

# IDEE... IN FORMAZIONE.

## Strategie didattiche emergenti da un gruppo di formazione sulla cultura della sicurezza

di Giuseppe Tacconi

### PREMESSA

---

Il presente materiale è stato sviluppato nell'ambito di un progetto realizzato in seguito ad una Convenzione per la collaborazione alla realizzazione di iniziative formative e di studio, sottoscritta tra il Dipartimento Te.S.I.S. dell'Università degli Studi di Verona e l'ESEV – Ente Scuola Edile Veronese. Il progetto era finalizzato alla promozione della cultura della sicurezza mediante la formazione di formatori che, attraverso un coinvolgimento attivo e migliorando le proprie conoscenze e le tecniche didattiche, fossero poi in grado di:

- stimolare nei lavoratori un protagonismo attivo,
- riconoscere, dapprima in se stessi e quindi nei lavoratori, specifiche competenze esperienziali,
- valorizzare le esperienze pregresse,
- corredarle di conoscenze legate oltre che al *sapere* e al *saper fare*, anche al *saper essere*.

Gli incontri di formazione si sono svolti a Verona, nella sede dell'Esev, tra ottobre e novembre 2014 per un totale di 32 ore<sup>1</sup>.

Il gruppo dei destinatari era costituito da 15 adulti intenzionati ad accrescere le proprie competenze oltre che ad acquisire un elemento utile al completamento di uno dei criteri stabiliti nel Decreto Interministeriale del 6/03/2013, in applicazione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008. Si trattava di persone con ruoli differenti: datori di lavoro, RSPP, coordinatori, consulenti (che seguono la compilazione del documento di valutazione dei rischi), formatori, dipendenti della scuola edile, liberi professionisti (geometri, architetti) che fanno anche formazione, un tecnico del CTP. Quasi tutti avevano già maturato esperienza diretta nel campo della formazione.

Nel percorso, abbiamo tentato di costruire un sapere sulla formazione a partire non da teorie codificate, ma proprio dalle esperienze che i partecipanti hanno vissuto come formatori/trici o formandi/e (per una descrizione di questo approccio valorizzante alla formazione, cfr. Tacconi, Mejia Gomez, 2013)<sup>2</sup>.

Da una ricognizione operata con i partecipanti, è emerso che i contesti nei quali essi hanno operato, accumulando esperienze, sono variegati. Si va dal classico cantiere edile, al cantiere archeologico, al cantiere forestale, al contesto della piccola impresa, all'agenzia formativa ecc. Le situazioni in cui – come formatori – ci si può trovare ad agire sono dunque differenti; ad esempio:

- **intervento formativo con i partecipanti ad un corso che provengono da diverse aziende:** predisposizione di una lezione, con presentazione, consegne di lavoro / attività ecc.

---

<sup>1</sup> Il percorso prevedeva i seguenti moduli, ciascuno dei quali della durata di uno o più incontri di quattro ore ciascuno: 1) Inquadramento normativo, attraverso un'analisi del decreto interministeriale del marzo 2013 in lettura combinata con il d.lgs. 81/08 e i recenti accordi sulla formazione, e approfondimento sulle motivazioni psicologiche individuali e di gruppo, che sostengono l'opportunità di un corso di questo tipo e la propria assunzione di responsabilità verso i temi della sicurezza sul lavoro; 2) Analisi dei processi di trasformazione del lavoro e del rapporto fra organizzazioni e contesti di riferimento, finalizzata alla comprensione dei processi di costruzione e cambiamento delle organizzazioni sul territorio; 3) La comunicazione efficace tra adulti; 4) Costruzione e gestione dell'aula; cenni sull'educazione dell'adulto alla luce della definizione di formazione formulata dal d.lgs.81/08; 5) L'intervento formativo: individuazione e definizione delle fasi di un intervento formativo (rilevazione dei bisogni, definizione degli obiettivi, predisposizione delle risorse, rapporti con l'organizzazione); 6) Principi e regole di fondo per la preparazione dei materiali per le docenze (slides, esercitazioni, foto, video, siti internet...). Il percorso si concludeva con la consegna di realizzare la progettazione di un intervento formativo individuando destinatari, contenuti, obiettivi da raggiungere, metodologie scelte e il criterio di tale scelta.

<sup>2</sup> La ricostruzione delle storie è avvenuta a partire dalla seguente **consegna narrativa**: "Cosa ho trovato utile nel gestire momenti di formazione/addestramento (vissuti come formatore o come partecipante)? Provo a raccontare, possibilmente con ricchezza di particolari, concreti episodi di situazioni che hanno funzionato...".

- **intervento formativo/informativo con un gruppo di lavoratori nell'ambito di una conferenza di cantiere:** presentazione, anche con l'ausilio di immagini o slide, di un tema generale relativo alla sicurezza, ad esempio "comportamento in caso di incendio" (quello che i tedeschi chiamano *Unterweisung*)<sup>3</sup>;
- **intervento formativo con tutti i lavoratori di un'azienda:** conferenza, moderazione o presentazione su un ambito specifico, ad es. "primo soccorso in cantiere";
- **intervento con un team:** colloquio di gruppo e training orientato all'azione per specifiche attività, ad es.: "come si lavora con nuovi materiali/attrezzature";
- **intervento su un singolo lavoratore:** colloquio a tu per tu su un comportamento problematico<sup>4</sup>, ad esempio "lavorare con guanti non adatti".

I contesti operativi possono comunque essere sostanzialmente ricondotti a due tipologie: 1) intervento nell'ambito di un **corso** e 2) intervento in **situazioni non strutturate** (incontro informale con singoli o gruppi, conferenza di cantiere ecc.).

Qui di seguito cercherò di elencare – per ciascuna delle due tipologie nominate – i principali elementi che sono emersi dalla condivisione dei racconti di formazione fatta dai partecipanti durante uno degli incontri e dalla discussione che ne è seguita, formulandoli in forma di raccomandazioni e indicando, dove presente, il riferimento al soggetto narrante (di cui viene riportato solo il nome proprio). Raggrupperò le strategie, secondo le fasi tipiche del processo formativo, e cercherò di dare un nome a ciascun raggruppamento.

---

<sup>3</sup> Le azioni di informazione/formazione sono uno strumento importante per evitare incidenti e danni alla salute, rendere consapevoli dei pericoli, informare delle prescrizioni relative alla sicurezza, stimolare la motivazione dei lavoratori in modo tale che essi collaborino attivamente a costruire un contesto di lavoro sicuro e sano. Le occasioni per un'azione informativa/formativa di questo tipo possono essere le seguenti: introduzione di una nuova macchina; utilizzo di materiali particolari; introduzione di una nuova procedura di lavoro; il verificarsi di comportamenti rischiosi per la sicurezza e per la salute; un incidente o un rischiato incidente; il fatto che qualcuno si sia ammalato o non si senta bene; esigenze informative; nuove conoscenze circa comportamenti che favoriscono la sicurezza sul lavoro; lavorazioni che compaiono raramente; cambio di posto di lavoro.

<sup>4</sup> Le possibili cause di comportamenti problematici o rischiosi sono le seguenti: deficit di conoscenza e mancanza di formazione, abilità non adeguate, mancanza di formazione continua e di sviluppo del personale, carenze di concentrazione, cura e attenzione, causate da routine, incapacità di pensare sistemicamente, cioè di riflettere su conseguenze ed effetti collaterali dei comportamenti, carenze comunicative o mancanza di competenze comunicative, non solo come problema individuale ma anche come espressione di un'inadeguata cultura organizzativa.

## SITUAZIONI FORMALI / CORSI

---

### Progettazione

- È importante che il formatore sviluppi e coltivi una buona padronanza rispetto ai contenuti (Luca);
- in fase di progettazione, è importante considerare le possibili resistenze che si potrebbero incontrare (ad esempio, l'idea che si tratti di un arido adempimento da svolgere, il fatto di essere obbligati a seguire il corso, assunzioni del tipo: "sono vent'anni che faccio questo! Fai in fretta, non farmi perdere tempo...") e chiedersi come poter guadagnare l'interesse e l'attenzione delle persone (Luca);
- è utile considerare attentamente il/i contesto/i di provenienza dei partecipanti in modo tale da raccogliere esempi e situazioni che possano aiutare a "dare carne" alle norme, collegandole a situazioni concrete;
- considerare attentamente la cultura organizzativa del contesto nel quale o per il quale si lavora<sup>5</sup>;
- preparare in modo accurato un corso o una lezione (predisporre i materiali, le consegne di lavoro ecc.) meta-comunica ai partecipanti attenzione e serietà (Nicola);

### Avvio

- In fase di avvio, ma poi durante tutto il corso, è importante curare il clima e la dimensione relazionale, magari sollecitando i partecipanti a presentarsi in modo originale (hobby, interessi, motivazioni...) (Marco);
- si deve prestare attenzione a curare il setting e la collocazione dei tavoli (semicerchio, ferro di cavallo...);
- al posto di una rituale presentazione, si può invitare il gruppo a compilare una sorta di "cartello di cantiere", relativo al corso, che definisca la tipologia dell'intervento da realizzare, il titolo, le generalità del committente, del formatore, dei partecipanti, altri ruoli ecc. (Marco)
- all'inizio di un corso o di una lezione, è opportuno esporre gli obiettivi che il formatore intende far raggiungere ai partecipanti ("al termine di questa lezione o di questo corso, i partecipanti saranno in grado di...<sup>6</sup>") (Nicola);
- può essere utile anticipare anche quale sarà la struttura della lezione / corso ("all'inizio faremo questo..., poi faremo quest'altro... ecc.);
- in questa fase, può essere utile esplorare le aspettative dei partecipanti in relazione al corso o le esigenze specifiche di apprendimento (Nicola);
- può essere utile anche far esplicitare e mettere a tema le eventuali resistenze dei partecipanti (Marco);
- spesso, un avvio un po' spiazzante (ad esempio, un video di forte impatto) può sortire l'effetto di catturare l'attenzione e di far entrare nel tema del corso (Marco).

### Realizzazione dell'intervento

- È importante curare la chiarezza nell'esposizione (Nicola), anche verificando spesso che i termini utilizzati siano stati compresi (Massimo);
- è importante che la comunicazione sia accurata e che si utilizzino strategie comunicative per avere e dare frequenti **feedback**;

---

<sup>5</sup> Come ci si rapporta alle misure di sicurezza dipende infatti da come i singoli collaboratori vivono l'impresa nel suo complesso e la propria collocazione all'interno della stessa. Ogni impresa produce la sua propria cultura della sicurezza. Tale cultura è intimamente connessa con la cultura organizzativa dell'impresa stessa: artefatti e modalità di esprimersi (linguaggio, aneddoti, tabù, rituali, abbigliamento, forme di rapporto ecc.), valori, norme e standard (massime, linee guida, prescrizioni, divieti ecc.), assunti sull'ambiente (minaccioso, costrittivo, sfidante); sulla realtà (di chi ci si fida? chi determina i punti di vista prevalenti?); sul tempo (orientamento al passato, al futuro, al presente; portata della prospettiva; urgenze ecc.); sulle persone (visione positiva o negativa dell'uomo, gerarchie, età, sesso, provenienza culturale ecc.) (cfr. Schein, 2000).

<sup>6</sup> Gli obiettivi andrebbero espressi con verbi che indicano i comportamenti attesi. Ad es.: essere consapevoli dei pericoli/rischi; conoscere le norme o le prescrizioni sulla sicurezza; collaborare attivamente a costruire un contesto di lavoro sicuro e sano; comunicare correttamente...; riflettere su conseguenze ed effetti collaterali dei comportamenti ecc.

- è utile utilizzare diversi mediatori didattici; soprattutto quando si ha a che fare con la normativa, sarebbe utile fare ricorso a **video** che possano illustrare ciò che potrebbe accadere<sup>7</sup> (Nicola);
- potrebbe essere utile raccogliere **brani letterari**<sup>8</sup> o **spezzoni di film**<sup>9</sup> che facciano riferimento a temi rilevanti per la questione sicurezza sul lavoro e possano costituire un repertorio di materiali dopo la cui fruizione sia possibile partire con domande stimolo del tipo: “A voi sono successe situazioni analoghe? Provate a raccontarle”. Più efficacemente di altri stimoli, infatti, le narrazioni artistiche possono stimolare ulteriori narrazioni;
- l’utilizzo di **metodi narrativi** – come abbiamo sperimentato direttamente in aula – può essere molto proficuo;
- è opportuno prevedere di **variare le strategie**, nell’arco di una lezione, ad esempio alternando brevi presentazioni alla proiezione di brevi video e/o a consegne di lavoro (Eva);
- può essere utile la strategia del **gioco di ruolo**, predisponendo dei cartellini con la descrizione del ruolo o della situazione da rappresentare (Marco);
- un’utile strategia è l’**analisi di casi reali**, proposti dal formatore o dai partecipanti (autocasi): incidenti verificatisi o evitati, situazioni di rischio (“Come viene soggettivamente percepita la situazione di rischio? Che strategie mettere in atto in quel caso?”) (Alberto); si tratta di coinvolgere le persone nella ricerca di soluzioni concrete a problemi reali, definendo con loro la procedura e utilizzando le norme come risorse per la soluzione dei problemi (Massimo); in questo modo si può generare un sapere situato, un sapere di casi;
- guidare con i partecipanti percorsi di esplorazione dei rischi connessi al loro lavoro, attraverso “l’**analisi del documento di valutazione dei rischi**” relativo al loro contesto di provenienza, con l’utilizzo di una tabella dei rischi come check-list, chiedendo loro di indicare i rischi che sussistono nel loro lavoro e agganciando le spiegazioni a questi (Davide);
- inserire elementi di **riflessione** anche sul linguaggio che si utilizza (Massimo);
- quando è possibile, sarebbe opportuno inserire elementi di **esperienza diretta**, ad esempio, attraverso dimostrazioni pratiche o visite di cantieri reali e la riflessione su ciò che i partecipanti hanno avuto modo di toccare con mano (apprendimento esperienziale). Si tratta di portare in situazione tutto quello che si fa (Marco, Rossana, Francesco);
- agganciare frequentemente le situazioni che i partecipanti vivono, centrare il percorso su di loro, dando così **concretezza** alla trattazione di aspetti normativi (Marco, Luca P., Alberto);
- far percepire ai partecipanti che si è dalla loro parte, che ci si pone come alleati e che si affrontano problemi reali, che essi/e hanno effettivamente incontrato o possono incontrare (Rossana).

## Conclusione

- Al termine di una lezione, può essere utile proporre o sollecitare un breve **sommario** di quanto realizzato;
- sarebbe importante, quando possibile, che il lavoro che si fa in aula preveda – come nel nostro caso – la stesura di un documento conclusivo di sintesi, che raccolga i contributi dei partecipanti;
- può essere utile, anche per raccogliere qualche elemento per la valutazione, sollecitare un feedback da parte dei partecipanti invitandoli, ad esempio, a completare una frase del genere: “Da questo corso/lezione mi porto a casa...”;
- può essere utile, come abbiamo fatto al termine del primo incontro, un breve giro di tavolo con la seguente consegna: “al termine di questa lezione, mi sento...”, invitando i partecipanti a formulare

<sup>7</sup> Ne esistono diversi in rete. Vedi, ad esempio, i seguenti link: [http://www.formazioneesicurezza.it/06\\_Filmati/Filmati.htm](http://www.formazioneesicurezza.it/06_Filmati/Filmati.htm); [http://www.coopcepas.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=66&Itemid=74](http://www.coopcepas.it/index.php?option=com_content&view=article&id=66&Itemid=74); [http://www.sicurezza81.eu/filmati\\_e\\_foto.htm](http://www.sicurezza81.eu/filmati_e_foto.htm).

<sup>8</sup> In aula, abbiamo citato, ad esempio, alcuni romanzi ambientati in contesti affini a quelli dell’edilizia (Cristiano Cavina, *Scavare una buca*, Marcos y Marcos, Milano 2010; Carlo Sgorlon, *Il costruttore*, Mondadori, Milano 1995), che contengono buone descrizioni di pratiche lavorative, ma anche di incidenti avvenuti o evitati. Si potrebbe lavorare anche con narrazioni raccolte sul campo, come mostrato negli esempi raccolti in Mejia Gomez, Tacconi, 2013.

<sup>9</sup> In aula, abbiamo citato l’esempio del film italiano *Lezioni di cioccolato* (Italia, 2007), che prende avvio proprio con una sequenza riguardante un incidente in un cantiere edile. Si potrebbero però trovare altri esempi.

tale stato d'animo con l'utilizzo di un solo aggettivo o di una metafora ("Alla fine di questo corso mi sento come...");

- può essere utile, infine, anche chiudere il corso festeggiando insieme (Marco).

### **Valutazione del corso**

- È sempre utile raccogliere elementi riguardo al gradimento dei partecipanti in relazione al corso;
- per quanto riguarda gli apprendimenti, si può proporre al gruppo un pre-test in avvio di percorso (per verificare le conoscenze pregresse) da riproporre al termine del corso per raccogliere indizi su come sono cambiate le conoscenze;
- si possono utilizzare strumenti per l'autodiagnosi riguardo ai comportamenti più frequentemente agiti;
- può essere utile raccogliere, a distanza di tempo dal corso, elementi sui cambiamenti realizzati nei contesti di provenienza e riconoscere, dare valore a specifici schemi di comportamento virtuosi (Luca);
- uno dei criteri che ci aiutano a valutare se un corso ha raggiunto i suoi esiti è anche il fatto che i partecipanti stessi esprimano il desiderio di ulteriore formazione (Luca);

### **Valutazione della propria prestazione di formatori**

- Al termine di una lezione può essere utile porsi domande come le seguenti: "Che punti di forza e che punti di debolezza riconosco in me?", "Cosa è andato bene? Cosa potrebbe essere migliorato?", "Riguardo a quali aspetti vorrei ricevere un feedback o proposte di miglioramento?", "Di che tipo di aiuto ritengo di aver bisogno per migliorare?", "Che piano di lavoro intendo formulare per me?".

## SITUAZIONI DESTRUTTURATE / ESTEMPORANEE

---

### Gestire momenti informativi/formativi con piccoli gruppi di persone che lavorano insieme

- È opportuno coinvolgere direttamente le persone nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro, sereno, ergonomico, che porti alla condivisione delle strategie organizzative sulla sicurezza (Luca P.); far cogliere che un ambiente pulito e sicuro, che consente spazi di riflessività su ciò che si fa, è interesse di tutti i soggetti e, alla fine, porta anche a una maggiore e migliore produttività (meno infortuni, più ore di lavoro effettive ecc.) (Alberto);
- trovare un luogo fisico adatto alla comunicazione (Stefano);
- **agganciare gli interessi** delle persone, le loro specifiche esigenze (ad esempio, che cosa significa l'uso di alcol, nel caso di autisti, o cosa vuol dire movimentare carichi, nel caso che un lavoratore soffra di ernia al disco...), evitando di indurre la percezione che si tratti di inutili procedure che fanno perdere tempo (Stefano, Alberto);
- dare un taglio molto **concreto** agli interventi: “se succede questo..., cosa dobbiamo fare?” (Massimo), magari evidenziando la percentuale di esposizione al rischio e la relativa probabilità che si verifichi un incidente (Marco);
- creare **momenti informali di discussione** sulle questioni legate alla sicurezza (ad es. l'“Aggiornaperitivo”) per trovare soluzioni condivise su specifiche questioni (Luca P.);
- anche qui, risulta molto utile l'**analisi di casi** effettivamente verificatisi (vedi sopra) (Alberto) e il coinvolgimento diretto dei partecipanti nella ricerca di soluzioni (vedi sopra) (Massimo);
- è importante l'analisi del documento di valutazione dei rischi, relativo al proprio contesto, attraverso una check-list (vedi sopra) (Davide);
- assegnare a singoli componenti del team di lavoro il compito di preparare una breve comunicazione ai colleghi (*peer teaching*) su una specifica questione (ad es., l'introduzione di una nuova macchina, l'utilizzo di un particolare materiale, una lavorazione che compare raramente ecc.);
- è utile adottare un criterio di gradualità, che significa non pretendere che tutto sia fatto a regola d'arte fin da principio (Stefano);
- aiuta far emergere le domande dai collaboratori stessi, evitando presentazioni che pretendano di essere esaustive (Gianbattista);
- è importante valorizzare il fatto che in un determinato periodo non ci siano stati incidenti;
- è importante guidare processi di **scrittura condivisa delle procedure**, agire su problemi reali, cogliendo l'occasione per definire insieme con i partecipanti le procedure (Rossana, Davide).

### Gestire un colloquio a tu per tu

- È utile cercare col singolo un colloquio a tu per tu (non di fronte agli altri), possibilmente subito dopo il verificarsi di un comportamento problematico, curando la qualità comunicativa di questo momento (Andrea);
- la critica va espressa in modo costruttivo e situato: “chiedi al lavoratore i motivi del suo comportamento rischioso; presenta la critica in modo descrittivo e non offensivo, critica il comportamento problematico, non la persona”; concludi concordando strategie alternative;
- il comportamento virtuoso (sicuro) va presentato in modo attrattivo: il lavoratore deve poter convincersi che il nuovo schema di comportamento è migliore per i singoli e il gruppo (Luca P.);
- talvolta, si è dimostrato utile agire indirettamente, fornendo al singolo del materiale informativo relativo ai rischi di un comportamento osservato (Andrea).

### Altre strategie

- In alcuni casi, si è trovato utile tappezzare il luogo di lavoro di cartelli – possibilmente ironici – scaricabili dai siti dei CTP o dell'INAIL (Gianbattista);
- è utile mettere a disposizione materiali informativi sulla sicurezza accattivanti (anche a fumetti), per fare in modo che nascano domande (Gianbattista).

## CONCLUSIONE

---

I racconti, condivisi in aula, che qui non è possibile riportare, sono stati molto ricchi e densi. Ci hanno messo a contatto con il vivo delle situazioni nelle quali si generano i saperi. In questo testo, mi sono limitato a riportare ciò che, nei racconti e nella successiva discussione, i partecipanti hanno riscontrato essere utile nella formazione, in base alla loro esperienza.

Mettendo insieme i singoli tasselli, emerge un quadro articolato di possibili “Linee guida per l’azione formativa”, come frutto del lavoro di tutto il gruppo. Le singole strategie (*tools for training*) – principi, logiche di azione, ma spesso anche specifici atteggiamenti – guadagnano un valore aggiunto di significato proprio grazie a questa collocazione, che rende esplicito e logicamente ordinato il repertorio di quella nascente comunità di pratica che è il gruppo stesso in formazione.

Questo documento è stato innanzitutto consegnato ai singoli partecipanti, nell’incontro successivo a quello in cui è avvenuta la raccolta, perché ciascuno lo accrescesse ulteriormente e ne facesse la propria “cassetta degli attrezzi”, capace di alimentare l’inventiva nella gestione di concreti percorsi di formazione, informazione o addestramento sul campo.

Il documento assume però anche un valore che va anche al di là del gruppo dei partecipanti e questo almeno per due ragioni: 1) mette a disposizione di tutti un ricco ed articolato patrimonio di strategie; 2) offre l’esempio di un percorso formativo in grado di condurre il gruppo dei partecipanti a generare conoscenza a partire dalle narrazioni (cfr. Tacconi, Mejia Gomez, 2013). Si trattava infatti di far sperimentare come la formazione potesse diventare il veicolo per lo sviluppo di una cultura della sicurezza nella propria organizzazione di appartenenza o nelle organizzazioni con cui i partecipanti vengono normalmente a contatto nel loro lavoro. Se infatti la sicurezza è legata al potenziamento dei singoli e al fatto che le persone si sentano competenti, nei contesti formativi, si tratterà di costruire un sapere sulla sicurezza, basato sull’esperienza dei lavoratori, che sono detentori di un loro punto di vista legittimo (che va ascoltato e fatto emergere). Anche nell’esperienza del corso per formatori si trattava allora di partire dalla soggettività dei partecipanti, potenziando il senso del loro essere professionisti e costruendo un sapere sulla formazione basato sulla loro esperienza di formatori (o di formandi).

## RIFERIMENTI

---

Mejia Gomez G., Tacconi G. (2013), a cura di, *Racconti di lavoro. Un’antologia di storie*, Cnos-fap, Roma [reperibile al seguente link: [http://www.cnos-fap.it/sites/default/files/materiale\\_professionale/RACCONTI%20DI%20LAVORO%201.pdf](http://www.cnos-fap.it/sites/default/files/materiale_professionale/RACCONTI%20DI%20LAVORO%201.pdf)].

Schein E. H. (2000), *Culture d’impresa. Come affrontare con successo le transizioni e i cambiamenti organizzativi*, Raffaello Cortina Editore, Milano.

Tacconi G., Mejia Gomez G. (2013), *Formare i formatori attraverso la condivisione di storie di pratica professionale*, in Mejia Gomez G., a cura di, *Storie di pratica didattica nei Cfp – 1*, Cnos-fap, Roma, pp. 2-6 [reperibile al seguente link: [http://www.cnos-fap.it/sites/default/files/materiale\\_professionale/STORIE%20DI%20PRATICA%20DIDATTICA%201.pdf](http://www.cnos-fap.it/sites/default/files/materiale_professionale/STORIE%20DI%20PRATICA%20DIDATTICA%201.pdf)].