di capacità di azione, cui la Cultura generale non può sottrarsi (pensiamo alle conoscenze di base in materia economica e civico-politica, alla conoscenza degli elementi essenziali della organizzazione del lavoro e della produzione, alla attenzione all'ambiente umano e naturale quali 'luoghi' al cui interno l'attività lavorativa si esplica producendo modificazioni significative nei cui confronti tutti sono responsabili. Non si tratta qui di replicare delle conoscenze già acquisite all'interno di specifici ambiti disciplinari, bensì di svilupparne una lettura in chiave umanistica, abituando il singolo all'esercizio del giudizio critico ed alla delineazione di specifiche risposte personali alle domande che ne derivano.

f. Un ulteriore ambito di attenzione, che però non è affatto secondario, ci deriva dalla specificità dell'epoca in cui ci troviamo. Si parla oggi di post-modernità in quanto periodo, successivo al fallimento del progetto totalizzante della razionalità 'moderna', che rimette in gioco il singolo nel suo *bisogno di delineare personalmente i significati del proprio esistere oltre che del proprio operare*, sì da poter procedere da questi nel produrre atti creativi in grado di contribuire alla crescita della comunità locale.

In tal senso, la Cultura generale non può non porsi il problema di *abilitare ciascuno a collocarsi in un atteggiamento di autoeducazione* (che, come abbiamo già rilevato, si sostanzia nel sapere e volere coscientemente farsi carico della propria crescita personale lungo tutto l'arco della propria vita, attraverso l'esercizio del discernimento nei confronti della molteplicità di progetti formativi che la comunità offre, individuandovi quelli più adatti alle proprie esigenze). Ciò può avvenire unicamente attraverso la collocazione della persona all'interno di una dimensione storica, nello stimolo a riscoprirvi una propria 'identità' culturale [è particolarmente stimolante a questo proposito la riflessione del Bruner che coglie come alla base della conoscenza umana stia sostanzialmente il bisogno di capire, di attribuire un significato alla realtà].

Tav. 2 — LE COMPONENTI DELLA CULTURA GENERALE

- o. la maturazione delle competenze e conoscenze di base;
 - a. la socializzazione al lavoro;
 - b. la dimensione cognitiva;
 - c. la maturazione del giudizio morale;
 - d. la motivazione al lavoro;
 - e. l'autoresponsabilizzazione e la maturazione di capacità di azione;
 - f. l'autoeducazione (sapersi fare carico della propria crescita personale e saperle dare un senso, un significato).
-

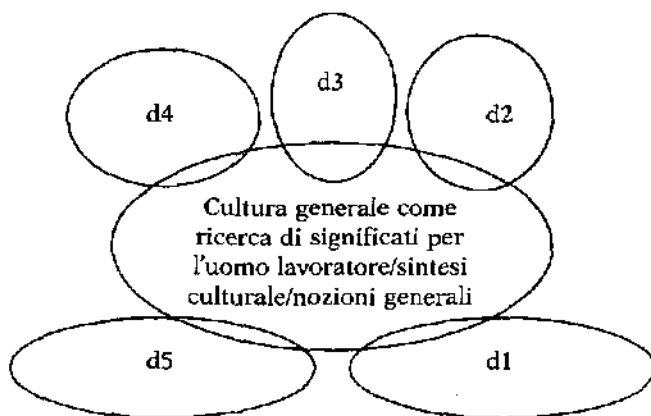
3.1. Quale 'Cultura generale'?

A questo punto dobbiamo porci la domanda fondamentale: la Cultura generale si costituisce come una disciplina come le altre o piuttosto diviene

una sorta di metadisciplina, di luogo 'trasversale' di attenzione 'generale' alla crescita culturale del singolo?.

Se proviamo a disegnare uno schema della nostra ipotesi, possiamo vedere come la Cultura generale vi si collochi in una duplice dimensione: quale disciplina a sè, dotata di propri obiettivi in ordine all'acquisizione di conoscenze ed abilità di ordine generale utili alla crescita della persona (obiettivi, cui già abbiamo fatto cenno, perseguibili attraverso contenuti e metodologie assai diversificati, in relazione alle reali situazioni locali in cui il Centro si trova ad operare); quale 'metadisciplina', in quanto luogo di specifica attenzione a tutti gli aspetti, presenti nel curriculum formativo generale, utilmente sviluppabili, in proprio o in collaborazione con altre discipline, al fine di curare la piena ed armonica maturazione della personalità adulta dell'uomo lavoratore.

Tav. 3 — LA CULTURA GENERALE COME AREA O COME DISCIPLINA



Al di là delle differenti figure professionali operanti all'interno del Centro di Formazione Professionale, è infatti comunque importante che si presenti costantemente al giovane la esigenza di portarlo ad una sintesi che sappia di volta in volta mediare i differenti contributi disciplinari, integrarli, avvolgerli all'interno di una ricerca di significati e di una attenzione a quelle dinamiche personali che spesso vengono lasciate nell'ombra dai singoli docenti. Tale attenzione non può essere generico appannaggio di tutti, e quindi di nessuno, i docenti. Richiederà dunque di essere essa stessa momento volto a 'disciplinare' la formazione dei giovani (e quindi disciplina come le altre), ma non certo momento chiuso in se stesso, bensì interessato a tutto il processo formativo di volta in volta nei termini di integrazione di nozioni ed apprendimenti, di attenzione a modalità didattiche e di apprendimento più vicine alla cultura professionale del lavoratore, di stimolo alla realizzazione di esperien-

ze di lavoro e di apprendimento sul lavoro, di attenzione all'attuarsi di quelle sintesi culturali indispensabili oggi ad ogni uomo che lavora al fine di mantenere salda la propria ricerca di piena valorizzazione umana. In ciò forse sta anche la difficoltà da tutti rilevata, di essere oggi docente di Cultura generale all'interno della Formazione Professionale.

Si tratta comunque di una Cultura generale che in entrambe le dimensioni si differenzia notevolmente dal puro insegnamento dell'Italiano e della Storia così come previsto negli ITIS e negli IPS in quanto pone l'attenzione sulla cultura quale momento centrale della formazione dell'uomo, una cultura intesa nei termini di sintesi personale operata dall'interno di una professionalità in via di delineazione e non certo indotta da mere trasmissioni di nozioni disancorate dalle esperienze vitali del giovane e dell'adulto lavoratore.

Note bibliografiche

G. BOCCA, *Pedagogia e lavoro*, Angeli, Milano, 1991.

J. BRUNER, *La ricerca del significato*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992.

TH. LITT, *Istruzione politecnica e formazione umana*, AVIO, Roma, 1959.

S. HESSEN, *Pedagogia e mondo economico*, AVIO, Roma, 1951.

A. MANENTI, C. BRESCIANI, *Psicologia e sviluppo morale della persona*, EDB, Bologna, 1993.