

Job Orienta, Verona, 22.11.2013

Social innovation: formazione ed impresa.
Integrazioni e sinergie.

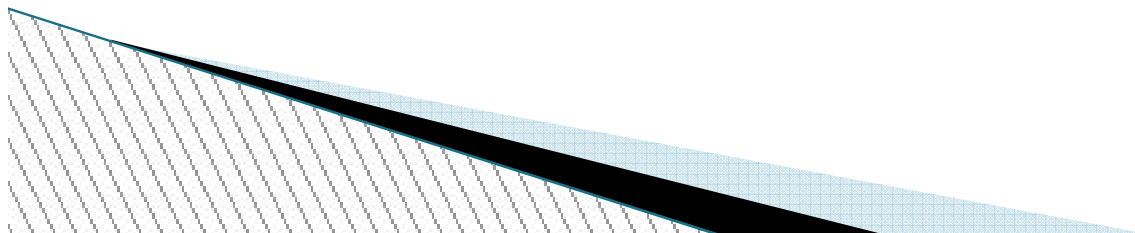
Verso l'impresa formativa in Italia.
Pedagogia e impresa formativa



A cura di Arduino Salatin (IUSVE, Venezia)

Sommario

- ▶ Lo sguardo pedagogico sulla formazione, sul lavoro e sull'impresa
- ▶ L'impresa formativa come opportunità educativa





1. Lo sguardo pedagogico sulla formazione, sul lavoro e sull'impresa

La pedagogia del lavoro

Rappresenta il filone di studi che più direttamente ha sviluppato una riflessione su questi temi, a partire *dall'educabilità della persona* e dal suo *protagonismo* nei contesti lavorativi.

Il lavoro viene visto qui da almeno due prospettive:

- ❑ come uno dei luoghi utili per l'educazione permanente della persona,
- ❑ come un ambiente con una valenza direttamente educante.

a) L'educazione attraverso il lavoro manuale

- ▶ Nel XVII secolo A. Comenio vedeva nel "fare delle mani" il contributo allo sviluppo armonico dell'uomo, una modalità di apprendimento e di espressione personale, in continuità con l'azione del mastro artigiano medioevale;
- ▶ la spiritualità della Riforma cattolica si orientò alla all'educazione dei poveri e degli orfani attraverso la formazione al lavoro manuale;
- ▶ il movimento delle scuole attive (XIX secolo) propone curricoli formativi costruiti sul lavoro in concorrenza con la scuola umanistica, riconoscendo il lavoro manuale come necessario per l'educazione di base attraverso una specifica didattica;

b) l'educazione al lavoro nei curricula scolastici e formativi

Georg Kerschensteiner (1854 – 1932), fonda nel 1925 a Monaco di Baviera la prima *arbeitschule*. Il lavoro, secondo Kerschensteiner, non è solo un'attività necessaria alla sopravvivenza, ma è anche un mezzo per esprimere la propria umanità. In questo senso, l'istruzione professionale rappresenta un luogo per la promozione dell'educazione civica, intesa come occasione per sviluppare la capacità di crescere, lavorare con altri, negoziare. Kerschensteiner ritiene poi che non sia possibile completare la propria formazione (*Bildung*) se le abilità acquisite non trovano un impiego diretto nel mercato del lavoro e i reciproci interessi e di realizzare, così, il bene comune.

Egli è molto influenzato dalle idee di John Dewey (1859–1952) che vede nell'educazione al lavoro una condizione della stessa educazione alla democrazia, agli antipodi della tradizione settecentesca di G.W. Leibniz (1646–1716) secondo cui la cultura “libera dal lavoro”

Più recentemente, H. Gardner ha proposto la categoria dell' "educazione di transizione" che interpreta l'evoluzione dei sistemi di trasmissione delle conoscenze, attraverso tre modalità:

- la *trasmissione informale* di abilità nelle società preletterate, dai Riti di iniziazione, alle Scuole nella boscaglia,
- i sistemi di *apprendistato*, a partire dall'epoca medievale
- la *formazione scolastica formale* tramite una varietà di istituzioni (dalle Scuole tradizionali religiose alla scuola laica moderna)

La scuola deve preparare i giovani ad una “attiva, intelligente partecipazione nella costruzione e ricostruzione (...) di una società genuinamente democratica”. (J.DEWEY, *Democracy and education in the world of today*, 1938)

In uno scritto del 1939 “*Creative Democracy*”, Dewey sottolinea che la democrazia non si perpetua automaticamente ma richiede, per vivere, “sforzo inventivo e attività creativa”. La democrazia non è infatti un “meccanismo”, ma *un modo di vita (a way of life)* anche individuale.

Bisogna rendersi conto infatti “che la democrazia è un modo personale di vita individuale (*a personal way of individual life*); che questo significa il possesso e continuo uso di certi atteggiamenti, che formano il carattere personale e determinano desideri e scopi in tutte le relazioni di vita. Invece di pensare alle nostre disposizioni e abitudini come adattate a certe istituzioni, dobbiamo imparare a pensare a queste ultime come espressioni, proiezioni ed estensioni di atteggiamenti personali abitualmente dominanti.”

c) Il lavoro produttivo come educante

Per Friedrich Fröebel (1782–1852), lo scopo dell'attività lavorativa, grazie alla quale il soggetto si rende co-creatore del mondo simile a Dio, è consentire alla persona di produrre non già degli oggetti, bensì se stessa; “perfezionarsi nel senso etimologico, svelare gradatamente la propria essenza per autoafferinarsi e servire una duplice finalità: il miglioramento individuale e comunitario” (Fröebel, trad. it. 1993).

Criticando il taylorismo, il pedagogista russo Sergej Hessen (1887 – 1950), ha proposto l'idea di un "secondo mondo del lavoro" come assieme di elementi sociali e culturali, nella tensione alla piena realizzazione umana del lavoratore. Il lavoro riveste un ruolo fondamentale anche nella pedagogia, in quanto presenta una valenza creativa e polivalente.

La valorizzazione della risorsa umana – e quindi della competenza come aspetto essenziale del lavoratore – delinea un quadro di riferimento ai processi educativi visti come un *continuum fra istruzione, formazione professionale e lavoro* direttamente agito nelle imprese.

Il pensiero di don Bosco

1. L'uomo, miei giovani, è nato per lavorare, Adamo fu collocato nel Paradiso terrestre affinché lo coltivasse. L'Apostolo S. Paolo dice: è indegno di mangiare chi non vuole lavorare;

2. Per lavoro s'intenda l'adempimento dei doveri del proprio stato, sia di studio, sia di arte o mestiere.

3. Mediante il lavoro potete rendervi benemeriti della Società, della religione, e per far bene all'anima vostra, specialmente se offerite a Dio le quotidiane vostre occupazioni" (Don Bosco, Regolamento per le case)

4. Miei cari giovani: Non vi raccomando penitenza e discipline, ma lavoro, lavoro, lavoro! (IV,216).

«E' possibile concepire *il lavoro come 'educatore implicito'* nel senso che, attraverso il continuum formazione-lavoro, la persona è chiamata a:

- ❑ rapportarsi alla realtà organizzativa e sociale;
- ❑ tradurre la propria vocazione e attitudini in una 'passione lavorativo-professionale';
- ❑ delineare un progetto personale di vita e di lavoro;
- ❑ acquisire le competenze;
- ❑ entrare a far parte di una cerchia professionale assumendo una precisa responsabilità» (Nicoli, 2004)

d) Lavoro moderno e formazione

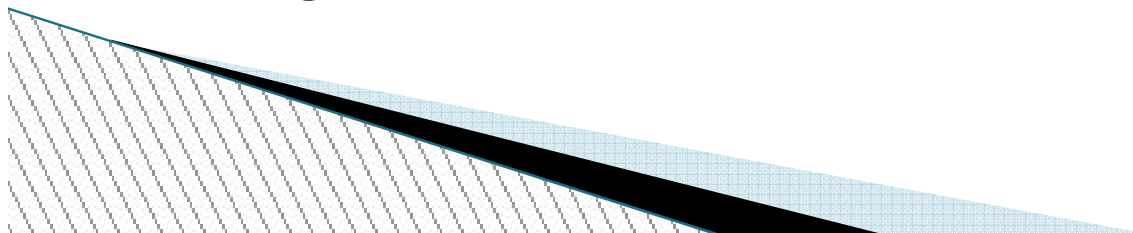
G.W. Friedrich Hegel nella “Fenomenologia dello Spirito” teorizza il ruolo del lavoro nella formazione della coscienza e un’educazione dell’uomo attraverso il lavoro come essenza dell’uomo (*Bildung*)

Al contrario, per K.Marx il lavoro moderno nel capitalismo è anzitutto alienazione.

Hannah Arendt critica Marx e l’identità dell’uomo con *l’animal laborans*. Mentre infatti il *labour* e il *work* sono legati al mondo della necessità, l’*action* è legata al mondo della libertà. La condizione umana è caratterizzata dalla “vita activa” autentica che si oppone alla riduzione dell’azione al lavoro.

e) Il valore formativo dell'esperienza

- ▶ L'esperienza può «essere considerata l'origine, il terreno di applicazione, nonché la destinazione dell'apprendimento; è l'esperienza stessa che consente di sviluppare e promuovere l'apprendimento formativo» (Di Nubila, 2004).
- ▶ Rivolgere l'attenzione all'esperienza in ambito formativo significa nondimeno riconoscere i formandi come «soggetti attivi, costruttori, co-gestori di esperienze educative, operatori di apprendimento, in una relazione di 'reciprocità esigente'» (Di Nubila, 2005).



«Formazione è *attività educativa*.

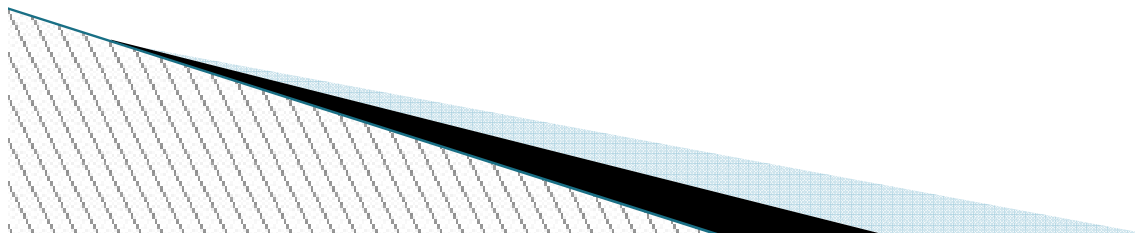
Dunque il suo obiettivo è il *sapere*: la promozione, la diffusione, l'aggiornamento del sapere. Nonché la promozione, diffusione e aggiornamento dei modi di utilizzo di tale sapere: come dire un sapere di tipo 1 e un sapere di tipo 2.

Ma la finalità sottesa a un tale obiettivo va oltre: essa ha a che vedere con *il significato profondo dell'azione educativa come momento di crescita dei soggetti* a cui si rivolge, volta a volta culturale, sociale, professionale e personale. È in questi termini che l'attività educativa lega inestricabilmente apprendimento e cambiamento a un primo più generale livello» (Quaglino, 2005, 11).

f) Personalizzazione e umanizzazione

La pedagogia del lavoro si impone come compito basilare – a partire dalla centralità della persona – la promozione di :

- ↪ una “personalizzazione” dell’esperienza lavorativa,
- ↪ un’umanizzazione efficace dei contesti produttivi.



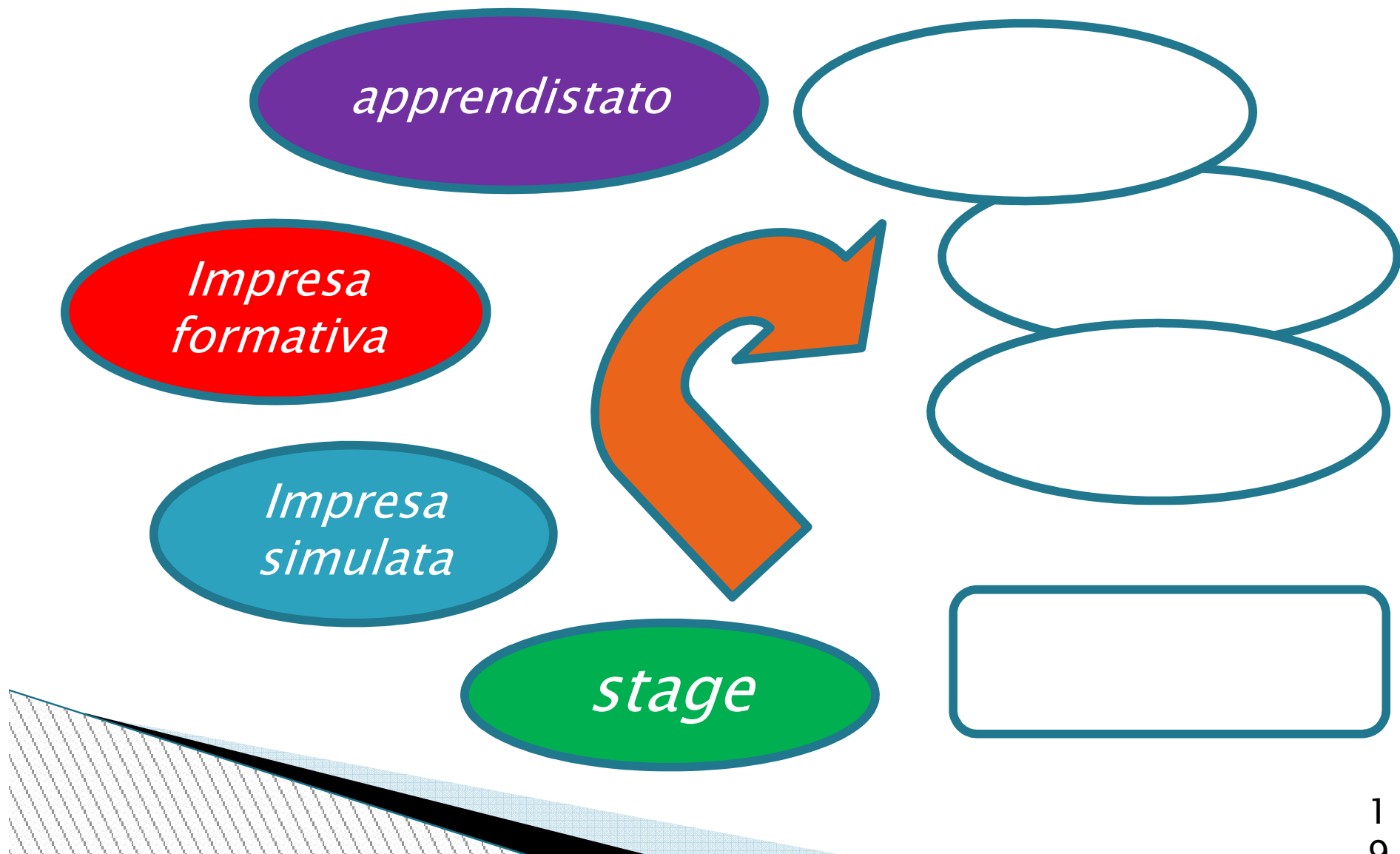
Secondo Emmanuel Mounier (1905–1950), per controbilanciare gli effetti della “civiltà della tecnica” e l’“abbandonarsi alla schiavitù delle cose” (Mounier, 1981), nonché per far sì che la persona che lavora non venga «considerata come un semplice strumento dell’efficienza e della produzione», schiacciata dal peso del profitto quale “fine quantitativo, impersonale ed esclusivo”, si dovrebbe ripartire dal “primato del lavoro”.

Essendo l’«unico agente propriamente personale e fecondo dell’attività economica», solo esso, infatti, è nella possibilità di far «esercitare al massimo le prerogative della persona: responsabilità, iniziativa, padronanza, creazione e libertà» (Mounier, 1975).



2. L'impresa formativa come opportunità educativa

Modelli e metodologie di avvicinamento e all'esperienza lavorativa



Una possibile distinzione

impresa «formativa»

- ▶ Azienda–organizzazione (for profit o non) che ha i requisiti per essere un ambiente predisposto a favorire l'apprendimento e lo sviluppo delle singole persone o gruppi che lavorano per essa

«impresa formativa»

- ▶ Azienda–organizzazione con finalità sociali che sta sul mercato ed è «partecipata» da organismi formativi e dai loro attori principali (docenti, allievi, ...)

Lo stage come prima esperienza formativa d'impresa

Nell'ambito della filiera dell'Istruzione e Formazione Professionale lo stage ha progressivamente assunto, in termini di durata, di obiettivi e di specificità, una valenza altamente significativa.

All'interno dei percorsi di IFP, lo stage può essere definito come:

- ▶ un'esperienza di apprendimento che l'allievo svolge all'interno di una specifica realtà aziendale,
- ▶ parte di un percorso formativo più ampio con cui questa esperienza si deve raccordare, integrando e arricchendo il "set" delle competenze sviluppate dall'allievo.

L'azienda come ambiente formativo

La scelta delle realtà aziendali di inserimento deve rispondere a caratteristiche organizzative e dotazione di personale interno tali da connotare l'azienda come un "ambiente formativo" in grado di generare sul percorso dell'allievo un valore aggiunto in termini di orientamento, consapevolezza, autonomia e responsabilità personale, ai fini di far conseguire e/o incrementare efficacemente le abilità e competenze tecnico professionali dell'allievo.

Il Cedefop ha curato recentemente uno studio dal titolo *Trends in VET policy in Europe 2010–12 Progress towards the Bruges communiqué* , Luxembourg, 2012 in cui vengono analizzati tra gli altri anche i progressi in materia di formazione al e sul lavoro. Tra questi, si possono ricavare interessanti elementi dalla sezione dedicata a:

- ❑ *Work based learning*
- ❑ *Fostering innovative and entrepreneurial skills.*

Il *work-based learning*

Il *Work-based learning* rappresenta un ponte tra istruzione, formazione e lavoro.

- ▶ E' un approccio che ha una lunga tradizione in Europa, anche se le modalità organizzative e formative di riferimento sono molto differenziate.
- ▶ Esso può essere ricondotto oggi alle teorie dell' "apprendistato cognitivo" e alle pratiche della "didattica professionale".

La formazione alla creatività e l'innovazione stanno diventando sempre più un aspetto decisivo dei nuovi curricula di VET, *orientati a formare skill e attitudini imprenditoriali*.

L'Austria, la Danimarca, la Francia, la Slovenia includono ad esempio specifici insegnamenti di "business/industry projects". In Austria queste competenze sono parte dell'esame finale di qualifica.

L'Irlanda del nord ha lanciato nel 2011 il programma "Skills Strategy 'Success through skills – Transforming futures' finalizzato alla popolazione giovanile a più bassa qualificazione. Questa strategia include l'iniziativa 'Made not Born programme', che incoraggia lo sviluppo di competenze di leadership e le *management skills* in un ambiente aziendale reale.

L'impresa formativa

Rappresenta un'evoluzione e insieme un superamento delle modalità formative della "simulazione" d'impresa, in quanto:

- ▶ deve misurarsi ancor di più con il mercato reale, obbligando i giovani alla responsabilizzazione e all'iniziativa imprenditoriale,
- ▶ si apre al superamento dello status di "studenti" (ad esempio con possibilità di remunerazione).



Per concludere ...

La nuova normativa della Regione Veneto sull' "impresa formativa"

In questo scenario di tipo concettuale e metodologico, e rispetto al ritardo generale che si registra nel contesto italiano, la nuova normativa sull' «impresa formativa» approvata dalla Regione Veneto costituisce una innovazione e un importante passo in avanti che, pur confrontandosi con i limiti giuridici esistenti in materia fiscale, di diritto di impresa e del lavoro, può allinearci alle esperienze europee più avanzate e soprattutto aprire una nuova opportunità ai giovani più svantaggiati.