

Fecondità della pedagogia salesiana nello sviluppo della filiera formativa verticale IeFP

DARIO EUGENIO NICOLI¹

Qual è il valore della riforma 4+2?

Per comprendere le sfide insite nella riforma del 4+2 occorre innanzitutto avere ben presente il contesto in cui essa si svolge: il campo del VET italiano è assurdamente frammentato in percorsi differenziati (IP, IT, IeFP e ITS) e decisamente autoreferenziali, situazione che provoca una difficoltà di confronto e quindi di interconnessione fra i tre livelli dell'offerta formativa di questo comparto, ovvero la qualifica triennale (EQF 3), il diploma (EQF 4) che ha una durata quadriennale nella IeFP ma quinquennale per gli istituti tecnici e professionali, infine il diploma tecnico superiore (EQF 5) di durata biennale.

Ciò comporta enormi problemi di comprensione e di decisione per le scuole, gli orientatori, ma soprattutto per i giovani e loro famiglie, oltre alle imprese. In questa situazione, tutti sono penalizzati: sia gli studenti delle scuole che devono affrontare l'inserimento lavorativo con una preparazione carente nel saper gestire i compiti della realtà attuale (è il problema degli *entry level* che affronteremo più avanti) sia gli allievi IeFP in quanto per gestire il proprio percorso di studi e di lavoro si scontrano con barriere tra sottosistemi derivanti da limiti del disegno istituzionale che impongono loro faticosi e incerti passaggi quando intendono ottenere il diploma di Stato per partecipare a concorsi pubblici, iscriversi all'università ed ai corsi ITS.

1. Da questa situazione emerge il *primo* dei fattori che qualifica la riforma 4+2: il tentativo di rendere omogeneo, nel rispetto del pluralismo, il VET italiano facendo leva sulla parola "filiera" come principio unificatore. Tale tentativo viene perseguito disegnando dei percorsi verticali delle filiere tecnologico-professionali che procedono linearmente dalla qualifica al diploma fino al diploma tecnico superiore.
2. Il *secondo* fattore consiste nella centralità del percorso formativo dello studente e nella riduzione del disorientamento causato dall'artificiosa complicazione attuale. Una scelta che, se andrà a buon termine, consentirà anche alle

¹ Esperto di sistemi educativi.

imprese di gestire meglio le risorse umane ed alla società italiana di avere una generazione di nuove leve lavorative in grado di operare con maggiore preparazione nel tempo nuovo in cui stiamo vivendo.

3. Il *terzo* fattore è anche il più problematico: esso consiste nella revisione dei curricula formativi in modo da compiere un cambio antropologico tra la centratura su profili professionali convenzionali a quella che mira invece a formare il ***lavoratore plus***, una figura dotata di visione, responsabilità, capacità di iniziativa e di interpretazione del contesto, entro una concezione del proprio ruolo non come silos rinchiuso in uno spazio isolato da tutto il resto, ma come componente di una comunità professionale che coopera, riflette, decide, valuta e migliora in base alle caratteristiche dell'impresa vista in stretta relazione con il contesto.

Procediamo ora nel fare il punto del percorso della riforma, per verificare quanto questo risulta coerente con i tre fattori indicati.

■ A che punto siamo con questa riforma?

Vediamo innanzitutto i numeri.

I dati segnalano una continua, seppure lenta, crescita delle scuole aderenti che, dalle quasi 180 del primo anno (2024-25), giungono ora, in riferimento all'anno scolastico 2026-27, a circa 700.

Allo stesso tempo crescono gli iscritti: dai quasi 1700 iniziali si passa ai 5450 dell'anno in corso.

Sono in crescita anche gli organismi formativi IeFP che operano sotto la responsabilità delle Regioni e province autonome. Ad esempio, in Lombardia vi sono 42 istituzioni aderenti alla riforma con corsi quadriennali che formano tecnici professionali, in Liguria 2, nel Lazio 17 e nel Molise 3. Ma non esiste finora un data base nazionale aggiornato che riguarda i percorsi della IeFP.

Quindi i numeri sono in aumento, ma rimangono ancora piccoli rispetto al sistema nel suo complesso, visto che la quota di istituzioni coinvolte e di studenti iscritti rimane molto contenuta rispetto al totale della secondaria di II grado. Inoltre, le classi sono mediamente composte da piccoli gruppi di studenti, e ciò può diventare un problema di tenuta dell'utenza lungo il percorso quadriennale, visto l'orario più impegnativo, con conseguenze organizzative riguardo agli organici, alla sostenibilità ed alla continuità dell'offerta.

Sono stati definiti i percorsi di filiera e ciò ha permesso di allineare in verticale la gran parte dei diplomi delle scuole tecniche e professionali e quelli degli organismi formativi IeFP. Questo lavoro, faticoso ma indispensabile, ha consentito di soddisfare il primo dei fattori qualificanti della riforma e la prima

parte del secondo, relativamente all'ambito della sperimentazione. Naturalmente è ancora lontano l'obiettivo della definizione delle condizioni dell'accesso ai nuovi bienni ITS da parte dei diplomati IeFP, la cui prima attuazione avverrà tra due anni con il coinvolgimento dell'Invalsi.

Dai contatti raccolti, si nota una certa vivacità locale nella costituzione delle reti degli organismi territoriali partecipanti, compresi gli ITS, e nel definire filiere omogenee, occasione che consente di avviare un confronto circa i vari aspetti organizzativi che preludono ad una loro collaborazione. Le situazioni sono molto variegate: si va da accordi "corposi ed operativi" che mirano ad un'offerta formativa organica ed innovativa, con una coprogettazione autenticamente di filiera, ad un estremo di "accordi di carta" di reti nate solo formalmente. La posizione di mezzo sembra la più diffusa, quella in cui ci si limita ad incontri formali, a informative su ciò che stanno facendo i vari enti, a brevi scambi sugli orari ed i moduli formativi standard dei corsi quadriennali.

Circa il terzo fattore, la revisione dei curricula formativi, la situazione è ambivalente: si sa che la motivazione che spinge gli studenti ad iscriversi comprende sia gli "informati" circa il carattere impegnativo dei nuovi percorsi sia gli "opportunisti" che vedono in essi la possibilità di ottenere il diploma di Stato con un anno in meno di studio. A ciò corrisponde la varietà delle impostazioni progettuali adottate dalle scuole:

- una prima area ha adottato un *approccio minimalistico* che prevede lo "schiacciamento" del programma quinquennale in quattro anni, soluzione che, dovendo mantenere lo stesso numero di ore, richiede l'aggiunta di almeno due pomeriggi la settimana e di moduli formativi prima dell'inizio dell'anno scolastico e subito dopo la conclusione formale dello stesso, oltre al conteggio delle intere giornate svolte all'esterno delle scuole;
- una seconda area ha optato per una *reale revisione dei curricula*, adottando una didattica basata su laboratori professionali innovativi, concepiti come "palestra" per l'apprendimento di casi reali progettati insieme alle aziende partner, dove gli studenti possono acquisire competenze su cognizioni e processi che consentono di gestire le tecnologie adottate nel contesto di riferimento.

Questa ambivalenza progettuale, presente anche in parte negli organismi formativi di responsabilità delle Regioni e Province autonome, costituisce il più rilevante punto critico dell'intero percorso sperimentale; ciò rende necessario un attento monitoraggio che non si limiti al controllo del rispetto dei vincoli formali, ma entri nel merito della sostanza di un disegno che si realizza non tramite adempimenti, ma prevede una reale strategia di rinnovamento da parte dei soggetti che vi partecipano.

Chi è il lavoratore plus e come può essere formato?

Il nuovo contesto culturale, economico e tecnologico, così come si è strutturato dall'inizio del nostro secolo, ha fatto emergere una figura-tipo che definiamo *lavoratore plus*, per distinguerla da quella riconducibile a modelli organizzativi meccanicistici ed a classificazioni basate sulle mansioni. La nuova figura, oramai presente in molti settori, opera in organizzazioni innovative, spesso a struttura reticolare, orientate ai progetti e non solo ai processi, che quindi procedono per apprendimento dall'esperienza e nell'innovare i propri prodotti e servizi modificano progressivamente anche il proprio modo di essere. Il lavoratore plus richiede una combinazione di competenza tecnica e maturità personale che lo rende capace non solo di operare, ma anche di dare senso a ciò che fa, interpretando il proprio ruolo entro un contesto organizzativo fluido, in cui acquisiscono sempre maggiore rilievo i valori di riferimento, il senso di appartenenza, lo stile dell'agire, la narrazione della storia comune, tutti aspetti che conferiscono vivezza alla personalità dell'organismo in cui egli opera. Ciò richiede la capacità di assumere responsabilità, collaborare in contesti plurali, cogliere i segnali rilevanti, apprendere dall'esperienza, operare con creatività, contribuire attivamente alla costruzione del senso del lavoro.

In questa prospettiva, si può dire che il lavoro *torna a essere*, come nella bottega dell'artigiano, con l'aggiunta del supporto dell'alta tecnologia, un luogo di esaltazione del *fattore personalità* di chi opera. È un segnale della transizione in corso verso un mondo del lavoro più umano² dove il lavoratore sia soggetto agente e non risorsa, il senso preceda l'efficienza, l'autonomia responsabile sostituisca il controllo, la competenza includa giudizio, etica e capacità relazionale.

Hannah Arendt, avendo di fronte a sé la fabbrica meccanizzata e impersonale, vedeva il lavoro esecutivo limitato alle sole necessità biologiche ed alla sopravvivenza. Nel nuovo contesto, l'esperienza in cui il lavoratore plus è coinvolto può legittimamente essere definita come *azione*, quella che sollecita l'intero arco delle facoltà umane e gli permette di partecipare alla vita pubblica e di dare un senso alla propria esistenza collettiva: «Il fatto che l'uomo sia capace di azione significa che da lui ci si può attendere l'inatteso, che è in grado di compiere ciò che è infinitamente improbabile. E ciò è possibile solo perché ogni uomo è unico e con la nascita di ciascuno viene al mondo qualcosa di nuovo nella sua unicità».³

L'attività costituisce il mondo che abbiamo in comune che non esiste in natura e non dipende unicamente dalle innovazioni tecnologiche, ma è l'esito di un lavoro umano, della persona associata, in cui sono in gioco tutte le forme dell'intelligenza.

² HAMEL G., ZANINI M., *Humanocracy. Imprese straordinarie come le loro persone*, Milano, Ayros, 2021.

³ ARENDT H., *Vita Activa. La condizione umana*, Milano, Bompiani, 1999, p. 129.

Le imprese più avanzate riconoscono che la cooperazione autentica nasce solo quando esiste un orizzonte valoriale condiviso. Il *Manifesto for Human-Centric Organizations* promosso dal World Economic Forum afferma: «Le organizzazioni orientate all'uomo costruiscono valore sostenibile mettendo al centro fiducia, responsabilità e scopo condiviso.»⁴

Come si può formare il lavoratore plus? Per comprenderlo, va considerato innanzitutto il fenomeno crescente della criticità degli *entry level*, ovvero i neodiplomati che falliscono o faticano eccessivamente nelle prime esperienze di lavoro non perché “non sanno”, ma perché non riconoscono ancora il senso delle azioni, non decifrano i codici impliciti del contesto, non hanno interiorizzato il modo in cui quella comunità affronta problemi, errori, responsabilità.

Per formare un lavoratore plus, non basta quindi aggiornare i tradizionali programmi di insegnamento e le procedure operative, ma serve un'impostazione qualitativamente nuova che implica una revisione profonda dei sistemi formativi e organizzativi; diventa essenziale coltivare capacità riflessive, pensiero critico, senso etico del lavoro, identità professionale aperta e dinamica e soprattutto partecipazione alla comunità all'opera nelle sue molteplici relazioni con la comunità sociale più vasta.

Il lavoratore plus è un soggetto non frammentato ma integro, per il quale la preparazione culturale e la competenza tecnica sono rese vive entro una maturazione personale caratterizzata da vere e proprie virtù come l'apertura e la curiosità, la dedizione, la responsabilità e la realizzazione di sé come dono agli altri ed alla comunità. Viviamo infatti in un tempo storico che richiede soggetti capaci di orientarsi nell'incertezza, secondo il principio della sostenibilità, senza rinunciare al senso.

Ciò richiede non più un organismo limitato all'istruzione o all'addestramento, ma un vero e proprio *luogo educativo* nel quale un corpo insegnante coeso mostra nel proprio operare le stesse qualità della figura professionale che intende formare negli studenti; dove la stessa organizzazione presenta i caratteri della comunità e la medesima apertura al mondo che caratterizza l'impresa contemporanea.

■ Due paradigmi formativi da superare: istruzione e addestramento

Molti percorsi formativi, soprattutto di tipo scolastico e accademico, si fondano sul *paradigma dell'istruzione*: acquisizione di concetti, modelli e teorie,

⁴ WEF, *Human-Centred Organizations*, 2022.

eventuale applicazione pratica in contesti simulati o marginali, ingresso nel mondo del lavoro come “vera” prova finale.

Questa impostazione presuppone che la conoscenza sia prodotta fuori dall’azione e che il lavoro sia il luogo in cui tali conoscenze vengono semplicemente “usate”. È un’idea che John Dewey ha criticato con decisione già all’inizio del Novecento, chiarendo che quando la conoscenza è separata dall’azione, diventa informazione inerte.⁵

In tale prospettiva, molti *entry level* arrivano al lavoro con un lessico concettuale corretto, una buona capacità di ripetere procedure descritte, ma una scarsa padronanza delle situazioni reali, che sono sempre ambigue, relazionali, cariche di imprevisti. In tal modo, l’esperienza lavorativa iniziale è vissuta come uno shock: le situazioni non “seguono” i modelli studiati, le decisioni devono essere prese senza istruzioni complete, il sapere teorico non indica automaticamente cosa fare. Il risultato è un sentimento diffuso di insicurezza, inadeguatezza e dipendenza, che rallenta l’inserimento e la crescita professionale. Ciò prova che, quando l’esperienza è concepita come applicazione di teorie già date, essa perde il suo valore formativo. Non è più il luogo in cui si genera conoscenza, ma uno spazio subordinato e spesso tardivo.

Altri percorsi, specialmente quelli previsti nel sistema duale, formano gli allievi secondo il *paradigma dell’addestramento*: accanto ad una “spolveratura” di cultura di base acquisita presso il Centro di Formazione Professionale, prevedono un’estesa area tecnico pratica svolta presso l’impresa in cui, secondo sequenze operative lineari e per imitazione dei tutor aziendali, gli allievi acquisiscono abilità standard, accompagnate da regole, procedure e attenzioni che, trasmesse spesso implicitamente dagli adulti, consentono loro di svolgere il lavoro con diligenza.

L’esperienza lavorativa acquisisce un ruolo centrale non solo nel quadro orario, ma anche nella mentalità e nell’identità trasmessa dagli adulti agli allievi, che possiamo chiamare *operativismo*, un modo di pensare secondo cui il valore del lavoro risiede solo nella parte strettamente esecutiva dei compiti, mentre la teoria essendo astratta si pone su un piano di minor valore; di conseguenza, la conoscenza di ciò che serve per lavorare è quella acquisita tramite l’esperienza pratica, mentre l’aula è il luogo in cui si imparano le nozioni di supporto come i linguaggi, i principi scientifici, i calcoli matematici e il diritto.

Questo tipo di operatore acquisisce una preparazione pratica limitata dalla situazione concreta in cui si è addestrato, riferita inoltre alle sole operazioni standard; in tal modo la sua preparazione risulta parziale, mentre il suo sguardo è limitato ad una *parte* senza la possibilità di vedere il *tutto* entro cui si colloca e trova un senso compiuto.

⁵ DEWEY J., *Esperienza ed educazione*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2014.

Una volta formati, gli allievi addestrati risultano molto utili in contesti statici ma, tranne coloro che possiedono una naturale intelligenza intuitiva e sintetica, si trovano spaesati in ambienti più complessi, soggetti a cambiamenti continui ed alla necessità di mutare lo sguardo ed esprimere doti intuitive e creative.

Il valore dei due paradigmi dell'istruzione e dell'addestramento si è oramai logorato a causa delle smentite provenienti dalla realtà; ma a guardar bene non esistono più nella forma *pura*, in quanto ciascuno dei due è stato aggiornato e corretto da pratiche di tono differente, così che oggi ci troviamo davanti a quelle forme composite e disordinate di pratiche didattiche a cui volentieri si attribuisce la parola "contaminazione". Ma potrebbe trattarsi di una fase liminale in transizione che si concluderà sperabilmente con una più chiara consapevolezza del paradigma formativo appropriato ai tempi che stiamo vivendo.

In parte, è ciò che sta avvenendo con la riforma delle filiere tecnologico-professionali.

■ Il contributo della IeFP al tentativo di riforma del VET italiano

Il mondo della IeFP può affrontare la sfida del livello terziario del VET italiano potendo beneficiare di una peculiare metodologia formativa dimostratasi feconda nei percorsi triennali ed in quelli quadriennali (sia pure scontando l'eccessiva varietà di intenti pedagogici), fondata sui tre assunti: puntare su una partecipazione degli allievi nel modo dell'ingaggio di gruppo in compiti di realtà progressivi, fare dell'esperienza l'aggancio che rende significativi gli apprendimenti, fornire una cultura ancorata alle situazioni reali ed al contesto di esercizio del lavoro. Tutto ciò vissuto non in un *ambiente* asettico, ma in un *luogo* educativo in cui tutto risuona di una proposta di vita che riguarda la persona nella sua integralità.

La ricerca sui quarti anni ha consentito di prendere consapevolezza di un promettente processo di rinnovamento del curriculum ordinario che è già in atto da qualche tempo⁶. Il livello terziario, che completa il percorso dell'offerta formativa IeFP, impone però agli Enti IeFP un vero e proprio salto di qualità, lungo tre piste di intervento:

- abilitare gli allievi ad affrontare *compiti sfidanti e veramente complessi*, quelli che non consentono una conoscenza previa di tutte le variabili in gioco,

⁶ NICOLI D., SALATIN A., *L'offerta formativa verticale IEF. Indagine sui quarti anni e indicazioni per la riprogettazione dei percorsi formativi nella prospettiva delle filiere tecnologico professionali*, Roma, CNOS-FAP, 2025.

in quanto si rivelano solo lungo il cammino; dove l'esperienza è discussa, narrata, accompagnata da riflessione ed approfondimento teorico, di modo che gli allievi possano decidere un percorso d'azione che conduca all'esito atteso, per poi verificarne l'efficacia; dove l'errore è stimolo per approfondire e fare meglio;

- fornire loro una *padronanza culturale più profonda e allo stesso tempo più viva*, ancorandola al mondo in cui abitiamo con i suoi problemi ma pure le sue meraviglie, dotandoli di un *habitus* in cui il lavoro è vissuto come compito civico a favore degli altri e della comunità, che considera chi vi agisce come un vero ricercatore capace di contribuire all'incremento della cultura;
- suscitare in loro *l'amore per la vita ed una ragionevole speranza nel futuro*, assieme alle virtù morali che procurano levità, padronanza di sé e gioia derivante dal praticare liberamente il bene.

Vi sono però due ostacoli che occorre superare in quanto possono inficiare il salto di qualità di cui ho parlato poc'anzi:

- innanzitutto, va evitato il "*bricolage progettuale*" che consiste nell'aggiungere dei moduli formativi integrativi ad un curriculum semplice e ordinario, mirato alla formazione del lavoratore esecutivo, producendo così una tendenza all'estensione del curriculum stesso piuttosto che alla sua organicità e profondità. Quella del bricolage è una pratica che rende difficile mettere a punto una strategia formativa davvero efficace nel formare la figura del lavoratore plus.
- Considerare con la giusta attenzione le criticità del modello formativo del sistema duale in quanto la rigida e grossolana ripartizione tra l'attività svolta in impresa (l'area professionale) e quella presso il CFP (i moduli culturali), in assenza di una progettualità veramente unitaria e ancorata a solidi fondamenti culturali e metodologici, crea barriere insuperabili all'opera di rinnovamento del curriculum dell'educazione al lavoro.

È pertanto necessario mettere mano ad una vera revisione del curriculum IeFP, di modo che l'intera offerta formativa in tutti i suoi tre livelli sia organica ed attuale, caratterizzata dalla centralità dell'allievo e degli allievi, traendo ispirazione dalle migliori esperienze presenti nel mondo degli Enti di Formazione Professionale. L'aggiunta del livello terziario rende infatti più chiaro il percorso verticale come cammino di crescita della persona, del cittadino e del lavoratore del tempo nuovo, da cui emerga la centralità del quarto anno come diritto-dovere di istruzione e formazione. In tal modo sarà possibile arricchire l'intera filiera formativa a partire dalla qualifica e passando dal diploma professionale, dotandola di una intenzionalità pedagogica e di una struttura didattica organica e progressiva.

Il passo in avanti che il mondo della IeFP è chiamato a svolgere presenta molte assonanze con il modello formativo degli ITS, nella sua duplice stratificazione:

- nel livello che possiamo chiamare della “*ossatura progettuale*”, poiché reso obbligatorio e vincolante dalle norme e sostenuto dall’azione di monitoraggio, troviamo una durata intensiva, una significativa presenza di docenti provenienti dal mondo del lavoro, un tirocinio esteso, una progettazione condivisa con le imprese;
- nel livello più *evoluto*, troviamo diverse interessanti esperienze di didattica attiva dotate di una certa profondità metodologica con laboratori e project work, dove viene attuato il metodo formativo dei casi di studio e vi si ritrovano altri elementi di pregio quali tutoraggio, valutazione autentica, integrazione sistematica fra aula-laboratorio-impresa.

Il movimento dell’umanesimo dell’economia e del lavoro come banco di prova della fecondità della pedagogia salesiana

Il 4+2 rappresenta un interessante banco di prova della fecondità della pedagogia Salesiana, in quanto è un tentativo di rinnovamento del sistema formativo in consonanza con l’attuale movimento dell’umanesimo dell’economia e del lavoro, un fenomeno non adeguatamente considerato dalla letteratura *mainstream* e dal “dibattito” oggi tutto assorbito dalla questione dell’intelligenza artificiale con i tipici scontri tra estimatori e catastrofisti, così come è avvenuto in ognuna delle precedenti rivoluzioni tecnologiche.

Quello che sta prendendo forma non è un umanesimo presuntuoso come la versione che ha accompagnato la fase storica della modernità, ma delinea una presenza umana rispettosa dell’equilibrio ecologico e sensibile verso tutto ciò che è indisponibile e che conferisce senso al vivere: se l’uomo *presuntuoso* ritiene che il mondo ricada completamente nel proprio raggio di azione, l’uomo *incantato* sa porsi con umiltà di fronte a quella porzione di realtà che irrompe da fuori e rimane sempre “indisponibile”.⁷ Egli intuisce la *presenza del sacro nel reale*.

La pedagogia salesiana viene considerata in molti manuali come un approccio assimilabile alla categoria dell’attivismo educativo, ma la sua peculiarità sta nel non ridursi affatto né ad una metodologia né tantomeno ad una tecnica didattica; essa non considera l’esperienza del lavoro e della sua formazione come una tecnica di adattamento del soggetto umano alle esigenze considerate “categoriche” del mondo economico, bensì come parte costitutiva dell’opera edu-

⁷ HARTMUT R., *Indisponibilità. All’origine della risonanza*, Brescia, Queriniana, 2023.

cativa cui sono chiamati tutti gli attori in gioco, intesa come l'impegno morale nel fornire ai giovani la possibilità di sviluppare appieno le potenzialità insite nel proprio essere.

La differenza decisiva della pedagogia di don Bosco rispetto alle manualistiche psico-tecnodidattiche consiste nella *visione antropologica* che la alimenta: il giovane non è riducibile a risorsa umana né a destinatario passivo di istruzione o addestramento tecnico-professionale, ma è un soggetto desideroso di conoscere sé stesso ed il mondo circostante e proteso verso il proprio farsi umano in un dinamismo di crescita che coinvolge tutte le sue dimensioni: morale, spirituale e professionale.

L'educazione al lavoro della persona intera trae origine dalla scoperta della propria vocazione e dei propri doni come intervento divino nella propria vita, come sorgente di luce e di forza-passione, i due ingredienti decisivi per intraprendere il cammino di compimento della propria vita.

Il lavoro non è pertanto una parte a sé stante dell'esistenza, ma è inserito in una visione di senso pieno, come cooperazione all'opera creatrice di Dio e servizio al bene comune.

La formazione tecnico-professionale avviene in un clima di fiducia, prossimità educativa e accompagnamento personale, in cui l'apprendimento avviene tramite la via didattica, l'esempio personale degli adulti ed il clima che si vive nei luoghi educativi in cui si svolge il percorso degli allievi.

L'educazione è una profezia buona, una forma speciale d'amore e di lode a Dio che sorge dalla vita trasformata dei giovani che beneficiano della maestria degli adulti, e che conquista anche questi ultimi in quanto sollecitati a rinnovare la loro propria esistenza dai loro educandi che in tal modo assumono anch'essi un misterioso profilo di magister *per Grazia*.