



*Inserto*

# FORMARSI NEL CAMBIAMENTO

*«Per intendere il passato, presente e futuro, bisogna fare come la volpe, che segue molte piste, non come il riccio, che scava sempre nella stessa direzione».*

Cassese S., *Un volta il futuro era migliore. Lezioni per invertire la rotta*, i Solferini, 2021

## NULLA SARÀ PIÙ COME PRIMA?

Una domanda che ormai è sulla bocca di tutti e in tutti gli ambienti.

**RASSEGNA CNOS** propone 9 voci per orientarsi:

poche parole consistenti e aggiornate da possedere, che possono aiutare a dipanare una matassa aggrovigliata. Nove voci compilate per l'anno 2021 e distribuite nei tre numeri della Rivista focalizzate su: Contesto Italiano e Internazionale, Sistema Educativo di Istruzione e Formazione, Processi Formativi.

1. Agenda 2030 e Politiche Europee di VET

2. Mercato del lavoro e domanda di nuove professionalità/competenze

**3** Politiche attive del lavoro e della formazione in Italia

1. Filiera formativa professionalizzante

2. Sistema formativo integrato (Scuola - FP)

**3** Nuovi profili professionali degli operatori della FP

1. Didattica integrata

2. Didattica laboratoriale

**3** Pedagogia del lavoro e alternanza formativa

# Politiche attive del lavoro e della formazione in Italia

Eugenio Gotti

A livello comunitario, l'Eurostat suddivide le *policy* del mercato del lavoro in tre categorie di attività: i servizi per il lavoro, le misure di politica attiva e i sostegni al reddito.

I servizi per il lavoro includono tutte le attività dei centri pubblici per l'impiego e altri servizi destinati alle persone in cerca di occupazione finanziati con risorse pubbliche. Le misure di politica attiva, invece, comprendono gli interventi che forniscono supporto ai gruppi più svantaggiati del mercato del lavoro. Tali azioni sono finalizzate all'attivazione dei disoccupati, al supporto nel processo di transizione dall'inattività involontaria verso un'occupazione o alla prevenzione della perdita del lavoro da parte delle persone a rischio disoccupazione. Nelle misure di po-

litica attiva rientrano la formazione professionale, gli incentivi all'occupazione, il sostegno all'occupazione ed alla riabilitazione, le misure per la creazione diretta di lavoro, gli incentivi per la costituzione di startup.

In Italia, la legge 196 del 24 giugno 1997<sup>1</sup> apre il mercato dei servizi alle Agenzie di intermediazione private, superando il precedente monopolio pubblico. Il decreto legislativo 276 del 2003 estende l'attività di intermediazione ad una pluralità di soggetti, purché autorizzati: agenzie private del lavoro, Università, Istituti scolastici, Camere di Commercio, consulenti del lavoro, Enti bilaterali.

Il Jobs Act (Legge 183/2014 ed il decreto legislativo attuativo per le PAL, il D.lgs. 150/2015) consolida ulteriormente tale approccio con il ri-

<sup>1</sup> Si fa riferimento al processo avviato con le riforme Bassanini-Treu (Legge n. 59/1997 e Legge n. 196/1997); a seguire con il Decreto Legislativo n. 469/1997 che, con l'art. 10, ha dato una spinta ulteriore a un mercato del lavoro a gestione mista ammettendo e disciplinando la gestione della mediazione anche da parte dei soggetti privati. Poi, ancora, il Decreto legislativo n. 297/2002 che ha fatto accantonare definitivamente il vecchio collocamento delineando in modo più marcato le attività di mediazione come prestazioni di servizi. Infine nel 2003 con la legge 30 e con il Decreto Legislativo 276 l'evoluzione normativa ha trovato il suo compimento con la fissazione di regole operative e di qualità dei servizi resi anche alle imprese. A partire dal 2003 si sono quindi create le condizioni per un mercato realmente aperto ai mediatori privati con l'autorizzazione alle agenzie per il lavoro. Il regime di autorizzazione a livello nazionale e di accreditamento a livello regionale hanno assicurato un rapporto simmetrico tra servizi pubblici e privati mirato al raccordo e alla integrazione.

conoscimento di una nuova Rete Nazionale dei servizi per l'impiego, coordinata dall'ANPAL, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano ed è composta, oltre che dall'ANPAL, dalle strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro e dai due Istituti nazionali che si occupano della previdenza e della sicurezza sociale e sul lavoro. Da una parte l'INPS che si occupa degli incentivi e degli strumenti di sostegno al reddito, dall'altra l'INAIL per quanto concerne il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Sono parte della Rete anche i fondi interprofessionali per la formazione continua e quelli bilaterali della somministrazione, il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

Sono ricompresi, infine, due enti già collaterali al Ministero del Lavoro: INAPP e Anpal Servizi S.p.A.

La rete si conferma quindi un'articolazione composita in cui diversi attori partecipano con specifiche ed eterogenee funzioni. Tuttavia, centrale per l'erogazione dei servizi è il ruolo degli operatori, in primis i centri per l'impiego ed i servizi privati autorizzati ed accreditati.

Il principio che ha informato l'a-

zione legislativa del Jobs Act, mutuata dalla tradizione nord-europea, è quello di rafforzare le tutele dei lavoratori nel mercato del lavoro, supportandone tutte le transizioni, dal primo inserimento lavorativo alla transizione da lavoro a lavoro, in considerazione della dinamica generale di riduzione della durata dei singoli lavori, conseguenza dei cambiamenti organizzativi e tecnologici avvenuti nelle modalità della produzione ed in modo correlato di rispondere a tali nuove dinamiche con la creazione di una protezione al reddito nelle fasi di transizione strettamente correlata alla partecipazione a programmi strutturati di riqualificazione e reinserimento lavorativo.

L'obiettivo dichiarato dalla norma è quello di ridurre i tempi di transizione, di supportarli nel duplice versante di sostegno al reddito e di offerta di servizi di accompagnamento al lavoro, spostando quindi progressivamente il baricentro dell'azione pubblica dalla tutela nel posto di lavoro alla tutela nel mercato del lavoro.

A tale scopo, la norma mira a rafforzare il sistema pubblico - privato dei servizi per il lavoro, promuove un approccio *case management* a favore delle persone in cerca di lavoro e il sistema di *profiling* come elemento fondamentale per la personalizzazione delle prestazioni.

L'attuazione di tale impianto, si

poggia su tre pilastri: innanzitutto una governance multilivello tra Stato e Regioni; in secondo luogo, una rete dei servizi per le politiche del lavoro composta da diversi soggetti pubblici e privati chiamati ad attuare gli interventi; infine dal complesso dei servizi da erogare ai cittadini che assumono il rango di Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP).

Ciascuna di queste tre componenti è essenziale per la configurazione del sistema nazionale di politiche attive del lavoro. Si è venuta così a creare una struttura del mercato del lavoro fondata su una “*governance* multilivello”: lo Stato definisce le misure che devono essere erogate a livello nazionale, mentre le competenze in materia di programmazione delle politiche attive sono in capo alle Regioni. Anpal, infine, coordina l'erogazione delle misure nazionali.

Questi servizi costituiscono i Livelli Essenziali delle prestazioni (LEP), ossia i diritti di tutti i cittadini ad essere assistiti attraverso una serie di servizi personalizzati ed integrati per la ricerca di un lavoro. I LEP da garantire su tutto il territorio nazionale sono stati definiti con Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con DM 4/2018. In base al modello di organizzazione del mercato del lavoro prescelto dalle singole Regioni, l'erogazione dei servizi potrà essere effettuata oltre che dai Centri per

l'impiego anche dagli operatori accreditati ai servizi per il lavoro.

Al di là del modello organizzativo per l'erogazione delle politiche che ciascuna Regione ha deciso di darsi secondo le prerogative costituzionalmente riconosciute, ciò che è rilevante è che le policy regionali sono caratterizzate da interventi di avvicinamento delle persone al mercato del lavoro fondati su principi di personalizzazione del servizio e di universalità delle misure, sebbene continuo ad essere previste specifiche azioni per determinati target (es. giovani, disabili, disoccupati di lunga durata).

Con riferimento alle attività di formazione, il D.lgs. 150/2015 si occupa dei soggetti accreditati per le attività formative, prevedendo la costituzione di un “Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale” e di uno specifico “sistema informativo della formazione professionale” in cui vengono registrati i percorsi formativi finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche. In sostituzione del libretto formativo del cittadino, i dati raccolti nel sistema informativo della formazione professionale confluiscono nel fascicolo elettronico del lavoratore, insieme a quelli del sistema informativo delle politiche attive del lavoro.

In questi anni vi sono state esperienze anche significative di politiche attive del lavoro, ma non possiamo

ancora parlare di un vero e proprio sistema.

A tutt'oggi le iniziative nazionali per l'attuazione di misure di PAL si sono caratterizzate o per una marcata autoreferenzialità, come la sperimentazione del cosiddetto "Assegno di ricollocazione", realizzato da Anpal senza la partecipazione dei sistemi regionali, o attraverso un piano nazionale attuato poi dalle singole Regioni, come nel caso del programma "Garanzia Giovani" che tuttavia ha mantenuto caratteristiche di significativa differenziazione degli interventi nei diversi territori. Oltre a ciò si sono sviluppate parallelamente iniziative di policy regionali, spesso in competizione con quelle nazionali.

La sfida oggi è lo sviluppo di un vero e proprio sistema di politiche attive, realizzato in tutte le Regioni in coerenza con i LEP fissati a livello nazionale, che consenta a tutte le persone in cerca di lavoro di trovare una risposta nei servizi offerti dai Centri per l'impiego e dalla rete degli operatori accreditati per i servizi al lavoro ed alla formazione.

Per fare ciò, anche con il supporto del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è previsto da un lato il potenziamento dei centri per l'impiego, con un piano di assunzioni che porterà un aumento di personale da 8 a 20mila unità, dall'altro l'attivazione di servizi erogati dalla rete regionale dei servizi al lavoro

pubblici e privati accreditati, con il cosiddetto Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) che ha l'ambizioso obiettivo di rendere unitaria l'azione dei diversi sistemi regionali, evitare la concorrenzialità di linee di policy regionali e quelle nazionali, arrivando quindi ad offrire ai cittadini un sistema di servizi di accompagnamento al lavoro e di *reskilling* sempre attivo.

## Bibliografia

- COORDINAMENTO TECNICO DELLA IX COMMISSIONE DELLA CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME, GOTTI E., MENEGUZZO L., *Politiche attive del lavoro*, in *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*, CNEL, 2021.
- AA.VV., *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, INAPP, 2021.
- AA.VV., *Le politiche attive del lavoro in Italia. Primo rapporto annuale congiunto ANPAL, Regioni e Province autonome*, Anpal, 2019.
- VARESI P., P.A., *Politiche attive e servizi per l'impiego*, in *Il libro dell'anno del diritto 2013*, Roma. [http://www.treccani.it/enciclopedia/i-servizi-per-l-impiego-e-le-politiche-attive-del-lavoro\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/i-servizi-per-l-impiego-e-le-politiche-attive-del-lavoro_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/)

# Nuovi profili professionali degli operatori della Formazione Professionale

Mauro Frisanco

L'espressione profilo professionale indica la *"sintetica descrizione delle mansioni e della professionalità necessaria a svolgerle, proprie di un determinato gruppo omogeneo di lavoratori"* (dizionario Nuovo De Mauro). Nello specifico, il profilo esprime ciò che un lavoratore sa fare o ciò che un lavoratore è chiamato a fare. Il concetto di profilo è dunque strettamente collegato a quello di figura professionale che, tuttavia, esprime la "denominazione" assegnata a uno specifico ruolo lavorativo al quale vengono ricondotte attività, competenze, abilità e conoscenze. In altri termini, se la figura è il "packaging", il profilo ne è il "contenuto".

Al di là di questo necessario chiarimento concettuale, l'obiettivo di questa voce è di collocare, dentro il quadro più generale dei forti mutamenti nel contesto sociale, della complessità, dell'incertezza e della resilienza, le "nuove professionalità" (intese come le qualità di chi svolge il proprio lavoro con competenza, scrupolosità e adeguata preparazione) già oggi, e ancor più in prospettiva, richieste all'Istruzione e formazione professionale (IeFP). Si tratta di

istanze che provengono da tutti gli ambienti che attraversano la IeFP: quello europeo di garanzia di qualità (*EQAVET, Quadro a livello europeo per supportare l'assicurazione della qualità nell'istruzione e formazione professionale emerso dalla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, GU C 155 - 8.7.2009*); quello nazionale dei livelli essenziali delle prestazioni nazionali recentemente aggiornati (*nuovi L.E.P. di riferimento espressi in termini di standard formativi da assicurare secondo l'Accordo in CSR del 1 agosto 2019*); quello sociale delle tante ed eterogenee sfaccettature delle giovani generazioni con le loro povertà, fragilità, debolezze ma anche dei talenti e delle forze positive da mobilitare; quello economico-lavorativo delle situazioni sfidanti su tutti i piani in termini di atteggiamenti e performance attese (flessibilità, mobilità, riflessività, prossimità, liquidità, agenzialità, affidabilità, inclusività, resilienza, efficienza, efficacia); quello esistenziale con i suoi simboli e valori instabili, disorientanti, generatori di crisi e bisogni di visione, di senso, di significato, di riconoscimento

e d'identità del singolo e della comunità.

Il quadro di riferimento dell'azione educativa e formativa che emerge rende evidente la centralità di alcune nuove dimensioni che confluiscono in futuri “profili arricchiti” dei formatori IeFP. Fermo l'insieme integrato e armonico delle competenze culturali e disciplinari (conoscenza e padronanza scientifica della materia oggetto di insegnamento), storico-pedagogiche (conoscenza della storia dei percorsi scolastici e dei suoi processi di evoluzione, adattamento dei programmi didattici alla situazione educativa e formativa), psicologiche (conoscenza e padronanza dei processi di apprendimento), metodologico-didattiche (modellizzazione curriculare e di azione), valutative e auto-valutative (attenzione al processo e alla certificazione), digitali (collaborazione, partecipazione, circolarità, inclusione digitalmente aumentate), relazionali e di orientamento (ascolto attivo e dialogo pro-attivo), organizzative (co-progettazione e co-gestione), di ricerca e di documentazione (tracciabilità e trasferibilità), di riflessività (autocritica e autovalutazione) che configura il “referenziale professionale standard” di chi supporta l'insegnamento e l'apprendimento nell'attuale e futuro contesto, al formatore IeFP sono richiesti sviluppi professionali nella prospettiva di avvalersi dell'identità dell'agire educativo-for-

mativo connotativa il “modello IeFP” che negli anni si è progressivamente affermato. Si tratta, in generale, di cogliere le sollecitazioni esterne per guardare oltre i confini della propria attività professionale. Non si tratta di acquisire risorse cognitive “avanzate” ma, in molti casi, di affinare, di mobilitare e di mettere in valore quelle che già ci sono per esercitare responsabilità sempre più ampie e complesse nelle diverse e molteplici situazioni d'azione. Entrano in gioco le cosiddette “risorse d'attivazione”, personali e professionali, tra le quali possiamo annoverare, in primis, la capacità di motivare per cogliere e abitare quegli spazi che ognuno può occupare grazie al suo potenziale. L'attuale “modello IeFP” è basato sulla personalizzazione, sull'accoglienza e accompagnamento, sulla cura, sulla didattica attiva, sull'insegnamento e apprendimento per competenze, sul perseguimento del successo formativo grazie alla valorizzazione delle potenzialità di tutti, su un sapere non separabile dalla pratica, su modalità di crescita educativa, culturale e professionale ancorate a percorsi gradualmente nel rispetto degli stili e dei tempi di ognuno. È indubbia la significativa validità di tale “modello” per quanto attiene la capacità di assicurare condizioni in grado di promuovere crescita e apprendimento adeguati per navigare in contesti formali, non formali e informali sempre più

complessi e sfidanti. Tuttavia, le nuove istanze socio-economiche chiedono di rinforzarlo e di estendere il suo orizzonte d'azione nella prospettiva della sempre più feconda, vitale, strategica e funzionale (alla "mission IeFP") integrazione con i diversi contesti d'organizzazione e d'azione collaborativa (o comunitaria), in primo luogo quelli lavorativi (reali, simulati, smart a distanza) e quelli "aumentati" grazie alla comparsa e pervasiva diffusione delle nuove tecnologie educative con conseguente rilevante cambiamento paradigmatico nella direzione dell'"educativo digitale"<sup>1</sup>. Da un'angolatura di osservazione più generale, potremmo individuare nelle "connessioni diversificate e globali" l'elemento che genera l'accentuazione delle attribuzioni di "nuove" responsabilità (competenze) ai formatori IeFP. Molto dell'efficacia e del successo delle azioni future in grado di supportare le transizioni educativo-formative emergenti e prospettiche, fondate su un'applicazione intelligente della sussidiarietà, della digitalizzazione, della sostenibilità, dipende dalla capacità di dialogo intorno a idee, progetti, condizioni, soluzioni, risorse, criteri, strumenti, esiti, correttivi.

Di qui, un profilo del formatore che incorpora, oltre tutte le dimensioni di professionalità richieste dai processi e dalle attività identitarie della "catena del valore IeFP", forme di conoscenza e di abilità pratiche aperte a considerare come affrontare, comprendere, guidare, condividere, influenzare e gestire trasformazioni (di processo, di prodotto, di servizio) fondate su tessuti di azioni, di linguaggi, di repertori da mettere a fattor comune. Prende così piede l'importanza di un atteggiamento di conversazione continua con la situazione sfidante, le sue caratteristiche, le sue implicazioni, i suoi attori (i colleghi, le diverse figure dell'organizzazione formativa, altre istituzioni formative, organizzazioni di rappresentanza, istituzioni di governance locale, imprese, famiglie, servizi di varia tipologia). Il costruito identitario del "profilo d'azione"<sup>2</sup> del formatore assume dunque quei caratteri che gli conferiscono maggiore e più profonda articolazione oltre che una sistematica dinamicità. Tra i più significativi, quelli che promuovono ispirazione, creatività, fiducia, motivazione, sensibilità, canalizzazione, facilitazione, mediazione, negoziazione in (e tra) ambienti connessi attraverso

<sup>1</sup> Cfr. FRANCHINI R., *"Una crisi da non sprecare. L'educativo digitale prima, durante e dopo il Coronavirus"*, Rassegna CNOS, 2/2020.

<sup>2</sup> Cfr. NUZZACCI A. (2012), *Competenze riflessive tra professionalità educative e insegnamento*, Legge, PensaMultimedia.

attività di co-osservazione, di co-interrogazione, di co-costruzione, di co-elaborazione, di co-promozione, di co-realizzazione, di co-accrescimento dell'efficacia dell'agire per uno scopo comune (la riuscita formativa, la spendibilità degli apprendimenti, la pienezza di vita nei diversi mondi di appartenenza, il soddisfacimento delle *vacancy* professionali nel lavoro, il *well-being* di coloro che animano l'insegnamento e l'apprendimento). Si tratta di un profilo sempre più pervaso da dinamiche intersoggettive come snodo delle concrete possibilità di realizzare pratiche che “uniscono i puntini (frammenti)” per dare vita e respiro a comunità in connessione crescente di varia natura (formale, non formale, informale) e tipologia (formative, lavorative, professionali sia analogiche che digitali) nella prospettiva di sostenere processi di apprendimento individuale e collettivo attraverso contributi e impegni reciproci legati alla consapevolezza di partecipare a un'impresa comune. È il rafforzamento del “presidio delle interconnessioni” che guida già oggi, e ancor più in futuro, la trasformazione del sistema complesso di competenze che connotano il profilo del formatore orientato a supportare multi-azioni in più direzioni che delineano strategie e traiettorie di formazione/aggiornamento attualmente solo in parte identificate e tracciate. È necessa-

ria la costruzione di una consapevolezza “aggregante” che coinvolga tutti i componenti delle comunità in dialogo, in primis quella educante e formativa in senso stretto, sulla centralità di un approccio condiviso rispetto all'innovazione, alla riqualificazione, allo sviluppo professionale. Dunque, non solo tecniche, strumenti, risorse organizzative ma aiuto reciproco, fiducia nella sussidiarietà, reale riconoscimento e messa in valore di tutte le forze comuni che possono sostenere processi aperti e interconnessi di relazione educativa e formativa.

### Bibliografia

- BRUSCAGLIONI M., *Persona empowerment: poter aprire nuove possibilità nel lavoro e nella vita*, Milano, Franco Angeli, 2007.
- CEDEFOP, *Modernizzare l'istruzione e la formazione professionale. Quarta relazione sulla ricerca in materia di istruzione e formazione professionale in Europa*, Ufficio delle Pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2009.
- COLOMBO M., *Riflessività e creatività nelle professioni educative. Una prospettiva internazionale*, Milano, Vita e Pensiero, 2005.
- DE MENNATO P., *Il sapere personale. Un'epistemologia della professione docente*, Milano, Guerrini e Associati, 2003.
- FABBRI L., STRIANO M., MELACARNE C., *L'insegnante riflessivo. Coltivazione e trasformazione delle pratiche professionali*, Milano, Franco Angeli, 2008.

- FRANCHINI R., *Una crisi da non sprecare. L'educativo digitale prima, durante e dopo il Coronavirus*, "Rassegna CNOS", 2, 2020.
- GOISISI C., *Lo sviluppo professionale dell'insegnante. Un'indagine sul ruolo delle competenze tacite*, Milano, Vita e Pensiero, 2013.
- ISFOL, *I formatori della formazione professionale*, Roma, 2005.
- LIPARI D., *Formatori. Etnografia di un arcipelago professionale*, Milano, Franco Angeli, 2012.
- LIPARI D., *Storie di formatori. Esperienza, apprendimento, professione*, Milano, Franco Angeli, 2014.
- MATTA E.S., *Educare motivando: stimolare le motivazioni e la disponibilità ad apprendere*, Roma, LAS, 2016.
- NICOLI D., *Il curricolo dell'educazione al lavoro*, "Rassegna CNOS", 1, 2020.
- NUZZACCI A., *Competenze riflessive tra professionalità educative e insegnamento*, Lecce, PensaMultimedia, 2012.
- PELLERREY M., *Costruire comunità formative al lavoro anche online*, "Rassegna CNOS", 2, 2021.
- RIVA M.G., *L'insegnante professionista dell'educazione e della formazione*, Pisa, ETS, 2008.
- WENGER E., *Comunità di pratica. Apprendimento, significato e identità*, Milano, Raffaello Cortina, 2006.



# Pedagogia del lavoro e alternanza formativa

Dario Nicoli

Essendo oggetto della pedagogia lo studio dei processi di educazione e formazione della persona, il suo interesse per il lavoro consiste nel fatto che l'opera umana possiede un potenziale educativo e formativo in quanto rende possibile una modalità peculiare di conoscenza, e di autoconsapevolezza della persona, caratterizzato da un'azione tesa a modificare e trasformare la realtà in vista di uno scopo che si ritiene buono per la comunità.

Va detto che solo da pochi decenni la pedagogia, specie quella italiana, si è occupata del tema del lavoro, in quanto per lungo tempo ossessionata dall'eredità gentiliana; infatti questo interesse per la dimensione educativa e formativa del lavoro è andato crescendo con la trasformazione dell'asse portante della sua cultura da un paradigma connotato fortemente in senso etico-politico con persistenti e solidi agganci alla cultura filosofica, entro cui emerge la riflessione sui concetti di persona e di società, ad un altro contrassegnato da un aggregato di specialismi, in quanto "scienza

dell'educazione" il cui sapere risulta ancorato al dato empirico sperimentale mentre il suo scopo consiste nel contribuire al movimento di modernizzazione connesso alle varie fasi dell'industrializzazione ed alla necessità di una formazione continua lungo tutto il corso della vita.

Solo ultimamente, in contemporanea con i segnali di crisi educativa connessi all'indebolimento dell'idea-guida dello sviluppo proprio della modernità, la pedagogia sta recuperando il proprio ruolo di riflessione generale ed etico-politica mirante a tenere viva la sensibilità che l'evento (e non solo il "processo") educativo si rivolge sempre ad un soggetto non concepito come "qualcosa" – un oggetto che può essere spiegato, costruito e ristrutturato mediante sistemi tecnici sempre più sofisticati – bensì "qualcuno" ovvero un soggetto aperto al tutto e mosso dal desiderio di compiere le potenzialità del suo essere entro un mondo reale intellegibile, esercitando al meglio le capacità di vedere, comprendere, giudicare e

volere.

Questo movimento a spirale della scienza-disciplina pedagogica segna l'interesse per l'alternanza formativa, una metodologia di apprendimento, di crescita umana, che si svolge durante il percorso degli studi e che consiste nell'alternare alla didattica per trasferimento, ed al laboratorio applicativo della stessa, vere e proprie esperienze formative svolte nei contesti reali, o simulati, in cui il soggetto sperimenta il ruolo non più di studente ma di allievo di maestri che insegnano nel momento in cui compiono azioni significative dal punto di vista lavorativo. L'ambivalenza tra lo scopo della personalizzazione e quello della funzionalità dei processi di transizione tra scuola e lavoro segna da sempre le pratiche di alternanza e degli altri dispositivi similari, sia pure collocati su versanti differenti, come i PCTO e l'apprendistato.

Nei primi decenni della sua comparsa (si ricordano gli accordi sindacali pionieristici degli anni '70 in Emilia Romagna sul "lavoro estivo guidato"), l'alternanza era concepita come un tempo in cui venivano interrotte le normali attività scolastiche per sostituirle con periodi di apprendimento svolti in contesti di lavoro reale. In molti casi, gli insegnanti degli istituti tecnici e professionali che la adottavano, "perdevano ore" ma non gli veniva

chiesto null'altro in quanto si trattava di attività collegate alle discipline tecniche e pratiche, una sorta di "laboratorio esterno" alla scuola.

Con la Legge 107 del 2015, l'alternanza diviene obbligatoria per tutte le scuole secondarie superiori in quanto assume un profilo formativo più ampio, non essendo più intesa come un'appendice "pratica" dell'attività, ma come una componente fondamentale del curriculum. Di conseguenza, non rappresenta una questione organizzativa, ma educativa e sociale. È un diritto, connesso all'offerta delle migliori opportunità per inserirsi positivamente nel reale. Di ciò ne beneficiano tutti, scuole, imprese e comunità, perché una generazione sospesa significa interruzione del flusso della civiltà.

Questa prospettiva riguarda ambedue i soggetti coinvolti:

- La scuola ha bisogno di un metodo composito, fondato sul protagonismo dei ragazzi nello scoprire il sapere tramite il coinvolgimento in opere reali. I compiti di realtà disegnano il cammino della loro crescita nella forma del pensiero sintetico. La docenza è una proposta, un avvio, una domanda che mette gli studenti in azione affinché facciano sintesi di cultura formale, realtà e identità. Gli insegnanti, in base alla mappa elaborata dai diparti-

menti (compiti di realtà connessi ai saperi essenziali) accompagnano gli allievi in azioni compiute, significative e reali, a beneficio di altri, che restituiscono il senso del loro valore ed insieme l'amore della vita, dando solidità al loro io entro legami sociali stabili.

- L'azienda ha bisogno di un sovrappiù di significati per poter svolgere opere compiute, pienamente umane. L'azione economica va collocata entro un orizzonte di civiltà; il legame tra persone e gruppi deve fondarsi su un movente forte circa l'opera del costruire e del servire. L'incontro tra le generazioni rappresenta la situazione privilegiata per acquisire una fisionomia comunitaria, consapevole dei propri valori ed in vista di scopi grandi, capaci di visione, valorizzazione delle opportunità, tramite un'etica del lavoro non più macchinistica o della subalternità, ma artigiana ed artistica.

Sono possibili varie tipologie di attività: moduli preparatori, visite aziendali, stage orientativo, stage formativo anche all'estero, project work, simulazione, commessa esterna, autocommessa nell'ambito dei laboratori dell'istituto (o del ristorante didattico o dell'impresa agricola), lavoro estivo progettato, accompagnato e valutato, modulo

conclusivo per la presentazione esterna e per l'esame.

Ma con la Legge 145 del 2018 l'alternanza scuola-lavoro viene sostituita dai PCTO, ovvero i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, periodi di apprendimento in contesto esperienziale e situato, allo scopo di valorizzare interessi e stili di apprendimento personalizzati e facilitare la partecipazione attiva, autonoma e responsabile degli studenti entro esperienze formative e realtà dinamiche e innovative del mondo professionale. In tale contesto l'orientamento diventa significativo e più efficace accrescendo il valore orientante dei PCTO.

La norma fissa il vincolo del monte ore minimo di 90 ore nel triennio finale per i licei, 150 per gli istituti tecnici e 210 per gli istituti professionali, pur lasciando aperta la possibilità di un periodo superiore deciso dalle singole scuole.

Da questa prospettiva, la sostituzione dell'alternanza scuola lavoro con i PCTO avviene impegnando un minor carico orario, ma paradossalmente perseguendo finalità molto più impegnative. Infatti la scuola, quale attore fondamentale della comunità educante, deve sviluppare un'azione didattica integrata, mirata a favorire e potenziare le connessioni tra gli apprendimenti in contesti formali, informali e non

formali, valorizzando l'aspetto emotivo e relazionale come parte sostanziale del processo di formazione, nel quale apprendere, partecipare, comunicare, socializzare, condividere, sperimentare e scoprire, tutti fattori essenziali del processo educativo, garantendo lo sviluppo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente.

Ciò richiede l'adozione di un progetto educativo, nel quale l'attività didattica, integrata o meno con l'esperienza presso strutture ospitanti, secondo gradi di complessità crescente, deve condurre alla realizzazione di un compito reale che vede la partecipazione attiva dello studente. Alcune competenze trasversali, quali autonomia, creatività, innovazione nel gestire il compito assegnato, capacità di risolvere i problemi, comprensione della complessità dei vari linguaggi, comunicazione, organizzazione, capacità di lavorare e saper interagire in un gruppo (team-working), flessibilità e adattabilità, precisione e resistenza allo stress, sono oggi quelle più richieste ai giovani in ambito lavorativo. L'esigenza di integrazione della didattica e dell'apprendimento

con le competenze trasversali risulta confermata anche da analisi e studi di settore che evidenziano l'importanza e la necessità di un loro incremento futuro, anche in relazione allo sviluppo di nuovi modelli basati sull'economia circolare.

L'introduzione dei PCTO, con l'aggiunta dell'educazione civica che gli è in parte sovrapposta (vedi la competenza di cittadinanza), si pone per certi versi in continuità con la Legge 107 in quanto ambedue perseguono l'arricchimento del curriculum degli studenti integrando compiti di realtà con l'attività didattica: quando si mettono a tema esplicitamente ed in modo sistematico i traguardi per la vita, occorre integrare la strategia dell'istruzione entro quella dell'educazione.

Anche questo è un segnale del recupero del valore della personalizzazione in un tempo di crisi educativa; significa mirare al risveglio della passione dei giovani per l'avventura della vita, che li porti a chiedersi «cosa posso fare io per gli altri, con ciò che so e che sono?», e giungere così ad una scelta vocazionale consapevole e realistica.

## Bibliografia

- CHIOSSO G., *La pedagogia contemporanea*, Brescia, La Scuola, 2015.
- KAMKHAGI V., *Dall'alternanza scuola-lavoro ai PCTO. Una guida operativa*, Torino, UTET, 2020.
- LALOUX F., *Reinventare le organizzazioni. Come creare organizzazioni ispirate al prossimo stadio della consapevolezza*, Milano, Guerini, 2016.
- LAVE J., WENGER E., *L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali*, Trento, Erickson, 2006.
- MADDALENA G., *Filosofia del gesto. Un nuovo uso per pratiche antiche*, Roma, Carocci, 2021.
- MICELLI S., *Futuro artigiano*, Venezia, Marsilio, 2011.
- NICOLI D., SALATIN A., *L'alternanza scuola-lavoro. Esempi di progetti tra classe, scuola e territorio*, Trento, Erickson, 2018.
- ROSA H., *Pedagogia della risonanza. Conversazione con Wolfgang Endres*, Brescia, Scholé, 2020.
- STIEGLER B. (2012), *Reincantare il mondo. Il valore spirito contro il populismo industriale*, Napoli, Orthotes, 2012.
- STIEGLER B., *Prendersi cura. Della gioventù e delle generazioni*, Napoli, Orthotes, 2014.
- ZAMAGNI S., CAMPIGLIO L., *Crisi economica, crisi antropologica. L'uomo al centro del lavoro e dell'impresa*, Milano, Il Cerchio, 2010.

