



UNIONCAMERE
del Veneto



UFFICIO SCOLASTICO
REGIONALE
per il Veneto

in collaborazione con
le associazioni imprenditoriali e le parti sociali

alternanza scuola - lavoro, 2005 esperienze venete





UNIONCAMERE
del Veneto

UFFICIO SCOLASTICO
REGIONALE
per il Veneto

in collaborazione con
le associazioni imprenditoriali e le parti sociali

Progetto editoriale
Alberto Cacco e Annamaria Pretto

Editing
Annamaria Pretto

Comitato di redazione
*Franca Bandiera, Alberto Cacco, Espedito Caliaro, Giancarlo Cunial,
Gregorio Grigolo, Simonetta Mantovani, Antonia Moretti, Annamaria
Pretto, Nicoletta Riccamboni, Lorella Varnier.*

Copertina a cura di Annamaria Pretto
Logo Alternanza a cura di Pietro Ricca – ISA di Venezia

Finito di stampare nel mese di novembre 2005
Stampato in Italia – Printed in Italy presso Grafiche Serenissima (VE)

Il presente volume può essere riprodotto per l'utilizzo da parte delle scuole per le attività di formazione del personale direttivo e docente. Esso non potrà essere riprodotto e utilizzato parzialmente o totalmente per scopi diversi da quello sopraindicato, salvo esplicita autorizzazione dell'USR per il Veneto

INDICE

PRESENTAZIONE p. 9

Elena Donazzan, *Assessore all'Istruzione e alla Formazione - Regione del Veneto*

Carmela Palumbo, *Direttore Generale USRV*

1. LA SPERIMENTAZIONE DELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: CRONACA DI UN CORSO p. 15

Alberto Cacco, *Dirigente tecnico USRV* e Pier Angelo Turri, *Dirigente Regionale - Direzione Istruzione - Regione del Veneto*

2. DIETRO LE PAROLE. TRAME DI SIGNIFICATI PER LEGGERE L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO p. 23

Annamaria Pretto, *Docente*

3. LA RETE TELEMATICA DELLE IMPRESE FORMATIVE SIMULATE NEL CONTESTO EUROPEO p. 45

Liliana Borrello, *Dirigente tecnico MIUR*

4. L'IMPRESA FORMATIVA SIMULATA IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: RUOLO DEL SIMUCENTER p. 59

Claudio Pardini, *Dirigente scolastico*

5. LE SCUOLE SI OSSERVANO	p. 67
Espedito Caliaro, Giancarlo Cunial, Gregorio Grigolo, Lorella Varnier, <i>Docenti</i>	
Franca Bandiera, <i>Unioncamere del Veneto</i> e Nicoletta Riccamboni, <i>Confindustria Veneto</i>	
6. I PROTAGONISTI RACCONTANO	p. 121
6.1. Studentesse e Studenti	p. 122
6.2. I Genitori	p. 132
6.3. I Tutor esterni	p. 145
6.4. I Tutor interni	p. 161
6.5. I Dirigenti scolastici	p. 179
6.6. Le Associazioni di Categoria e il Sistema delle Camere di Commercio	p. 182
7. LE AZIONI FORMATIVE	p. 193
7.1. Le sette giornate dell'alternanza	p. 194
Simonetta Mantovani, <i>Funzionario</i> <i>Direzione Formazione - Regione del Veneto</i>	
7.2. Incontro di coordinamento delle scuole	p. 198
Giancarlo Cunial, <i>Docente</i>	
7.3. I Convegni	p. 204
7.3.1. Le Relazioni	p. 204
a cura di Gregorio Grigolo e Lorella Varnier, <i>Docenti</i>	

7.3.2. I gruppi di lavoro	p. 222
a cura di Giancarlo Cunial, <i>Docente</i>	
8. LA VALUTAZIONE DELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO	p. 225
8.1. La valutazione dei progetti	p. 226
Alberto Cacco, <i>Dirigente tecnico USRV</i>	
8.2. La Valutazione nei percorsi di alternanza scuola-lavoro	p. 230
Annamaria Pretto, <i>Docente</i>	
9. GLI STRUMENTI	p. 241
a cura di Gregorio Grigolo e Lorella Varnier, <i>Docenti</i>	
10. GLOSSARIO	p. 329
Giancarlo Cunial, <i>Docente</i>	
11. BIBLIOGRAFIA	p. 341
a cura di Giancarlo Cunial, <i>Docente</i>	
12. SITOGRAFIA	p. 351
a cura di Giancarlo Cunial, <i>Docente</i>	
13. NORMATIVA	p. 353
a cura di Espedito Caliaro, <i>Docente</i>	

PRESENTAZIONE

Elena Donazzan - *Assessore all'Istruzione e alla Formazione - Regione del Veneto*

Carmela Palumbo - *Direttore Generale USR per il Veneto*

PRESENTAZIONE

Si è chiuso, con l'anno scolastico 2004-05, un biennio di sperimentazione dell'alternanza scuola-lavoro nel Veneto, in attuazione dell'art.4 della Legge n. 53/2003.

Tale sperimentazione ha coinvolto 19 istituzioni scolastiche rappresentative di indirizzi diversi.

Si è ritenuto doveroso, al termine di un percorso connotato da entusiasmo, ricchezza di proposte e grande impegno da parte delle Istituzioni scolastiche autonome, proporre alcune riflessioni e considerazioni che completano ed arricchiscono, in una certa misura, le risultanze già emerse lo scorso anno e pubblicizzate in un volume nel mese di novembre 2004.

Va sottolineato preliminarmente, con forza, che l'alternanza scuola - lavoro, nel Veneto, ha potuto svilupparsi e radicarsi nel territorio in virtù di una specificità che l'ha caratterizzata fin dal suo primo nascere: l'interistituzionalità. In effetti, nella nostra regione, i percorsi dell'alternanza scuola-lavoro hanno visto il coinvolgimento e la collaborazione di numerosi attori: Regione del Veneto, Ufficio scolastico regionale, Unioncamere, Camere di commercio, Associazioni imprenditoriali, Parti sociali.

È per merito di questo coinvolgimento e di questa collaborazione, che i percorsi dell'alternanza hanno trovato, a livello territoriale, ottima accoglienza e facilità a svilupparsi: ben 66, infatti, sono le istituzioni scolastiche autonome che hanno avviato, nell'anno 2005-06, percorsi di alternanza nel Veneto.

Il secondo anno di sperimentazione, il 2004-05, è stato contrassegnato dal consolidamento delle esperienze, dall'analisi degli elementi di positività e di sviluppo, quali, ad esempio, la co-progettazione dei percorsi, da parte della Scuola e del mondo del lavoro e la messa a fuoco di un corretto concetto di equivalenza formativa.

Si auspica che il quadro d'insieme, offerto in questo volume dalle esperienze venete dell'alternanza, possa costituire una vera e propria piattaforma di lancio per il futuro di questa nuova metodologia didattica basata su innovative modalità di acquisizione delle conoscenze e delle competenze diverse da quelle "tradizionali", perché caratterizzate da un apprendimento che vuol essere "stabile", "significativo" e "capitabilizzabile". È questa, a ben vedere, la vera sfida dell'alternanza, così come ci è proposta dall' articolo 4 della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

Elena Donazzan

Carmela Palumbo

Venezia, novembre 2005

1. LA SPERIMENTAZIONE DELL'ALTERNANZA SCUOLA- LAVORO IN VENETO: CRONACA DI UN PERCORSO

Alberto Cacco, *Dirigente tecnico USRV* e Pier Angelo Turri, *Dirigente regionale - Direzione Formazione - Regione del Veneto*

Nel biennio scolastico 2003-2005 si è sperimentata, nel Veneto, l'attuazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro previsti dall'art. 4 della L. 53/03. Tale modalità educativa viene estesa ad un numero cospicuo di scuole, nell'anno scolastico 2005-2006: 51 scuole sperimenteranno, infatti, percorsi di alternanza scuola-lavoro e 15 scuole percorsi di alternanza scuola-lavoro in Impresa formativa simulata. Si ritiene opportuno, vista l'ampiezza che tale sperimentazione sta assumendo nella regione, offrire una cronaca dettagliata dell'esperienza desumendo, dalla stessa, riflessioni ed isolando, oggettivamente, elementi di positività e di criticità.

La proposta di sperimentazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, fu avanzata dalla Regione del Veneto ancor prima che la Legge 53/03 fosse approvata dal Parlamento. In effetti, il primo incontro di un gruppo ristretto, *think tank*, formato da esperti della Regione, dell'USRV e delle Associazioni imprenditoriali, ebbe luogo nel gennaio del 2003. A questo primo incontro, numerosi altri seguirono fino alla costituzione di un tavolo regionale di concertazione cui parteciparono, fattivamente, anche le Parti sociali.¹

I lavori del Tavolo di concertazione si conclusero con la firma di un Protocollo d'intesa, il 31 luglio 2003, da parte della Regione

¹ Una descrizione dettagliata del primo anno di sperimentazione può essere rinvenuta in *L'alternanza scuola-lavoro – esperienze venete*, pubblicato nel 2004 a cura della Regione Veneto e dall'Ufficio Scolastico regionale per il Veneto.

del Veneto, l'USRV, le Associazioni imprenditoriali e le Parti sociali.²

I punti fondamentali del Protocollo possono essere così sintetizzati:

- impegno, da parte dell'USRV e della R.V., a procedere ad un ampio progetto di innovazione del sistema dell'istruzione e della formazione professionale ed a promuovere e sostenere, nel rispetto dei principi costituzionali dell'autonomia scolastica e della libertà della ricerca e dell'insegnamento, un piano strategico per favorire un raccordo sempre più stretto e proficuo tra le scuole, le università ed il sistema imprenditoriale della Regione
- l'esigenza di rafforzare e sviluppare il grado di qualità e di innovazione dell'istruzione e della formazione richiesto dagli standard europei e di formare risorse umane dotate di alte conoscenze e di elevata cultura di base nonché di competenze professionali idonee ad accedere al mondo del lavoro
- la volontà, da parte delle Associazioni imprenditoriali, di contribuire allo sviluppo del sistema istruzione-formazione mediante un più incisivo raccordo tra offerta formativa ed esigenze del tessuto economico – produttivo regionale
- il riconoscimento, da parte delle OO.SS., che l'alternanza scuola – lavoro può costituire una efficace strategia per accompagnare la riforma degli studi secondari con un progressivo orientamento ed accostamento alla realtà del lavoro e per completare un'istruzione dedicata in primo luogo alla formazione della persona
- il riconoscimento, da parte di tutti i firmatari, che l'alternanza deve essere considerata una modalità formativa che risponde ai bisogni individuali di formazione e ai diversi stili cognitivi. Non è quindi un percorso di recupero limitato a taluni indirizzi bensì una metodologia didattica innovativa che valorizza l'aspetto formativo dell'esperienza pratica

² Il testo del Protocollo è riportato nella sezione "Normativa" alla pagina 355 di questo volume

- la definizione di un ridotto numero di scuole (nove) rappresentative di plurimi indirizzi, onde garantire il controllo ed il governo della sperimentazione
- la definizione, per le attività in alternanza, di un monte ore complessivo non superiore al 15%, corrispondente all'ambito di flessibilità della quota oraria obbligatoria riservata alle istituzioni scolastiche ai sensi del D.M. 26 giugno 2000 n. 234, applicativo dell'art. 8 del DPR 275/99
- la decisione di limitare la sperimentazione, nelle more dell'emanazione del decreto legislativo attuativo dell'art. 4 della legge n. 53/2003, al solo anno scolastico 2003-2004 e alle classi 3^a e 4^a delle istituzioni scolastiche secondarie superiori, statali e paritarie
- la ripartizione degli oneri che prevedeva lo stanziamento di 100.000,00 euro da parte dell'USRV e di 100.000,00 euro da parte della R.V.
- il sostegno da parte delle Associazioni imprenditoriali che concorrevano alla realizzazione della sperimentazione, attivando risorse esperte in raccordo fra le imprese e le scuole.

Le nove scuole cui si riferiva il Protocollo e che iniziavano a sperimentare i percorsi di alternanza scuola-lavoro nell'anno scolastico 2003-04 - a pochi mesi dall'approvazione della Legge n.53/03 - rappresentavano, come ben si evince dall'elenco che segue, indirizzi e "mondi" diversi della scuola secondaria di secondo grado:

- Liceo "Montanari" di Verona - scienze sociali
- IPSIA "Garbin" di Schio (VI) - operatore della moda
- IPSIA "Ruzza" di Padova - operatore della moda
- Liceo Scientifico "Curiel" – linguistico
- Istituto Tecnico Agrario Statale "Munerati" di Rovigo - orto-floro-vivaistico
- IPSSCT "Colombo" di Adria (RO) - operatore gestione aziendale
- Istituto d'Arte di Venezia - metalli, oreficeria, stampa
- Ist. Paritario ITI "Cavanis" di Possagno del Grappa (TV)

- meccatronica e gestione progetti
- ITC “Calvi” di Belluno – IGEA

Mentre, nel Veneto, ferveva il dibattito sull'alternanza scuola-lavoro e ci si preparava al “varo” della sperimentazione delle nove scuole, veniva stipulato, il 27 giugno 2003, a livello nazionale, un Protocollo tra il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca e l'Unione Italiana delle Camere di Commercio per favorire, tra l'altro, iniziative sperimentali di percorsi di alternanza scuola-lavoro nelle regioni italiane.

Immediati furono i contatti di Unioncamere Veneto e delle sette Camere di commercio provinciali con l'USRV. In effetti, ci si rese conto della temporanea impossibilità di procedere alla stipula di un unico Protocollo regionale in considerazione del fatto che la sperimentazione delle prime nove scuole era ormai ai nastri di partenza. Ci si orientò, pertanto, verso la predisposizione di un secondo Protocollo fra Unioncamere Veneto e l'USRV che fu stipulato in data 28 gennaio 2004. Tale protocollo d'intesa prevedeva il coinvolgimento di ulteriori undici scuole, rappresentative di indirizzi ed aree territoriali diverse che iniziarono a sperimentare i percorsi di alternanza scuola-lavoro ad anno scolastico inoltrato.

I punti fondamentali di questo secondo Protocollo, che per alcuni versi è speculare al primo, possono essere così sintetizzati:

- il riconoscimento da parte di Unioncamere e USRV del fattore strategico costituito dal raccordo tra istruzione, formazione e mondo del lavoro nel territorio veneto
- l'importanza, per Unioncamere e USRV, di un collegamento stabile tra le istituzioni formative ed il sistema delle imprese i cui interessi generali sono rappresentati dalle Camere di Commercio, nonché gli enti pubblici e privati ivi inclusi quello del terzo settore
- la garanzia, da parte delle Camere di Commercio, del coinvolgimento del mondo del lavoro nei percorsi di alternanza
- i richiami, continui, al sistema camerale ed al suo radicamen-

to nel territorio

- il riconoscimento che l'alternanza deve essere considerata sia una modalità formativa che risponde ai bisogni individuali di formazione e ai diversi stili cognitivi, sia una metodologia didattica innovativa centrata sulla piena valorizzazione formativa dell'esperienza lavorativa e che, in tale prospettiva, l'alternanza costituisce un'ulteriore modalità di acquisizione delle conoscenze e competenze previste da tutti i percorsi tradizionali
- il richiamo, per ciò che attiene all'organizzazione dei percorsi, alla normativa vigente
- coinvolgimento degli operatori delle aziende, degli enti pubblici e privati ivi inclusi quello del terzo settore nelle attività di formazione delle istituzioni scolastiche; e la formazione congiunta dei tutor
- la ripartizione degli oneri nella misura di 1/3 a carico dell'USRV e di 2/3 a carico di Unioncamere secondo quanto previsto da un successivo documento operativo.

Anche le undici scuole coinvolte nella sperimentazione in virtù di questo Protocollo rappresentavano, come ben si evince dall'elenco che segue, indirizzi e "mondi" diversi della scuola secondaria di secondo grado:

- I.P.S.S.A.R. "Dolomieu" – Longarone (BL) - Settori Cucina e Sala/Bar
- I.T.C. "P. F. Calvi" - Padova – Indirizzo Mercurio – Programmatori
- Liceo Classico "C. Marchesi" - Padova
- I.T.C.S."E. De Amicis" – Rovigo - Indirizzo Mercurio
- I.T.A.S. (I.T.C.) "L. Einaudi" – Badia Polesine, "Conti" – Lendinara – IGEA
- I.I.S."Primo Levi" - Montebelluna Liceo Scientifico Tecnologico
- I.P.S.I.A. "G. Galilei" – Castelfranco V. - Tecnico delle Industrie Elettriche

- I.T.I. “A. Righi” - Chioggia - Sez. Edilizia
- Liceo Classico “A. Pigafetta” - Vicenza - Indirizzo Linguistico
- I.I.S. “U. Masotto” - Noventa Vic. - IGEA
- I.T.P.A.C.L.E. “L. Einaudi” - Verona - Perito Aziendale ERICA

È da rilevare che già nel corso dell'anno scolastico 2004-05 i rappresentanti di Unioncamere cominciarono a partecipare alle riunioni del Tavolo regionale di concertazione e che le venti scuole coinvolte nella sperimentazione dei percorsi di alternanza usufruirono di una formazione unitaria a partire dal mese di febbraio 2004. Non solo. Alle iniziative formative promosse dalle Camere di commercio, a livello provinciale, poterono partecipare anche i docenti delle nove scuole coinvolte dal primo Protocollo. Si può ben dire che nel corso dell'anno si compì una sorta di “allineamento” sia per ciò che attiene alle metodologie, sia per ciò che atteneva ai tempi di sviluppo dei progetti dei due gruppi di scuole. In effetti, nel corso dell'ultima iniziativa formativa che ebbe luogo a Jesolo, nei giorni 6-7 maggio 2004, poterono partecipare tutte le scuole unitamente ad esperti di Unioncamere e di Confindustria.³

La lettura dei due Protocolli relativi all'anno scolastico 2003-04 fa agevolmente emergere il punto di forza essenziale della sperimentazione dei percorsi di alternanza scuola – lavoro nel Veneto. Tale punto di forza è dato dal coinvolgimento fattivo e costante di tutti gli attori: Regione del Veneto, Ufficio scolastico regionale, Unioncamere, Camere di commercio, Associazioni imprenditoriali, Parti sociali. Ha senso, in questo caso, parlare di interistituzionalità “reale”, una interistituzionalità vissuta, va sottolineato, non come somma di attribuzioni e di rivendicazioni settoriali, ma come esaltazione delle specificità messe al servizio degli obiettivi comuni da parte di tutti gli attori.

³ in *L'alternanza scuola-lavoro – esperienze venete*, pubblicato nel 2004 a cura della Regione Veneto e dall'Ufficio Scolastico regionale per il Veneto, pagg.66-74

L'anno scolastico appena trascorso, il 2004-2005, può essere definito un anno di **consolidamento** della sperimentazione e di grande **fervore programmatico** per quanto attiene sia alla stipula del nuovo Protocollo unitario, sia alle attività previste per l'anno scolastico 2005-06.

In effetti, nel corso dell'anno scolastico 2004-05 si sono potuti analizzare alcuni elementi di interesse e di sviluppo che erano emersi durante il primo anno di sperimentazione: la difficoltà di coinvolgere nella **co-progettazione** dei percorsi anche i tutor esterni, il bisogno, da parte delle scuole, di pervenire ad una **concettualizzazione dell'equivalenza formativa**, le problematiche relative **all'insegnamento modulare**, l'importanza, ai fini dell'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, di **periodi rilevanti, significativi e consistenti di alternanza**, per citare alcuni dei più rilevanti. È da sottolineare, per ciò che attiene a quest'ultimo elemento, che la sperimentazione ha messo in luce come l'alternanza scuola-lavoro potrà costituire, a regime, per le studentesse e gli studenti una modalità di apprendimento **significativa, capitolizzabile** e, soprattutto, **stabile**.

Uno degli elementi di estrema positività caratterizzanti l'anno scolastico 2004-05 è indubbiamente dato dalla firma di un Protocollo unitario fra Regione del Veneto, Ufficio Scolastico Regionale, Unioncamere, Associazioni imprenditoriali e Parti sociali. I due "filoni" sperimentali nati nel 2003-04 hanno così trovato la loro giusta composizione in un documento unitario che, esalta le caratteristiche delle differenti esperienze e le specificità degli attori coinvolti. Basti pensare, ad esempio, alla funzione cui le Camere di commercio e le Associazioni imprenditoriali hanno assolto, capillarmente, nei territori provinciali in sinergia con i compiti di regia assicurati dalla Regione a livello regionale ed il ruoli di **"cucitura"**, di **"raccordo"** e di **"compensazione"** delle varie istanze, che l'USRV ha potuto garantire in virtù di una articolazione che lo vede agire sia a livello territoriale attraverso i C.S.A., sia a livello regionale attraverso la Direzione generale. È stato attraverso questa trama sempre più fitta di rapporti, incontri e collaborazioni, che si è potuti arrivare alla progettazione dei

percorsi di alternanza dell'anno scolastico 2005-06.

È opportuno ricordare che tali percorsi possono usufruire di un cospicuo finanziamento del MIUR che ha permesso all'USRV, tra l'altro, di attivare un Simucenter regionale⁴ presso l'IIS "Carlo Anti" di Villafranca di Verona il quale coordinerà e darà appoggio a tutte le scuole che sperimenteranno percorsi di alternanza in Impresa formativa simulata. L'esperienza di due anni di sperimentazione ha portato alla conclusione che, appunto per esaltare le specificità ed il *know how* di tutti gli attori coinvolti nell'alternanza era opportuno avere, da una parte, un disegno comune e medesimi obiettivi, dall'altra massima flessibilità negli interventi. Per questi motivi una prima articolazione delle azioni vede l'USRV impegnato nel finanziamento dei progetti delle scuole⁵ e la Regione del Veneto impegnata nel finanziamento di diverse azioni di accompagnamento⁶. Sia i percorsi di alternanza per il 2005-06, sia le azioni di accompagnamento sono stati il frutto dello studio di gruppi tecnici "interforze" rappresentativi dei componenti del Tavolo regionale veneto dell'alternanza scuola-lavoro.

Per ciò che attiene ai progetti presentati dalle scuole si è fatto, ovviamente, tesoro delle esperienze dei due anni trascorsi, tant'è che si è stati in grado di "prescrivere" ad ogni scuola "standard di progetto" e "schede di progettazione"⁷.

A tale prima articolazione di azioni, deliberata all'unanimità dal Tavolo regionale dell'alternanza, altre seguiranno con il coinvolgimento di tutti gli altri attori: Unioncamere, Associazioni imprenditoriali, Parti sociali. L'obiettivo di tutti è la stipula di un terzo Protocollo unitario relativo all'anno scolastico 2005-2006.

⁴ vedi, in questo volume, *L'impresa formativa simulata in alternanza scuola-lavoro: ruolo del simucenter*, pagg. 59 - 65

⁵ ibidem, in *La valutazione dell'alternanza scuola-lavoro*, pagg. 226 - 230

⁶ ibidem, in *Normativa*, pagg. 359 - 363

⁷ ibidem, in *Strumenti*, pagg. 307 - 328

2. DIETRO LE PAROLE. TRAME DI SIGNIFICATI PER LEGGERE L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Annamaria Pretto, *Docente*

Alternanza e innovazione

Allo studente quindicenne che scelga l'opzione dell'alternanza scuola-lavoro, l'Istituzione scolastica frequentata - Liceo, Istituto Tecnico o Professionale - dovrà offrire, secondo la recente normativa⁸, un percorso non episodico, in un ambiente di apprendimento ricco, equivalente agli altri del secondo ciclo rispetto agli esiti, non estraneo, ma integrato nella normalità didattica, grazie alla continuità della cooperazione con il mondo del lavoro. In tale contesto il giovane dovrà essere in grado di percepire il senso e il valore dell'azione formativa di cui sarà protagonista e saprà coglierne il legame con il suo progetto di realizzazione personale, ancora in "costruzione".

In "costruzione", nel territorio come nei soggetti direttamente coinvolti, risulta essere attualmente la stessa cultura dell'alternanza, in fase ancora sperimentale.

Sintomatico, a tal proposito, appare l'interrogativo con cui Giuliana Pupazzoni⁹, nel seminario sulle esperienze regionali relative a questo nuovo ambito della didattica, lascia aperta la conclusione del suo intervento. Per la promozione - il cui esito non sembra scontato - di questa nuova prassi formativa, non si può infatti prescindere dal chiedersi se sia "possibile proporre l'alternanza sulla base di una immagine e di una modalità condivisa". Né è possibile sottrarsi all'implicito corollario, indagando sulle modalità e sulle immagini presenti nella cultura scolastica e, in

⁸ oltre ad essere presente nella Legge 53 del 28 febbraio 2003, questa modalità è oggetto del recente D.L. 77 del 15 aprile 2005.

⁹ Dirigente dell'USR per la Lombardia, referente per i progetti di Alternanza Scuola - Lavoro; la sintesi della relazione, tenuta a Jesolo il 10 maggio 2005, è pubblicata in questo volume.

generale, nell'immaginario collettivo, che possono ostacolarne la diffusione. In quest'ottica sembra opportuno volgere l'attenzione ad oggetti della conoscenza non appartenenti ad ambiti specialistici con cui essi possono comunque interagire, secondo diversi approcci, con esiti variabili.

Dissonanze possibili

La novità della formula "*alternanza scuola-lavoro*" sta nei concetti da essa implicati ai quali rimanda la recente normativa¹⁰, piuttosto che nell'espressione linguistica.

Miscela di vecchi significati con riferimenti ad un nuovo sistema di significati, in quanto "forma" nota essa trova la via per inserirsi nell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche, mentre mira a diventare veicolo di un nuovo modo del fare scuola.

Nello stesso tempo, tuttavia, i tradizionali significati che inevitabilmente le parole usate portano con sé, possono ancora attrarre e influenzare l'approccio di chi di fronte al nuovo è poco attento, ma soprattutto è incerto. Potrebbe in tal modo essere restituito vigore ad interpretazioni precedenti, rispetto alle quali l'*alternanza* intende porsi invece come superamento. Grazie al "dispositivo" psicologico attivato dalla dissonanza cognitiva¹¹, il precedente paradigma interpretativo può continuare a sopravvivere, in parallelo, piuttosto che in aperta opposizione, offrendo l'indubbio vantaggio di risparmiare gli sforzi di adeguamento che i nuovi modelli impongono.

Qualsiasi innovazione, d'altro canto, corre il rischio di essere assimilata nel preesistente sistema dei riferimenti culturali, con

¹⁰ V. in particolare, oltre alla Legge 53 del 28 febbraio 2003, il recente D.L. 77 del 15 aprile 2005.

¹¹ secondo Festinger (1957) ogni persona, avendo bisogno di coerenza cognitiva, in presenza di credenze o atteggiamenti ritenuti incompatibili, implicati simultaneamente, tenta di ridurre la dissonanza, cercando informazioni che ne riducono l'ampiezza ed evitando quelle che l'aumentano; oppure, quando la dissonanza è spinta ai limiti, cerca le informazioni che la accrescono (sceglie fra a o b).

un progressivo oscuramento dei tratti percepiti più “diversi” o incompatibili, quindi destabilizzanti. Nel caso dell’alternanza scuola–lavoro, l’effetto della dissonanza cognitiva si potrebbe rilevare quando questa modalità fosse assimilata dai diversi soggetti coinvolti, e non solo dagli operatori scolastici, allo *stage*, attualmente già pratica consolidata dell’offerta formativa di numerose Istituzioni scolastiche.

Se l’ormai classico *stage* fosse assunto come riferimento della pratica dell’alternanza¹², si potrebbe inferire pertanto una probabile, già avvenuta, rimozione degli elementi innovativi che contraddistinguono invece quest’ultima.

A questo si aggiunga la considerazione, di cui si era ben consapevoli sin dall’avvio della sperimentazione, relativa alla debolezza - sottolineata da Alberto Cacco - con cui si sono realizzati “certi stage”, che

“...poco o nulla hanno inciso sui percorsi dei due mondi [quello del lavoro e quello della scuola] e si sono risolti in un rapido ritocco, una sorta di *make up* in grado di catturare l’attenzione immediata, ma insufficienti a modificare le strutture profonde del percorso ...”¹³.

Per chi intenda favorire la diffusione dell’alternanza scuola–lavoro diventa allora prioritario individuare, nel campo del “noto”, almeno alcune fra le possibili pre - conoscenze o pre – giudizi che potrebbero ostacolare o favorire, in modo latente o esplicito, l’affermarsi del “nuovo” paradigma tra i vari soggetti in gioco.

Immaginando la cultura come risultato di un’operazione di bricolage¹⁴, caratterizzata da un continuo interagire di “materiali”

¹² Al rischio di una possibile confusione tra i due modelli si fa riferimento, ad esempio, nel contributo di Claudio Gentili, *Il tutor nell’Alternanza Scuola-lavoro*, nel volume *L’alternanza scuola-lavoro – esperienze venete*, pubblicato nel 2004 a cura della Regione Veneto e dall’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, p. 44.

¹³ A. Cacco, *Alternanza scuola-lavoro: l’esperienza nelle scuole*, in «Rassegna dell’Istruzione» n. 4, marzo-aprile 2004, Firenze, Le Monnier, p. 30.

¹⁴ C. Lévi Strauss, *Il pensiero selvaggio*, Milano, Il Saggiatore, 1970, pp. 28 – 35.

provenienti da luoghi e da tempi diversi, l'attenzione dovrebbe essere rivolta a tratti culturali condivisi dalle persone coinvolte – docenti, genitori, studenti, territorio. La ricognizione potrebbe iniziare, ad esempio, da frammenti di testi significativi di varie epoche, non specialistici, “testimoni fossili” della storia della società”. Ciascuno di questi potrebbe essere considerato esemplificativo di un ritaglio del complicato *puzzle*, non tanto coeso come potrebbe apparire, con cui oggi è possibile rappresentare la *scuola*, il *lavoro* e il loro rapporto. Interrogando qualche documento e ricercandone da diverse prospettive gli eventuali, anche contraddittori, nessi con la complessità del presente, sarebbe possibile individuare condizioni favorevoli e vincoli per la costruzione di un'autenticamente nuova “cultura dell'alternanza”.

Non si esclude che, opportunamente “trattati”, gli argomenti del percorso, qui presentato per sommi capi, possano costituire un'occasione di riflessione e di elaborazione per gli stessi studenti.

Interpretazione e classificazione

Attingendo alla “banca dati” dei contenuti scolastici, patrimonio relativamente condiviso da tutti i soggetti coinvolti, per esaminare il problema dell'interpretazione dell'alternanza scuola – lavoro, viene immediato rivolgersi alla fonte dell'Illuminismo che, nella cultura occidentale, si pone, dichiarandolo, l'obiettivo della legittimazione del lavoro e della tecnica tra le forme e le fonti di conoscenza. Questa operazione si lega contemporaneamente allo sforzo di trovare un nuovo ordine nel modo di rappresentare la realtà: i *philosophes*, infatti, analizzano i saperi e la loro organizzazione senza rinunciare a confrontarsi con questioni epistemologiche riprese dal passato e ulteriormente sviluppate nei secoli successivi. Da questo aspetto viene utile qualche loro considerazione quale spunto per avviare questa ricognizione.

Gli Illuministi francesi colgono la relatività dei punti di vista nei modi di rappresentazione delle conoscenze,

“Si possono ... immaginare tanti diversi sistemi della conoscenza umana, quanti sono i mappamondi

che si possono costruire secondo diverse proiezioni; e ciascuno ... potrà avere ..., ad esclusione di altri, qualche particolare vantaggio...”¹⁵

mettendo in luce la tendenza all'autoreferenzialità, sostenendo che “non v'è dotto che non ponga volentieri al centro di tutte le scienze quella della quale egli stesso si occupa ...”.

Nel riflettere sullo stesso procedimento della classificazione nella costruzione dei significati, i filosofi ne evidenziano l'arbitrarietà:

“La natura ... è composta ... di individui ... [in cui] notiamo verità comuni, mediante le quali li paragoniamo tra loro, e proprietà dissimili, mediante le quali li distinguiamo... [costituendo le differenti classi] ...Ma spesso un oggetto, che è stato posto in una certa classe a causa di una o più d'una delle sue proprietà, rientra in un'altra classe per certe sue altre proprietà, e avrebbe potuto esservi collocato altrettanto bene... Dunque sussiste sempre necessariamente dell'arbitrio nella partizione generale ...”.

Accogliendo l'approccio proposto da D'Alembert, elaborato in un'epoca di entusiastica promozione di rinnovamento culturale, ci dovremmo ora interrogare sul modo in cui, fino ad oggi, siano stati culturalmente catalogati i concetti legati alla coppia *scuola-lavoro*, rispetto ai quali dovremmo domandarci se possano essere individuate eventuali proprietà “comuni”. Prioritaria, nello specifico, appare un'identificazione degli elementi su cui poggia la visione dicotomica “scuola vs lavoro”, tuttora diffusa nell'immaginario collettivo.

La percezione dell'esistenza di una contrapposizione tra i due “mondi” emerge esplicitamente anche in una recente ricerca condotta in Lombardia¹⁶ sulle condizioni del possibile successo

¹⁵ Questa e le successive citazioni sono tratte da J.B. D'Alembert, *Discorso preliminare*, in *Enciclopedia o Dizionario ragionato delle scienze delle arti e dei mestieri ordinato da Diderot e D'Alembert*, Bari, Laterza, 1968, pp. 37-39.

¹⁶ M. Dutto, *Le azioni di ricerca affidate dall'Ufficio Scolastico Regionale*

dell'alternanza. Secondo il parere del dirigente scolastico intervistato in entrambi gli ambienti, scolastico e lavorativo, sarebbero presenti “pregiudizi reciproci”, seppure in via di superamento. Nello specifico, sembra opportuna una lettura di questa dualità come esito di un processo classificatorio primario, manifestazione di un pensiero tendente alla semplificazione e alla generalizzazione¹⁷, utile per operare concretamente nel mondo. L'esplicitazione delle valenze nascoste nelle ambigue categorie con cui necessariamente tale pensiero opera per la sua natura provvisoria e aperta, potrebbe portare all'individuazione di “proprietà” non manifestamente diffuse, sinora poco presenti nella cultura tradizionale.

Scuola, σχολή. Otium e negotium

Evitando di indulgere alle suggestioni e alle piste di indagine cui porterebbero l'etimologia, la semantica, o le teorie riguardanti il legame – forte o debole - tra lingua e cultura, i campi di significati di cui fanno parte “*scuola*”, da un lato e “*lavoro*”, dall'altro, nel contesto scolastico, familiare, ma anche lavorativo, sono stati comunemente avvertiti come mondi del tutto separati, o inconciliabili¹⁸.

Questo retaggio di una concezione, legata allo scomparso universo pre-illuminista e pre-industriale, ha lasciato nell'immaginario collettivo una traccia almeno nelle connotazioni, se non addirittura negli stessi significati percepiti, così come l'universo immaginato prima di Copernico sopravvive nelle espressioni che rimandano ad un sole che sorge e tramonta.

in preparazione all'alternanza, in *L'Alternanza Scuola- Lavoro*, «Annali dell'Istruzione», anno XLIX, n. 5/6, anno L n. 1, Firenze, Le Monnier, 2004, p. 316.

¹⁷ Lévi-Strauss, nella sua opera *Il pensiero selvaggio*, cit., p. 29, ha individuato questo modo di procedere (“pensiero selvaggio”) come caratteristico delle culture umane.

¹⁸ Esempio significativo ne è la “minacciosa” frase pronunciata comunemente da docenti e genitori di fronte alla negligenza dello studente: “O studi o vai a lavorare”, dove la doppia congiunzione disgiuntiva sottolinea l'incompatibilità percepita dei due termini.

La percezione diffusa della distanza tra i due ambiti si può cogliere, seppure nella molteplicità delle varianti, lungo lo scorrere dei secoli. Il termine “scuola”, di origine greca, trasportato nel mondo romano con un significato di “tempo libero”, contiguo a quello, latino, di “*otium*”, per associazione si trova strutturalmente, da subito, in opposizione a *neg-otium*, il tempo dell’occupazione e degli affari. L’alterità tra i due mondi, dichiarata dal poeta classico che vagheggia i *templa serena*, sopravvive, anche quando la lingua ormai si è ormai radicalmente trasformata nel volgare. E’ rintracciabile, ad esempio, come asciutta constatazione di fatto, senza commenti, persino nelle parole del ricco mercante fiorentino medioevale quando, del figlio Lamberto, descrive l’entusiasmo per l’esperienza scolastica:

“...puoselo a la squola, avendo apparato a leggere, e avendo bonissimo ingegno memoria e intelletto, e buono e saldo parlare, che facea ciascheduno meravigliare: apparava, e apprendeva bene; di che, in poco tempo, fu buono grammatico. Puosilo a l’abaco; e diventò in pochissimo tempo buono abachista...”¹⁹.

e, successivamente, l’estraneità “*per parecchi anni*” nei confronti dell’attività lavorativa

“...Poi nel levai, e avendogli fatta una bottega d’arte di lana, ..., il puosi a la cassa. Stette parecchi anni senza avervi amore: poi cominciò a porvi amore ...”.

Alla passione suscitata dagli studi scolastici si contrappone la mancanza di interesse del giovane per l’attività lavorativa. Viene immediata, nel leggere queste righe, l’associazione tra la situazione vissuta da Lamberto e quella, di cinque secoli posteriore, lamentata dal veneziano Marco Coen, innamorato dello studio delle lettere, costretto invece a servire al banco del negozio di tessuti paterno.

¹⁹ D. Velluti, *Cronaca domestica*, Firenze, Sansoni, 1914, pp. 310-13.

Pratica e grammatica. Vitae, non scholae discimus

Lavoro, *labor*, fatica. A Marco Coen, che gli scrive desideroso di un sostegno autorevole alla sua vocazione di letterato, Alessandro Manzoni risponde con una difesa del lavoro:

“... il commercio ... Le è venuto a noia e dispetto...
E perché? per amor delle lettere. Ma che lettere son codeste, che non lascian aver bene un uomo nello adempimento del suo dovere, e in una occupazione, che ha uno scopo utile; e che presta pure un continuo esercizio alla riflessione e alla sagacità dell'ingegno? ... si franchi ... da queste dottrine [che esaltano ... certi esercizi della intelligenza e della attività umana, e ne sviliscono altri, senza tener conto della ragion delle cose, del sentimento comune degli uomini...] ... e pensi che sarebbe più impacciato il mondo, del trovarsi senza banchieri o senza poeti; quale di queste due professioni serva di più, non dico al comodo, ma alla coltura dell'umanità...”²⁰.

L'autore coglie alcune “proprietà”, per dirla con D'Alembert, o criteri, in base ai quali la passione per le “lettere”²¹, appartenente allo stesso campo semantico dello studio e della scuola, potrebbe essere considerata, come lo è per Coen, inconciliabile con il lavoro. Due posizioni si vedono contrapposte in questo documento: l'una vede il dovere, la dimensione sociale dell'occupazione si opporrebbero alla non produttività dello studio; l'altra legge la “noia” del lavoro come negazione del piacere individuale dello studio. L' “esercizio dell'intelligenza”, nobile, se legato all'attività intellettuale, si “svilirebbe” nel momento in cui si applicasse al lavoro.

Vale appena il caso di accennare all'attualità di questo nodo nei dibattiti riguardanti il cambiamento della scuola che, ancor oggi,

²⁰ A. Manzoni, *Lettera a Marco Coen*, in *Epistolario*.

²¹ Il confronto qui, formalmente, si sposta per quanto riguarda uno dei termini; tuttavia la *passione per le lettere*, lo *studio* e la *scuola* sono attribuibili al medesimo campo semantico.

“sembra voler prendere le distanze da un mondo (quello delle aziende) considerato comunque “meno nobile”²², riproducendo, in qualche modo, l’atteggiamento del giovane Coen. Di riflesso si viene qui a toccare il tema della “pari dignità” dei percorsi formativi, ancora poco riconosciuta nei fatti, se non in linea di principio.

Da una posizione opposta, oggi si mette d’altro canto in discussione la stessa categoria dell’“intellettuale” tradizionale, in cui l’immaginario collettivo include la figura del docente. Come il ruolo dell’intellettuale classico - “massimalista, dalle sintesi ampie, illuminanti ma inconcludenti sul piano pratico” - è considerato sempre meno centrale rispetto alla figura vincente del “professionista minimalista, capace di intervenire nei diversi aspetti e problemi della quotidianità”²³, così oggi la stessa figura del docente soffre di una relativamente minore considerazione sociale.

Contemporaneamente, nella lettura del documento ottocentesco non si può non cogliere un rapporto di continuità/discontinuità tra la promozione del lavoro lanciata dal letterato lombardo, come esercizio dell’intelligenza finalizzato al bene comune - anziché alla soddisfazione degli interessi personali -, e l’odierna immagine del lavoro, come mezzo per rendere più “attraente” e “personalizzato” lo studio, lanciata dall’Europa, nell’ottica di un auspicato *lifelong – lifewide learning*, per lo sviluppo della Comunità.

Di questi elementi e dei diversi atteggiamenti dei soggetti non si può non tenere conto quando si esaminano le condizioni per la diffusione della cultura dell’alternanza.

Il letterato Manzoni condanna il modello élitario del sapere intellettuale, quando sminuisce e discrimina altri saperi.

²² dichiarazioni di un dirigente scolastico intervistato nella ricerca lombarda citata, in M. Dutto, cit., p. 316.

²³ C. Xodo, *Professionalità docente*, in *Per un codice deontologico degli insegnanti*, «Annali dell’Istruzione», Firenze, Le Monnier, 2002, p. 95.

Alla valorizzazione dell'individuo dedito a *“certi esercizi della intelligenza e della attività umana”* oppone la dimensione collettiva e l'attenzione alla *“coltura dell'umanità”*, all'utilità, in questo riprendendo temi ricorrenti negli autori illuministi.

*“Tra gli uomini – affermava il filosofo ed economista Adam Smith nella sua “Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni”- ... i più diversi ingegni si rendono utili gli uni agli altri ...”*²⁴.

Utile – etico. Scuola, lavoro, orientamento

Sul tema del primato dell'“utilità” vale la pena di soffermarsi ulteriormente, per un altro genere di considerazioni.

Al lavoro Marco Coen, soggetto cui è riconosciuta la capacità di scegliere, dovrebbe attivamente, consapevolmente orientarsi, rinunciando ad una sua presunta vocazione, in virtù del suo riconoscersi - innanzi tutto - componente della comunità umana. E' interessante accostare a questa visione di Manzoni quella, strettamente legata all'approccio pedagogico tipicamente empirista della *tabula rasa* - tuttora vivo nei suoi sviluppi -, qui esemplificata attraverso le considerazioni dell'illuminista Adam Smith. Secondo l'economista inglese il lavoro stesso, intrinsecamente *“orientante”*, formerebbe le *“attitudini”* dell'individuo, di per sé inizialmente abbastanza indefinite, neutre.

... *“La differenza tra i talenti naturali degli uomini è in effetti molto minore di quel che si pensa ... in molti casi, le diversissime inclinazioni che sembrano distinguere in età matura uomini di diverse professioni sono piuttosto effetto che causa della divisione del lavoro ...”*²⁵.

Di fronte allo scenario prospettato da Smith, dove all' *“ambiente”* formativo si attribuisce un ruolo determinante rispetto alle scelte degli individui, a chiunque svolga ruoli educativi, al di là del grado di adesione alla specifica impostazione pedagogica si impone

²⁴ Adam Smith, *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni*, libro I, cap II, Milano, Mondadori, 1977, p. 20.

²⁵ Adam Smith, *Indagine ...*, cit., pp. 19-20.

una riflessione sul problema etico del rapporto tra ambiente formativo, apprendimento e orientamento.

La recente pubblicazione di codici etici degli orientatori²⁶ mostra l'interesse da più parti oggi riservato a questo aspetto, che non sembra inappropriato né inattuale segnalare come particolarmente critico. In quest'ottica esigono pertanto una lettura non banale le indicazioni del Decreto 77/05, relative non solo alla promozione di scelte attive da parte dello studente, a partire dalla richiesta di svolgimento del percorso di alternanza, ma anche all'accompagnamento *dei giovani*, favorendone *“l'orientamento per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali”*²⁷.

Diventa infatti imprescindibile la verifica delle finalità e degli obiettivi dell'esposizione al lavoro di giovani ancora incerti rispetto al proprio progetto di vita.

“Il mondo economico rischia di pretendere l'istruzione solo per ragioni utilitaristiche, non preoccupandosi primariamente dell'educando” ... che, invece, “deve essere pensato come “soggetto”, titolare dell'inalienabile diritto di essere considerato come “fine” dell'azione educativa che lo coinvolge e mai, per dirla con Kant, solo come “mezzo”²⁸.

Questo richiamo del ricercatore ad un possibile “rischio utilitaristico”²⁹ connesso all'orientamento al lavoro, nelle pagine del primo numero di una rivista espressamente dedicata a questioni relative a tale ambito, rappresenta un segnale forte di attenzione all'etica.

²⁶ AICO, Codice dei principi etici di attività degli Operatori di orientamento Italiani, in <http://web.tiscali.it/aiconet/co1b.htm>; Principi etici per l'attività di orientamento svolta dagli operatori e collaboratori del COSP Verona, in http://www.cosp.verona.it/materiale_publico/Codice%20etico.pdf.

²⁷ Decreto Legislativo n. 77, del 15 aprile 2005, 2, 1,c.

²⁸ D. Loro, *Preparare al lavoro: ruolo e chances nel Terzo Settore*, in «Etica per la professioni», a cura della Fondazione Lanza, n.1/1999, Padova, Euganea Edit. Comunicazioni srl., pp. 85-92.

²⁹ D. Loro, cit, p. 89.

Non è difficile ipotizzare che la percezione di tale rischio possa indurre atteggiamenti e comportamenti prudenti nei confronti dell'alternanza, in particolare presso coloro che svolgono il ruolo di educatori. In più punti, nella norma, traspare indirettamente la consapevolezza di tale pericolo, al quale si vogliono porre le dovute misure precauzionali, a salvaguardia della centralità dello studente. Nell'articolo 2, infatti, si precisa che

“i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro sono articolati secondo criteri di gradualità e progressività che rispettino lo sviluppo personale, culturale e professionale degli studenti in relazione alla loro età...”³⁰.

La dedica di un intero articolo del Decreto 77/05 alla funzione tutoriale - *“personalizzata per gli studenti in alternanza”* - in questo scenario diventa particolarmente significativa, e ancor più nella precisazione che essa *“è svolta dal docente tutor interno”*³¹. Il delicato, complesso compito di accompagnamento è affidato all'insegnante che, dal tutor esterno - espressione di una professionalità caratterizzata da competenze specialistiche, di settore - si distingue in virtù di una professionalità che, accanto a competenze disciplinari e didattiche, dovrebbe prevedere *“requisiti di quella competenza etica che garantisce capacità di giudizio al variare delle situazioni educative”*³².

Con altrettanta consapevolezza, d'altra parte, non deve essere trascurato il problema di un rischio “solipsistico”, già implicitamente avvertito da Manzoni. Appare infatti pericoloso incoraggiare scelte di percorsi esclusivamente mirati a rispondere alle domande individuali di autorealizzazione, che non necessariamente sono identificabili con bisogni autentici, né trovano risposta nel territorio e nelle sue esigenze di sviluppo. Di tale possibilità, d'altra parte, mostra di essere conscio anche chi afferma il primato dell'etica:

³⁰ Decreto Legislativo n. 77, del 15 aprile 2005, 4, 3.

³¹ Decreto Legislativo n. 77, del 15 aprile 2005, 5, 1.

³² C. Xodo, cit., p. 96.

“Non si può negare che l’educazione abbia tra le sue finalità anche quella di creare le condizioni per un positivo inserimento dell’individuo nel contesto produttivo, sociale e culturale di cui fa parte”³³.

L’attenzione alla persona dovrebbe pertanto implicare la considerazione per la possibilità della sua realizzazione in una comunità nella quale essa potrà essere riconosciuta e riconoscersi come risorsa di pari dignità, qualsiasi sia l’attività svolta, senza “svilimenti”. In questa prospettiva si pone come ambiente particolarmente idoneo l’impresa del Terzo Settore – non a caso costantemente citata come opzione nel Decreto.

Lavoro e studio, luoghi di “esercizio alla riflessione e alla sagacità dell’ingegno”

“... l’alternanza deve essere considerata una modalità formativa che risponde ai bisogni individuali di formazione ai diversi stili cognitivi. Non è quindi un percorso di recupero limitato a taluni indirizzi bensì una metodologia didattica innovativa che valorizza l’aspetto formativo dell’esperienza pratica”³⁴.

Su questo presupposto si è proceduto con il coinvolgimento di una molteplicità di indirizzi nella sperimentazione veneta del biennio 2003-2005, operando una scelta che richiama, in qualche misura, le considerazioni manzoniane.

Il riconoscimento anche ad ambienti non esclusivamente scolastici, quindi anche al lavoro, della proprietà di stimolare *un continuo esercizio alla riflessione e alla sagacità dell’ingegno* si ritrova nella considerazione del contemporaneo Howard Gardner.

“... La gran parte della gente, quando usa la parola intelligenza pensa che ci sia una singola intelligenza con la quale si nasce e che non si può cambiare

³³ D. Loro, cit, p. 90.

³⁴ A. Cacco, *Alternanza scuola-lavoro: l’esperienza nelle scuole*, in «Rassegna dell’Istruzione» 4, marzo-aprile 2004, Firenze, Le Monnier, pp. 31-32.

molto.... io penso che il test del quoziente intellettivo sia una misura ragionevole del rendimento delle persone a scuola, ma esso offre una visione molto ristretta di come sia l'intelletto umano una volta usciti dalla scuola..."³⁵.

Invitando a rifuggire dalle classificazioni semplificatorie e dalle facili generalizzazioni, Gardner distingue diverse manifestazioni dell'intelligenza, rifiutando di assimilare questa "proprietà" al mero rendimento scolastico. Lo studioso mette inoltre in guardia dalle tendenze etnocentriche e/o autoreferenziali che spesso si celano nelle valutazioni dell'intelligenza:

"... ho ... studiato il tipo di abilità cui si attribuisce valore nelle diverse culture... Come risultato di questo studio di molti anni ho definito almeno otto intelligenze diverse ...".

Lo studio risulterebbe pertanto essere uno, ma non l'unico, "luogo" della possibilità di apprendere e di elaborare informazioni. L'attenzione si sposta dai contenuti e dagli spazi angusti delle classificazioni alla complessità degli ambienti e dei processi:

"anche se si vuole che ognuno impari lo stesso materiale ... si può insegnarlo in molti modi, e si può anche stimare o valutare in molti modi ciò che lo studente sta imparando..."

Già i filosofi illuministi con il loro concreto modo di operare, efficacemente descritto nelle pagine introduttive della loro Enciclopedia, avevano mostrato che lo stesso ambiente "lavoro" può diventare ambiente di apprendimento:

"Ci siamo rivolti ai più abili artigiani [...] Ci siamo presi la pena di andare nei loro opifici, interrogarli, scrivere sotto la loro dettatura, sviluppare i loro pensieri, trovare termini adatti ai loro mestieri..."³⁶.

³⁵ Alcuni aspetti del pensiero di Gardner si ritrovano in un'intervista rilasciata per Mediamente, reperibile presso il sito <http://www.mediamente.rai.it/mmold/home/bibliote/intervis/g/gardner.htm>.

³⁶ Questa citazione e le seguenti in Diderot, *Prospectus*, in *Enciclope-*

Gli intellettuali entrano nelle manifatture con un problema da risolvere ed un progetto: individuare le azioni e gli strumenti necessari alla produzione di determinati beni attraverso una dettagliata descrizione, per diffondere le innovazioni. Insieme con la chiarezza degli obiettivi padroneggiano la lingua e la scrittura, in questo distinguendosi dalla gran parte degli artigiani e degli operai. Gli studiosi che stanno imparando appaiono protagonisti; grazie alla loro capacità di portare alla luce, esplicitandoli, quelli che oggi chiameremmo “saperi taciti”, “senza osservazione”³⁷ sembrerebbe quasi ridotto il ruolo degli interlocutori.

Il linguaggio verbale e la scrittura, ancor oggi visti come tratti della cultura scolastica e prerogative dell'intellettuale, sono gli strumenti che li distanziano dagli “altri”.

Ma di questi strumenti Diderot coglie, nello stesso momento, i limiti:

“Si potrebbe dimostrare con mille esempi che un dizionario di pure e semplici definizioni, per quanto sia fatto bene, non può fare a meno delle figure senza cadere in descrizioni vaghe e oscure..... Del resto è la pratica che fa l'artigiano, e non è certo nei libri che la si può imparare”.

Emerge in queste considerazioni un approccio all’“altro” del quale si riconosce, valorizzandola, la diversità.

Alternanza e integrazione

“E' stato ... necessario procurarsi ... le macchine, costruirle, por mano all'opera, diventare per così dire apprendisti, eseguire noi stessi pessimi lavori per insegnare agli altri farne di buoni. Così ci siamo resi conto della nostra ignoranza riguardo alla maggior parte degli oggetti che ci servono nella vita, e della necessità di uscire da tale ignoranza”.

dia, cit., pp 9-103.

³⁷ “... se gli operai si comprendono tra loro, ciò avviene ... molto più per la ripetizione delle medesime situazioni che non per l'uso dei termini. In un opificio è il momento, non l'artigiano, che parla”.

Nel procedere con la lettura della descrizione del lavoro preparatorio all'opera enciclopedica, si avverte un cambiamento del punto di vista: Diderot, avvicinandosi al compito e confrontandosi con la sua concretezza, si mette nella situazione dell'artigiano. Mostra di comprendere le possibili ragioni delle sue difficoltà, precedentemente evidenziate, sino a dichiarare la consapevolezza della propria ignoranza. Abbandonata l'autoreferenzialità del dotto che pone al centro del suo interesse la "scienza" della quale normalmente si occupa, l'intellettuale curioso si interroga, cerca informazioni, capisce le difficoltà; accetta di mettersi nei panni dell'altro, ammette i propri limiti.

Si riconosce "apprendista", ma "per così dire", specifica il filosofo. In questa espressione - "per così dire" - si avverte la consapevolezza di una distanza che intercorre tra un apprendimento finalizzato all'immediata operatività e un apprendimento finalizzato alla conoscenza, rispetto alla quale la perfezione dell'esecuzione, "a regola d'arte" non appare essenziale: persino "pessimi" prodotti possono essere utili, per comprendere i processi. Anche sotto questa luce andrebbe letta, nel Decreto 77/05, la marcatura della distinzione tra alternanza e apprendistato, "altra" modalità di espletamento del diritto dovere³⁸.

In un mondo-ambiente di ricerca diverso da quello noto, familiare, dello studio, il filosofo entra e ne accetta, in qualche modo, la contaminazione. Senza esplicitare l'arricchimento che l'esperienza gli ha personalmente portato, scopre comunque "elementi" di un prodotto che lo studioso può condividere con l'artigiano:

"Offriremo al lettore studioso ciò ch'egli, per soddisfare la sua curiosità, avrebbe imparato da un artigiano vedendolo all'opera; e all'artigiano ciò ch'esso dovrebbe apprendere dal filosofo per progredire verso la perfezione"³⁹.

Tre secoli fa, l'incontro dei rappresentanti del sapere teorico con gli artigiani delle manifatture ha portato ad una eccezionale dif-

³⁸ Decreto Legislativo n. 77, del 15 aprile 2005, 1,1.

³⁹ Diderot, *Prospectus*, in *Enciclopedia*, cit., p. 103.

fusione di un modo di lavorare diverso, che ha coinvolto lo stesso mondo scolastico. Il mondo del lavoro, riconoscendo valore alla teoria, si è aperto alle nuove proposte degli illuministi per avviare un nuovo genere di formazione, riconosciuta utile al miglioramento: quella strutturata, scolastica, degli Istituti tecnici.

Oggi lo scambio, che da quel momento ha avuto avvio, richiede ulteriori sforzi e spinge il confronto oltre i confini inizialmente stabiliti, per la realizzazione di

“un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile, che consenta la partecipazione attiva dei soggetti [imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore], nei processi formativi”⁴⁰.

Alternanza scuola – lavoro, per la valorizzazione della differenza

L’ “economia basata sulla conoscenza” – quasi un ossimoro rispetto all’approccio tradizionale - rappresenta oggi il paradigma interpretativo e attraverso questa nuova chiave, in un’ottica, sistemica, di *learning organization*, va approfondito il significato dell’avvicinamento della Scuola al Lavoro e del Lavoro alla Scuola.

Mentre i nomi restano immutati, queste due realtà “referenti” cui essi rimandano sono invece soggette ad un continuo modificarsi in quanto elementi centrali di un sistema in evoluzione che necessita di “apertura, diversità e coesione” per potere sostenere la sfida della globalizzazione. Ne è presupposto la capacità di apprendere e di elaborare conoscenze, rispetto alla quale né Scuola né Mondo del lavoro possono sentirsi autosufficienti.

⁴⁰ Decreto Legislativo n. 77/05, 2,1,d.

Sotto questo punto di vista il contesto attuale appare invece caratterizzato ancora da residui di reciproca diffidenza ed incomprendimenti. Sintomatico sembra il parere del dirigente scolastico citato nella ricerca condotta in Lombardia, per il quale le imprese “sembrerebbero non rendersi conto del cambiamento avvenuto nel mondo della scuola, portandola ad un progressivo avvicinamento al mondo del lavoro”: a questo fa da riscontro la valutazione raccolta dalla maggioranza delle imprese interpellate che, nel giudicare eccessivamente “teorici” i programmi scolastici, pensano di “migliorarli” rendendoli più attinenti alle esigenze del mondo che esse rappresentano.

*Patet omnibus veritas, nondum est occupata*⁴¹: rispetto al processo, necessario all’innovazione nella pluralità delle sue forme - non solo e non tanto relativamente alla riproduzione, ma soprattutto alla costruzione della conoscenza -, nessun soggetto, organizzazione o persona, giovane o adulto - docente, tutor, genitore - può sentirsi né detentore, né escluso.

L’acquisizione di conoscenze e competenze tramite il percorso dell’alternanza sarà pertanto possibile

“...solo se all’opportunità di crescita offerta ai giovani corrisponde un’opportunità di crescita per le imprese, che acquisiscono il valore aggiunto della formazione. Sotto questo profilo, infatti, la riflessione sulle modifiche richieste al mondo della scuola deve andare di pari passo con la riflessione sulle modifiche richieste al mondo imprenditoriale, portatore di valori organizzativi, relazionali, gestionali, ma anche capace di fungere da “facilitatore” dell’apprendimento degli allievi, in quanto “osservatore” delle attitudini, dei livelli di padronanza via via raggiunti...”⁴²

⁴¹ Seneca, *Epistulae morales*, 33,11.

⁴² G. Miola, *Alternanza Scuola - lavoro in Veneto: il quadro di riferimento regionale*, in «Rassegna dell’Istruzione» 4, marzo-aprile 2004, Firenze, Le Monnier, p. 25.

Questo non deve comportare omologazione. Mantenere vive le differenze nello scambio, non l'adeguarsi passivamente dell'uno rispetto all'altro, rappresenta invece la strategia. Se l'imprenditore lombardo motiva la propria disponibilità ad *"ospitare studenti"* soprattutto *"per individuare, reclutare e formare risorse future"*, altri rappresentanti del mondo dell'impresa delineano anche nuovi approcci interpretativi al lavoro, grazie ad un valore specifico attribuito all'incontro di soggetti differenti. In questo aspetto, tra gli altri, consiste la straordinarietà dell'alternanza:

"Essere messi di fronte a una piccola platea di giovani ai quali raccontare il proprio lavoro – osserva Lia Maistrello, nella sua testimonianza di tutor esterno in un progetto del Vicentino - può rappresentare non solo un' importantissima occasione di riflessione e di autocritica ma anche offrire un momento di visibilità differente da quella quotidiana, che, oltre ad essere utile, può funzionare anche in una logica premiante e di appartenenza"⁴³.

La possibilità di uscire momentaneamente dall'urgenza dell'operatività per riflettere sulla propria esperienza – presupposto necessario per elaborare conoscenze - rappresenta una fonte di arricchimento, personale e organizzativo, poiché "sempre troppo rare" sono le occasioni, per chi lavora", di avere un momento di riflessione sull'attività svolta, sullo sviluppo della propria professionalità", sul miglioramento dell'organizzazione. Questo vale non solo "per l'azienda", come osserva la tutor, ma anche per la scuola, intesa come organizzazione, e per chi vi opera. L'alternanza offre specificatamente questa opportunità:

"... per i docenti impegnati in tale progetto ... sperimentare l'azienda a distanza ravvicinata consente di acquisire nuove informazioni e di mettere in discussione un sapere teorico che, se non confrontato con la pratica aziendale, rischia di perdere efficacia".

⁴³ Questa e le successive citazioni in Lia Maistrello, *Testimonianza di un tutor esterno*, in questo volume, p. 156

Perché “l’offerta formativa” - come si auspica nel Decreto - possa correlarsi “allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio”, la chiave interpretativa appare pertanto quella dell’integrazione, piuttosto che dell’assimilazione omologante, perché le differenze possano continuare a stimolare un apprendimento attivo, evitando il rischio di rischiose confusioni e l’impoverimento dell’offerta.

Quando il processo formativo coinvolge tutti i protagonisti, possono radicarsi più facilmente nei giovani quegli atteggiamenti favorevoli ad un continuo cammino sulla strada della conoscenza, potendo essi sentirsi realmente parte di una “comunità di apprendimento” dove per tutti sia possibile condividere la propria e l’altrui specificità senza limiti temporali, per tutto l’arco della vita. In una società impegnata nella costruzione di un’ “economia basata sulla conoscenza”, la necessità di un dialogo aperto tra le due “culture” è diventato dunque ineludibile. Scuola e Mondo economico oggi si trovano chiamati a realizzare insieme azioni che richiedono un modo di operare inconsueto per l’una e per l’altro, insieme con la disponibilità ad accettare che gli effetti della cooperazione possano modificare ciascuna di esse.

Diventa cruciale, in tale contesto, la ricerca dello “stile comunicativo da adottare per rendere più agevole e appetibile la metodologia dell’alternanza, non solo alle scuole e alle aziende, ma a tutti i soggetti che operano sul territorio”⁴⁴. La relazione tra soggetti diversi, richiesta dal compito, difficilmente regge se ciascuno – scuola, mondo del lavoro, famiglia - persevera nell’uso dei codici ristretti tipici di ogni ambito, dove, per dirla con Diderot, “è il momento che parla”. E’ infatti altissima la probabilità di fraintendimenti e di assunzioni di ruoli non adeguati rispetto al contesto. La situazione comunicativa esige da tutti l’attitudine e la competenza a tradurre e a negoziare, accettando di mettersi nei panni dell’altro, per giungere ad adottare un codice a tutti accessibile.

L’insistenza, nella normativa⁴⁵, sulla necessità di stipula di con-

⁴⁴ G. Pupazzoni, cit., p. 204

⁴⁵ Decreto Legislativo n. 77, del 15 aprile 2005,3,1,3a.

venzioni come modalità tipica della realizzazione dell'alternanza acquista un valore ben più rilevante, né può ritenersi un mero richiamo ad assolvere un adempimento formale.

Offrirsi come servizio qualificato e integrato in un sistema-territorio che vuole apprendere, dovrebbe pertanto significare per gli attori non una rinuncia alla specificità del proprio apporto, ma una crescita e un'occasione di miglioramento. Nella spirale del flusso alimentato dalle differenze, tutti i protagonisti inclusi nel progetto di alternanza scuola-lavoro hanno l'opportunità, in ambienti diversi, di "*apprendere*" dall'*altro*, "*facendo*".

3. LA RETE TELEMATICA DELLE IMPRESE FORMATIVE SIMULATE NEL CONTESTO EUROPEO

Liliana Borrello, *Dirigente tecnico MIUR*

Il progetto Rete telematica delle Imprese Formative Simulate (IFS) si colloca in un contesto europeo in cui esistono e convivono diversi modelli d'impresе virtuali.

Nel corso degli anni il progetto, attivato nel lontano 1994, è stato oggetto di una serie di adattamenti per recepire le indicazioni provenienti dal contesto europeo in generale, e con particolare attenzione a quelle del Consiglio di Lisbona.

Tale Consiglio (marzo 2000) ha indicato la finalità di rendere l'economia europea basata sulla conoscenza la più competitiva e dinamica del mondo. Per conseguire tale finalità ed avviare una riflessione generale sui futuri obiettivi concreti dell'istruzione sono stati costituiti otto gruppi di lavoro, che hanno individuando priorità ed obiettivi comuni, pur nel rispetto delle diversità nazionali.

Il progetto IFS appare particolarmente indicato per promuovere il raggiungimento di alcuni degli obiettivi individuati, in particolare per:

1. promuovere l'imprenditorialità e l'uso delle lingue straniere
2. accrescere la mobilità e la cooperazione europea
3. rendere attraente l'apprendimento, rafforzare i legami con l'esperienza lavorativa e la società.

Il progetto può essere uno "strumento" molto valido per la realizzazione degli obiettivi indicati in quanto promuove:

- la realizzazione di ambienti di apprendimento che incoraggiano gli studenti ad assumere il pensiero critico e comportarsi in modo responsabile ed autonomo
- l'incontro e la collaborazione tra giovani che operano in contesti territoriali diversi, nazionali ed internazionali
- l'attivazione di collaborazioni sistematiche tra il mondo della

- formazione e quello del lavoro/economia
- l'utilizzazione di metodologie attive per l'apprendimento
 - la realizzazione di parte dell'attività nel laboratorio di simulazione ed in azienda.

La rete telematica delle imprese formative simulate: uno spazio privilegiato per percorsi in alternanza formativa

Il decreto legislativo 77/2005 può essere considerato uno “spazio” per l'attuazione di strategie promosse dall'Unione europea che, in campo educativo e formativo, impegnano i paesi membri a sostenere e diffondere la ricerca e la sperimentazione di metodologie d'apprendimento più attive e coinvolgenti, in grado di attirare i giovani verso livelli più elevati di istruzione e di rinforzare i legami delle scuole con il mondo del lavoro, della ricerca e con la società nel suo complesso.

I percorsi in alternanza attivano un processo formativo che si realizza non più soltanto nella classe, considerata come luogo esclusivo d'apprendimento, ma anche in contesti socio-economici diversi, secondo un progetto articolato e personalizzato che, sotto la responsabilità dell'Istituzione scolastica o formativa, collega sistematicamente esperienze diverse al conseguimento degli obiettivi definiti nel piano educativo.

I percorsi in alternanza realizzati secondo il modello dell'Impresa Formativa Simulata hanno il vantaggio aggiuntivo di connettere l'aula all'azienda attraverso il laboratorio di simulazione.

Le finalità del Progetto

Il modello su cui si basa il Progetto Rete telematica delle Imprese formative simulate consente agli allievi di operare nella scuola come se fossero in un'azienda. Ciò avviene attraverso la creazione, all'interno della scuola, di un'azienda laboratorio in cui è possibile rappresentare e vivere le funzioni proprie di un'impresa reale.

Questo laboratorio è progettato e realizzato:

- secondo una logica di relazionalità orizzontale, che rapporta i giovani verso altri soggetti pubblici e privati, in presenza e in rete telematica

- in funzione del contesto locale di riferimento e del mercato globale.

Ad ogni azienda simulata corrisponde un'azienda reale; le aziende simulate si costituiscono, comunicano e realizzano transazioni nelle rete telematica, rispettando la normativa italiana come le aziende reali.

Gli unici elementi non reali sono le merci e la moneta.

Operare in simulazione aiuta i giovani a comprendere e analizzare i processi gestionali, le dinamiche e le tecniche di conduzione aziendale. L'attività di laboratorio favorisce la qualità dell'apprendimento e l'acquisizione della cultura d'impresa e, sebbene non possa, né intenda, essere sostitutiva del periodo da trascorrere in un ambiente lavorativo reale, pone i giovani nella condizione di utilizzare le competenze acquisite e di verificare la corrispondenza tra modello simulato e quello reale.

Il progetto di simulazione aziendale promosso a livello nazionale – per struttura, metodologia e tecnologia utilizzata – valorizza, nell'integrazione con il mondo produttivo, le innovazioni già sperimentate dalle istituzioni scolastiche nella loro autonomia e con la collaborazione delle imprese e degli altri soggetti del territorio.

In particolare, esso intende favorire:

- lo sviluppo di attitudini mentali rivolte alla soluzione di problemi ed alla valutazione di esperienze di processo, superando la tradizionale logica dell'attività legata alla semplice applicazione di principi
- una nuova cultura dell'apprendimento, con una progressiva riduzione delle attività in aula ed un potenziamento della didattica in forma laboratoriale, che privilegia l'apprendimento in gruppo ed agevola la cooperazione negli apprendimenti individuali
- un apprendimento organizzativo orientato alla valorizzazione delle capacità di autodiagnosi e di autosviluppo dei giovani
- la capacità di comprendere ed analizzare situazioni complesse
- la capacità di effettuare scelte valutando situazioni alterna-

tive

- le attitudini alla cooperazione e all'acquisizione della cultura d'impresa
- le opportunità di scambi commerciali e interculturali con studenti di altre realtà, di altri paesi, di altre culture
- l'attenzione dei giovani per l'aspetto etico nelle attività economiche.

Il motore del progetto è costituito dalla Centrale di Simulazione che vigila sull'applicativa della normativa vigente e fornisce alla rete i servizi di cui dispongono le imprese reali.

La Rete telematica delle imprese formative simulate

Il progetto, in dieci anni di attività, ha strutturato una rete telematica di oltre 750 Imprese formative simulate che associano altrettante imprese reali con funzioni di tutor, coinvolgendo circa 12 mila studenti.

La Centrale di simulazione nazionale (SIMUCENTER) gestisce un sistema informatico-telematico basato su un Portale elettronico (www.ifsitalia.net), che connette via web tutte le imprese simulate.

Il portale consente l'accesso a tre diversi ambienti:

- l'area informativa
- l'area operatori
- l'area news.

L'area informativa consente di acquisire conoscenze sul progetto, sulle modalità di adesione alla rete e sulla sua organizzazione.

L'area operatori è riservata alle IFS costituite e assegnatarie di apposita *login* e *password* per l'effettuazione delle transazioni di commercio elettronico e *remote-banking*.

L'area news consente di reperire le informazioni sull'attività quotidiana della rete IFS.

Per quanto attiene al rapporto con le reti di simulazione estere, il Simucenter ha collaborato alla stesura del protocollo comune per l'interfaccia telematica tra le banche, sviluppando un sistema di *clearing house* che permette di effettuare transazioni finanziarie internazionali in modo automatico ed integrato nell'applicativo.

Nel web si realizza il cosiddetto *e-marketplace*, cioè un mercato virtuale in cui si incontrano contemporaneamente un insieme di aziende per effettuare transazioni commerciali di vendita o di acquisto di beni e/o servizi.

Un'impresa formativa simulata partecipante all'*e-marketplace* può essere, allo stesso tempo, sia acquirente che venditrice, essa può vendere i suoi prodotti alle imprese ombra e simultaneamente può acquistare i fattori produttivi dalle stesse.

Simucenter nazionale

La Centrale di simulazione nazionale opera attraverso tre Istituti scolastici:

4. L'Istituto Professionale per i Servizi Commerciali e Turistici "Datini" di Prato fornisce i servizi connessi alle funzioni di Stato e Banca
5. L'Istituto Professionale per i Servizi Commerciali e Turistici di Vibo Valentia fornisce i servizi connessi all'Amministrazione e manutenzione del Sistema Informativo del network mercato; alle transazioni realizzate in e-commerce fra le IFS nazionali ed estere.
6. L'Istituto Professionale "De Pace" di Lecce fornisce i servizi dell'Agenzia delle Entrate, utilizzando il sito "Simuentrate". Il nuovo servizio è reso disponibile dall'Agenzia delle Entrate reale che con propri consulenti opererà nella rete di simulazione.

Simucenter funzione stato

L'IPSSCTP "F. DATINI" di PRATO svolge funzioni di coordinamento per l'erogazione dei servizi amministrativi e burocratici, nonché di banca del sistema.

Rappresenta il destinatario di tutti gli adempimenti necessari e obbligatori per lo svolgimento di un'attività imprenditoriale. Simula le autorità pubbliche e regola i rapporti tra IFS e fra queste e il mercato simulato nazionale e estero.

Presso il Centro di Coordinamento STATO sono attivati i seguenti organismi simulati:

7. C.C.I.A.A. – Registro delle imprese

8. Uffici del Lavoro
9. Organi giudiziari.

INTERNET BANKING

La banca è incaricata di gestire *on line* i servizi relativi alle operazioni di tesoreria delle imprese simulate. In particolare, sono gestiti tutti i rapporti di conto corrente della rete con le operazioni ad essi connesse e in stretta interdipendenza con la centrale Mercato per quanto attiene le operazioni di pagamento e riscossione.

Simucenter funzione mercato

Presso l'IPSSCRP di VIBO VALENTIA ha sede la Centrale di Simulazione del Mercato, che interviene sia nella fase di costituzione delle imprese formative simulate, sia in quella operativa.

All'atto della costituzione ciascuna impresa formativa, oltre a mettersi in contatto con la centrale di Prato, per l'espletamento delle pratiche burocratiche con gli uffici simulati dello Stato e della Banca, deve inviare al Mercato il *business plan* della propria attività. Solo dopo questi adempimenti le imprese formative possono diventare operative, attraverso il rilascio di un'apposita *password*.

All'interno della rete le imprese formative realizzano le transazioni commerciali e finanziarie come previsto nel business plan. Tuttavia, trattandosi pur sempre di una simulazione, può accadere che non siano disponibili nella rete imprese formative che possano evadere specifiche richieste di altre imprese; in tal caso, a colmare questi vuoti, interviene il Mercato, attraverso la costituzione delle cosiddette imprese ombra.

Oltre alla costituzione d'imprese ombra, è di competenza esclusiva del Mercato:

- la predisposizione delle categorie merceologiche
- la definizione delle modalità di pagamento.

Accanto alle transazioni effettuate nella rete italiana, le imprese formative possono realizzare transazioni anche con imprese formative simulate di paesi esteri, in particolare di quelle presenti

in Austria, Germania, Croazia e Ungheria, con le quali sono stati allacciati proficui rapporti, grazie a intese nate con collaborazioni e incontri fieristici in ambito nazionale e internazionale.

In tal modo gli allievi possono lavorare in un mercato più ampio, con un'ottica rivolta al commercio con l'estero, mettendo in pratica anche le competenze linguistiche in una logica di *learning by doing*.

Oltre a queste funzioni, il Mercato ne svolge altre di natura promozionale.

Simucenter funzione agenzia delle entrate

L'Agenzia delle Entrate, in accordo con il MIUR, ha promosso la nascita di un Centro di coordinamento per la simulazione delle funzioni del fisco, denominato SIMUENTRATE, destinato agli studenti che partecipano alla Rete telematica delle Imprese formative simulate.

SIMUENTRATE è attivato presso l'Istituto professionale "A. De Pace" di Lecce con il supporto della Direzione regionale della Puglia dell'Agenzia delle Entrate, con il compito di simulare sia le funzioni degli uffici dell'Agenzia delle Entrate, sia quelle delle strutture esterne collegate.

Il progetto utilizza la normativa e la modulistica vigenti nel territorio nazionale e prevede, all'interno del sito, una sezione dedicata in cui sono presentati i documenti e i prodotti software utili alla corretta gestione di un'impresa.

Le attività di consulenza per la soluzione di eventuali problemi tecnici di interpretazione delle norme e delle procedure sono realizzate dall'Agenzia delle Entrate, che metterà a disposizione gli esperti che opereranno negli spazi di SIMUENTRATE.

Il portale

Presso l'IPPSCT di VIBO VALENTIA ha sede l'amministrazione del sistema telematico della Rete di simulazione, cuore del sistema IFS.

La rete telematica utilizza la rete Internet per connettere tutti gli attori del sistema. Le diverse componenti accedono, infatti, a un server centrale, in cui risiede il *data base* unico della rete e i sot-

tosistemi software che garantiscono i vari servizi.

Il punto di accesso al sistema è il portale www.ifsitalia.net, basato sul concetto di *comunità virtuale*, in quanto, oltre a mettere a disposizione delle IFS i servizi di comunicazione telematica, rappresenta il fulcro per tutto ciò che ruota attorno alla simulazione. Da qui si accede, infatti, sia all'applicativo web di *e-commerce*, che ai seguenti siti di supporto:

- *etica aziendale*: è reperibile su tale sito la documentazione relativa alla responsabilità sociale dell'impresa ed ai bilanci sociali ed ambientali
- *commercio con l'estero*: punto di partenza per comunicare con le imprese simulate degli altri Paesi europei le cui reti sono collegate con la rete IFS.

Le transazioni economiche e finanziarie sono regolate per via telematica e gli strumenti di *community* hanno consentito lo svolgimento del ciclo di vita delle aziende con il supporto dei più moderni servizi telematici.

SERVIZI DI COMUNICAZIONE

All'atto di costituzione della IFS viene attivata sul server una casella postale elettronica del tipo nomeIFS@ifsitalia.net, consultabile anche via web. Attraverso tale e-mail transita tutta la comunicazione ufficiale con le altre IFS e con tutti gli attori del sistema.

Inoltre, sono attivi e a disposizione delle IFS i seguenti servizi:

- *mailing list* (liste di discussione via e-mail).
- *newsgroup* (bacheca elettronica) e forum di discussioni tematiche
- *newspaper* (pubblicazione periodica distribuita in formato elettronico)
- *chat line* (conferenze in tempo reale).

SPAZIO WEB

Ogni IFS ha a disposizione uno spazio web su cui pubblicare un proprio sito che rappresenta la sua vetrina virtuale nella rete.

WEB MARKETING

Per attirare visitatori sul proprio sito, una IFS può “acquistare” le comparse del proprio *banner* sul sistema di web mail del portale. Ciò permette alle IFS di effettuare azioni di *web marketing*, per pubblicizzare la propria azienda con le più moderne tecniche pubblicitarie.

RISORSE

Oltre alla documentazione sul progetto formativo e la sua articolazione, è possibile accedere a risorse condivise in termini di *download* di documenti a carattere operativo, mediateca di ipermedia realizzati da Istituti aderenti alla rete, rassegna stampa nazionale ed internazionale.

PIATTAFORMA FAD

In rete esiste anche una piattaforma di formazione a distanza facile da usare, a disposizione delle strutture territoriali, per veicolare corsi di formazione dei formatori on-line ed, in generale, corsi rivolti agli studenti.

L'APPLICATIVO WEB

E' il motore di commercio elettronico e *home banking* del sistema.

Le transazioni sia commerciali che finanziarie sono realizzate in ambiente di commercio elettronico:

- *Business to business* (commercio tra imprese, pagamento con bonifici *on line*)
- *Business to consumer* (vendita a singoli clienti, pagamento con carta di credito *on line*)
- *Business to administration* (pagamento di tributi con compilazione di modelli e bonifici *on line*)

Tutte le transazioni che avvengono nel sistema sono automaticamente validate e registrate in appositi archivi.

L'ingresso all'applicativo web avviene dalle pagine dell'Area operatori del sito, dietro riconoscimento da parte del sistema.

Entrare nella rete significa soprattutto comunicare ed interagire con gli altri elementi della rete stessa.

I principali strumenti di comunicazione della rete sono:

- *e mail*
a ciascuna IFS viene rilasciata una casella di posta elettronica gestibile via *web*
è disponibile anche un servizio di *mailing list*
- *Forum*
Bacheca elettronica per informazioni a carattere generale
- *Piazza affari IFS*
Chat server per conferenze
- *Spazio web*
Vetrina delle imprese formative simulate, pubblicizzabile attraverso il *banner*.

L'AZIENDA IFS

Ogni IFS gestisce le proprie anagrafiche e il listino prodotti, effettua operazioni bancarie con il proprio conto corrente, rilascia carte di credito ai propri dipendenti, interagisce con le altre IFS (italiane ed estere), con il mercato ombra e con tutti gli altri componenti del mondo virtuale.

BANCA

La Banca rilascia il conto corrente bancario e ne consente la gestione e il controllo in ambiente di home banking.

STATO

Lo Stato, attraverso i propri uffici, riceve e controlla la documentazione ufficiale relativa alla costituzione, alla gestione e alla cessazione delle IFS.

MERCATO

Il Mercato crea le imprese ombra, le categorie merceologiche e le modalità di pagamento; interviene nelle transazioni, acquistando e vendendo prodotti e servizi secondo le esigenze delle IFS.

AMMINISTRATORE

L'amministratore sovrintende al buon funzionamento dell'infrastruttura e dei servizi telematici. Tra l'altro gestisce la sicurezza del sistema telematico, proteggendolo da virus e da attacchi di

hackers, e provvede all'adeguamento tecnologico del sistema.

MONITOR

Lancia le statistiche sull'attività della rete a livello economico e finanziario.

La rete internazionale

Il MIUR ha stipulato una convenzione con il Ministero Federale Austriaco dell'Educazione, Scienza e Cultura per la cooperazione nel "Progetto Rete delle Imprese Formative Simulate".

Le due parti si sono impegnate, tra l'altro, a rafforzare la cooperazione tra gli Istituti Italiani ed Austriaci d'istruzione secondaria, realizzando una rete nel commercio internazionale fondata sull'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Il progetto di simulazione aziendale è obbligatorio per gli istituti tecnici e professionali austriaci.

La Rete delle Imprese Formative Simulate ha avviato scambi con le reti di simulazione attive in:

- Germania Rete – United Network Virtual Business
- Ungheria
- Croazia.

Lo sviluppo territoriale della rete

Il piano degli interventi predisposto dal MIUR per l'a.s. 2004/2005, tra le iniziative a supporto dello sviluppo delle esperienze di alternanza scuola-lavoro, propone - d'intesa tra l'Ufficio scolastico regionale e il competente Assessorato della Regione - la costituzione di una centrale di simulazione "Simucenter" in ogni regione.

La Centrale di simulazione regionale ha il compito di facilitare:

- il dialogo con il territorio e la connessione tra le istituzioni scolastiche, gli Enti, le strutture pubbliche e private operanti a livello locale
- la correlazione dell'offerta educativa con lo sviluppo culturale, sociale e economico del territorio e un efficace raccordo tra la formazione d'aula e l'esperienza pratica
- la realizzazione di una rete territoriale per promuovere la cul-

tura d'impresa, potenziare il numero delle imprese formative simulate, costituire centri di servizio

- la partecipazione attiva di soggetti/enti operanti sul territorio per la progettazione e la realizzazione di percorsi in alternanza
- l'orientamento e la sensibilizzazione dei giovani per i settori che possono costituire il "volano" dell'economia del territorio
- la realizzazione di attività di supporto e monitoraggio.

Il progetto di sviluppo della Rete telematica delle Imprese formative simulate, tra le attività più significative da affidare al Simucenter regionale, propone di:

- costruire e/o creare connessioni con banche di dati inerenti a
 - realtà socio economica del territorio
 - borsa del lavoro
 - servizi di sostegno per la produzione e la diffusione del materiale didattico
- promuovere la connessione con la rete del "Progetto qualità"
- sviluppare il raccordo con i centri risorse operanti nel territorio e le "Città dei mestieri"
- attivare uno sportello dell'Agenzia delle Entrate realizzato sulla base degli accordi territoriali attuativi del Protocollo d'intesa tra il MIUR e l'Agenzia delle Entrate
- organizzare incontri finalizzati alla conoscenza delle esperienze di alternanza attuate a livello regionale ed alla promozione delle buone pratiche
- gestire il portale telematico regionale, il forum di discussione, la vetrina virtuale delle I.F.S. (spazio Web per ogni I.F.S regionale), la chat line "Piazza affari, pubblicazioni autoformazione *on line, news*"
- gestire un "infopoint regionale", con i dati utili per la produzione e l'occupazione, le opportunità economico-finanziarie per lo sviluppo dell'imprenditorialità (strumenti di programmazione negoziata, fondi comunitari, leggi di finanziamento ecc.)
- organizzare un "learning center" quale luogo stabile per la

documentazione, la formazione e l'autoformazione dei docenti

- organizzare la partecipazione a fiere regionali, nazionali ed internazionali della rete di simulazione
- organizzare progetti di collaborazione interregionali.

Elenco delle centrali regionali

Dall'anno scolastico 2005-06 saranno attivate le seguenti centrali di simulazione regionale:

- Veneto
- Lombardia
- Piemonte
- Marche
- Umbria
- Molise
- Sardegna
- Puglia
- Basilicata
- Calabria

Sito web: ifsitalia.net.

4. L'IMPRESA FORMATIVA SIMULATA IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: RUOLO DEL SIMUCENTER

Claudio Pardini, *Dirigente scolastico*

Il progetto delle IFS nel modello standard realizza una metodologia didattica basata su un alto uso di tecnologia e una stretta collaborazione con il mondo aziendale.

L'ASL ha il suo punto di forza nella realizzazione di situazioni di apprendimento mediante esperienze in contesto reale che permettono di acquisire competenze spendibili nel mercato del lavoro.

La combinazione dei due modelli, IFS in ASL, richiede la collaborazione di più soggetti nella definizione delle competenze. Si supera finalmente la separazione tra il mondo dell'istruzione e il mondo della produzione, tra il sapere e il fare e si arriva alla creazione di "territori di integrazione tra il mondo della scuola e il mondo delle imprese".

L'IFS in ASL è, quindi, un percorso formativo progettato e deciso insieme da studenti, famiglie, istituzioni scolastiche e imprese. Sono perciò chiamati in causa tutti quelli che possono contribuire, con il proprio ruolo e le proprie competenze, alla formazione delle competenze utili ad entrare e rimanere nel mondo del lavoro e a partecipare alla vita sociale in modo consapevole, attivo e collaborativo.

Le imprese mettono a disposizione spazi, tempi e competenze per la formazione riducendo notevolmente costi e tempi da dedicare alle nuove risorse umane che, perciò, arrivano in azienda già aggiornate, preparate e disposte a seguire con flessibilità i cambiamenti che si realizzano nei sistemi produttivi e nei mercati.

Lo studente si sente guidato nel suo percorso formativo, verifi-

ca la validità della preparazione scolastica rispetto alle esigenze del mondo del lavoro, misura le proprie capacità relazionali, individua le competenze che deve acquisire e si orienta per le scelte future.

L'Istituzione scolastica si apre verso l'esterno, viene a conoscere le esigenze del mondo del lavoro, dimostra quello che riesce a dare in termini di competenze e comportamenti, crea una rete di Aziende con le quali interagire per meglio rispondere alle richieste di competenze del mondo del lavoro.

In questo contesto il ruolo del Simucenter è quello di favorire il raggiungimento dei risultati attesi dai diversi soggetti.

L'intervento parte dall'area di formazione, il Simucenter promuove incontri su temi specifici con testimoni aziendali ed esperti delle camere di commercio locali e delle associazioni di categoria per far conoscere le potenzialità del territorio e del mercato del lavoro e i reali fabbisogni dei settori produttivi locali.

Gli incontri, rivolti distintamente ai docenti e agli studenti, saranno programmati su 4 livelli di formazione:

- tecnico
- pratico
- informatico-applicativo
- teorico-applicativo.

Sarà potenziata l'esperienza di stage dei docenti proposta e già sperimentata con successo da alcune Camere di Commercio locali.

L'area organizzativa prevede la strutturazione dei percorsi formativi che vanno coprogettati dai vari soggetti coinvolti (Scuola, Aziende/Enti) per definire conoscenze, abilità e competenze disciplinari, sia trasversali che operative, fino ad arrivare ad un sistema di certificazione riconosciuto da entrambe le parti.

Le modalità di riconoscimento e di certificazione dei crediti formativi acquisiti dall'individuo nei diversi percorsi di istruzione,

formazione e lavoro, costituiranno lo strumento principale per rendere effettiva la possibilità di passaggio da una componente all'altra del sistema integrato di apprendimento e lavoro.

Si tratta di costruire un portfolio formativo per raccogliere la documentazione attestante ciò che lo studente sa, sa fare, sa essere.

Tale dispositivo valutativo si avvale della raccolta sistematica dei lavori realizzati da uno studente e dei processi e delle strategie messe in opera, dei progressi compiuti tenendo conto delle circostanze e dei tempi nei quali le varie prestazioni sono state realizzate.

Allo studente permette l'autovalutazione dei progressi compiuti nell'acquisizione delle competenze e tale constatazione è una delle maggiori forze motivanti all'apprendimento.

Il portfolio formativo si può definire progressivo perché documenta una serie di prestazioni, distribuite nel tempo, che permettono sia nel corso dell'attività formativa, sia alla sua conclusione, di esaminare, interpretare e valutare il materiale raccolto al fine di definire il livello raggiunto dal soggetto nelle competenze oggetto di apprendimento.

Utilizzando elementi informativi diversificati, sia per quanto riguarda la tipologia di prestazione sia per gli strumenti di rilevazione e registrazione adottati, si potrà verificare l'efficacia della valutazione.

Il Simucenter dovrà, perciò, adoperarsi per definire un portfolio formativo progressivo costruendo un sistema standard di definizione delle competenze per poter arrivare ad una valutazione e certificazione integrata scuola-impresa.

Questo è ancora un punto debole dei progetti di Alternanza Scuola-lavoro per la complessità del sistema e per la mancanza di abitudine a valutare in maniera differente. E' evidente che un progetto di questa natura attuato consapevolmente e con convinzione sottrarrà del tempo alla didattica ordinaria; bisognerà, dunque, individuare quelle competenze che vengono acquisite con

l'esperienza ed effettuare le opportune riduzioni di quella parte del programma che produce le medesime competenze. La difficoltà sta nel definire a priori queste competenze, per cui, molto probabilmente, la risposta verrà data al termine dell'esperienza attraverso opportuni sistemi di monitoraggio.

Il Simucenter stipulerà delle apposite convenzioni con Aziende/Enti determinando la fidelizzazione di un numero crescente di imprese con le quali instaurerà rapporti durevoli e continuativi; le imprese non saranno più partner occasionali, ma diventeranno promotrici di percorsi formativi finalizzati all'inserimento dell'allievo nel mondo del lavoro.

La sistematica collaborazione porterà ad una sempre più crescente fiducia reciproca.

A questo punto, l'azienda potrà decidere di affidare agli studenti un progetto in "*outsourcing*". Questo potrebbe diventare un buon sistema per realizzare progetti di IFS in alternanza.

Questa forma di gestione è innovativa anche per le imprese che decidono di affidare a terzi specifiche funzioni o servizi gestionali interni per ridurre i costi o per potersi dedicare con maggiore attenzione al loro "*core business*".

Si pensi ad esempio ad una azienda/ente che decide di assegnare la realizzazione di una intera campagna pubblicitaria ad un gruppo di studenti di una scuola ad indirizzo grafico con la quale ha coprogettato il percorso formativo e ne ha definito le competenze attese.

Gli studenti possono lavorare a scuola utilizzando strumenti, computer, software forniti dalla stessa azienda che ha commissionato il lavoro. In cambio l'azienda riceve il progetto pubblicitario completo.

A volte l'azienda può destinare un reparto, un ufficio all'interno della sua struttura e quindi gli studenti lavorano in autonomia, ma all'interno della struttura aziendale.

Nel settore elettronico-informatico le Aziende/Enti possono affidare agli studenti dell'indirizzo la manutenzione delle reti informatiche e telematiche, la gestione del centro elaborazione dati o

degli archivi interni.

Nel settore meccanico il gruppo di studenti può fungere da ufficio tecnico e progettare o disegnare un prototipo di un articolo specifico.

Come contropartita, l'azienda può fornire alla scuola software adeguati, strumentazioni e *know how*.

Agli studenti dell'indirizzo economico aziendale le aziende possono affidare in "*outsourcing*" l'amministrazione del personale o il recupero dei crediti.

Le proposte possono anche partire dall'Istituzione scolastica che offre servizi di *outsourcing* particolarmente tarati sulle specifiche richieste ed esigenze dei committenti locali, con un elevato livello di personalizzazione.

La costituzione dell'IFS in ASL che opera in *outsourcing* è un'attività formativa centrata sull'ampliamento di abilità generali e competenze trasversali che permette di rafforzare *personal skill* (*problem solving, team working, interactive skill*) e di sviluppare *business skill* (tecniche di controllo dei costi, nuove pratiche manageriali).

La qualità delle metodologie impiegate, l'innovazione nelle procedure didattico-formative, l'ampliarsi e l'arricchirsi dei rapporti con il territorio, la produzione reale di prodotti e servizi, rende il progetto portatore di buone pratiche formative.

Il modello diventa, perciò, riproducibile e trasferibile.

La riproducibilità permette di riprodurre il progetto in presenza di problemi analoghi od uguali a quelli che lo hanno originato ed in contesti territoriali analoghi a quelli in cui è stato realizzato, apportando così un valore aggiunto.

La trasferibilità è la capacità del progetto di essere adottato come modello per problemi di ordine diverso da quelli per i quali è stato realizzato. Pertanto, la trasferibilità permette di studiare quelle azioni che hanno dato una risposta alla soluzione dei problemi individuati.

Il Simucenter dovrà fungere da catalizzatore per la disseminazione delle diverse esperienze con una serie di attività post-progettuali volte a fornire rilevanti servizi in termini di metodologie di accompagnamento intese come:

- consulenza mirata allo *start up* e alla gestione delle attività dell'IFS
- attività di *counselling*
- servizi per la documentazione delle pratiche didattiche
- ricerche sulle metodologie basate sul *learning by doing*
- costituzione di una banca dati delle esperienze.

Verifica

L'operazione di verifica da parte del Simucenter avverrà in collaborazione stretta con l'USRV. Periodicamente si effettuerà l'analisi della banca dati del Simucenter.

Attraverso l'incrocio dei dati, effettuato anche tenendo in considerazione le esperienze delle altre Regioni, saranno individuate le esperienze più significative e di maggior rilievo. Si potrà quindi procedere a verifiche in loco per conoscere nei dettagli i vari progetti.

Pubblicizzazione

I progetti validati saranno messi a disposizione degli utenti in un'apposita area sul sito del Simucenter in modo che siano fruibili nella loro forma integrale ed esaustiva.

In ogni caso ogni Istituto, avendo a disposizione un proprio spazio *web* dedicato alla pubblicizzazione dell'Impresa, potrà pubblicare tutti i dati che riterrà opportuno anche relativamente alle procedure seguite, ai contatti realizzati e alle attività degli studenti.

Monitoraggio

Al termine di ogni anno si procederà ad un monitoraggio nei confronti degli studenti per individuare sia il livello di gradimento che le competenze acquisite; a questo proposito, sarebbe opportuno predisporre un questionario prima dell'esperienza e uno dopo in modo da verificare i progressi raggiunti

Relativamente ai questionari, poiché ogni Istituto verifica la pro-

pria attività attraverso l'indagine su studenti e docenti, una volta che il sistema sia arrivato a regime, dopo il primo o secondo anno, sarebbe importante arrivare alla definizione di modelli di questionari unificati "validi a carattere regionale" da proporre a tutte le componenti che sono state coinvolte nei vari progetti. Questo consentirà di avere anche in tempo reale un monitoraggio di tutte le esperienze in atto sul territorio.

Videoconferenza

Verrà messo a punto un sistema di videoconferenza in modo da rendere più agile la formazione e il confronto tra le varie esperienze.

E-learning

Sarà predisposto un sistema basato su *e-learning* che consentirà anche ai vari Istituti che aderiscono al progetto di scambiarsi esperienze e informazioni in maniera interattiva semplificando le procedure operative.

E' evidente che parte di queste iniziative attengono agli sviluppi in prospettiva futura, in quanto l'obiettivo primario nell'immediato sarà quello di mettere in grado gli Istituti che aderiscono al progetto di operare in via telematica, acquisendo familiarità con le operazioni *on line* e con i principi per la costituzione di un'azienda. Pertanto, la formazione iniziale avrà come punti essenziali:

- l'acquisizione delle procedure operative sia in termini di progettazione e di programmazione fasi, soggetti e tempi
- la capacità di operare con il sistema informatico che gestirà tutte le operazioni, da quelle iniziali per la costituzione dell'azienda a quelle finali della contrattazione *on line*.

5. LE SCUOLE SI OSSERVANO

**Espedito Caliaro, Giancarlo Cunial, Gregorio Grigolo,
Lorella Varnier, *Docenti***

**Franca Bandiera, *Unioncamere del Veneto*
Nicoletta Riccamboni, *Confindustria Veneto***

Le diciannove scuole che hanno sperimentato i percorsi di alternanza scuola-lavoro hanno compilato, alla fine dell'anno scolastico 2004-2005, una scheda di auto-analisi (vedere la sezione "Strumenti" a pag. 283) leggermente modificata rispetto a quella proposta lo scorso anno scolastico.

La scheda prevedeva una sintetica relazione del Dirigente scolastico e richiedeva tutta una serie di elementi di ordine sia quantitativo, sia qualitativo.

Si sottolinea, a questo riguardo, l'altissimo numero di Aziende/Enti che hanno collaborato con il mondo della scuola. Indica questo, sia della sensibilità del mondo del lavoro veneto nei confronti di questa sperimentazione, sia del radicamento della medesima nel territorio.

Si potrà facilmente rilevare il buon livello di coerenza fra gli elementi emersi nel corso del 2003-04 e quelli emersi nel 2004-05.

Si è preferito seguire, nell'articolazione di questa sezione, lo schema proposto dalla scheda di auto-osservazione precedentemente citata.

Le Istituzioni scolastiche che hanno sperimentato l'alternanza nel 2004-2005

Questo secondo anno di sperimentazione di percorsi in Alternanza Scuola-Lavoro ha visto il coinvolgimento di 19 scuole venete appartenenti a diversi indirizzi.

SCUOLA				CORSO DI STUDI
BL	I.T.C.	P. F. CALVI	- Belluno	Corso Programmatori
	I.P.S.S.A.R.	DOLOMIEU	- Longarone	Settori Cucina e Sa- la/Bar
PD	I.I.S.	C. MARCHESI	- Padova	Liceo delle Scienze So- ciali
	I.P.S.I.A.	E. USUELLI RUZZA	- Padova	Operatore della Moda
	I.T.C.	P. F. CALVI	- Padova	Indirizzo Mercurio – Pro- grammatori
RO	I.T.A.S.	O. MUNERATI	- Rovigo	Tecnico Agrario
	I.T.C.S.	E. DE AMICIS	- Rovigo	Indirizzo Mercurio
	I.P.S.S.C.T.	C. COLOMBO	- Adria	Operatore della Gestione Aziendale
	I.T.A.S. (I.T.C.)	L. EINAUDI –	- Badia Polesine	IGEA
		CONTI	- Lendinara	
TV	I.I.S.	PRIMO LEVI	- Montebelluna	Liceo Scientifico Tecno- logico
	I.P.S.I.A.	G. GALILEI	- Castelfranco V	Tecnico delle Industrie Elettriche
	I.T.I.	CAVANIS	- Possagno	Tecnico Industriale
VE	ISTITUTO STA- TALE D'ARTE		Venezia	Sez. Arte dei metalli e dell'oreficeria Sez. Decorazione Plasti- ca
	I.T.I.	A. RIGHI	- Chioggia	Sez. Edilizia
VI	Liceo Classico	A. PIGAFETTA	- Vicenza	Indirizzo Linguistico
	I.P.S.I.A.	G. B. GARBIN	- Schio	Tecnico dell'abbigliamento e del- la moda
	I.I.S.	U. MASOTTO	- Noventa Vic	IGEA
	VR	I.T.P.A.C.L.E.	L. EINAUDI	- Verona
Liceo		C. MONTANARI	- Verona	Indirizzo Pedagogico

■ I DIRIGENTI E L'ALTERNANZA

Giancarlo Cunial

I dirigenti e l'alternanza

Sintesi delle Relazioni dei Dirigenti Scolastici sul secondo anno di sperimentazione dei percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro in 19 Scuole del Veneto.

Finalità

Lo scopo del progetto è rimasto quello di condurre un'esperienza innovativa di formazione dove educazione formale in classe ed esperienza di lavoro nelle Aziende "si combinassero in un unico e integrato percorso capace di trasmettere agli Studenti la complessità e le difficoltà del mondo del lavoro e nel contempo farne emergere le potenzialità, gli stimoli e le gratificazioni che esso può dare". In particolare "quest'anno ci si è preoccupati di caratterizzare ulteriormente il percorso e di cogliere la sua portata innovativa nel contesto della riforma scolastica", innescando per le scuole coinvolte un virtuoso percorso di riflessione "sul plusvalore formativo, sulla replicabilità dell'esperienza" e sulle "competenze trasversali e professionali da attivare negli studenti" (dalla logistica alla correttezza dei rapporti umani, dal rispetto dei ruoli alla puntualità ecc.).

Obiettivi

I principali obiettivi perseguiti dall'Alternanza che i Dirigenti hanno evidenziato sono:

per gli Studenti:

- abituare gli studenti a misurarsi con l'ambiente di lavoro: in particolare promuovere l'acquisizione di conoscenze, "abilità e competenze muovendo da problemi concreti, contestualizzati e connessi all'esperienza lavorativa"
- consentire un riorientamento (o "autorientamento") dello Studente per una maturazione più convinta delle personali scelte professionali

- “personalizzazione del curriculum e del piano di studi”, mediante la percezione e la cura delle vocazioni territoriali

per le Scuole e le Aziende/Enti

- far interagire la Scuola con le Aziende, superando la logica dello stage
- “concentrare” l’esperienza lavorativa verso Enti e Aziende che svolgono attività coerenti con l’indirizzo di studi specifico
- incrementare i progetti che le Scuole svolgono in partenariato con le Associazioni di categoria
- rafforzare il contributo e la ricaduta nelle diverse discipline e la “valenza transdisciplinare” (miglioramento delle abilità linguistiche, riflessione sulle esperienze compiute, saper ascoltare, saper parlare di sé...)
- accrescere le iniziative di formazione e autoformazione dei Docenti e dei Tutor
- per i corsi liceali, “collegare la formazione liceale con la conoscenza diretta del mondo del lavoro”
- attivare interventi formativi mirati, “ispirati a criteri di gradualità (ricerca e selezione dei prerequisiti condivisi e ridefiniti in progress), concretezza (obiettivi chiari e raggiungibili in tempi brevi), flessibilità (organizzazione di percorsi coerenti e gratificanti secondo le attese di ciascun allievo)”.

Giudizio complessivo sull’esperienza di alternanza

I Dirigenti esprimono un giudizio positivo sull’esperienza di Alternanza, ritenuta molto “valida” e “apprezzata” dai diversi attori, ma soprattutto dagli Studenti che hanno dimostrato partecipazione, vivacità e impegno. I risultati sono stati “sicuramente positivi” anche per il secondo anno di lavoro. L’Alternanza “ha arricchito il *know how* della scuola”, è stata “un’opportunità per rafforzare i legami di collaborazione con le altre scuole e per mettere alla prova la coesione del Consiglio di Classe”; inoltre, l’Alternanza ha rappresentato “un banco di prova sicuramente impegnativo per l’organizzazione, interessante per quanto riguarda gli aspetti coinvolti, complesso per le ricadute”.

Valutazione analitica dell'esperienza

Allievi

In genere, gli Allievi hanno abbracciato l'esperienza di Alternanza Scuola-Lavoro con "entusiasmo", "motivazione" e impegno nuovi rispetto alle tradizionali attività didattiche: essi infatti "sono diventati più consapevoli delle loro capacità", hanno "migliorato il loro atteggiamento nello studio"; hanno avuto la possibilità di intraprendere un cammino di "innovazione nelle metodologie di apprendimento", di "verificare alcune conoscenze acquisite a scuola e di sperimentare nuove abilità". Viene inoltre evidenziata negli Allievi "una crescita motivazionale e relazionale nei riguardi della scuola": soprattutto a favore di quegli allievi con scarso impegno nei curricoli tradizionali e per i disabili coinvolti nel progetto, l'Alternanza ha confermato "gli effetti positivi" nel potenziamento delle abilità personali. Interessante è stata la presentazione delle esperienze svolte, sia in aula che in azienda, curata dagli Allievi di alcune delle classi in Alternanza e rivolta ai Docenti, ai Genitori, alle realtà territoriali.

Sono gli Allievi stessi che in alcuni casi intervengono nella fase progettuale o di verifica intermedia per chiedere di sviluppare alcuni moduli di interesse, di concentrare il periodo lavorativo in azienda, di svolgere visite ad eventi e manifestazioni, ecc...

Famiglie

I Genitori sono stati resi partecipi "nella approvazione, comprensione, definizione e assimilazione degli obiettivi" dell'Alternanza:

- con periodiche assemblee in cui hanno appreso dai Docenti e dagli stessi Allievi i progressi dell'iniziativa e le potenzialità del percorso formativo nelle Aziende/Enti
- con incontri Scuola-Famiglia per un puntuale monitoraggio della crescita formativa di ciascun allievo
- con suggerimenti e consigli, forniti sia nelle assemblee sia per i canali informali, al fine di rendere più proficuo il percorso dell'Alternanza.

Aziende/Enti e Lavoro

Le Aziende/Enti sono stati per lo più selezionati secondo la disponibilità a recepire i contenuti e il metodo della sperimentazione, sia per la loro affinità e coerenza con il curriculum dell'indirizzo scolastico, sia per affidabilità, dimensioni e caratteristiche... Valida in questo senso è stata la collaborazione delle Associazioni degli imprenditori.

L'esperienza lavorativa (che viene definita da più Dirigenti "fase di lavoro") in Azienda/Ente da parte degli Allievi è durata alcune settimane ed ha permesso agli studenti "la verifica" e la traduzione concreta "di conoscenze e abilità apprese a scuola"; l'esperienza in contesto reale, infatti, ha consentito agli Studenti di misurarsi con i processi del lavoro, all'interno di un sistema di relazioni formali e informali, e con livelli differenti di responsabilità, di ruoli, di funzioni. Ruolo importante per l'inserimento e il confronto con il mondo del lavoro è stato svolto dal Comitato Tecnico-Scientifico dell'Alternanza, in particolare per "individuare le figure professionali più richieste" e per delineare "percorsi formativi focalizzati sulle competenze più richieste".

Tutor

I Tutor interni e quelli esterni hanno potuto seguire il singolo studente nell'acquisizione e miglioramento del suo "bagaglio" personale di competenze, hanno svolto l'azione condivisa di monitoraggio sia in itinere sia alla fine dell'esperienza. I Tutor esterni hanno perlopiù mostrato apprezzamento per gli Allievi più preparati, disponibili e propositivi. Rispetto all'anno passato emerge un sostanziale e visibile miglioramento nella collaborazione tra Tutor interno e Tutor esterno. Le responsabilità affidate al Tutor interno e al Coordinatore del Progetto "hanno indotto ad operazioni stimolanti di ricognizione, di confronto, di comparazione delle competenze".

Docenti e Scuole

Il Consiglio di Classe e il Collegio dei Docenti sono stati coinvolti e “corresponsabilizzati” maggiormente rispetto al passato sia nella fase decisionale e della programmazione, sia nella reimpostazione delle modalità didattiche e nello studio dei criteri di valutazione finale. Essi hanno “dovuto” lavorare di più in gruppo, “cercando di ottimizzare le scelte dei contenuti disciplinari in funzione della flessibilità” richiesta; il lavoro condotto in sinergia interna e assieme ai Tutor ha consentito ai docenti non solo di scoprire “nei loro studenti capacità e competenze trasversali”, ma anche di “arricchire la professionalità” e le strategie formative.

Esperti interni (Docenti) ed Esperti esterni (aziendali e degli Enti) hanno svolto in alcuni casi lavoro formativo in sinergia qualificata (“co-docenza”) e in “positiva collaborazione”: per esempio, gli esperti aziendali hanno presentato l’organizzazione dell’impresa, le problematiche, le procedure, gli attori, i livelli di responsabilità, ecc.; mentre i Docenti hanno trattato di legislazione del lavoro, di comunicazione e relazione interpersonale.

Non va poi dimenticato che “il cuore del problema”, quello su cui si misura l’efficacia stessa dell’Alternanza, riguarda “la valutazione e la certificazione dei crediti e delle competenze”, su cui a lungo i Docenti si sono misurati: a tale proposito, molte scuole si sono confrontate con contributi ed esperienze diverse “che la riforma della scuola induce ad affrontare” (equivalenza, personalizzazione del percorso, ecc.). In generale, il progetto ha consentito alle Scuole coinvolte di diventare affidabili fattori “di sviluppo progettuale del Territorio” e di rafforzare la sinergia con “partner validi e disponibili”.

Area di sviluppo

Rispetto al primo anno, miglioramenti e adeguamenti nelle procedure e nelle modalità di attuazione del progetto sono stati evidenziati in tutte le relazioni. Ma anche debolezze, problematiche irrisolte e criticità non sono mancate nel cammino dell’Alternanza

veneta; eccone alcune:

- “conciliare” il periodo di permanenza degli Studenti nelle Aziende con il tradizionale lavoro in aula (compiti e interrogazioni)
- riprogettare la programmazione disciplinare tradizionale, rendendola più “coerente” con gli apprendimenti in contesto reale e sviluppare progetti di raccordo per le classi professionali che chiudono un ciclo al terzo anno e intendono integrare l’esperienza senza collidere con il progetto formativo della “terza area”
- “ripensare” al tempo trascorso nelle Aziende o in attività legate all’Alternanza come tempo e attività equivalenti all’azione formativa della Scuola
- “riprendere lo studio dopo le settimane passate nelle Aziende”, migliorando il “raccordo” tra Scuole e Azienda/Ente
- ottimizzare le scelte relative ai contenuti delle discipline in rapporto alla flessibilità del percorso sperimentale
- valutare coerentemente le esperienze e le attività dell’Alternanza in coerenza con la più generale valutazione scolastica
- classificare e certificare le competenze acquisite
- ridefinire e migliorare “i ruoli, i momenti di incontro e di formazione” dei Tutor interni ed esterni: la difficoltà pedagogica dei Tutor esterni, infatti, può rendere “difficile una progettazione in collaborazione tra Scuole e Imprese
- curare maggiormente l’inserimento degli studenti negli ambienti lavorativi, tenendo conto delle personali esperienze, della necessità di acquisire nuove conoscenze e competenze, ma anche della “dislocazione sul territorio” e dei “costi”
- riflettere ulteriormente sulla innovazione metodologica richiesta (lezione frontale, didattica laboratoriale, esperienza prati-

ca, ecc.)

- considerare che le risorse economiche da impiegare nel progetto di Alternanza “costituiscono certamente un problema”
- valutare le opportunità e le difficoltà di un percorso biennale di sperimentazione dell’alternanza
- valutare le difficoltà nate dal coinvolgimento di più classi in Alternanza, nella stessa scuola, e non sottovalutare la difficoltà dei Corsi liceali nei percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro.

Da continuare?

Tutti i Dirigenti manifestano la volontà di continuare l’iniziativa: l’Alternanza infatti è stata vissuta come un “percorso progressivo in crescendo” che non si può considerare “conclusa nell’ambito di un solo anno scolastico”. Già sono state programmate alcune attività per il prossimo anno scolastico (la presentazione dell’Alternanza da parte degli Allievi al Territorio, il contatto con nuove Aziende/Enti, la riproposta di protocolli e di piani di lavoro, le attività di formazione ecc.).

“L’esperienza sicuramente è da proseguire – afferma un Dirigente – cercando di valorizzare le vocazioni personali, gli interessi e gli stili d’apprendimento individuali degli Studenti”. E non va dimenticato che “la conoscenza e il confronto con altri sistemi permettono di sfruttare meglio le potenzialità derivanti da relazioni, azioni, progetti già esistenti o condivisi”.

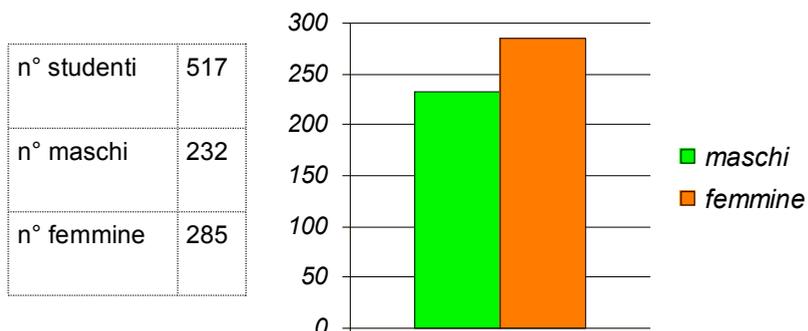
Infine, la metodologia didattica innovativa dell’Alternanza è sicuramente “trasferibile” e “riproponibile”, avviando iniziative formative virtuose sia in altre scuole che nelle Aziende/Enti.

■ A. ATTORI DELL'ESPERIENZA

Lorella Varnier

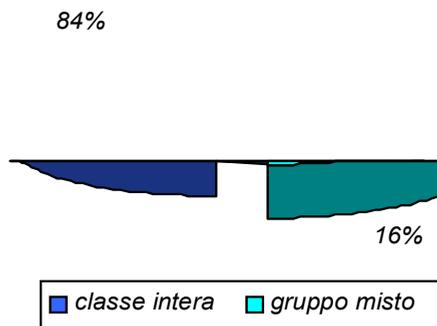
a.1. Coinvolgimento Studenti

Nella sperimentazione sono stati coinvolti:



CLASSI TOTALI	CLASSI TERZE	CLASSI QUARTE
26	13	13

Nella maggior parte delle scuole sono state individuate classi intere, tre Istituti hanno coinvolto gruppi di studenti provenienti da classi diverse.



a.2. Coinvolgimento Genitori

Tutti gli Istituti hanno coinvolto i Genitori degli Alunni sin dalla fase iniziale, in nove scuole hanno sottoposto loro la firma del patto formativo.

Patto formativo firmato dai Genitori: 9 Scuole
incontro/assemblea con i Genitori: 18 Scuole

a.3. Coinvolgimento Consiglio di Classe

I docenti dei Consigli di Classe hanno partecipato fattivamente ai progetti in tutti gli Istituti. In alcune scuole viene sottolineato un maggiore e più convinto coinvolgimento dei docenti in questo secondo anno di sperimentazione. Una sola scuola segnala una parziale partecipazione del Consiglio di Classe al percorso in alternanza.

a.4. Coinvolgimento Mondo del Lavoro

Gli studenti coinvolti nella sperimentazione sono stati inseriti in 298 Aziende/Enti. Presentiamo un elenco delle Aziende/Enti con cui gli Istituti Scolastici hanno collaborato, suddivisi per provincia.

	Azienda / Ente	Pr	Settore di attività	Macrosettore di riferimento
1	ABA Azienda Bellunese Autotrasporti Srl	BL	Trasporti	Servizi
2	Albergo Calalzo - Calalzo	BL	Turismo	Commercio
3	Albergo Mirella - Belluno	BL	Turismo	Commercio
4	Albergo Ristorante Edera-Agordo	BL	Turismo	Commercio
5	Bar Self Service Fidelio - Sedico	BL	Ristorazione	Commercio
6	BIM Gestione Servizi Pubblici Spa	BL	Servizi pubblici	Servizi
7	Bullstones Srl	BL	Lapidei	Commercio
8	Carlo Gavazzi Controls Spa	BL	Metalmeccanico	Industria
9	Centro Vacanze - Borca	BL	Turismo	Commercio
10	Costruzioni Mosena Renato & C. Snc	BL	Edilizia	Industria
11	Deon Spa	BL	Edilizia	Industria
12	Dolomiti Bus Spa	BL	Trasporti	Servizi
13	Fedon G. e Figli Spa	BL	Occhialeria	Industria
14	Galvalux Srl	BL	Occhialeria	Industria
15	Gatto Astucci Srl	BL	Occhialeria	Industria
16	Hotel La Montanina - Alleghe	BL	Turismo	Commercio
17	Hotel Malita - Arabba	BL	Turismo	Commercio
18	Hotel Tegorzo - Alano di Piave	BL	Turismo	Commercio
19	Hotel Valgranda - Zoldo Alto	BL	Turismo	Commercio
20	Hotel Maè - Zoldo Alto	BL	Turismo	Commercio
21	Hotel Cristallino - Cortina	BL	Turismo	Commercio
22	Hotel Alla Posta - Alleghe	BL	Turismo	Commercio
23	Hotel Sporting - Zoldo Alto	BL	Turismo	Commercio
24	Hotel Ferrovia - Calalzo	BL	Turismo	Commercio
25	Hotel Olivier Nevegal - Belluno	BL	Turismo	Commercio

26	Hotel Boscoverde - Zoldo Alto	BL	Turismo	Commercio
27	Ideal Standard Industriale SpA	BL	Metalmeccanico	Industria
28	Locanda San Lorenzo - Puos d'Alpago	BL	Turismo	Commercio
29	M. Guarnire Spa	BL	G.D.O.	Commercio
30	Miramonti Majestic Grand Hotel - Cortina	BL	Turismo	Commercio
31	Monaco Sport Hotel - S. Stefano di Cadore	BL	Turismo	Commercio
32	Moretti Arredamenti Srl	BL	Legno	Industria
33	Munaro Vincenzo Srl	BL	Edilizia	Industria
34	Parc Hotel Victoria - Cortina	BL	Turismo	Commercio
35	Pasticceria Tour Eiffel - Ponte nelle Alpi	BL	Ristorazione	Commercio
36	Pasticceria Rossetti Mas - Sedico	BL	Ristorazione	Commercio
37	Pasticceria Fiori - San Vito di Cadore	BL	Ristorazione	Commercio
38	Pasticceria Paris - Limana	BL	Ristorazione	Commercio
39	Pasticceria Fiabane - Belluno	BL	Ristorazione	Commercio
40	Pasticceria Bellunese di Deon - Belluno	BL	Ristorazione	Commercio
41	Procaffè Spa	BL	Alimentare	Industria
42	Reflex Srl	BL	Occhialeria	Industria
43	Ristorante Il Lauro - Santa Giustina	BL	Ristorazione	Commercio
44	Ristorante La Buona Tavola 2 - Belluno	BL	Ristorazione	Commercio
45	Ristorante Nogherazza - Castion	BL	Ristorazione	Commercio
46	Ristorante Alle Codole - Canale D'Agordo	BL	Ristorazione	Commercio
47	Ristorante Tivoli - Cortina	BL	Ristorazione	Commercio
48	Ristorante La Casona - Feltre	BL	Ristorazione	Commercio

49	Ristorante Al Capriolo - Vodo di Cadore	BL	Ristorazione	Commercio
50	Ristorante Al Pentagono - Seren del Grappa	BL	Ristorazione	Commercio
51	Ristorante Terracotta - Belluno	BL	Ristorazione	Commercio
52	Rist.Baita Mondschein - Sappada	BL	Ristorazione	Commercio
53	Ristorante Cucina de Belun - Belluno	BL	Ristorazione	Commercio
54	Ristorante La Cascina - Farra d'Alpago	BL	Ristorazione	Commercio
55	Ristorante Alla Stanga - Mas di Sedico	BL	Ristorazione	Commercio
56	Sport Hotel Europa - Alleghe	BL	Turismo	Commercio
57	Tonet Srl	BL	Edilizia	Industria
58	ULSS n. 1 - Belluno	BL	Sanità	Pubblica Amministrazione
59	ULSS n. 2 - Feltre	BL	Sanità	Pubblica Amministrazione
60	Unifarco Srl	BL	Cosmetica	Industria
61	Zadra Vetri Spa	BL	Vetro	Industria
62	Acli - Padova	PD	Servizi Fiscali	Pubblica Amministrazione
63	Agenzia delle Entrate di Padova 1	PD	Fiscale - Tributario	Pubblica Amministrazione
64	Aspiag Despar Srl	PD	G.D.O.	Commercio
65	Associazione Amici dei Popoli	PD	Sociale	Servizi
66	Associazione Il Granello di Senape	PD	Sociale	Servizi
67	Associazione Mani Tese	PD	Sociale	Servizi
68	Aziende Associate ACRIB	PD	Calzaturiero	Industria
69	Aziende Associate UPA	PD	Artigianato	Artigianato
70	Berto Industria Tessile SpA	PD	Tessile	Industria
71	Comune di Padova - Centro Servizi Territoriali 1	PD	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
72	Comune di Padova - Centro Servizi Territoriali 2	PD	Ente Locale	Pubblica Amministrazione

73	Comune di Padova - Centro Servizi Territoriali 3	PD	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
74	Comune di Padova - Centro Servizi Territoriali 4	PD	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
75	Comune di Padova - Centro Servizi Territoriali 5	PD	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
76	Comune di Padova - Centro Servizi Territoriali 6	PD	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
77	Cooperative di lavoro	PD	Servizi	Servizi
78	Gruppo Padovana Srl	PD	Grafico Cartotecnico	Industria
79	Ing. E. Mantovani	PD	Edilizia	Industria
80	Kristallux SpA	PD	Metalmeccanico	Industria
81	MB Scambi Culturali Srl	PD	Turismo	Commercio
82	PadovaFiere	PD	Servizi	Pubblica Amministrazione
83	Pavan SpA	PD	Automazione	Industria
84	Politecnico Calzaturiero Scarl	PD	Formazione	Servizi
85	Spami Srl	PD	Automazione	Industria
86	Tribunale di Padova – Ufficio di sorveglianza	PD	Giustizia	Pubblica Amministrazione
87	ULSS 16 - Azienda Ospedaliera di Padova - Ospedale di Camposampiero – Pediatria	PD	Sanità	Pubblica Amministrazione
88	Unindustria Padova	PD	Associazione di categoria	Servizi
89	Unione Provinciale Artigiani di Padova	PD	Associazione di categoria	Servizi
90	Archivio di Stato	RO	Amministrativo	Pubblica Amministrazione
91	Assigiotto SAS Assicurazioni	RO	Amministrativo	Servizi
92	Assindustria Rovigo	RO	Associazione di categoria	Servizi
93	Azzalin Alessandro	RO	Agricoltura	Agricoltura
94	Barricata Shellfish	RO	Ittico	Agricoltura
95	Brevini Veneta	RO	Metalmeccanico	Industria
96	CADSIT Srl	RO	Informatica	Servizi

97	CFP - Provincia di Ro	RO	Formazione	Pubblica Amministrazione
98	C.M.P. Costruzioni meccaniche Polesane Spa - Adria	RO	Metalmeccanico	Industria
99	C.N.A. Associazione Artigiani di Adria	RO	Associazione di categoria	Servizi
100	C.N.A. Associazione Artigiani di Rovigo	RO	Associazione di categoria	Servizi
101	Co.Gi.Pa. - Loreo	RO	Edilizia	Industria
102	Comune di Adria	RO	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
103	Comune di Boara Pisani	RO	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
104	Comune di Fratta	RO	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
105	Comune di Lendinara	RO	Ente locale	Pubblica Amministrazione
106	Comune di Porto Tolle	RO	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
107	Comune di Villanova	RO	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
108	Confartigianato	RO	Associazione di categoria	Servizi
109	Confederazione Italiana Agricoltori	RO	Associazione di categoria	Servizi
110	Confesercenti	RO	Associazione di categoria	Servizi
111	Coop. Pescatori Delta Padano – Porto Tolle	RO	Ittico	Agricoltura
112	Coop. Pescatori – Ariano Pol.	RO	Ittico	Agricoltura
113	Coop. Pescatori Po – Porto Tolle	RO	Ittico	Agricoltura
114	CSA - Rovigo	RO	Centro Servizi MIUR	Pubblica Amministrazione
115	Data Studio	RO	Consulenza Ambientale	Servizi
116	De. A. Mar – Ariano Pol.	RO	Ittico	Agricoltura
117	Dimensione Agricoltura - Luisa	RO	Orticoltura	Agricoltura

118	Ente Parco Delta del Po – Ariano Polesine	RO	Ente territoriale	Pubblica Amministrazione
119	Ente Bilaterale Terziario e Turismo	RO	Ente bilaterale	Servizi
120	Fattoria S. Basilio - Ariano Pol.	RO	Prodotti alimentari	Agricoltura
121	Ferrari	RO	Florovivaistico	Agricoltura
122	Floricoltura Bovo Mario	RO	Florovivaistico	Agricoltura
123	F.lli Chinaglia	RO	Florovivaistico	Agricoltura
124	Furin Fabrizio	RO	Orticoltura	Agricoltura
125	Impianti Elettrici ed Aut. Ind. S.M.di Vanezze	RO	Impiantistica	Artigianato
126	Impresa Verde-Rovigo	RO	Servizi all'agricoltura	Servizi
127	INAIL	RO	Amministrativo	Pubblica Amministrazione
128	Informatic Line SRL	RO	Informatica	Servizi
129	Inotech	RO	Metalmeccanico	Industria
130	Kappa Packaging SPA	RO	Cartotecnico	Industria
131	La Feba	RO	Tessile	Industria
132	Lega Coop Pesca – Porto Tolle	RO	Ittico	Agricoltura
133	Loreggia impianti Snc	RO	Termoidraulica	Artigianato
134	Neofibre Srl	RO	Tessile	Industria
135	Nuova Glass S.r.l. – Porto Viro	RO	Chimica	Industria
136	Macinazione Lendinara	RO	Agroalimentare	Industria
137	PC Help SNC	RO	Informatica	Servizi
138	Polesine Innovazione (Azienda Speciale Camera di Commercio)	RO	Formazione	Servizi
139	SE.CO.	RO	Studio professionale	Servizi
140	Socologstor Spa	RO	Metalmeccanico	Industria
141	Solmec srl	RO	Metalmeccanico	Industria
142	Studio Rizzi rag. Lauretta	RO	Studio professionale	Servizi
143	Studio dr. Enrico Bucatari	RO	Studio professionale	Servizi

144	Studio dr. Giovanni Tibaldo	RO	Studio professionale	Servizi
145	Studio Mazzetto	RO	Studio professionale	Servizi
146	Studio Prearo	RO	Studio professionale	Servizi
147	Talete snc	RO	Informatica	Servizi
148	Tecnorcambi	RO	Vendita all'ingrosso	Commercio
149	URP – Regione Veneto	RO	Amministrativo	Pubblica Amministrazione
150	Vetreria Magon di Sergio Magon &C. Snc	RO	Produzione vetri artistici	Industria
151	Vinello INOX Spa	RO	Metalmeccanico	Industria
152	Zambello Riduttori	RO	Metalmeccanico	Industria
153	AscoPiave	TV	Multiutility gas e Telecomunizioni	Servizi
154	A.T.O.	TV	Automazione	Artigianato
155	Berco Spa	TV	Elettromeccanica	Industria
156	Bregamin Srl	TV	Impianti Elettrici	Artigianato
157	Breton Spa	TV	Metalmeccanico	Industria
158	Chelab Srl	TV	Laboratorio analisi	Servizi
159	Chelab Servizi Srl	TV	Sicurezza sul posto di lavoro	Servizi
160	Danieli Pietro	TV	Metalmeccanico	Artigianato
161	Diadora	TV	Articoli Sportivi	Industria
162	Edilgrappa Srl	TV	Metalmeccanico	Industria
163	Elettrica B. & C.	TV	Elettronico	Artigianato
164	Faber Spa	TV	Elettromeccanica	Industria
165	Fra carro Radioindustrie Spa	TV	Telecomunicazioni	Industria
166	Fra.Val Srl	TV	Metalmeccanico	Artigianato
167	Galliera Mario	TV	Elettronico	Artigianato
168	IMG SpA	TV	Metalmeccanico	Industria
169	Lange Rossignol	TV	Articoli Sportivi -	Industria
170	Meccanica 2P Sas	TV	Metalmeccanico	Industria

171	Meccanica S.t.m. Srl	TV	Metalmeccanico	Industria
172	Novation	TV	Metalmeccanico	Industria
173	OMB Stampi Snc	TV	Metalmeccanico	Artigianato
174	O.M.C.A.	TV	Metalmeccanico	Industria
175	OIMA SpA	TV	Metalmeccanico	Industria
176	Pastic System	TV	Automazioni	Industria
177	Pavan Spa	TV	Automazioni	Industria
178	Pellizzari	TV	Installazioni Elettriche	Artigianato
179	Sartor Gabriele	TV	Stampi materie plastiche	Artigianato
180	Seit Elettronica Srl	TV	Elettrotecnico/ Elettronico/Mec- canico	Industria
181	Simec Spa	TV	Automazione	Industria
182	Surflex Srl	TV	Metalmeccanico	Industria
183	Grafiche Antiga Srl	TV	Stampa ed edi- toria	Industria
184	ULSS 8	TV	Sanità	Pubblica Ammi- nistrazione
185	Velo Spa	TV	Metalmeccanico	Industria
186	Velo Acciai Srl	TV	Metalmeccanico	Industria
187	Zilio Meccanica Sas	TV	Metalmeccanico	Artigianato
188	A70 snc - Martella E. - Me- stre	VE	Oreficeria	Artigianato
189	Brollo L. snc - Spinea	VE	Oreficeria	Artigianato
190	Comune di Chioggia	VE	Ente Locale	Pubblica Ammi- nistrazione
191	CO-NEW-TECH snc - Ben- venuti F. - Venezia	VE	Restauro di mo- numenti e ma- nufatti d'arte	Artigianato
192	DALL'ERA snc - Comelato G. - Venezia	VE	Laboratorio Mar- mi Artistici	Artigianato
193	DUCALERESTAURO snc - Bottura A. & Noè R - Ve- nezia	VE	Restauro di mo- numenti e ma- nufatti d'arte	Artigianato
	DUCALERESTAURO snc - Marghera			

194	EIKONA SAS - Corbetta S. - Mestre	VE	Restauro di monumenti e manufatti d'arte	Artigianato
195	Ervas A.	VE	Ferro battuto	Artigianato
196	Gioielli snc - Weissmuller A. e Rosa M. - Mogliano Veneto	VE	Oreficeria	Artigianato
197	LA BOTTEGA VENEZIANA srl - Buoso-Ranchetti - Quarto D'Altino	VE	Laboratorio di scenografia	Artigianato
198	LITHOS snc - Pagnin P. - Venezia	VE	Restauro Opere d'arte	Artigianato
199	Municipalizzata ASP	VE	Distribuzione idrica	Pubblica Amministrazione
200	Museo TONI BENETTON - Benetton G. - Mogliano Veneto	VE	Scultura	Artigianato
201	Oro Sintesi snc - Zanatta G. - Mirano	VE	Oreficeria	Artigianato
202	"Punto Oro" snc - Favaro E. e Maccatrozzo R. - Marcon	VE	Oreficeria	Artigianato
	"Punto Oro" - Venezia			
203	Sovrintendenza Beni Artistici	VE	Culturale	Pubblica Amministrazione
204	Studio Tecnico VDV	VE	Ingegneria civile	Servizi
205	Studio Tecnico Associato di Progettazione	VE	Ingegneria civile	Servizi
206	Studio Tecnico Moscheni	VE	Ingegneria civile	Servizi
207	Studio di Progettazione P3	VE	Ingegneria civile	Servizi
208	Studio Arch. Tomaz	VE	Ingegneria civile	Servizi
209	Studio Alessandro Ferro	VE	Ingegneria civile	Servizi
210	Studio Arch. Nooradin	VE	Ingegneria civile	Servizi
211	Studio Cupoletti	VE	Ingegneria civile	Servizi
212	Studio Albiero	VE	Ingegneria civile	Servizi
213	Studio AEMME strutture	VE	Ingegneria civile	Servizi
214	Studio Arch. Elia	VE	Ingegneria civile	Servizi
215	Studio Geom. Elia	VE	Ingegneria civile	Servizi
216	Studio di Impianti Ing. Zarrattini	VE	Ingegneria civile	Servizi

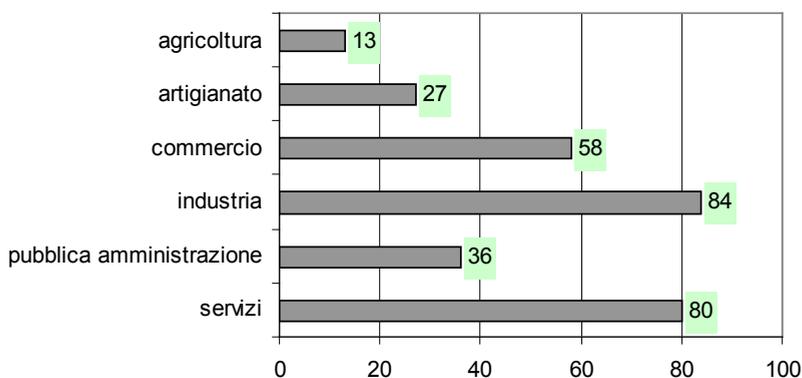
217	Studio Arch. Barbetta	VE	Ingegneria civile	Servizi
218	Antinea Srl	VI	Abbigliamento - moda	Commercio
219	A.P.I	VI	Associazione di categoria	Servizi
220	Associazione Artigiani	VI	Associazione di categoria	Servizi
221	Associazione Commercianti	VI	Associazione di categoria	Servizi
222	Base Srl	VI	Abbigliamento - moda	Industria
223	Bisson Srl	VI	Grande distribuzione	Commercio
224	Borgo 21 Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
225	Brunello Arredamenti	VI	Mobili arredo	Artigianato
226	CCIAA	VI	Servizi alle imprese	Servizi
227	Comune di Lonigo	VI	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
228	Comune di Castegnero	VI	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
229	Comune di Noventa	VI	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
230	Comune di Vicenza	VI	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
231	Crediveneto	VI	Istituto di credito	Servizi
232	De.Co. Servizi	VI	Studio commercialistico	Servizi
233	Fimacosma	VI	Metalmeccanico	Industria
234	Fondazione "G. Rumor" CPV	VI	Formazione	Servizi
235	Fondazione Sviluppo Studi Universitari	VI	Formazione	Servizi
236	GAS Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
237	HF Filati Spa	VI	Tessile	Industria
238	Impresa Verde	VI	Servizi	Servizi
239	IPAB Proti Salvi Trento	VI	Servizi	Pubblica Amministrazione

240	Italfiduciaria	VI	Studio commercialistico	Servizi
241	Marzotto Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
242	Non Solo Moda	VI	Abbigliamento - moda	Servizi
243	Nuova Taela Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
244	Plast Mec SpA	VI	Materie Plastiche	Industria
245	Provincia di Vicenza	VI	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
246	Redi HT	VI	Abbigliamento - moda	Industria
247	Siggi Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
248	Sportswear International Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
249	Studio Legale Dalla Negra	VI	Studio Legale	Servizi
250	Studio Milanello	VI	Studio Commercialistico	Servizi
251	TAM & Co Spa	VI	Abbigliamento - moda	Industria
252	Tessilart	VI	Abbigliamento - moda	Industria
253	TTB Supermercati	VI	G. D. O.	Commercio
254	Uil – Cisl	VI	Sindacati dei lavoratori	Servizi
255	UTK Components	VI	componenti inductivi	Industria
256	Ve.Ca. SpA	VI	Materie Plastiche	Industria
257	VTN Europe Srl	VI	Metalmeccanico	Industria
258	Xacus Srl	VI	Abbigliamento - moda	Industria
259	Adecco SpA	VR	Agenzia per il lavoro	Servizi
260	AIA Spa	VR	Agro alimentare	Industria
261	Alessandro Vandelli Spa	VR	Metalmeccanico	Industria
262	Aster Srl – Servizi Culturali	VR	Servizi culturali	Servizi

263	ASSI.net Srl	VR	Servizi Assicurativi	Servizi
264	Associazione Ippogrifo	VR	Sociale	Servizi
265	Associazione italiana coltivatori	VR	Associazione di categoria	Servizi
266	Brio spa	VR	Prodotti biologici	Commercio
267	Calzedonia Spa	VR	Abbigliamento - moda	Industria
268	CCIAA –Verona Innovazione	VR	Formazione	Servizi
269	Comune di Verona – Museo Civico di Storia Naturale	VR	Ente Locale	Pubblica Amministrazione
270	Dott.Abbate Raffaele Commercialista	VR	Servizi fiscali	Servizi
271	Editoriale Bortolazzi Stei Srl	VR	Editoria	Industria
272	EVIT Srl	VR	Trasporti	Servizi
273	GAMA Spa	VR	Alimentare	Industria
274	Gieffe Srl	VR	Commercio	Commercio
275	Gordon Group Viaggi Srl	VR	Turismo	Servizi
276	Grand Hotel	VR	Turismo	Commercio
277	Gruppo Manni Spa	VR	Metalmeccanico	Industria
278	Hotel Saccardi Q. E.	VR	Turismo	Commercio
279	Hotel S. Luca	VR	Turismo	Commercio
280	Hotel Due Torri	VR	Turismo	Commercio
281	Hotel alla Campagna	VR	Turismo	Commercio
282	Hotel Cristallo	VR	Turismo	Commercio
283	Hotel Giulietta e Romeo	VR	Turismo	Commercio
284	In The Box Srl	VR	Imballi	Commercio
285	Impresa Verde Verona S.r.l.	VR	Servizi Fiscali	Servizi
286	Idropi Spa	VR	Termotecnica	Industria
287	INA Assitalia	VR	Assicurazioni	Servizi
288	Ing. Garavaso Claudio	VR	Studio professionale	Servizi
289	Index	VR	Chimica	Industria
290	Litopat	VR	Grafica	Industria
291	Metal Steel Srl	VR	Metalmeccanico	Industria

292	Orseac UIL Srl	VR	Servizi Fiscali	Servizi
293	Studio Impresa	VR	Servizi Fiscali	Servizi
294	Studio Zanfisi	VR	Consulente del lavoro	Servizi
295	Studio Associato Baù-Martini	VR	Servizi Fiscali	Servizi
296	UPA Servizi Srl	VR	Servizi Fiscali	Servizi
297	Verona Box office	VR	Servizi prenotazione	Servizi
298	Zuegg	VR	Agroalimentare	Industria

Settori di inserimento



a.5. Formazione Comitato Tecnico-scientifico

In tutti gli Istituti la formazione del Comitato Tecnico Scientifico (C.T.S.) ha visto la partecipazione di Dirigenti Scolastici, Docenti referenti, Associazioni Datoriali e Tutor interni. Nella maggior parte delle scuole sono presenti anche i Tutor esterni, in numero variabile da uno a due. La figura del D.S.G.A. è presente in cinque scuole.

■ B. ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

Lorella Varnier

Ogni Istituto ha sviluppato il percorso in alternanza coerentemente con il contesto socio-economico del territorio, rispettando le esigenze dell'indirizzo di studi e i bisogni degli alunni. Si possono tuttavia individuare alcune procedure organizzative condivise.

b.1. Articolazione per moduli/fasi/azioni, concentrati in alcuni periodi dell'anno con sospensione del normale orario scolastico.

Nella generalità dei progetti vengono evidenziati tre momenti fondanti il percorso:

1. *Fase di orientamento*, svolta prevalentemente in aula da Docenti interni, integrata da visite aziendali e/o interventi di esperti esterni. E' la fase di preparazione teorica dedicata all'analisi e al rinforzo di abilità di base trasversali e alla trattazione di tematiche relative al mondo del lavoro. Nella maggior parte dei progetti tale fase si colloca nel primo quadrimestre.

<i>Ambiente</i>	Scuola, visite aziendali
<i>Docenti:</i>	interni ed esterni
<i>Periodo:</i>	primo quadrimestre
<i>Orario:</i>	curricolare
<i>Durata:</i>	variabile da 10 a 40 ore

2. *Fase operativa* svolta presso Aziende/Enti. Gli alunni vengono inseriti in contesti lavorativi coerenti con gli obiettivi prefissati, in alcuni casi realizzano progetti esecutivi.

I tutor esterni svolgono un ruolo prevalente anche se il collegamento con la scuola viene costantemente garantito dalla presenza più o meno assidua dei Tutor interni. L'attività descritta viene collocata prevalentemente nel secondo quadrimestre in orario curricolare ed extracurricolare.

<i>Ambiente:</i>	Azienda/Ente
<i>Docenti:</i>	esterni ed interni
<i>Periodo:</i>	secondo quadrimestre
<i>Orario:</i>	curricolare ed extracurricolare
<i>Durata:</i>	variabile da 70 a 160 ore

Cinque scuole hanno suddiviso la fase operativa in due momenti:

- a) *Fase di prima professionalizzazione*
- b) *Fase di seconda professionalizzazione*

3. *Fase di verifica, valutazione, monitoraggio* svolta a scuola. In questa fase vengono valutati il progetto nella sua globalità, l'esperienza degli studenti, il rispetto del percorso formativo individuale, il raggiungimento degli obiettivi trasversali e didattici, l'attività formativa e lavorativa.

<i>Ambiente:</i>	Scuola
<i>Docenti:</i>	interni
<i>Periodo:</i>	secondo quadrimestre
<i>Orario:</i>	curricolare
<i>Durata:</i>	variabile da 10 a 20 ore

b.2. Attuazione del progetto inserito nelle normali attività durante l'intero anno scolastico.

In quasi tutti gli Istituti il progetto è stato inserito in parte anche nelle attività curricolari durante l'anno scolastico.

Docenti delle discipline fondamentali e di indirizzo hanno collaborato alla preparazione degli alunni alla fase operativa con moduli didattici ed approfondimenti: al termine dell'esperienza pratica hanno favorito il confronto e la rielaborazione di tematiche affrontate durante il periodo di inserimento lavorativo, proponendo, dove necessario, ulteriori approfondimenti.

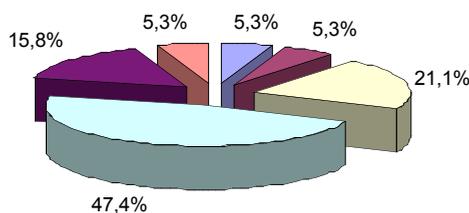
■ C. COLLABORAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

Franca Bandiera e Nicoletta Riccamboni

c.1. Progettazione

Efficacia della collaborazione con le Associazioni Datoriali nella progettazione della sperimentazione

risposta	scuole	%
<i>inesistente</i>	1	5,3%
<i>scarso</i>	1	5,3%
<i>insufficiente</i>	0	0,0%
<i>sufficiente</i>	4	21,1%
<i>buono</i>	9	47,4%
<i>ottimo</i>	3	15,8%
<i>non risponde</i>	1	5,3%
totale	19	100%



Relativamente all'efficacia della collaborazione con le Associazioni Datoriali nella fase di progettazione, le scuole hanno indicato quali elementi distintivi:

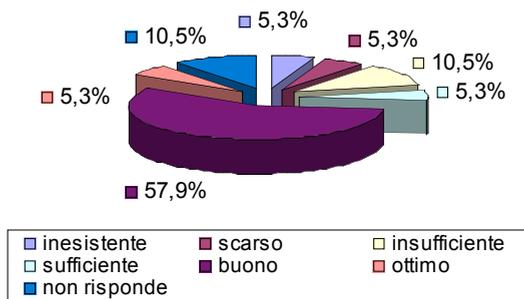
- disponibilità, collaborazione, competenza ed interesse, sia per le Associazioni Datoriali che per le aziende speciali di CCIAA
- particolare collaborazione nella progettazione della formazione in aula e della preparazione alla fase aziendale
- incontri con esponenti di rilievo degli Industriali per analizzare le carenze degli Allievi.

Alcuni Istituti hanno invece rilevato che le Associazioni Datoriali si sono dimostrate poco interessate alla progettazione e non sempre sono riuscite a rispondere alle necessità della scuola.

c.2. Modalità di inserimento

Livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali nella ricerca della modalità di inserimento degli Studenti nel mondo del lavoro:

risposta	scuole	%
<i>inesistente</i>	1	5,3%
<i>scarso</i>	1	5,3%
<i>insufficiente</i>	2	10,5%
<i>sufficiente</i>	4	5,3%
<i>buono</i>	9	57,9%
<i>ottimo</i>	3	5,3%
<i>non risponde</i>	2	10,5%
totale	19	100%



Anche la collaborazione nella ricerca della modalità di inserimento degli Studenti nel mondo del lavoro è stata differenziata.

Gli elementi *negativi* segnalati da alcune scuole sono:

- qualche difficoltà a capire la differenza tra stage e alternanza
- carenza di informazioni, poca disponibilità
- pochissime Aziende individuate da Assindustria.

Quali elementi distintivi *positivi* le scuole hanno indicato:

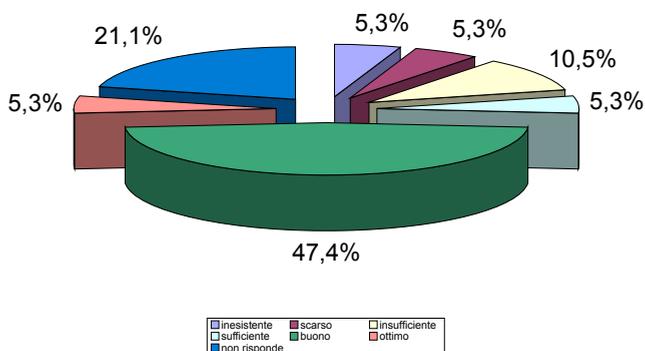
- disponibilità e collaborazione
 - *ad individuare esperienze specifiche per ogni studente*
 - *anche per casi difficili*
- condivisione degli obiettivi del progetto
- modalità di inserimento concordata con le Associazioni Datoriali anche per legittimare il rapporto con le Aziende
- accoglienza negli uffici delle sedi territoriali
- segnalazione di nuovi Enti ospitanti.

In alcuni casi non vi è stata collaborazione perché la Scuola ha già ottimi rapporti con le Aziende del territorio oppure perché gli Enti ospitanti non aderiscono ad Associazioni Datoriali.

c.3. Reperimento Aziende / Enti

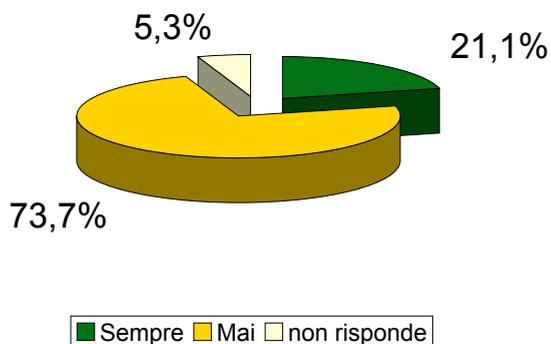
Livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali nella fase di reperimento di Aziende/Enti per l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro:

risposta	scuole	%
<i>inesistente</i>	1	5,3%
<i>scarso</i>	1	5,3%
<i>insufficiente</i>	2	10,5%
<i>sufficiente</i>	1	5,3%
<i>buono</i>	9	47,4%
<i>ottimo</i>	1	5,3%
<i>non risponde</i>	4	21,1%
totale	19	100%



L'inserimento è stato curato dalle Associazioni Datoriali?

risposta	scuole	%
<i>Sempre</i>	4	21,1%
<i>Mai</i>	14	73,7%
<i>non risponde</i>	1	5,3%
totale	19	100,0%

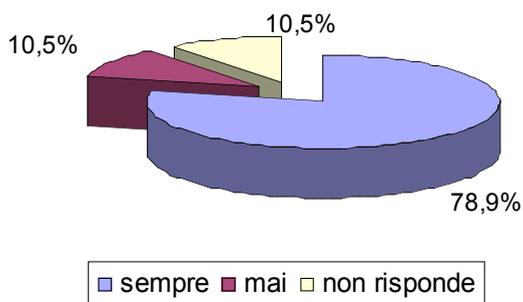


Viene ribadita dalle Scuole la collaborazione soprattutto per le fasi di progettazione e di inserimento nelle Aziende e per la formazione iniziale. Anche in questo punto viene segnalata da al-

cune Scuole la non collaborazione perché gli Enti ospitanti non aderiscono ad Associazioni Datoriali.

L'inserimento è stato curato dall'Istituto?

risposta	scuole	%
<i>sempre</i>	15	78,9%
<i>mai</i>	2	10,5%
<i>non risponde</i>	2	10,5%
totale	19	100,0%



Nella maggior parte dei casi gli Istituti hanno curato tutte le fasi di inserimento.

c.4. Criteri

Sono stati osservati i seguenti criteri nella selezione di Aziende / Enti in cui inserire gli studenti:

	scuole	%
coerenza percorso di studi	14	77,8%
disponibilità all'accoglienza e collaborazione (patto formativo; piano di inserimento; Tutor esterno interessato; valutazione concordata)	6	33,3%
vicinanza geografica	8	44,4%
livello di innovazione di prodotto e processo	4	22,2%
interessi, aspirazioni e attitudini dei singoli Allievi	3	16,7%
struttura già nota, affidabilità e serietà Ente	4	22,2%
integrazione con curriculum scolastico	1	5,6%
istanze e specificità del Territorio	2	11,1%
Altro:	3	16,7%
<i>possibile trasferimento di competenze</i>		
<i>Aziende con marchio di Qualità della CCIAA di BL</i>		
<i>suggerimenti Famiglie e Studenti</i>		

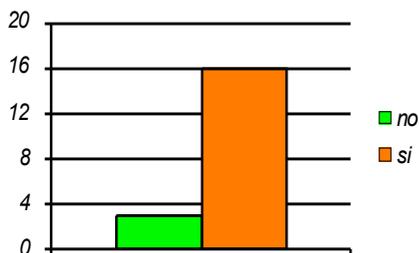
■ D. MONITORAGGIO

Gregorio Grigolo

d.1. Da parte del Comitato Tecnico Scientifico (C.T.S.)

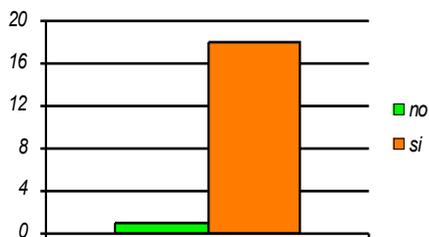
Il monitoraggio è avvenuto, in alcuni casi durante il percorso nel mondo del lavoro e al termine del progetto, mentre per altri solamente alla fine, per tutti mediante incontri diretti e compilazione di questionari appositamente predisposti.

NO	sì
3	16



d.2. Da parte dei Tutor interni ed esterni (monitoraggio in comune)

NO	sì
1	18



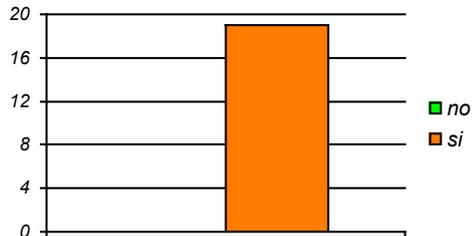
La quasi totalità degli Istituti ha operato un monitoraggio comune tra i tutor esterni ed interni, generalmente alla fine e durante il percorso nel mondo del lavoro e quasi sempre mediante incontri diretti e compilazione di questionari appositamente predisposti.

d.3. I Tutor interni hanno monitorato l'attività degli studenti durante l'inserimento in Azienda/Ente

In tutti i progetti i Tutor interni hanno monitorato l'attività degli Studenti durante l'inserimento nel mondo del lavoro con visite dirette, in media due volte la settimana, mediante colloqui in-

dividuali e somministrazione di questionari agli Studenti stessi. In alcuni casi è stata organizzata una presenza quotidiana nell'Azienda/Ente.

NO	sì
0	19



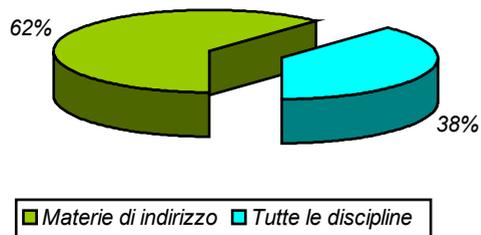
■ E. VALUTAZIONE

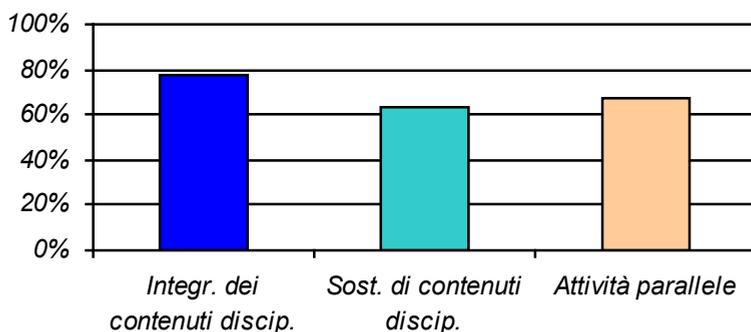
Gregorio Grigolo

Criteria guida all'attività di valutazione

e.1. Efficacia formativa della sperimentazione / equivalenza formativa

Il 62% degli Istituti coinvolti nella sperimentazione ha riscontrato una efficacia formativa soprattutto nelle materie di indirizzo e/o professionalizzanti. Negli altri casi (38%) l'efficacia si è estesa anche alle discipline di base.





Nello specifico della sperimentazione, il 78% degli Istituti coinvolti ha integrato i contenuti disciplinari con l'attività in Azienda/Ente, il 63% ha sostituito parti di programmazione e/o contenuti disciplinari, mentre nel 67% dei casi l'attività formativa in azienda/ente si è svolta parallelamente alla programmazione curricolare ed alla normale attività didattica.

e.2. Gli strumenti utilizzati dal Consiglio di Classe per la raccolta di dati

Questi sono stati prodotti da:

e.2.1. Tutor esterno, mediante scheda di valutazione dello studente di cui vengono elencate le voci comunemente utilizzate e predisposte dai diversi Istituti:

- capacità relazionali
- competenze trasversali sia cognitive che operative e formative
- competenze specifiche previste dal progetto
- sintetica valutazione sul comportamento dell'alunno
- autonomia operativa.

e.2.2. Studente - Diario di bordo

Anche in questo caso si riportano le richieste che con maggiore frequenza sono state predisposte dai diversi Istituti:

- elenco mansioni svolte e ruolo ricoperto
- competenze richieste

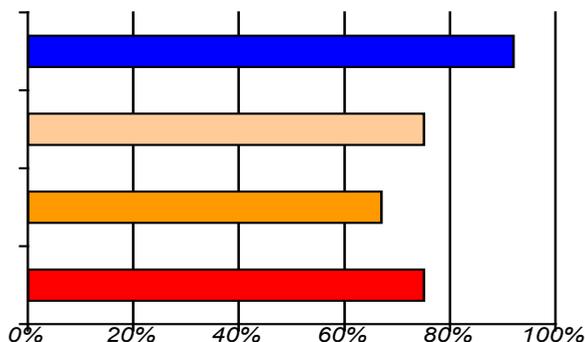
- gradimento dell'esperienza
- valutazione dell'aspetto formativo dell'esperienza
- giudizio rispetto all'autonomia e al confronto con gli altri
- valutazione dell'ambiente di lavoro
- brevi considerazioni personali.

Oltre a ciò sono state ampiamente utilizzate relazioni, verifiche e colloqui e, anche se con minore frequenza, studio di realtà aziendali e progetti professionali.

L'esperienza dell'Alternanza inoltre, è stata rielaborata in classe da oltre la metà degli Istituti coinvolti, con le seguenti modalità:

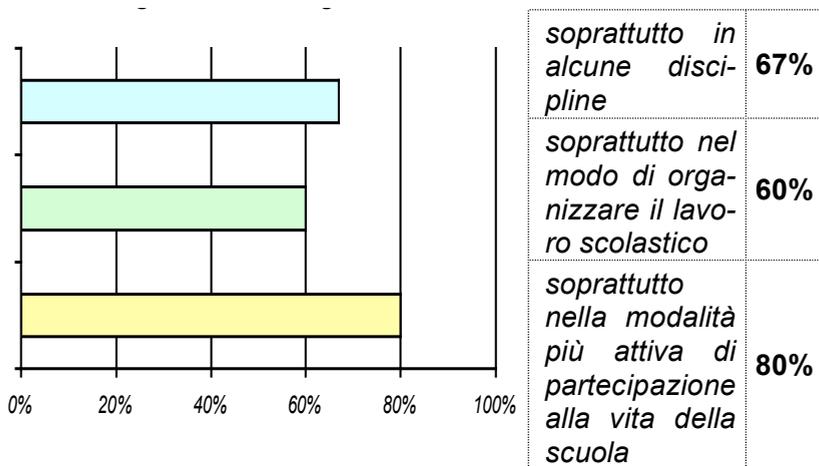
<i>contenuti disciplinari ripresi e sviluppati in classe</i>	92%
contenuti trasversali ripresi e sviluppati attraverso attività, anche integrative, con gli studenti	75%
rilettura e rielaborazione da parte dello studente, con il supporto del Tutor, del diario di bordo per un'autovalutazione	67%
progettazione della continuazione del percorso formativo con definizione degli obiettivi per superare punti di debolezza	75%

I valori sono riferiti ai soli Istituti che hanno effettivamente svolto l'attività descritta.

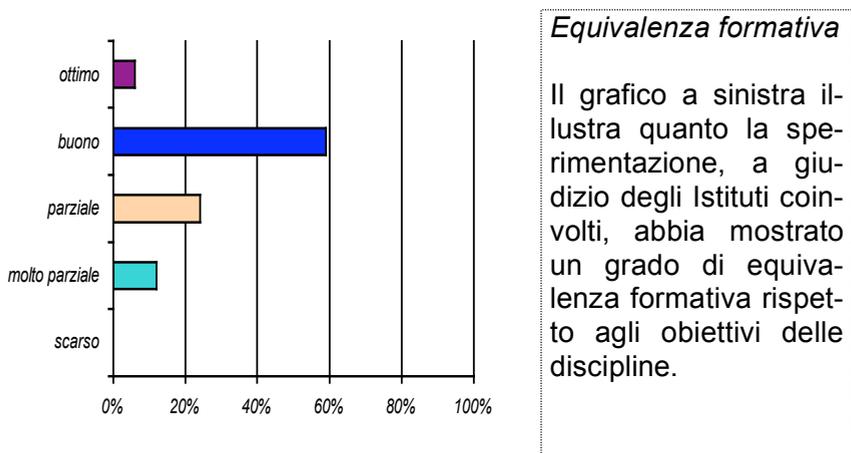


e.3. Modalità di valutazione dell'attività dello Studente

In relazione all'esperienza dell'Alternanza, si sono osservati significativi miglioramenti degli Studenti in difficoltà:



Alla domanda se la sperimentazione abbia mostrato un grado di equivalenza formativa rispetto agli obiettivi delle discipline, le Scuole hanno fornito valutazioni che vanno da *scarso* a *ottimo*, individuando soprattutto nelle discipline professionalizzanti il livello di raggiungimento degli obiettivi.

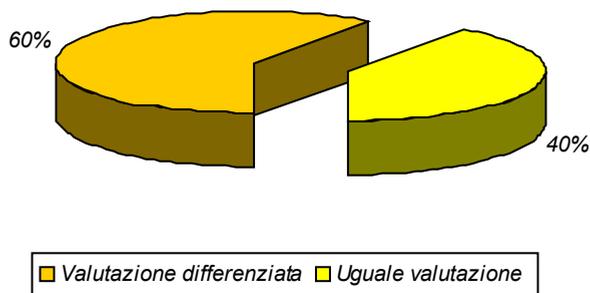


Equivalenza formativa

Il grafico a sinistra illustra quanto la sperimentazione, a giudizio degli Istituti coinvolti, abbia mostrato un grado di equivalenza formativa rispetto agli obiettivi delle discipline.

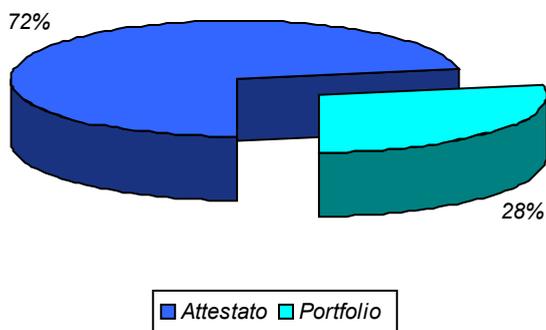
In tale ambito il livello di raggiungimento degli obiettivi è stato quantificato nelle votazioni delle singole discipline, soprattutto nelle materie di indirizzo.

Valutazione



In tutti gli Istituti nei quali il progetto è giunto a compimento, la partecipazione all'attività di sperimentazione è stata valutata dall'attribuzione di crediti scolastici (in vista dell'Esame di Stato) in misura proporzionale ai risultati ottenuti nel 60% dei casi, in misura uguale per tutti gli studenti nel rimanente 40%.

Riconoscimento



In tutti gli Istituti nei quali il progetto è giunto a compimento, l'acquisizione di conoscenze e competenze viene riconosciuta tra-

mite attestato nel 72% dei casi, mediante Portfolio dello studente nel rimanente 28%.

Nella gran parte dei casi sono allo studio con le Associazioni Datoriali modalità di riconoscimento della certificazione rilasciata dall'Istituto. Poche le scuole che hanno provveduto alla realizzazione di attestati o convenzioni concordate con il mondo del lavoro.

■ F. SODDISFAZIONE DELL'UTENZA

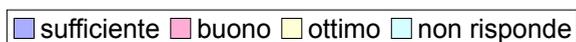
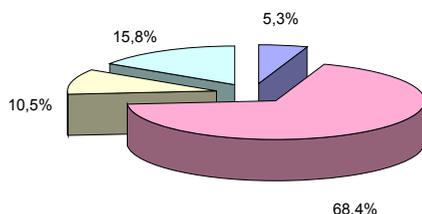
Franca Bandiera e Nicoletta Riccamboni

Sono stati predisposti strumenti di ascolto, confronto e valutazione della soddisfazione degli utenti:

f.1. Studenti

strumento	scuole
<i>relazioni</i>	13
<i>colloqui</i>	15
<i>questionari</i>	15
<i>incontri / assemblee</i>	15
<i>gestione reclami</i>	7

risposta	scuole	%
<i>scarso</i>	0	0,0%
<i>insufficiente</i>	0	0,0%
<i>sufficiente</i>	1	5,3%
<i>buono</i>	13	68,4%
<i>ottimo</i>	2	10,5%
<i>non risponde</i>	3	15,8%
totale	19	100,0%



Le scuole evidenziano i seguenti aspetti:

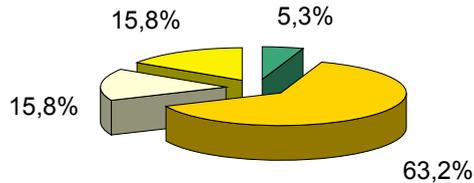
- ottimi i risultati in termini di valenza orientativa, relazionale e di crescita personale
- interessanti gli incontri di confronto sull'esperienza degli Alunni
- alcuni Allievi si sono distinti nella capacità rispetto ad alcune fasi di sviluppo prodotto in azienda
- maggior consapevolezza della valenza formativa delle discipline (in particolare di quelle professionali e delle lingue straniere)
- maggiore motivazione allo studio
- richiesta di proseguire l'attività
- richiesta di approfondire alcuni argomenti specifici a valenza professionalizzante
- entusiasmo per l'esperienza da parte di tutti gli Alunni.

f.2. Famiglie

strumento	scuole
<i>colloqui</i>	15
<i>questionari</i>	11
<i>incontri / assemblee</i>	15
<i>gestione reclami</i>	6

Ottenendo una valutazione media

Risposta	scuole
<i>scarso</i>	0
<i>insufficiente</i>	0
<i>sufficiente</i>	1
<i>buono</i>	12
<i>ottimo</i>	3
<i>non risponde</i>	3
totale	19



In particolare vengono sottolineati i seguenti aspetti:

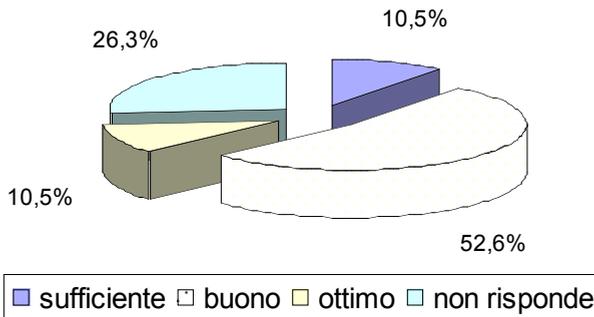
- valutazione positiva da parte delle famiglie: elevato grado di soddisfazione e richiesta di prosecuzione dell'esperienza
- l'esperienza è vista come opportunità di rimotivazione allo studio
- richiesta di approfondire alcuni temi emersi durante l'esperienza nella realtà lavorativa.

f.3. Associazioni di Categoria/Enti coinvolti

strumento	scuole
<i>colloqui</i>	11
<i>questionari</i>	6
<i>incontri / assemblee</i>	9
<i>gestione reclami</i>	1

Ottenendo una valutazione media

risposta	scuole	%
<i>scarso</i>	0	0,0%
<i>insufficiente</i>	0	0,0%
<i>sufficiente</i>	2	10,5%
<i>buono</i>	10	52,6%
<i>ottimo</i>	2	10,5%
<i>non risponde</i>	5	26,3%
totale	19	100,0%



Le scuole in particolare rilevano i seguenti aspetti:

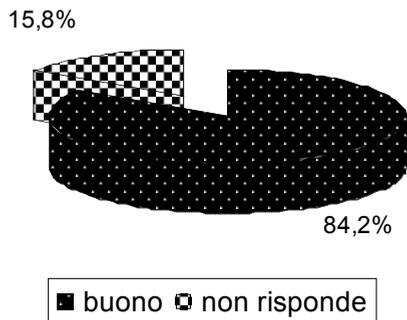
- la formazione e il coinvolgimento nella progettazione hanno facilitato l'inserimento dell'Alunno
- interesse di tipo istituzionale
- in prospettiva si profila la difficoltà a trovare un numero sufficiente di Aziende
- necessità di maggiori incentivi per le Aziende
- per alcuni settori (es. Tessile, Moda), le difficoltà del settore incidono sulla minore disponibilità delle Aziende/Enti.

f.4. Tutor esterni (in rappresentanza della singola Azienda/Ente coinvolta)

strumento	scuole
<i>colloqui</i>	15
<i>questionari</i>	12
<i>incontri / assemblee</i>	12
<i>gestione reclami</i>	2

ottenendo una valutazione media

risposta	scuole	%
<i>scarso</i>	0	0,0%
<i>insufficiente</i>	0	0,0%
<i>sufficiente</i>	0	0,0%
<i>buono</i>	16	84,2%
<i>ottimo</i>	0	0,0%
<i>non risponde</i>	3	15,8%
	19	100,0%



In particolare vengono segnalati:

- una buona collaborazione e disponibilità
- un buon livello di soddisfazione delle Aziende/Enti, con disponibilità a collaborare ulteriormente
- la valorizzazione della preparazione degli Allievi

- la positiva differenza in termini di consapevolezza e maturazione degli Studenti che hanno seguito il percorso in Alternanza scuola-lavoro rispetto a 'stagisti'
- il rapporto positivo e costruttivo (l'esperienza ha generato rapporti diversi rispetto a quelli instaurati per lo stage)
- la necessità di individuare incentivi alle Aziende/Enti
- la richiesta di approfondimento di alcuni temi specifici di interesse aziendale (lingue, *software*, ...).

■ G. VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ESPERIENZA

Espedito Caliaro

L'esperienza di Alternanza è stata valutata globalmente da tutti gli attori che hanno avuto un ruolo attivo nella progettazione e nella realizzazione del percorso.

Quindi il rischio di autoreferenzialità, insito in una valutazione deprivata di un punto di vista esterno a chi ha condotto il progetto, in questo caso delegata ai soli organismi scolastici, viene superata con il coinvolgimento di Associazioni Datoriali e, quasi sempre, anche di Tutor esterni (provenienti da Enti/Aziende).

La valutazione è stata discussa a livello di tutti i gruppi di lavoro, dal Comitato Tecnico Scientifico al Consiglio di Classe, gli organi più direttamente coinvolti, passando per tutti gli Organi Collegiali, dal Consiglio di Istituto al Collegio Docenti.

g.1. Da parte del Comitato Tecnico Scientifico

Quasi tutti gli Istituti hanno ritenuto indispensabile la valutazione del CTS, visto che in quest'organo, pur di varia composizione, in genere c'è la presenza di almeno un rappresentante di Associazioni Datoriali o, comunque, di almeno un tutor esterno. Questo passaggio assicura il radicamento sul territorio dell'esperienza, attraverso l'individuazione di interessi ed obiettivi comuni delle Istituzioni Scolastiche e dei vari Enti/Aziende coinvolti.

Strumenti utilizzati

- colloqui, relazioni, incontri (talora a conclusione delle singole fasi di svolgimento dell'esperienza)
- analisi dei risultati conseguiti dall'utenza (analisi dei lavori svolti e delle valutazioni degli Studenti concordate tra Tutor esterni ed interni)
- analisi dei dati di soddisfazione
- analisi del grado di coinvolgimento di tutti gli attori dell'esperienza (studenti, famiglie, docenti, enti/aziende).

Risultati conseguiti

- discussione di criteri comuni di valutazione
- definizione di reciproche aree di interesse al progetto
- discussione sull'interesse alla prosecuzione dell'esperienza.

In genere è apparso buono il gradimento da parte di tutti gli attori coinvolti nella sperimentazione, che manifestano alto interesse per il suo proseguimento anche negli anni scolastici successivi. Si rimarca un maggior coinvolgimento degli alunni nei percorsi disciplinari, che hanno in generale maturato maggiore autonomia e senso di responsabilità nella gestione della vita scolastica. In questo senso, il percorso ha avuto buoni risultati anche, e soprattutto, con classi di cui inizialmente si segnalavano difficoltà generalizzate e timori di dispersione scolastica.

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

- Il problema più rilevante si presenta nella mancanza di un incentivo alle Aziende/Enti che si impegnano nella formazione in collaborazione con le Scuole.
- Il secondo ordine di problemi si potrebbe presentare nel caso di messa a regime dell'esperienza che si troverebbe ad inserirsi in un tessuto produttivo spesso composto di piccole aziende, assolutamente non in grado di impegnare risorse nella formazione degli Studenti. Forse sarebbe necessario lavorare a livello di associazioni di categoria per creare una figura nuova di "Tutor di Territorio" in grado di seguire l'inseri-

- mento di più studenti in diverse piccole aziende.
- Si rileva la necessità di maggiore informazione e diffusione della sperimentazione.
- Si sottolinea la necessità di formazione dei Tutor esterni soprattutto per chiarire il concetto di Alternanza e le sue implicazioni formative sugli Studenti. Non si parla più di stage, ma di periodo di apprendimento “fuori sede” che però deve essere confrontabile con l’acquisizione di competenze che si avrebbe in aula.
- Occorre prevedere un attestato/portfolio che dia visibilità e spendibilità all’esperienza.

g.2. Da parte del Consiglio di Classe

Strumenti utilizzati

- relazioni dei Tutor interni e del Docente Referente
- incontri di verifica.

Nella quasi totalità dei casi la valutazione dell’esperienza ha tenuto conto dei risultati conseguiti dalla classe in sperimentazione, e quindi ha utilizzato tutti i dati ricavati dalle schede di valutazione disciplinari e dalle valutazioni dei Tutor interni ed esterni, per cui in generale si è partiti da analisi di:

- schede di valutazione dell'esperienza pratica e delle competenze compilate dai tutor esterni
- schede di autovalutazione degli alunni
- diari di bordo e relazioni degli alunni
- riunione con le famiglie
- verifiche disciplinari
- risultati globali degli studenti.

Risultati conseguiti

- in generale l’esperienza è stata valutata più che positivamente
- l’analisi ha permesso di individuare le aziende più disponibili e più adatte ad ospitare un percorso formativo in alternanza
- le programmazioni disciplinari, in alcuni casi, si sono arricchite

te di quell'esperienza operativa che l'aula non è in grado di fornire

- gli Alunni si sentono molto coinvolti dimostrando talvolta maggiore autonomia e senso di responsabilità.

Elementi di criticità – Suggestimenti - Osservazioni

- Difficoltà nel reperimento di un gruppo di aziende conformi agli obiettivi previsti, che devono essere di tipo formativo oltre che professionalizzanti. La scelta di destinare non più di due o tre studenti (nella maggioranza dei casi uno solo) per azienda, porta inevitabilmente a dover trovare un numero congruo di aziende omogenee. La difficile congiuntura economica e la specificità degli obiettivi da raggiungere per ottenere una uniformità di preparazione rispetto alla formazione scolastica riducono molto il numero di aziende utilizzabili.
- Perciò se già in regime di sperimentazione non è semplice trovare aziende in sintonia con gli obiettivi proposti, la situazione potrebbe presentarsi assai più problematica nel momento in cui l'Alternanza dovesse andare a regime. In tal caso sarebbe in forse la possibilità di praticare un percorso di formazione in Alternanza, almeno nelle modalità sperimentate.
- La formazione dei Tutor esterni: è necessario che siano ben consci di cosa significhi l'Alternanza e delle sue implicazioni formative sugli studenti. Non si parla più di stage, ma di periodo di apprendimento "fuori sede" confrontabile (anche se più ricco) con la preparazione che si avrebbe in aula.
- Difficoltà nel realizzare l'equivalenza formativa: l'Alternanza è stata realizzata in una prospettiva di potenziamento della capacità operative ad integrazione di alcuni percorsi disciplinari e di competenze trasversali (comunicative, relazionali, operative).
- La specificità degli obiettivi richiesti per ottenere una uniformità di competenze al rientro in aula rappresenta sicuramente una difficoltà da non sottovalutare.
- La collaborazione di tutto il Consiglio di Classe: senza un lavoro in sinergia, l'esperienza rischia di essere settoriale,

isolata dal percorso formativo dello studente e fine a se stessa.

g.3. Da parte del Collegio dei docenti

Strumenti utilizzati

- Il Collegio dei Docenti ha discusso le osservazioni del Comitato Tecnico-Scientifico e del Consiglio di Classe.

Risultati conseguiti

In generale si è riconosciuta la necessità e l'utilità di continuare l'esperienza, giudicata utile per la formazione dello Studente.

- Qualche perplessità sull'utilità dell'Alternanza viene dai Licei.
- Un terzo delle scuole ha riconosciuto nell'Alternanza una modalità formativa che necessita di nuovi strumenti programmatici, come una progettazione modulare declinata per competenze.
- Una buona metà degli Istituti vede la necessità di sperimentare metodologie attive e/o laboratoriali in attività rivolte a gruppi di Studenti e/o a singoli Studenti, che è in parte il riconoscimento di una delle peculiarità dell'Alternanza.
- In tutti i casi viene rilevato il sostanziale aumento dell'integrazione Istituto – Azienda, in generale, e, addirittura nella metà dei casi si arriva ad iniziative di collaborazione tecnico – scientifica tra Aziende e Istituto riguardanti anche la formazione del personale.

Per tutti gli Istituti è evidente l'intensificazione di iniziative realizzate con il territorio.

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

Il problema più urgente si presenterà nel caso della messa a regime dell'esperienza di Alternanza che aprirebbe qualche serio problema a breve termine, soprattutto in termini di chiarimento delle modalità di programmazione e valutazione didattica.

g.4. Da parte del Consiglio di Istituto

Strumenti utilizzati

Riunioni del Consiglio di Istituto

Risultati conseguiti

Il Consiglio ritiene l'esperienza positiva e propone la sua prosecuzione al fine di approfondire il rapporto con la realtà lavorativa locale.

Manifesta forte attenzione verso la sperimentazione, e le modalità di attuazione della Legge 53/2003. L'interesse maggiore, tuttavia, viene dalla componente dei rappresentanti dei Genitori, più che dei Docenti. Manca ancora un chiaro quadro delle possibilità aperte dalla legislazione. Si chiederebbe, comunque, in quasi tutti gli Istituti, soprattutto a carattere tecnico-professionale, un'estensione della sperimentazione a tutte le classi terze.

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

Viene da parte dei Genitori in alcuni casi segnalata una qualche difficoltà di conciliazione della normale attività didattica con progetti di tale rilevanza. Purtroppo una realizzazione seria del progetto implica un'applicazione non indifferente degli Studenti che, da una parte, cercano di dare il meglio anche nella fase d'aula, dall'altro sono costretti a non trascurare lo studio delle tematiche presenti nelle programmazioni che comunque devono tenere conto delle richieste ministeriali soprattutto in vista della seconda prova dell'esame di Stato.

■ H. PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO

Espedito Caliaro

h.1. Da parte dei tutor interni e dei referenti di progetto

In premessa è da osservare che sarebbe opportuno definire, se possibile a livello normativo, compiti e ruolo di tutti gli attori coinvolti nel progetto, finora stabiliti a livello delle singole Scuole. Le figure dei Tutor andrebbero meglio precisate rispetto alle competenze, nei ruoli e nei riconoscimenti. Ciò vale per i Tutor esterni, ma anche per quelli interni, che non trovano ancora un ruolo preciso nell'istituzione scolastica

Tutte le osservazioni e le proposte dei tutor interni toccano almeno uno, se non tutti, i tre punti sensibili individuati nella sperimentazione dell'alternanza, cioè

- la formazione, indispensabile per i Tutor, interni ma soprattutto esterni
- l'equivalenza formativa dell'esperienza rispetto al normale percorso scolastico e la valutazione degli Studenti
- il riconoscimento di crediti e il riconoscimento esterno di una certificazione rilasciata dalla Scuola, meglio se di concerto con Associazioni di Categoria.

Il **problema del tutoraggio** in ambiente di lavoro è il tema più delicato, perché presuppone il riconoscimento da parte dei Datori di lavoro dell'esistenza di un interesse a collaborare con la scuola nella formazione.

Da qui la riconosciuta necessità di formazione dei Tutor, specialmente esterni, che si scontra, però, con la realtà dell'Azienda/Ente che difficilmente vede l'utilità di un investimento nella formazione del personale a scopi diversi dall'immediato vantaggio aziendale.

La proposta di prevedere spazi e tempi di formazione comune per Tutor interni ed esterni sul territorio è l'unica possibile, anche se è difficilmente praticabile e non la più economica.

Si deve poi tener conto della realtà lavorativa locale veneta che

spesso vede un tessuto di Aziende/Enti, di piccole dimensioni, dove mancano le risorse umane da destinare al compito di tutor, particolarmente delicato nel caso di un percorso di Alternanza. Da ciò la proposta di ricorrere a vari strumenti, come, il più ovvio, il riconoscimento di incentivi ad Aziende/Enti che collaborino alla formazione. Lo stage, spesso, finora è stato considerato come un implicito vantaggio per imprenditori, per quanto modesto, ma l'Alternanza richiede molto di più, con scarsi vantaggi immediati per l'Azienda/Ente.

Un'altra possibilità, che non richiederebbe interventi legislativi, sarebbe il ricorso alle Associazioni di Categoria che potrebbero prevedere una struttura 'mista' con personale della scuola per l'individuazioni di Enti/Aziende adatte e disponibili ad accettare studenti in formazione, oppure la formazione della figura di tutor 'di territorio' che segua l'inserimento di Studenti in piccole Aziende.

In ogni caso è necessario il lavoro preparatorio delle Associazioni di Categoria, soprattutto in termini informativi.

L'equivalenza formativa è vista come un problema, perchè difficilmente quantificabile e riconoscibile. Si va dal riconoscimento di una quasi totale equivalenza al caso opposto. Il primo in genere si verifica soprattutto in percorsi di tipo tecnico-professionale, in cui, anzi, l'Alternanza consente lo sviluppo di competenze difficilmente raggiungibili in aula, ma comunque 'altre' e diverse rispetto a quanto previsto in un percorso tradizionale per essere sviluppato in aula.

Il secondo caso si verifica, per lo più, nei licei, dove l'esperienza di Alternanza viene vista come importante, ma parallela al percorso scolastico e con finalità di incremento di abilità trasversali.

I suggerimenti in questo senso vanno dalla proposta di curvare non soltanto le programmazioni disciplinari, ma anche le richieste dell'Esame di Stato sui percorsi di Alternanza, alla necessità di uniformare il più possibile i percorsi diversi degli Alunni, perchè inseriti in ambienti diversi.

Strettamente correlato è il tema della valutazione, che coinvolge tutto il Consiglio di Classe su cui si richiede maggiore formazione.

Anche sul modo di dare visibilità e spendibilità ad un percorso formativo svolto in Alternanza, le proposte si trovano (di necessità) a superare l'attuale normativa.

Per qualcuno sarebbe auspicabile la possibilità di usufruire di punteggi aggiuntivi nel credito scolastico da portare all'Esame di Stato, per gratificare e motivare maggiormente gli Studenti coinvolti. Dal punto di vista aziendale, inoltre, si potrebbe cercare di dare un riconoscimento maggiore a Tutor esterni e realtà coinvolte, non a livello economico, ma ad esempio con una visibilità maggiore o con riconoscimenti formali.

Il tema delle certificazioni aggiuntive (attestati o portfolio) in genere si riconosce tema delicato che andrebbe dibattuto a livello territoriale regionale o provinciale, non certo a livello di singolo Istituto, anche se il problema, in realtà, non sarebbe tanto il rilascio di certificazioni, quanto il loro riconoscimento o la spendibilità sul territorio, tema sul quale le Associazioni di Categoria non mostrano ancora un positivo interesse.

6 I PROTAGONISTI RACCONTANO

6.1. Studentesse e Studenti

6.2. I Genitori

6.3. I Tutor esterni

6.4. I Tutor interni

6.5. I Dirigenti scolastici

**6.6. Le Associazioni di Categoria e
il Sistema delle Camere di Commercio**

■ 6.1. I PROTAGONISTI RACCONTANO. STUDENTESSE E STUDENTI

Le studentesse

- Chiara Menegozzo

Classe III CS (settore sala/bar), IPSSAR "D. Dolomieu", Longarone

Quest'anno a noi ragazzi di terza è stato proposto un nuovo e sperimentale progetto di alternanza Scuola-Lavoro, che ha coinvolto noi alunni, gli insegnanti, i genitori e le aziende che ci hanno ospitato.

Il progetto si è suddiviso in due fasi:

PRIMA FASE: teoria in aula con la partecipazione di esperti interni ed esterni, con l'obiettivo di preparare noi ragazzi all'inserimento aziendale e di ampliare le nostre conoscenze nel mondo del lavoro. Abbiamo trattato quattro moduli.

- Il primo è quello delle norme di sicurezza sul lavoro e della legislazione igienico-sanitaria specifica del settore (HACCP), è durato otto ore, ed è stato illustrato da un Esperto Tecnico. Con questo modulo abbiamo imparato che la preparazione, la trasformazione, la fabbricazione, il confezionamento, il deposito, il trasporto, la distribuzione, la manipolazione, la vendita o la fornitura di prodotti alimentari devono essere effettuate in modo igienico. Queste ore mi sono servite per arricchire le mie conoscenze nel campo dell'igiene, informandomi che tale rapporto non si riferisce solamente al cibo, bensì anche ad altri settori.
- Con il secondo modulo abbiamo imparato le tecniche della comunicazione e le dinamiche relazionali; è durato sei ore, e ci è stato illustrato da uno Psico-pedagogista e dalla nostra insegnante di italiano. Con l'esperto esterno abbiamo fatto dei giochi per capire la differenza tra il linguaggio verbale e il linguaggio non verbale, quello verbale consiste nel comunicare con la voce mentre quello non verbale con i gesti. La

nostra insegnante di lettere ci ha mostrato e spiegato - con delle diapositive in PowerPoint - i diversi modi di comunicare. Questo modulo mi ha colpito particolarmente perché lo Psico-pedagogo, oltre a farci capire la differenza dei modi di comunicare, ha favorito l'unione di noi ragazzi come gruppo di classe, cercando di farci stare tutti insieme partecipando a diversi giochi.

- Il terzo modulo riguardava l'organizzazione aziendale e il marketing, è durato sei ore ed è stato tenuto dalla nostra Insegnante di economia aziendale, che ci ha spiegato il concetto d'azienda, le forme giuridiche delle imprese, le società, l'organizzazione del personale, il contratto di lavoro, le forme del rapporto di lavoro, i vari tipi di contratto, i diritti e i doveri del lavoratore e infine le sanzioni ai lavoratori che non rispettano i doveri. Durante queste ore ho imparato cosa significhi entrare nel mondo del lavoro ma soprattutto quali sono i diritti e i doveri che dovrò rispettare una volta entrata a far parte di un'azienda.
- Il quarto modulo conclusivo era riferito alla comunicazione di base con persone di madrelingua diversa, è stato tenuto da un esperto esterno di origine inglese ed è durato cinque ore. Lei ci ha insegnato a formulare dei dialoghi per facilitare la comunicazione con i clienti stranieri. In queste ore ho capito che la conoscenza delle lingue è importante in qualsiasi ambito lavorativo, perché mi aiuta a facilitare il rapporto con altre persone.

SECONDA FASE: inserimento lavorativo

Questa fase è durata tre settimane, pari a 120 ore, dal 24 gennaio al 12 febbraio 2005, durante le quali noi ragazzi siamo stati inseriti nelle varie aziende. Queste settimane ci hanno permesso di imparare nuove cose e di riflettere su noi stessi e sulle nostre scelte future.

Durante questo periodo lavorativo siamo stati seguiti dal tutor esterno e dal tutor interno; il compito del tutor interno era quello di visitare il posto di lavoro per avere un riscontro sull'andamento dell'alunno, invece quello del tutor esterno era quello di seguirci nell'ambito lavorativo. Io penso che questa esperienza di essere stati seguiti da due tutor, uno interno e uno esterno, sia stata molto positiva, ma soprattutto ho trovato quelle tre settimane molto istruttive perché fanno notare la differenza tra quello che impari a scuola e quello che devi mettere in pratica, e non è facile.

Bisogna saper maturare la capacità di rielaborare quanto imparato per poterlo eseguire.

In queste tre settimane i miei genitori sono passati più volte nella pasticceria dove svolgevo l'inserimento lavorativo per sapere come andavo e come mi comportavo. Alla fine sono rimasti molto contenti del risultato ottenuto.

Le mie tre settimane di inserimento lavorativo le ho svolte presso la pasticceria "*La Tour Eiffel*", dove ho ampliato le mie conoscenze e imparato nuove cose. Per esempio: il confezionamento dei pasticcini, i diversi tipi di pasticcini, il carico delle bevande, la pulizia dell'ambiente e infine il rapporto che bisogna avere con i clienti, anche quelli meno pazienti. Quelle tre settimane sono state molto significative per me, ed ho instaurato un ottimo rapporto con il mio datore di lavoro e di questo sono molto soddisfatta. Spero che il prossimo anno i ragazzi di terza possano realizzare nuovamente questo progetto di alternanza scuola-lavoro, perché è molto educativo, formativo e soprattutto ci insegna molte cose.

- Miriam Rossin

classe 3^A A, IPSSCT "C. Colombo" - ADRIA (Ro)

Durante l'anno scolastico 2004/2005 ho frequentato la classe 3^A A dell'indirizzo aziendale dell'istituto professionale "C. Colom-

bo” di Adria che, insieme ad altri istituti della Regione Veneto, ha aderito al progetto di alternanza scuola/lavoro, sperimentazione iniziata nel 2003 su invito del USR del Veneto.

Si tratta di un modo innovativo di intendere la didattica, che prevede in particolare un periodo durante il quale gli studenti, anziché frequentare le consuete lezioni in classe, si recano presso aziende del territorio per apprendere in un contesto alternativo e del tutto nuovo, e per approfondire le loro conoscenze disciplinari in modo diretto ed applicativo.

L'attività in azienda, che prevede 6/8 ore di lavoro, è strutturata come una normale giornata lavorativa, alla pari di tutti i dipendenti e prevede un affiancamento di un tutor esterno che, di concerto con il tutor interno, organizza e definisce il percorso formativo all'esterno della consueta aula scolastica.

Come tutti i miei compagni di classe, ho svolto lo stage nei mesi di marzo/aprile, per una durata di due settimane durante le quali, all'interno delle diverse aziende o cooperative in cui eravamo inseriti, ho avuto un primo contatto con il mondo del lavoro valorizzando con una prospettiva pratica ed operativa, il programma svolto durante l'anno scolastico.

Personalmente sono stata ospitata in una delle maggiori aziende del territorio, la Socologstor di Adria, nella quale ho svolto interessanti mansioni presso l'ufficio contabilità magazzino e con un orario di lavoro, dalle 8:30 alle 12.30 e dalle 14:00 alle 18:00, uguale a quello degli altri impiegati dell'ufficio.

Ero con una mia compagna di classe, inserita però all'ufficio acquisti, altro reparto della medesima azienda. Altri miei compagni sono stati inseriti presso altre strutture del territorio o presso gli uffici del comune di Adria; tutti eravamo seguiti da un tutor che inizialmente ci indirizzava nei diversi lavori da svolgere, mentre dopo alcuni giorni era semplicemente un riferimento negli eventuali momenti di difficoltà.

Molte le mansioni che mi sono state assegnate, tra le altre: stam-

pe di documenti di trasporto c/to lavorazione fornitori e registrazione su registri contabili, compilazione di tabelle su fogli excel ore dipendenti e controllo giornaliero delle cartoline, modifica articoli e quantità sui rapportini di produzione interna, con relativo controllo giacenze a magazzino dei materiali utilizzati, gestione archivi clienti e fornitori, stampa movimento magazzino, ordini clienti, bolle c/to lavoro clienti, stampa giacenze materiali a magazzino su due sistemi operativi in uso a confronto, sistemazione registro c/to lavoro clienti con relative stampe documento di trasporto.

So che altri miei compagni hanno lavorato con traduzioni di lettere commerciali inglese/italiano, con ordini di vendita, con fatture di acquisto, controlli in partita doppia ecc...

Da questa esperienza ho acquisito numerose informazioni utili per conoscere meglio l'organizzazione e la gestione di una attività imprenditoriale anche se il percorso di apprendimento deve essere programmato e strettamente integrato da un opportuno percorso scolastico.

L'attività svolta mi è stata utile per capire quanto sia importante la collaborazione tra colleghi, il lavoro di squadra e il rapporto d'affari con l'estero che necessita e implica una costante interazione anche con persone straniere, al fine di riuscire ad instaurare un rapporto di lavoro e futuri scambi commerciali.

Risulta evidente da tutto ciò come da una sinergia tra scuola e mondo del lavoro non si possano che ricavare arricchimenti per la formazione di noi studenti.

Questa esperienza è anche stata presentata al convegno tenuto a Rovigo presso la sede di "Polesine Innovazione". All'incontro hanno partecipato numerosi alunni delle scuole superiori della Provincia di Rovigo coinvolte nella sperimentazione e, anche dalle loro testimonianze sono emerse valutazioni positive ed estremamente interessanti.

Parallelamente agli studenti, hanno affrontato il tema dell'Alter-

nanza alcune personalità di rilievo quali Lorenzo Guido Barbuja-
ni, presidente di Polesine Innovazione, Pierangelo Turri, dirigen-
te dell'ufficio formazione della Regione Veneto, Renato di Nubila,
pro-rettore dell'università degli studi di Padova, oltre ad alcuni
docenti, genitori e dirigenti scolastici.

Da quanto affermato non posso concludere in altro modo se non
con l'auspicio di poter nuovamente partecipare ad una attività
didattica che accorci finalmente le distanze tra le aule scolasti-
che ed il mondo del lavoro nel quale ognuno di noi cercherà di
inserirsi con le migliori prospettive possibili.

- Una studentessa veronese

dell'Istituto Tecnico "L. Einaudi" - Verona

L'Istituto Tecnico Statale per Periti Aziendali e Corrispondenti in
Lingue Estere "L. Einaudi" di Verona è una delle scuole del Vene-
to che ha aderito al progetto di alternanza scuola-lavoro.

L'attuazione di tale iniziativa ha determinato il coinvolgimento
delle classi quarte nell'anno scolastico 2004/2005 preparandole
all'esperienza in azienda con una fase di orientamento in aula
realizzata nell'aprile dell'anno precedente grazie alla collabora-
zione dell'associazione degli industriali della Provincia di Verona
e della Niederdorf Italia srl specializzata nell'attività di ricerca e
selezione del personale.

Tale iniziativa al suo termine si è rivelata proficua per lo studente
in quanto ha avuto la possibilità di verificare conoscenze, capa-
cità e competenze possedute, conoscere l'impresa ed i processi
lavorativi, definire il proprio progetto di vita e potenziare l'autono-
mia; allo stesso tempo è stata anche notevolmente apprezzata
dai genitori.

In qualità di studente, ho chiarito brevemente in cosa consisteva
il progetto e tenendo presente che la medesima esperienza non

sempre porta agli stessi risultati e che dunque alcuni possono dare opinioni positive ed altri esprimere pareri negativi, lascio la parola ai miei genitori in modo da poter avere un giudizio anche da parte di chi ha partecipato indirettamente all'iniziativa.

Gli studenti

- Alberto Moro

Liceo "C. Marchesi" - Padova

Quando il lavoro entra tra i banchi...

Cercare di assimilare il più possibile e capire come sfruttare al meglio le informazioni che quotidianamente uno studente riceve nell'ambiente in cui studia può sembrare apparentemente semplice, ma a mio avviso è un'azione più complessa di quanto sembri, visto che uno dei problemi che la maggior parte degli studenti incontra una volta terminati gli studi è capire in che modo applicare in concreto tutto il percorso "in astratto" eseguito in anni di studio.

Come studente del liceo delle scienze sociali ho cominciato a pormelo grazie soprattutto all'adesione della mia classe al progetto di alternanza scuola-lavoro. Per due anni consecutivi ci è stata data l'opportunità di seguire e osservare per due settimane l'operato di diversi enti ed aziende e quindi di avvicinarci a realtà per molti di noi ancora sconosciute.

Una delle prime domande che mi sono posto da subito è se due settimane possano essere sufficienti per far comprendere a noi ragazzi le varie realtà lavorative in cui siamo stati inseriti.

Per quanto riguarda le esperienze che ho fatto posso dire che tutto dipende dall'ambiente in cui lo studente si inserisce durante l'alternanza. Sono sempre stato seguito e motivato dai miei tutor e questo mi ha permesso di interagire in modo diretto con tutti e di conoscere al meglio la realtà lavorativa in cui mi trovo.

Due settimane quindi possono rivelarsi veramente costruttive se si instaura una buona comunicazione tra tutor e studente e io di questo posso ritenermi più che soddisfatto.

Forse in un lasso di tempo così breve è difficile riuscire ad applicare concretamente le proprie conoscenze, ma penso sia già estremamente utile osservare e farsi un'idea su come sia strutturata la realtà del lavoro.

Inoltre, a mio avviso, il progetto dell'alternanza offre un'ottima possibilità a noi studenti di capire quali potranno essere le nostre scelte future.

Gli obiettivi primari del progetto penso siano, da una parte, introdurre noi studenti nel mondo del lavoro e capirne le dinamiche e, dall'altra, di fornire un percorso orientativo su ciò che potrà essere la nostra vita un domani.

Durante il primo anno di alternanza sono stato assegnato presso il Tribunale di sorveglianza di Padova e il secondo presso delle associazioni che si occupano di riabilitazione e reinserimento sociale.

Entrambe le esperienze, seppur diverse, mi hanno permesso di aprire gli occhi su realtà di cui prima conoscevo poco o nulla e in particolare la permanenza presso le associazioni di volontari mi ha fatto maturare l'ipotesi che un giorno la mia attività professionale potrebbe versare proprio nel sociale (visti anche gli studi che sto facendo).

In definitiva penso che l'alternanza scuola-lavoro sia un ottimo progetto in grado di fare da tramite tra due realtà, scuola e lavoro, che altrimenti resterebbero troppo lontane tra loro e questo non è utile se si pensa al futuro di noi giovani di oggi, ma adulti di domani.

- Dario Zanatta

ITC "P. F. Calvi" – Belluno

Mi presento sono Dario Zanatta, in questo anno scolastico 2004/05 ho frequentato all'ITC "P.F.Calvi" di Belluno la quarta superiore con specializzazione in programmazione.

Questo anno scolastico è stato caratterizzato, soprattutto, dal progetto di alternanza scuola-lavoro; progetto proposto alla mia classe – 4°F – e accettato da noi studenti con molta partecipazione, entusiasmo e curiosità.

Quindi scrivo queste poche righe per due motivi: il primo per descrivere qual è stata la mia esperienza che può essere d'esempio, almeno credo e spero; e il secondo motivo per testimoniare la viva e vitale importanza di un progetto di tale entità, che dovrebbe essere proposta a tutti i ragazzi della mia età.

Potrei dividere la mia esperienza in tre grandi fasi: i preparativi al progetto, il periodo "lavorativo" e il ritorno alla vita scolastica.

Per i preparativi non vorrei dilungarmi molto, ma vorrei sottolineare il grande lavoro sia della scuola, sia dell'Assindustria, le quali sono riuscite ad organizzare e collocare 22 ragazzi in 19 diverse imprese in tutta la provincia di Belluno, cosa di notevole importanza.

Eredi dell'esperienza dei ragazzi dell'anno scorso, che ci hanno informato e ci hanno fatto rendere consapevoli di quello che stavamo per affrontare, ci siamo lanciati in questa esperienza.

Il periodo lavorativo, è stato diviso in due fasi: la prima collocata le ultime due settimane di gennaio mentre la seconda parte occupava gli ultimi 15 giorni d'aprile.

Tutti i ragazzi sono stati inseriti in ambiti amministrativi, commerciali ed informatici.

Parlando della mia esperienza, premettendo che per me era la prima volta che entravo in un contesto lavorativo, potrei solo descriverla come profondamente formativa ed educativa, a tratti difficile, ma che alla fine mi ha lasciato molto.

Entrando nello specifico, ero inserito nel Centro Elaborazione Dati della Giorgio Fedon & figli S.p.A, con mansioni di monitoraggio e manutenzione del parco macchine per gli aspetti hardware e software; attività che non avevo mai fatto prima ma che mi ha insegnato molto, anche alcune cose che non avevo approfondito nelle ore di scuola.

Questa esperienza mi ha appassionato e mi ha fatto ulteriormente pensare al mio futuro accademico e lavorativo. Per questo ritengo che sia necessario allargare questo progetto a tutte le scuole, non solo come esperienza formativa ma, anche come input per i ragazzi che non hanno ancora ben delineate le idee sul loro futuro.

Proseguendo con la descrizione della mia esperienza, direi una bugia se dicessi che il ritorno alla vita scolastica è stata una passeggiata. Infatti il mondo del lavoro e quello scolastico hanno due ritmi molto differenti e adattarsi diventa un po' difficile.

Anche grazie all'aiuto di alcuni professori, il rientro, soprattutto quello dopo la seconda fase, non è stato molto traumatico. Quindi un grazie meritato va anche ai professori che non ci hanno subito stressato con compiti in classe ed interrogazioni. Potrei dire conclusa questa mia descrizione, spero di non essere stato troppo sintetico o non aver spiegato in maniera specifica alcuni punti.

Vorrei chiudere, quindi, con un pensiero che è nato e cresciuto con questa esperienza: mi auguro che i ragazzi, come me, colgano il significato profondo dello studio che diventa strumento indispensabile per il collegamento con il mondo del lavoro e per i piccoli e grandi successi che il nostro futuro ci riserverà.

■ 6.2. I PROTAGONISTI RACCONTANO. I GENITORI

- Marisa Cosma

Genitore di studente del “Cavanis” -

La chiusura dell’anno scolastico invita quasi sempre famiglia e scuola ad una riflessione, confortata nel dialogo con i diretti interessati, gli alunni, appunto, in merito all’esperienza appena conclusa. Ed è così che si incomincia a parlare, soprattutto avendo ben evidenti gli attuali fenomeni di stagnazione, se non di generalizzato ripensamento economico e attenta riflessione al costo della vita, di scuola e di lavoro. Le due cose sono concepite, il più delle volte, come entità lontane, per certi aspetti pienamente estranee tra loro (tant’è che si parla di “mondi” diversi...), prive di collegamenti e di rapporti di consequenzialità e di interscambio.

Mi è capitato, vivendo come genitore il complesso delle conflittualità che si trova a dover affrontare un adolescente in casa, a scuola e nella società in genere, di dover ulteriormente rafforzare la mia stima circa le cosiddette esperienze extrascolastiche, laddove la scuola incontra l’impresa e Vi offre il suo contributo umano e di conoscenze.

La scuola, questo è innegabile, è fondamentale; anzi è indispensabile per la vita. Molto spesso, però, almeno per i nostri ragazzi, è necessario collegarla, quasi a doverne dimostrare loro l’utilità pratica e la finalità prima, con il lavoro, con l’azienda. In qualità di genitore di uno degli alunni che ha partecipato all’iniziativa del “progetto Alternanza” mi sento di dover portare la mia testimonianza su quello che ho potuto notare, nei limiti delle confidenze di genitore che mi sono concesse, proprio analizzando il momento d’incontro tra scuola e lavoro e l’utilità di una simile esperienza.

I ragazzi ne parlano in famiglia e ne parlano molto tra loro, dimostrandoci un intelligente approccio con le attività “pratiche”

d'impresa e una padronanza della capacità di adattamento e di accrescimento professionale che, qualche tempo fa, avremmo senz'altro messo in discussione.

Il "Progetto Alternanza" è un'esperienza nuova nel suo genere anche se intelligentemente già sperimentata e organizzata, esperienza che va ben oltre quella del semplice, seppure ben collaudato, "stage". Il primo, infatti, consente all'alunno un approccio più duraturo e continuativo e l'acquisizione di una migliore confidenza con le specificità dell'ambiente di lavoro in cui si viene inseriti, con i caratteri dei colleghi, con le complessità delle urgenze da gestire in azienda e degli eventi imprevedibili da dover affrontare e superare; il tutto corredato, cosa non da poco e ad ulteriore stimolo, da un incentivo economico importante.

Da quanto ho potuto vedere, gli alunni arrivano motivati alle prime esperienze di lavoro e ritengono l'approccio scolastico con l'ambiente professionale una tappa essenziale e decisamente costruttiva per assumere un domani una dignitosa collocazione professionale e una proporzionata gratifica morale oltre che economica. A volte gli obiettivi di qualcuno si infrangono per una mancata "sintonia"; molte altre volte, invece, l'impegno e l'applicazione, come in tutte le cose, danno i loro frutti e li offrono proprio in quegli ambienti che hanno visto i ragazzi muovere i loro primi passi "pratici". L'incontro con il lavoro, certo, non è sempre così felice.

L'alunno, a volte, arriva al momento dell'incontro privo di una conoscenza specifica e di un dizionario proprio della realtà aziendale in cui viene calato; compaiono termini e procedure di cui non si concepiscono, ad un primo approccio, il significato, la dinamica e la collocazione aziendale.

Manca, a volte, la diretta e immediata piena comprensione delle singole funzioni e della loro organica distribuzione; l'approccio con la strumentazione e i materiali a disposizione, poi, non è sempre dei migliori; la stessa logica di produzione crea natural-

mente delle difficoltà. Di qui la rilevanza, sempre maggiore, e le migliori opportunità di prospettiva che, a mio giudizio, offrono generosamente esperienze come il “Progetto Alternanza”.

Grazie a queste nuove esperienze, i ragazzi confrontano la loro preparazione, sperimentano le proprie conoscenze, s'incontrano con altri ambienti, altre età, altre esperienze; imparano a conoscere la materia - intesa come specifiche applicazioni produttive, magari a volte limitate e di settore - imparano a proiettare il complesso delle conoscenze di grammatica alla pratica, in prospettiva di un'esperienza lavorativa che li vedrà protagonisti per anni e, in ogni caso, per la maggior parte delle proprie giornate.

La bontà di esperienze come quella del “Progetto Alternanza” si evince dai dialoghi coi figli la sera; i ragazzi vogliono che la famiglia sappia della loro applicazione, di quanto si stanno dando da fare, spesso con l'esaltazione del lavoro svolto durante il giorno; e pretendono, a ragione, anche per questo, un rispetto che li pone allo stesso livello dei genitori.

Diversi sono, infine, i risultati che si possono ottenere, sempre proporzionati all'attenzione che ciascun alunno presta all'opportunità che gli viene concessa. Posso testimoniare che, anche in famiglia, si può denotare un migliore senso di responsabilità e una più profonda attenzione per tutte le attività lavorative, naturalmente con i limiti tipici dell'adolescenza, e che anche il complesso delle valutazioni che vengono evidenziate a fine esperienza offre indicazioni ben precise sulla serietà e disposizione dei ragazzi. Ed è anche questo complesso di giudizi, che ciascuna azienda rilascia, a dettare segnali molto importanti, all'alunno, alla scuola e alla famiglia, dando anche una prima indicazione dei possibili punti deboli ai quali prestare maggiore dedizione.

Posso dire di conoscere bene, anche per esperienza personale, il mondo imprenditoriale e in genere quello degli intrecci offerti dall'organizzazione del lavoro. Anche per tale ragione, ritengo di dover sottolineare il rilevante apporto del “Progetto Alternanza” all'alunno e l'enormità del bagaglio che l'azienda è in grado di of-

frire in termini di conoscenze, esperienze, rapporti interpersonali, maturità. Mi auguro vivamente che iniziative come queste possano essere sempre più incentivate, in reciprocità e continuità di dialogo con i soggetti coinvolti, per l'appunto Scuola Famiglie Aziende, e, in particolare, aiutando sempre di più proprio le scuole nella loro ricerca dei migliori strumenti per garantire la crescita culturale e "professionale" degli alunni.

- Due genitori dell' I.T. "G. Einaudi" di Verona

Seguono due scritti raccolti da 2 genitori che hanno vissuto l'esperienza di alternanza con le loro figlie nel progetto iniziale dell'Istituto; si sono selezionate due diverse testimonianze, una positiva e una con posizioni critiche per dare l'idea che anche in questi casi le singole esperienze sono significativamente diverse e le variabili che entrano in gioco in azioni progettuali di questo tipo possono determinare esiti differenziati.

Aspetti positivi dell'Alternanza

Puntualmente tutte le sere, a tavola, nostra figlia ci forniva brevi relazioni sulla mattinata in azienda spiegandoci ciò che avevano mostrato, cosa aveva provato a fare con il computer e raccontandoci qualche piccolo aneddoto simpatico che avveniva tra colleghi.

Secondo noi questo inserimento della durata di due settimane in un'azienda è stato sufficiente per permetterle di entrare a diretto contatto con la cosiddetta "vita d'ufficio" e per darle la possibilità di rendersi conto di cosa vuol dire operare nel mondo del lavoro. Ogni giorno eravamo sempre più meravigliati da questa esperienza perché notavamo come di volta in volta la ragazza riusciva ad ambientarsi nell'atmosfera lavorativa.

Ovviamente tali risultati sono stati permessi anche grazie a conoscenze di base fornite dalla scuola nel corso degli anni. Aver già affrontato argomenti quali: fatture, documenti di trasporto ecc... mia figlia era entusiasta perché le si presentavano in concreto

documenti e incarichi che riguardavano cose “già sentite” e ciò alimentava ancora di più la sua voglia di conoscere e mettere alla prova le sue capacità.

Il progetto ci era già stato proposto precedentemente e anche solo dalla presentazione avevamo dato il nostro parere positivo incitandone la realizzazione; poi con la sua esperienza siamo rimasti soddisfatti della nostra decisione. L'azienda che aveva accolto nostra figlia si trovava in zona industriale vicino al centro città e per lei sarebbe stato difficile raggiungerla in orario alla mattina col servizio pubblico così abbiamo cercato di essere disponibili il più possibile alternandoci con i genitori di una sua compagna che lavorava nella stessa zona chiedendo il permesso al lavoro di arrivare con qualche ora di ritardo.

Ciò non ci ha arrecato problemi perché nonostante gli inconvenienti abbiamo poi riscontrato degli ottimi risultati. E' stato positivo per noi ma soprattutto è stato motivo di soddisfazione per nostra figlia in quanto la responsabile le ha riconosciuto la collaborazione che aveva prestato e le ha dato poi una piccola mancia.

In più, grazie al progetto, ha avuto dei riscontri che sinceramente non ci aspettavamo: proprio alcuni giorni fa le ha telefonato un commercialista che aveva avuto il numero dall'azienda dove aveva fatto l'alternanza.

Purtroppo la sua responsabile era convinta che avesse raggiunto la maturità quest'anno e quindi il commercialista le aveva proposto di lavorare presso il suo ufficio come segretaria a tempo indeterminato. Dispiaciuta ha dovuto rifiutare perché in realtà deve ancora iniziare l'ultimo anno di scuola però questa chiamata l'ha soddisfatta perché ciò significa che l'azienda aveva apprezzato e visto di “buon occhio” il suo lavoro e nel complesso la sua persona. A seguito di ciò valutiamo ancor più positivamente l'esperienza e, in generale, l'Istituto che, aderendo al progetto, le ha concesso tale opportunità.

Con questa testimonianza speriamo di aver comunicato il lato positivo dell'alternanza e invitiamo tutti gli Enti competenti a riproporre tale progetto negli anni in quanto utile alla formazione del ragazzo e alla sua apertura al mondo del lavoro.

Criticità dell'Alternanza

Il progetto "Alternanza Scuola-Lavoro" potrebbe sembrare un valido contributo per il completamento delle esperienze di uno studente.

La scuola oggi offre soprattutto nozioni teoriche, tuttavia queste non sono sufficienti. Infatti, come tutti sappiamo, uno studente, che viene inserito per la prima volta in un contesto lavorativo, ha delle difficoltà a livello applicativo, che riuscirà a superare solo con il tempo e naturalmente con l'esperienza maturata.

L'obiettivo di questo progetto è appunto ridurre notevolmente questi tempi favorendo così i datori di lavoro e lo studente stesso.

L'iniziativa sembrerebbe davvero fantastica, un'occasione stupenda, ma sono molti i lati negativi, forse troppi.

Premetto che sono stata influenzata dall'esperienza di mia figlia.

Innanzitutto, considero fuori luogo la realizzazione di questo progetto durante l'anno scolastico. Viene sottratto molto tempo alle lezioni e gli insegnanti, al ritorno degli studenti in classe, sono costretti a velocizzare l'andamento del programma togliendo così spiegazioni ed ulteriori esercitazioni utili alla miglior comprensione dell'argomento trattato.

Inoltre, il periodo di permanenza in azienda è insufficiente. Si parla di quattro ore ogni giorno per dieci giorni (due settimane dal lunedì al venerdì). Secondo la mia opinione, lo studente non ha il tempo materiale per entrare nel clima e nella mentalità dell'ambiente lavorativo che lo sta ospitando. Senza contare che la stessa struttura lavorativa è poco motivata a dare informazioni adeguate al corso di studio dello studente. Quest'ultimo, infatti, viene delegato a semplici compiti che tolgono gran parte del tem-

po necessario allo studente per la visione applicativa di quanto studiato in classe.

Ci tengo a precisare che questi compiti cosiddetti “di bassa manovalanza” non sono affatto inutili. Ma considerando il breve periodo di tempo trascorso in azienda, lo studente non può permettersi di perdere tempo in fotocopie o in semplici controlli necessari alla correzione di documenti già esistenti.

E' suo diritto apprendere ciò che veramente gli permette di ampliare il suo bagaglio di esperienze.

Il mio umile consiglio è quindi di realizzare questo stage durante tutto il mese di settembre a tempo pieno (8 ore al giorno). Inoltre, l'ambiente lavorativo in cui verrà inserito lo studente dovrà svolgere attività strettamente legate al corso di studi che sta affrontando. Le aziende dovranno essere selezionate accuratamente affinché tutti gli studenti partecipanti abbiano le stesse opportunità.

- Un genitore

classe IV Cp “Calvi” - Padova

Il progetto di alternanza scuola-lavoro che è stato svolto nel corso dell'anno scolastico si è concluso con un'esperienza diretta di inserimento nel mondo del lavoro per gli alunni della classe 4 Cp. Al termine delle attività didattiche, nel mese di giugno, i ragazzi hanno avuto la possibilità di mettere in pratica quanto appreso sui banchi e di “entrare” per quattro settimane nel mondo del lavoro.

Il progetto si è svolto in due fasi:

la formazione in classe attraverso lezioni e interventi anche di professionisti esterni alla scuola

lo stage in aziende, enti ed uffici dove ciascuno ha svolto un'attività lavorativa.

Al termine di questa esperienza sono state raccolte le loro impressioni.

Dalle risposte degli studenti emergono sia la consapevolezza del significato che per loro ha rappresentato il periodo trascorso in azienda, sia il giudizio complessivo che essi danno sull'esperienza a cui hanno preso parte.

Sono emersi così elementi interessanti e utili per una riflessione sulle aspettative, gli stati d'animo, le reazioni psicologiche che hanno accompagnato l'esperienza dei tirocini.

Più della metà degli studenti ha espresso soddisfazione per le attività svolte gli altri si sono dichiarati soddisfatti solo per una parte dell'attività e una percentuale minima ha manifestato prevalentemente disappunto per non essere stata utilizzata in modo adeguato.

Per alcuni la soddisfazione provata al termine dei tirocini è dipesa dalla possibilità di sperimentare l'applicazione delle conoscenze apprese in classe ad un ambiente reale di lavoro. Ricorrono tra questi giovani risposte del tipo: "ho avuto modo di mettere in pratica ciò che ho imparato a scuola", "ho avuto la possibilità di verificare praticamente ciò che avevo studiato".

Ovviamente non mancano i casi di delusione o parziale delusione a proposito delle attività esercitate: "le attività che abbiamo svolto non erano specifiche.."; "mi sono state attribuite mansioni non del tutto rilevanti". Per altri studenti le spiegazioni date circa la soddisfazione nello svolgere le attività proposte dalle aziende sono di carattere diverso. In molte risposte ricorre la motivazione del "sentirsi utili": "ho conosciuto la struttura di una fabbrica", "mi sono sentita utile nelle mansioni a me affidate", "ho imparato l'importanza del rispetto dell'orario".

Continuando a schematizzare è possibile individuare un altro gruppo di studenti per i quali il giudizio positivo sull'esperienza in azienda è motivato dal contatto per alcune settimane con nuovi compagni di lavoro, la possibilità di sentirsi "uno di loro": "le attività svolte hanno contribuito alla mia formazione e mi hanno insegnato ad avere rapporti con i colleghi di lavoro". Infine alcuni hanno sottolineato il potenziamento dell'autostima e il rafforza-

mento delle competenze: “sono riuscito a portare a termine un lavoro che mi hanno assegnato”, “ho superato alcune mie paure nel rapporto con gli utenti”.

Oppure in modo più generico ricorrono motivazioni del tipo: “alcune attività sono state poco interessanti” o al contrario “i compiti che mi sono stati assegnati erano coinvolgenti e interessanti”.

Conclusioni

Nel complesso è emersa la positività dell’Alternanza scuola-lavoro in relazione alla maturazione complessiva della personalità degli studenti, al livello di conoscenze, competenze nonché di comportamenti maturati al termine dell’attività di stage. Gli studenti hanno avuto la possibilità di sperimentare, riflettere, mettersi alla prova, socializzare, riconoscere le proprie attitudini per iniziare a progettare il proprio futuro.

- Marisa Soatto Barbatella

Genitore di studente dell’IIS “MASOTTO” di Noventa

Anche noi genitori siamo stati direttamente coinvolti nel progetto. Abbiamo assistito alla sua presentazione e ne abbiamo condiviso, attraverso l’esperienza dei nostri figli, l’evoluzione e le diverse ‘tappe’ di realizzazione.

Abbiamo compreso che non si trattava dei classici ‘stage’, ma di una nuova modalità didattica volta a correlare sistematicamente la formazione in aula con l’esperienza pratica in azienda, con tempi, modi ed obbiettivi specifici. Abbiamo percepito, anche attraverso i resoconti dei ragazzi, l’impegno dei docenti che hanno organizzato in aula i percorsi formativi e l’impegno delle aziende, peraltro direttamente coinvolte anche in termini di tempo e di risorse da reperite all’interno della propria struttura, per seguire e gestire i ragazzi nelle loro giornate lavorative.

Soprattutto abbiamo avuto la possibilità di sperimentare l’impegno dei nostri figli, in particolar modo per quanto riguarda l’esper-

rienza diretta sul posto di lavoro.

Li abbiamo visti pianificare il loro tempo, preventivamente informarsi sull'azienda (dov'è, di cosa si occupa..) e su come arrivarci, organizzarsi per la pausa pranzo, scegliere con maggiore cura l'abbigliamento, in particolare per il primo giorno: si sono infatti, posti il problema di come presentarsi ed hanno dato la giusta importanza al primo impatto, anche in termini d'immagine, nel 'nuovo' mondo.

Non deve essere stato semplice per loro iniziare un'esperienza nuova.

E nemmeno per noi che li abbiamo pensati, per tutta un'intera giornata in un ambiente diverso da quello scolastico anzi, per più giornate lavorative. E' stato importante ed emozionante sentirli, al rientro, raccontare, con dovizia di dettagli, dell'attività svolta, dell'ambiente e delle persone. Sappiamo che tutti i ragazzi avevano degli obiettivi di lavoro specifici, concordati con i tutor in un'ottica di applicazione delle conoscenze acquisite a scuola per lo più in campo fiscale, tributario e societario.

Li abbiamo sentiti così parlare di controllo di fatture e bolle, di sistemazione dei cespiti ammortizzabili, di verifica di estratti conto, dell'utilizzo di sistemi informatici, ma anche di come con i colleghi, che mi hanno detto sempre molto disponibili, si sia potuto anche, parlare di un po' di tutto, compresi argomenti al di fuori del settore lavorativo.

Hanno parlato molto anche degli incontri formativi in aula, della presenza di esperti di grosso calibro.

Abbiamo saputo di loro collegamenti internet con la dogana americana, di simulazione di telefonate intercontinentali, di ricerche di pubblicità su riviste inglesi e tedesche, di lavori di gruppo per la creazione di spot pubblicitari e così via.

Hanno affrontato e accettato con serietà anche le verifiche e le valutazioni finali

Dell'Alternanza scuola-lavoro, oggetto per altro di decreto legislativo, non si parla solo a scuola, ma sta divenendo, sempre più spesso, motivo d'interesse per i giornali ed anche per i media. Rai Educational ha presentato nei giorni scorsi un nuovo canale televisivo satellitare denominato 'Fuori classe', a sostegno proprio dei percorsi formativi e di inserimento lavorativo. Ben venga dunque l'esperienza dei nostri ragazzi che è stata importante, estremamente positiva, efficace e sicuramente da ripetere.

Sentire i ragazzi parlarne con entusiasmo è già un passo importante.

Ora li aspetta una serie di incontri con esperti esterni in materia di commercio internazionale, comunicazione e marketing, poi le verifiche e la valutazione finale.

Un augurio dunque di buon lavoro a tutti.

- Ferdinando Giacomello

Genitore di studente del MUNERATI di Rovigo

Mi chiamo Giacomello Ferdinando e sono genitore di un ragazzo Down che si chiama Luca. Mio figlio ha diciotto anni, un ritardo medio grave e problemi di comunicazione.

Durante tutti questi anni abbiamo dovuto superare molte difficoltà, per riuscire a condurre una vita "normale". Le difficoltà maggiori si sono presentate durante il periodo della scuola dell'obbligo, però con la volontà di Luca e la tenacia e la determinazione di noi genitori le abbiamo superate.

Uno dei momenti più difficili si è verificato quando abbiamo dovuto scegliere quale strada intraprendere dopo la scuola dell'obbligo. Contattati vari istituti e dopo diversi colloqui, abbiamo ritenuto opportuno tenere in considerazione la volontà di nostro figlio, di frequentare un Istituto Agrario.

Dopo aver parlato con il Dirigente Scolastico dell'Istituto Tecnico

Agrario di S. Apollinare di Rovigo, Luca è stato iscritto a questa scuola. Con il preside e il Consiglio di classe ci siamo posti degli obiettivi minimi da raggiungere entro il primo anno scolastico, verificati i buoni risultati ottenuti si è convenuto che mio figlio potesse continuare il suo percorso formativo all'interno di questo istituto. Per Luca questa scuola è stata fondamentale per la sua crescita, gli ha permesso di maturare e diventare più sicuro nei suoi spostamenti.

Un altro punto a favore di questa scuola, è che c'è una parte teorica in cui Luca ha molte lacune, ma una parte pratica – manuale in cui ha dimostrato di apprendere con molta facilità.

Sono stati attivati diversi progetti per il ragazzo, visto che all'interno di questo istituto vi è una serra, dove poter mettere in pratica, ciò che è scritto sui libri, come ad esempio la semina di diverse piantine: dopo aver seminato bisognava controllare che la crescita avvenisse in modo corretto, tutto questo è stato possibile grazie alla professionalità e l'assiduo impegno degli insegnanti, che ha dato la possibilità a Luca di esprimere tutte le sue capacità.

Durante il terzo anno scolastico il preside ci ha informato che vi era la possibilità di fare un'esperienza molto importante: l'alternanza scuola-lavoro, e che aveva individuato la classe di Luca come idonea per fare questa sperimentazione.

Noi genitori siamo rimasti un po' perplessi perché vi erano diverse difficoltà da superare. Dopo una prima valutazione da parte nostra abbiamo accettato e appoggiato questa nuova esperienza.

Questo nuovo progetto prevedeva per il gruppo dei ragazzi dove è stato inserito Luca di passare alcuni giorni della settimana, per diversi mesi, in una azienda floro-orto-vivaistica.

Individuata l'azienda dove condurre questa esperienza, si dovevano superare alcune perplessità che aveva il responsabile di questa azienda nei confronti di un disabile (cosa legittima quando una persona non ha mai avuto un rapporto con disabili). Il proble-

ma fu risolto quando diedi la mia disponibilità ad essere presente durante i primi giorni. Con me vi era anche un insegnante della scuola in quanto questa sperimentazione avveniva nell'ambito delle ore di lezione, quindi era soggetta a valutazione. Al mattino i ragazzi erano impegnati in lavori diversi, venivano seguiti sempre da un tutor esterno e un tutor interno. Poi al pomeriggio a casa dovevano compilare una sorta di "diario di bordo".

Il mio compito è stato quello di seguire a distanza il comportamento che Luca aveva nel relazionarsi e proporsi con le altre persone e con il responsabile di questa azienda.

Trascorsi alcuni giorni, con i complimenti di tutti, si vide subito che il ragazzo aveva una buona capacità di eseguire i compiti assegnati, e che era in grado di gestirsi il tempo, qualora non venisse dato a lui nessun compito (cioè sistemare e pulire il posto di lavoro, pulire i bancali dove venivano appoggiati i vasi e altre cose). Quando Luca tornava a casa era stanco, ma si leggeva nei suoi occhi una gioia immensa per quello che aveva fatto e per il fatto di sentirsi utile.

Arrivati alla fine di questo progetto e valutato tutto il percorso, abbiamo tratto le nostre conclusioni:

Luca ha raggiunto una buona manualità e inoltre, nonostante i suoi problemi di comunicazione, è riuscito a farsi capire ed a rapportarsi con le altre persone, quindi i risultati ottenuti sono andati al di sopra di ogni nostra aspettativa.

Nel 2004 fui invitato dal preside dell'Istituto Agrario, a dare la mia testimonianza ad un convegno-dibattito che si realizzò a Verona. Il tema di questo convegno era valutazione e studio sull'alternanza scuola – lavoro sia a livello nazionale sia a livello regionale. La mia testimonianza fu quella di dire che finalmente vi era la possibilità anche per i disabili di dimostrare che, se si creano le giuste condizioni, sanno rendersi utili. In questo modo non si sentono un peso verso la società, ma persone che sanno dare il loro contributo positivo e costruttivo verso il mondo del lavoro.

Questa esperienza che, lo ricordo, prevedeva l'inserimento di alunni disabili assieme al gruppo dei coetanei e "normodotati" è proseguita anche nel presente anno scolastico, sono stati approfonditi altri aspetti, ed è inutile dire che non ci sono stati problemi particolari e i risultati sono stati positivi.

Tutto questo però non può essere realizzato se non si hanno di fronte delle persone sensibili a queste problematiche ma soprattutto preparate sia culturalmente che professionalmente.

Infine, in qualità di genitore, non posso che auspicare che l'anno prossimo si possa continuare con questo progetto, in modo da concludere tutto il percorso, e che, se vogliamo che tutto questo lavoro non vada perduto, dopo l'ultimo anno di scuola, bisogna che noi genitori non siamo abbandonati al nostro destino ma ci sia un impegno degli organi competenti locali ad aiutarci e guidarci nell'individuare una struttura privata dove poter inserire i nostri ragazzi in modo che, anche i disabili possano lavorare e sentirsi delle persone complete.

■ 6.3. I PROTAGONISTI RACCONTANO. I TUTOR ESTERNI

- Franca Bandiera

Responsabile della Formazione Continua Treviso Tecnologia azienda speciale della CCIAA di Treviso

La Camera di Commercio di Treviso, tramite la propria azienda speciale - Treviso Tecnologia - ha deciso di aderire fin da subito al progetto di Alternanza, proposto da Unioncamere Nazionale e dall'Unione Regionale della Camere di Commercio del Veneto. L'adesione è stata vista come una naturale prosecuzione ed ampliamento delle azioni che Treviso Tecnologia realizza nei confronti del mondo della Scuola e dell'Università. Fin dalla sua nascita, infatti, l'Azienda Speciale si è impegnata nella realizzazione di progetti finalizzati a favorire il raccordo tra mondo scolastico e universitario e mondo del lavoro.

Il progetto dell'Alternanza quindi ci è parso subito un'occasione importante per individuare nuove forme di collaborazione tra scuola e mondo del lavoro.

Qual è stato il nostro ruolo nell'ambito di questo progetto?

Ci siamo resi disponibili, prima di tutto, a collaborare alla fase di progettazione iniziale con le due scuole assegnate al progetto per la nostra provincia, o meglio con le scuole con cui abbiamo condiviso il progetto, al fine di individuare le modalità attuative che meglio rispondevano alle specificità del progetto e dell'indirizzo scolastico. Nella fase di attuazione abbiamo collaborato ad alcune azioni di accompagnamento e preparazione degli allievi: incontri di preparazione alla fase in azienda, valutazione di competenze, incontri con i genitori.

Abbiamo, infine, contribuito anche alla fase di valutazione del progetto soprattutto con lo scopo di individuare azioni di miglioramento da mettere in atto per queste 2 annualità.

Abbiamo scelto un approccio che ci è parso rispettoso dell'autonomia di ciascuna scuola, rispondendo alle richieste di collaborazione che ogni istituto ci ha fatto in modo diverso, piuttosto che imporre ad entrambe la stessa modalità di collaborazione.

Non nascondo, parlo in qualità di responsabile del progetto Alternanza, che le fasi iniziali non sono state per niente facili o scontate.

Ricordo, ad esempio, che ad uno dei primi consigli di Classe cui ho partecipato per il progetto di sperimentazione dell'Alternanza, mi è stato chiesto:

Perché le aziende dovrebbero ospitare uno studente per un progetto di Alternanza, soprattutto in questo periodo in cui hanno anche tanti altri problemi? E perché la Camera di Commercio si dovrebbe interessare a questo progetto?

Due anni di sperimentazione non sono, per me, sufficienti per

rispondere in modo definitivo e completo soprattutto alla prima domanda. Lavorare a questo progetto però mi ha permesso di elaborare alcune considerazioni in merito al significato dell'Alternanza, nel rapporto tra scuola e lavoro o meglio tra sistema scolastico e mondo del lavoro.

Uno degli elementi che fino ad oggi hanno caratterizzato il rapporto tra scuola e lavoro, nella vita di ogni persona, prevedeva di norma che si completasse il percorso del sistema scolastico per accedere successivamente al mondo del lavoro. Solo negli ultimi anni, grazie principalmente alle opportunità di stage aziendali, sono state sperimentate importanti occasioni di incontro e collaborazione tra scuola ed azienda che però, a mio parere, non sempre sono riuscite a far nascere relazioni di scambio e confronto, soprattutto sugli aspetti didattico-formativi.

Tale modello di relazioni non mi sembra capace di supportare appieno le istanze che derivano da essere "società della conoscenza", dove appunto *knowledge workers* diventano elemento necessario alla crescita e allo sviluppo del nostro sistema economico.

Tale richiesta porta con sé l'esigenza / opportunità di offrire a tutti i cittadini percorsi di *lifelong learning*, perché la società della conoscenza impone a tutti di continuare "ad imparare" lungo tutto l'arco della vita.

L'Alternanza a mio parere è sicuramente una metodologia formativa che impone nuove modalità di relazione tra sistemi scuola e mondo del lavoro che vanno proprio in questa direzione. Essa, infatti, si basa sul principio che "parti" di programmi didattici e scolastici possano essere svolti in un luogo altro da quello della scuola.

L'alternanza quindi:

- diventa occasione per far sperimentare agli studenti che anche nel mondo del lavoro s'impara, perché ogni studente vive lungo il percorso scolastico momenti dentro e fuori la scuola come momenti e luoghi di apprendimento
- richiede che la scuola “certifichi” e “riconosca” le competenze che si apprendono nel mondo del lavoro, quindi fuori dalla scuola. Riconoscendo a tutti gli effetti il valore formativo ed educativo del mondo del lavoro, non possiamo che compiere un passo in avanti nell'attuazione di programmi per la valutazione, il riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze professionali di ciascuno, proprio come ci richiede anche la Riforma del Mercato del lavoro
- comporta soprattutto una progettazione comune: la scuola deve entrare in azienda per co-progettare il percorso individuando insieme opportunità, modalità e spazi per la realizzazione dell'esperienza. Esperienza che, per ogni studente, deve risultare perfettamente integrata rispetto al suo personale percorso di apprendimento e di crescita.

Le aziende o, più in generale, le organizzazioni lavorative, diventano insieme alle scuole partner e protagoniste di un progetto dove trovano riconoscimento e valorizzazione le competenze maturate al loro interno e che sono la base per continuare a crescere e generare sviluppo.

Le aziende quindi, e le esperienze che abbiamo realizzato nella provincia di Treviso lo confermano, si rendono disponibili a questi percorsi tanto più riescono a diventare veri protagonisti dalla fase di progettazione sino alla valutazione del progetto per ciascun allievo.

Tutto questo ha chiesto di individuare le più opportune modalità di comunicazione e relazione tra tutti gli attori del sistema: docenti, allievi, famiglie, responsabili aziendali, tutor esterni, colleghi di lavoro, referenti esterni (Camera di Commercio, Associazioni di

Categoria, ...).

È stato un lavoro “faticoso” perché ha chiesto a tutti un forte impegno e ci ha chiesto, in più occasioni, di individuare nuove modalità di collaborazione, rivedendo le nostre posizioni, ma che ha dato dei risultati importanti. La sperimentazione è stata davvero un’opportunità per collaudare questo modello di relazioni e per individuare “prassi” da consolidare e condividere, per fare in modo che tale approccio possa diventare effettivamente non più “sperimentale” ma offerta formativa stabile e diffusa.

L’Alternanza forse potrebbe diventare anche qualcosa di più, ad esempio, un’occasione per sperimentare “specializzazioni” o forse meglio ancora “competenze distintive” che caratterizzano un certo contesto e territorio, opportunità, questa, che deve essere vista in modo bi-direzionale tra mondo della scuola e mondo del lavoro, nel senso che entrambi sono portatori di competenze distintive che possono essere valorizzate.

Il valore dell’Alternanza non si esaurisce quindi esclusivamente nel valore del singolo percorso formativo. Probabilmente leggendo il progetto solo rispetto a questo orizzonte diventa difficile individuare motivazioni necessarie per le imprese per parteciparvi.

Diventa invece sicuramente molto più interessante rivedere questo progetto in un orizzonte più ampio dove, rispetto ad un territorio, tutti i processi che generano conoscenza, appartenenti a qualsiasi sistema, diventano punti di forza per l’innovazione e lo sviluppo dello stesso. Proprio rispetto a questi temi, si ravvede lo specifico ruolo della Camera di Commercio che, per sua finalità, è chiamata a lavorare alla promozione e alla crescita del sistema economico del territorio di riferimento.

- Grazia Calcherutti

Tutor esterno - C.S.A. di Rovigo

“Il tutor formativo esterno... favorisce l’inserimento dello studen-

te nel contesto operativo, lo assiste nel percorso di formazione sul lavoro e fornisce all'istituzione scolastica o formativa ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l'efficacia dei processi formativi”.

Questi i compiti assegnati al tutor esterno dall'art. 3 del decreto n. 77 del 15. 4. 2005”.

Tre azioni riassumibili in tre parole chiave: accoglienza, accompagnamento, conclusione dell'esperienza, tre momenti delicati, pieni di potenzialità ma anche di problematiche che richiedono un'attenta strategia per non far naufragare un'esperienza piena di aspettative reciproche: scuola-azienda, studente-tutor esterno.

C'è comunque un momento precedente, altrettanto importante che è “l'affidamento” dell'alunno al tutor esterno. Non può essere un semplice atto formale, un abbinamento nominale.

C'è la necessità di costruire insieme (scuola e azienda) un percorso organizzato, personalizzato, definendo un vero e proprio piano di lavoro: conoscere cosa l'alunno è in grado di fare e di imparare, esplicitare cosa l'azienda è in grado di insegnare.

Momento faticoso da costruire ma premessa indispensabile per una proficua riuscita dell'esperienza e che facilita la comunicazione della valutazione quando l'allievo lascia “il posto di lavoro”.

L'accoglienza

Questo momento non si esaurisce nella fase iniziale, del primo incontro ma accompagna tutto il periodo di permanenza dello studente nel luogo di lavoro. Dedicare del tempo ad ascoltare le sue aspettative, difficoltà, a parlare di quanto sta facendo, di come si trova non è solo un atto di disponibilità: consente infatti di far comprendere l'opportunità professionale che viene offerta, sviluppare la motivazione ad impegnarsi, sostenere lo studente nei momenti di difficoltà.

Tutto ciò non deve essere visto come perdita di tempo. Sia l'al-

lievo che il tutor lo devono vedere come un investimento per il futuro: crescita professionale del giovane, capacità di passare ad altri le proprie competenze, utilizzare ciò che il giovane sa fare per portare avanti un progetto condiviso...

E' il momento in cui la motivazione ad impegnarsi dello studente diventa importante risorsa di apprendimento, in cui le conoscenze apprese a scuola possono diventare competenze necessarie a fornire le prestazioni richieste. Ma questo può avvenire solo se si instaura un "clima comunicativo" efficace. Una sfida il cui esito non è scontato.

L'accompagnamento

L'inserimento lavorativo richiede un processo di apprendimento da parte dell'allievo e come tale va gestito. Quindi non solo esecuzione di compiti, memorizzazione di procedure, ripetizione di conoscenze apprese a scuola. Importante è creare contesti problematici in cui l'allievo, in situazione protetta quale è quella dell'esperienza che sta vivendo, possa connettere conoscenze, procedure, sperimentare soluzioni. Tuttavia bisogna tener conto che non è sufficiente mettere una persona di fronte a situazioni problematiche perché queste siano efficacemente affrontate e si produca corretto e duraturo apprendimento.

Fermarsi a pensare, riflettere su quanto fatto, analizzare gli errori e le difficoltà per farli diventare occasione di apprendimento sono altrettanto importanti del compito da portare a termine. Sarebbe frustrante per il giovane vedersi sostituire nell'adempimento del compito o prescrivere le corrette modalità di risoluzione.

Dedicare tempo all'allievo perché cerchi egli stesso le cause dell'errore ed eventuali soluzioni sono le premesse per un apprendimento in cui lo studente si senta artefice della propria crescita.

Non meno importante è graduare la difficoltà degli incarichi. Ciò che a noi appare semplice, lineare, di facile esecuzione, altrettanto potrebbe non essere per "l'apprendista" che non sempre riesce ad avere, nel poco tempo di permanenza nel luogo lavo-

rativo, una visione sistemica di quanto gli sta attorno.

E in tutto questo percorso non può mancare una stretta relazione/collaborazione con il tutor interno per poter eventualmente modificare in itinere il percorso programmato.

La conclusione dell'esperienza

La terza fase è quella della valutazione complessiva, conclusiva dell'esperienza.

Definire all'inizio su "cosa sarà valutata" la sua permanenza nel luogo di lavoro facilita il giudizio finale, rafforza la trasparenza dell'azione di valutazione.

Già *in itinere* si sono manifestate valutazioni, *feedback* di ritorno per l'allievo sulle attività svolte ogniqualvolta ci si è fermati a riflettere. Se condivisa, diventa accettabile anche una valutazione non positiva, l'importante è far capire che la valutazione serve a migliorare.

Da quanto sopra descritto - riflessioni scaturite da positive e concrete esperienze - si arguisce che il ruolo del tutor formativo esterno non è facile: richiede competenze professionali ma soprattutto relazionali, capacità di saper leggere le ansie, le motivazioni implicite ed esplicite, le aspettative dell'alunno-lavoratore.

Solo così il "luogo di lavoro" potrà essere non solo occasione di apprendimento di conoscenze professionali ma anche un stimolo formativo: dello studente, del lavoratore, del cittadino.

- Milena Cordioli

Tutor esterno - Operatrice didattica e culturale per ASTER s.r.l. -
Verona

Nei mesi trascorsi insieme agli alunni si è creato, tra una presentazione, un approfondimento e un esempio di applicazione didat-

tica, un gruppo di lavoro che è riuscito ad elaborare un proprio modello di metodo collaborativo.

L'esperienza conoscitiva, infatti, non è una delle tante funzioni della scuola da affiancare ad altre o, talmente forte, da escludere le altre: rappresenta il fondamento dell'esperienza scolastica attorno al quale si costruiscono e si intrecciano le altre dimensioni dello stare a scuola.

Durante i primi incontri in classe con i ragazzi, la spiegazione teorica è stata affiancata da un'attività pratica: stimolo, accolto fin da principio con attenta partecipazione dagli studenti, ad interpretare la progettualità teorica in corso come momento finalizzato ad un esito pratico. Gli alunni si sono, infatti, dimostrati molto interessati agli aspetti tecnici del lavoro, intervenendo con domande precise durante le spiegazioni e sperimentando con entusiasmo le "prove" pratiche, come lo spolvero e la creazione dei colori con i pigmenti naturali.

Questo duplice obiettivo, in cui la teoria e la sua applicazione concreta si sono intrecciate, ha raggiunto il suo compimento nella realizzazione della mostra dei materiali preparati durante il progetto e nell'effettuazione delle visite guidate gestite dagli studenti al Museo, in cui le nozioni precedentemente apprese si sono trasformate in un momento di confronto reale: con gli altri studenti, con il pubblico esterno e con loro stessi.

Gli studenti si sono potuti confrontare in qualche modo alla pari con chi avevano di fronte, dimostrando atteggiamenti tranquilli e maturi.

Il significato e l'immagine del museo sono cambiati nel tempo. Il museo non è un ambiente sempre identico a se stesso, ma si rinnova in rapporto a nuove domande e suggestioni culturali cercando di approfondire e articolare il significato della propria presenza culturale e sociale. I ragazzi hanno potuto comprendere che il museo nasce e prospera solo se vi è una comunità o un gruppo di riferimento e hanno potuto conoscere le strategie di

marketing museale.

L'azione ha inoltre raggiunto i seguenti obiettivi di carattere trasversale:

- a. ha ampliato le capacità di analisi e di sintesi
- b. ha favorito un uso continuo di “*problem solving*”
- c. ha favorito il lavoro di gruppo
- d. ha potenziato conoscenze e competenze già acquisite a scuola.

L'applicazione totale dei ragazzi, dimostrata nell'impegno a studiare ed approfondire i contenuti, i loro sforzi per dominare l'emozione di doversi trovare per la prima volta “dall'altra parte”, e la loro attenta applicazione dei principi operativi osservati e analizzati a fondo durante la parte pratica svolta al Museo, hanno portato ad un ottimo risultato, in cui la soddisfazione degli studenti si è unita a quella di coloro che li hanno seguiti con dedizione durante il progetto.

La formula, qui sperimentata, di unione tra attività teorica e sua applicazione pratica, finestra aperta sul mondo del lavoro nel settore culturale, si è dimostrata vincente.

- Gianluca Galli

Tutor esterno di azienda – abbigliamento “Gas” - Ufficio Risorse
Umane – Altovicentino

Il progetto Alternanza scuola–lavoro si è dimostrato un utile strumento per riuscire a mantenere alta la motivazione degli studenti, attraverso la finalizzazione del percorso formativo iniziato a scuola.

Credo che la presa visione delle specificità delle singole funzioni possa essere d'interesse per gli studenti nell'ottica di un approfondimento delle proprie competenze professionali (si è ad

esempio posta l'attenzione su software specifici per la modelliera / prodotto e si è sottolineata l'importanza della lingua inglese).

Definito il *timing* operativo non è stato semplice riuscire a trovare la metodologia di approccio più opportuna perché i soggetti coinvolti, la scuola e l'azienda, non conoscevano le reciproche strutture organizzative.

I "problemi" si sono risolti in "tempo reale" grazie ad una grande disponibilità degli enti coinvolti quali la scuola, l'azienda, ma anche l'Associazione Industriali, nonché una totale trasparenza nella definizione degli obiettivi e delle criticità.

Situazioni limite evidenziate dall'azienda quali un numero troppo elevato di studenti presenti contemporaneamente all'interno delle singole funzioni sono state ridimensionate creando percorsi formativi alternativi (riunioni di gruppo con i responsabili di funzioni, ulteriore suddivisione dei gruppi, dilatamento del tempo di soggiorno in azienda...) pur non perdendo di vista l'efficacia dell'intervento e l'analisi dei punti di forza e di debolezza del percorso.

Il senso di appartenenza derivato dal frequentare l'azienda ha posto l'attenzione sull'importanza delle relazioni formali, con conseguente definizione delle strutture organizzativa, ed informali.

In ultima analisi l'esperienza dell'alternanza potrebbe essere ancor più efficace con una maggior condivisione degli obiettivi con i responsabili di funzione aziendali (compito del tutor interno) e una più precisa definizione dell'organigramma / funzionigramma per gli studenti prima di entrare in azienda.

- Lia Maistrello

Tutor esterno di azienda – abbigliamento “Sportswear International” -
Ufficio Risorse Umane - Altovicentino

L’esperienza dell’Alternanza ha funzionato come un “acceleratore” di formazione che, grazie a un insieme di opportunità positive, ha avuto come risvolto un immediato aumento dell’ integrazione tra il mondo della scuola e dell’azienda.

Le opportunità positive non nascono casualmente, sono necessari in tutti e due i mondi, della scuola e dell’azienda, una grande disponibilità e apertura verso le possibilità offerte dall’altro, rispetto delle peculiarità di ognuno dei partners, ma anche disponibilità ad immaginare e a guidare il futuro del territorio.

La premessa naturalmente è che esista da parte di tutti i componenti della “squadra” la disponibilità e la volontà di impegnarsi e di mettersi in gioco in un progetto certamente ambizioso ma ricco di risultati importanti.

“Forzare” l’avvicinamento tra i giovani e l’impresa – e viceversa

Come prima opportunità positiva c’è la possibilità di “forzare” l’avvicinamento tra i giovani e l’impresa, accelerando il percorso di apprendimento della vita d’azienda.

Se per i giovani trascorrere delle giornate in azienda serve ad aumentare sensibilmente il patrimonio di conoscenze a loro disposizione (linguaggio tecnico, conoscenza del processo, stili e linguaggi di gestione, clima), l’esperienza dell’alternanza consente subito anche per l’azienda un vantaggio indiscusso e immediato: la possibilità di anticipare le esigenze di personale future andando a “scoprire” le vocazioni e i talenti delle future risorse disponibili sul mercato, ottenendo un importante vantaggio competitivo all’interno del mercato del lavoro potenziale.

Occasione formativa per gli allievi, ma non solo

Una seconda e importante opportunità vede l'alternanza fondamentale occasione formativa, stavolta, per i docenti impegnati in tale progetto.

Sperimentare l'azienda a distanza ravvicinata consente di acquisire nuove informazioni e di mettere in discussione un sapere teorico che, se non confrontato con la pratica aziendale, rischia di perdere efficacia. Ancora una volta, un percorso di aggiornamento super – accelerato.

Un tavolo di confronto all'interno del territorio – il “bello” di ottenere risultati

Terza e importante opportunità: attuare la possibilità di un tavolo di confronto tra rappresentanti di diverse istituzioni omogenee rispetto ad un determinato territorio.

Entità diverse con nature e obiettivi diversi – scuola, azienda e associazioni di categoria – che si impegnano in un lavoro di co - progettazione del percorso, di condivisione dell'esperienza, all'interno di una più ampia possibilità di confrontarsi sul “cosa succede” vissuto all'interno del proprio contesto.

Mettere realmente a confronto le aspettative di ciascuna parte, negoziare assieme gli obiettivi per ottenere risultati concreti in tempi sostenibili: se le allieve devono essere all'altezza delle richieste del mercato del lavoro, occorre aumentare la competitività del loro curriculum, rinforzando alcune conoscenze tecniche – come l'informatica e l'inglese, attività che viene svolta anche grazie agli strumenti messi a disposizione dall'Assidustria.

Raccontare il proprio lavoro

Un ulteriore aspetto – che ha carattere di rilevanza essenzialmente per l'azienda – nasce dalla ricaduta che tale progetto può avere sulle risorse coinvolte, partendo dal presupposto che sempre troppo rare siano le occasioni, per chi lavora in azienda, di avere un momento di riflessione sull'attività svolta, sullo sviluppo della propria professionalità, sull'evoluzione dell'azienda.

Essere messi di fronte a una piccola platea di giovani ai quali raccontare il proprio lavoro può rappresentare non solo un' importantissima occasione di riflessione e di autocritica ma anche offrire un momento di visibilità differente da quella quotidiana, che, oltre ad essere utile, può funzionare anche in una logica premiante e di appartenenza.

La valutazione – una strada per conoscere se stessi?

Un aspetto fondamentale, infine, che riguarda la prospettiva degli allievi di poter imparare quanto prima a confrontarsi con una valutazione esterna e differente da quella meramente scolastica delle proprie prestazioni e attitudini.

I risultati della valutazione del percorso dell'Alternanza da parte degli interlocutori aziendali dovrebbero rappresentare un primo preziosissimo passo per gli studenti verso un percorso di conoscenza dei propri limiti che li porti a migliorare, a valorizzare le competenze acquisite e ultimo - ma non ultimo - a soddisfare le proprie aspirazioni.

- Elio Martella

Tutor esterno - Oreficeria A70 - Venezia

La richiesta da parte dell'Istituto Statale d'Arte di Venezia a collaborare ad un progetto sperimentale, che va sotto il nome di ASL, è giunta inaspettata.

Non ero a conoscenza che ci fosse una legge, in via di approvazione, dello Stato, che permettesse a ragazzi, di ogni indirizzo di studi e di età compresa fra i 15 e i 18 anni di inserirsi durante l'anno scolastico, in varie realtà produttive con finalità che il MIUR ha individuato.

La presentazione del progetto e la richiesta di coinvolgimento della mia Azienda, da parte dell'Istituto, una volta contattato, mi ha visto in un primo tempo molto perplesso.

La mia perplessità riguardava il tempo che avrei dovuto dedicare a questa specifica attività.

Per i titolari di Azienda il tempo è denaro.

La nostra attività si basa soprattutto sul ciclo produttivo che deve rispondere continuamente alle esigenze di mercato. Inserire all'interno di un'attività programmata una persona o più persone che non sono state preventivate creano diversi dubbi.

Il laboratorio di un orafo, inteso come spazio fisico, è una realtà di piccole dimensioni. Al suo interno lavora molto spesso un'unica persona che svolge più mansioni. Realtà di maggiori entità, in questo tessuto produttivo provinciale, sono sempre di dimensioni contenute. L'assunzione di personale è vista in funzione delle varie lavorazioni che sono eseguite al suo interno.

Per questi motivi, la disponibilità a partecipare al progetto si è limitata ad accogliere un solo allievo all'interno del mio laboratorio.

Inoltre, nonostante la scuola dia garanzia per gli allievi che mi hanno chiesto di ospitare e nonostante le assicurazioni che tutelano entrambi, rimane sempre l'incognita di eventuali problemi legati al comportamento dei ragazzi.

Gli insegnanti (referenti) che mi hanno ampiamente illustrato il progetto, dandomi modo di comprendere il suo significato ed importanza, mi hanno fatto capire che il mio ruolo si sarebbe dovuto estendere anche ad una collaborazione nella progettazione del percorso in ASL dell'allievo. Quindi avrei dovuto partecipare, presso la scuola a delle riunioni. Avrei dovuto anche condividere finalità, obiettivi, contenuti ed assumere e conoscere strumenti atti alla valutazione dell'allievo.

La scuola ha linguaggi e modalità diverse da quelle in uso nel mondo produttivo.

Il mondo della scuola ha i suoi tempi, il mondo del lavoro ne ha altri.

Diventa necessario omologare le due realtà.

Le attività che avrei dovuto organizzare per l'allievo, anche se concordate con i referenti di progetto, che mi hanno reso partecipe della sua preparazione, delle sue capacità ed abilità, avrebbero determinato la necessità di ritagliare del tempo per progettare qualcosa di specifico per questo obiettivo.

Sorge spontaneo per chi si rende disponibile cercare, nel contribuire, che questa iniziativa non sia vanificata. Nello stesso tempo è necessario porre in chiaro che tanta disponibilità dovrebbe essere riconosciuta in qualche modo.

Preoccupa che questa modalità, come mi è stato prospettato, si dovrebbe diffondere fino ad entrare a regime e quindi mi chiedo come sarà possibile che il mondo del lavoro assorba tutti i giovani frequentanti gli istituti superiori dell'età individuata.

Oltre a ciò, è da rilevare che la nostra categoria anche se è stata informata e coinvolta nell'attuazione di questa legge non ha esteso questa informazione ai suoi iscritti.

Contemporaneamente è da sollecitare incontri chiarificatori da parte della nostra categoria e definire prima di porre in atto tale legge, non solo modalità di attuazione chiare ma stabilire anche accordi ben strutturati.

L'allievo che ho accolto ha dimostrato serietà ed impegno nell'assolvere i compiti da me assegnati, restando concentrato e discretamente interessato.

Tuttavia ho riscontrato, con mia sorpresa, probabilmente ricordando i miei anni di frequenza all'Istituto, che le attese nei confronti dell'allievo, che ho ospitato, erano maggiori, considerando anche il corso di studi frequentato (4° anno).

Il bagaglio di esperienze è risultato sufficiente ma non di più, ed è da immaginare che ciò non si possa generalizzare in quanto ogni allievo per i motivi più disparati costruisce personalmente il suo percorso scolastico.

Verificando con gli insegnanti della classe, il comportamento e l'operato dell'allievo, si è constatato che nonostante la sua personale adesione al progetto aveva manifestato, nella fase di preparazione e di inserimento all'esperienza pratica, un certo distacco nei confronti delle attività promosse dalla scuola.

Sempre discutendo con i referenti di progetto si è constatato che nella maggior parte degli allievi esiste, in partenza, una certa difficoltà di accogliere con entusiasmo e disponibilità le inizia-

tive della scuola. Manifestano una certa apatia che comunque superano soprattutto grazie alla tenacia e determinazione degli insegnanti che non demordono di fronte a tale atteggiamento.

Confrontandomi sempre con gli insegnanti con cui sono venuto a contatto, riflettendo sull'atteggiamento dei ragazzi frequentanti le superiori ed in particolare quelli interessati dalla fascia d'età di questo progetto, emerge per vari fattori poca determinazione nei confronti della propria scelta (l'istituto prepara con le sue otto sezioni l'allievo ad una professionalità specifica). Effettivamente la crisi nel campo del lavoro può essere una delle motivazioni che pone i giovani ad essere poco determinati nel costruire il proprio futuro.

La possibilità, con anticipo, di rendersi conto della realtà lavorativa, non solo nel settore scelto ma anche in altri (questo è emerso dal materiale messi a disposizione dai referenti di progetto) potrebbe dare all'allievo/a delle valide opportunità e indirizzarlo/a o metterlo/a in condizione di riflettere sulle prospettive lavorative future e quindi motivarlo/a ad un percorso scolastico di cui diventi protagonista.

Gli insegnanti promotori e responsabili di questa iniziativa risultano, a mio avviso, molto capaci poiché si sono assunti una serie di compiti che trovano ragione solo in persone disponibili ed entusiaste del proprio lavoro.

■ 6.4. I PROTAGONISTI RACCONTANO. I TUTOR INTERNI

- Daniela Lazzari

Istituto Statale d'Arte di Venezia

Il ruolo di coordinatore di classe mi ha portato all'incarico di Referente del progetto sperimentale di Alternanza Scuola-Lavoro.

Un elemento che mi ha indotto ad accettare l'incarico e pertanto a seguire il progetto è stato il carattere di novità dell'iniziativa: tutto era nuovo, da definire e da costruire.

Durante l'assolvimento del mio compito, un elemento mi ha continuamente guidato e motivato: l'obiettivo del progetto e cioè promuovere la crescita personale degli studenti. Per questo mi sono messa all'opera con molto entusiasmo, perché sentivo che stavo operando per gli studenti.

Gli allievi prediligono forme d'insegnamento che sappiano coniugare la teoria con l'applicazione pratica, in un "istintivo" tentativo di superare il sapere teorico. Il nostro Istituto è già improntato a valorizzare entrambi gli aspetti e quindi la concretezza del progetto era facilmente intuibile.

Validità dell'esperienza

La conoscenza (dopo due anni di lavoro) del percorso in ASL, mi induce a considerarla un'esperienza valida.

Alcune valutazioni, che esporrò di seguito, sono ormai comunemente conosciute e, in ogni caso, importanti da sottolineare, altre invece sono il frutto di una mia riflessione personale.

Il percorso in ASL è utile poiché è un nuovo metodo di apprendimento. E' un'opportunità, data allo studente, di osservare, da vicino, come "funziona" il mondo del lavoro, sia nel caso si tratti di un lavoro di concetto, sia si tratti di lavoro manuale.

Per lo studente è "giocare", nella veste di protagonista, nell'assunzione di ruoli e compiti. E' apprendere quali competenze servono nel lavoro e tramite l'analisi e la conoscenza di se stesso, capire quale scelta effettuare al termine degli studi. E', per lui, l'opportunità di utilizzare tutti gli strumenti, anche nuovi, per migliorare la propria formazione ed acquisire ulteriori abilità.

E' la possibilità di inserirsi, utilizzando la scuola come referente, nella realtà produttiva (esperienza qualificante) e, nel caso che si distingua particolarmente, l'occasione per avviare eventuali rapporti di lavoro futuri.

Quando si usa l'espressione "didattica innovativa" spesso si avverte preoccupazione negli insegnanti di quasi tutte le discipline poiché ci si interroga sui contenuti da trasmettere. Il riferimento è sicuramente rappresentato dai programmi ministeriali, ma la rea-

lizzazione del progetto implica, da parte dei docenti, un'attenta riflessione sulla scelta dei contenuti e obbliga ad un'opportuna flessibilità più proiettata al raggiungimento di obiettivi formativi, che alla semplice trasmissione dei contenuti. In realtà i contenuti delle discipline rimangono, sono le modalità d'insegnamento che cambiano.

E' importante interrogarsi e spendere del tempo su come operare, per tradurre le affinità e le implicazioni che le discipline in ordinamento possono avere con il progetto.

Il raggiungimento di un buon grado di organizzazione del progetto di ASL, consiste nello stabilire un canovaccio su cui intrecciare tutti gli aspetti del lavoro didattico: conoscenza, applicazione e verifica per costruire il percorso formativo dello studente.

Gli allievi e l'ASL

Confrontando i due anni di sperimentazione dell'ASL, uno realizzato in una terza classe e l'altro in una quarta classe, ritengo che l'esperienza debba coincidere con il quarto anno del ciclo di studi. Gli allievi del quarto anno dimostrano maggior disposizione ad affrontare situazioni nuove. Sono più determinati e motivati perché vedono prossima la conclusione del corso di studi e l'eventuale scelta del lavoro.

Considerando gli intenti di quest'esperienza, una volta individuato il gruppo classe o il modulo di allievi, non si dovrebbe porre nessun vincolo alla loro partecipazione o adesione se non ovviamente quello, riguardante il comportamento.

Gli allievi devono dimostrare di aver un sufficiente grado di capacità relazionale, come il saper interagire con gli adulti e con i pari nel rispetto delle regole motivate e delle prassi consolidate. Nel caso contrario, non è possibile inserire lo studente in ambito lavorativo poiché sarebbe un pericolo per se stesso e per la struttura che lo ospita.

Per quanto riguarda il grado di accoglienza del progetto da parte

degli studenti, non sempre è stato accolto, da tutti con entusiasmo. Si è constatato che nella maggior parte degli studenti esiste, in partenza, una certa difficoltà a ricevere con entusiasmo e disponibilità le iniziative della scuola e in ogni modo tale atteggiamento, è osservabile nei confronti di quasi tutte le nuove attività che affrontano. I ragazzi di oggi sono spesso “ermetici”: è difficile capire cosa pensano, è difficile per loro manifestare emozioni e quindi ancor più entusiasmo. Manifestano una certa apatia, che in ogni caso superano grazie alla tenacia e determinazione degli insegnanti che non demordono di fronte a tale atteggiamento.

Riflettendo sull’atteggiamento dei ragazzi che frequentano i corsi di studi dell’Istituto Statale d’Arte, come per altri studenti delle superiori, emerge poca determinazione nei confronti della propria scelta. Effettivamente, la crisi nel campo del lavoro, può essere una delle motivazioni che spinge i giovani ad essere poco determinati nel costruire il proprio futuro.

La possibilità, di rendersi conto in anticipo della realtà lavorativa, non solo nel settore scelto, ma anche in altri, potrebbe dare allo studente delle valide opportunità e indirizzarlo o metterlo in condizione di riflettere sulle prospettive lavorative future e quindi motivarlo in un percorso scolastico di cui egli diventi protagonista.

Gli insegnanti e l’ASL

Per quanto riguarda l’atteggiamento dei docenti, si può osservare che, i colleghi delle classi interessate al progetto sono generalmente più propensi a partecipare più con un apporto “psicologico” che pratico. Un interessamento più vivace e concreto avverrà, a mio parere, nel momento in cui tutte le modalità del progetto saranno concretamente realizzabili.

Non tutti ritengono l’iniziativa valida, per i più svariati motivi. Nei confronti di modalità didattiche innovative c’è una certa diffidenza, poiché queste scelte comportano un dispendio di energie e di tempo superiori a quello delle modalità d’insegnamento tradizionali. Oltre a questo motivo, esiste un atteggiamento di difesa

di alcuni docenti, che si spiega con la notevole accelerata che il mondo della scuola ha subito negli ultimi anni. In molti insegnanti tale situazione porta "smarrimento". Il superamento di questa condizione può avvenire solo con la promozione di iniziative, atte ad aggiornare il corpo docente, associate ad un'adeguata informazione riguardante questi progetti.

Momenti assembleari informativi sul tema, all'interno dell'Istituto, non sono mancati, ma nonostante la partecipazione, rimane la difficoltà a trovare insegnanti disposti a farsi coinvolgere. Le adesioni devono essere promosse utilizzando come strumento la concessione di tempo, da sottrarre al proprio orario di lavoro, e non a quello personale, o attraverso una retribuzione economica adeguata.

Nel momento in cui tutti gli elementi più significativi del progetto assumeranno stabilità: linee metodologiche, tempi e modalità, strumenti e modalità di valutazione e certificazione associate ad una retribuzione economica soddisfacente, sicuramente il coinvolgimento di altri docenti aumenterà.

C'è comunque da sottolineare che, dall'inizio dell'attuazione del progetto ad oggi, c'è stata un'evoluzione sensibile. Molte cose sono più chiare. Il materiale pubblicato, come i corsi di formazione con i continui aggiornamenti, hanno definito con maggior chiarezza il profilo dell'iniziativa.

E' ancora, però, necessario acquisire esperienza e pratica per meglio definire le necessità e per giungere così ad una sistematica attuazione del progetto. Sicuramente saranno necessari alcuni anni.

Un'osservazione al progetto, in appendice, è quella riguardante gli aspetti burocratici dell'ASL che, nella loro complessità, diventano onerosi e dispendiosi, in termini di tempo.

L'Istituto e le Ditte

Le Aziende che si rendono disponibili a collaborare lo fanno rimanendo nel loro ambito. E' difficile che, la loro collaborazione

possa estendersi a partecipare anche alle riunioni per la preparazione alla progettazione dell'esperienza di ASL e del percorso dello studente in ASL. La loro eventuale disponibilità ad uscire dal luogo di lavoro consiste nell'inserirsi nella fase d'aula con il contributo di raccontare agli studenti tutto ciò che riguarda la loro attività.

Comunque, è fuor di dubbio, che c'è, anche da parte della scuola, un evidente imbarazzo ad avanzare certe richieste, poiché la collaborazione che si chiede è a livello totalmente gratuito. Si sa che per un'attività d'impresa il tempo è denaro.

Mi preme ribadire che le Aziende e i Laboratori (per lo più i titolari di queste/i sono ex allievi dell'Istituto) che hanno risposto positivamente alla nostra richiesta si sono adoperati al meglio delle loro possibilità, rendendosi disponibili ad incontrarci senza porre limiti di tempo, cercando di comprendere le nostre necessità, adoperandosi per soddisfarle.

E' importante sottolineare che la loro disponibilità era finalizzata, e così è avvenuto, a costruire un'esperienza che avesse, per gli studenti, un vero valore.

Difficoltà emerse

Il primo fattore da evidenziare è la forte concorrenza fra le varie istituzioni scolastiche: scuole superiori, università, corsi di formazione regionali ed altre agenzie educative nel cercare, ricorrere ed utilizzare partners del mondo del lavoro.

La seconda, invece, è la necessità di creare una banca dati da cui attingere nominativi di Enti di cui siano verificate le capacità e la disponibilità di aderire a questa iniziativa del mondo della scuola.

Nel caso contrario, come è avvenuto per il nostro Istituto, è stata spesa una quota di tempo superiore a quello programmato, nel cercare gli Enti disponibili al progetto. La ricerca, non solo si è indirizzata verso Ditte o Aziende, ma anche verso Istituzioni. Le richieste di adesione al progetto dell'Istituto erano state rivolte soprattutto alle Istituzioni nell'ambito culturale, cinematografico,

teatrale, dell'informazione, ecc... con l'illusione di trovare una immediata e fattiva collaborazione.

Lo scopo che ci aveva condotto ad estendere il "raggio di azione" del progetto, dipendeva dall'intento di dar maggior risalto all'esperienza e quindi di fornire ai nostri studenti diverse opportunità.

Lo scorso anno, gli allievi e le famiglie della prima sperimentazione, hanno dimostrato interesse, disponibilità e al termine dell'esperienza, il giudizio è stato favorevole.

Quest'anno, il ripetersi dell'esperienza, anche se con una classe diversa, mirava a far sì che tutto funzionasse nel modo migliore per soddisfare le attese dell'utenza.

Oltre a ciò, stabilito che per il CTS l'esperienza pratica doveva sempre rispondere a dei criteri di assoluta valenza didattica, non riuscendo ad avere risposta dalle Istituzioni quali: enti locali, associazioni culturali, fondazioni, teatri, musei civici, organi di informazione, Biennale d'Arte e Cultura, ecc...ci siamo rivolti ed abbiamo ottenuto, anche quest'anno, la disponibilità di imprese e laboratori attinenti all'indirizzo di Arte Applicata scelto dallo studente al momento della sua iscrizione al corso di studi.

Si è riscontrata una notevole difficoltà nel trovare, nonostante un'adeguata programmazione del progetto, Enti che, tutti contemporaneamente, si rendessero disponibili nello stesso periodo individuato dall'Istituto.

E' risultato così, assai complesso coordinare la fase dell'esperienza pratica. Inoltre, non sempre, il periodo della fase pratica, scelto dall'Istituto, può coincidere con attività interessanti dell'Ente. Esiste, infatti, il rischio che lo studente possa giungere nell'Ente in momenti poco significativi e quindi non efficaci per gli obiettivi prefissati dal percorso in ASL.

- Espedito Caliaro

Docente presso l'IPSIA "G. B. Garbin"Thiene (VI)

Una Vita da Mediano. Ovvero le riflessioni di un tutor interno su un'esperienza biennale di alternanza scuola-lavoro

Le riflessioni che seguono sono basate su un'esperienza biennale di alternanza scuola-lavoro realizzata tra il 2003 e il 2005 in un Istituto Professionale dallo stesso gruppo classe, una terza della qualifica di operatore della moda, poi quarta tecnico della moda.

Le riflessioni di un tutor interno in un'esperienza biennale di alternanza scuola-lavoro non possono che partire da un ripensamento generale del suo ruolo.

La qualifica, molto generica, di tutor interno non fa trasparire la molteplicità di impegni e compiti che una tale figura di confine si trova a dover gestire e, spesso, ad inventare *ex novo*.

Non a caso il termine viene sì dal latino, (= colui che aiuta) ma con una provenienza di derivazione anglosassone che dà quella coloritura esotica che permette di avvolgerne i significati in una nebbia tutta da esplorare.

Infatti compiti e impegni del tutor interno si sono definiti strada facendo e spesso tra singole scuole ci sono differenze abbastanza rilevanti nell'intendere un ruolo che non trova ancora una definizione ed un riconoscimento istituzionali.

Comunque, almeno, l'aggettivo 'interno', riferito al tutor interno, mostra il punto di partenza da cui si costruisce un percorso in alternanza, la scuola, che mantiene il governo del progetto, finalizzato alla formazione dello studente come persona, formazione, quindi, non addestramento al lavoro.

Quella del tutor, aiutante, è una figura di confine tra scuola ed azienda (nel nostro caso), un ponte tra due mondi, che comprendono studenti, docenti, genitori, normative, strutture organizzative, imprenditori, associazioni di categoria, responsabili di funzione, lavoratori et coetera, un 'facilitatore' di un possibile in-

contro in cui ogni attore porta con sé le proprie aspettative, i propri desideri, i propri pregiudizi sull'altro mondo, spesso costruiti sui risultati delle proprie esperienze, o, talvolta, sul sentito dire di esperienze altrui.

Senza entrare nel merito di problemi ampi e dibattuti e senza la pretesa di proporre soluzioni, è fin troppo semplice segnalare via via i temi con cui un tutor interno si trova a fare i conti, scendendoli, per esigenze di comodità e chiarezza, in base agli attori del progetto.

Dal punto di vista dei docenti, talvolta, le difficoltà incontrate nella progettazione scolastica nascono da un equivoco di fondo.

Accade che qualche docente identifichi l'alternanza come l'ennesimo attacco del mondo dell'Impresa alla libertà della Scuola che, sola, dovrebbe garantire il libero sviluppo della personalità dello studente ed alla quale non servono altri strumenti che non siano la classe, il docente e l'assoluta libertà di insegnamento (o quanto si identifichi nella pratica corrente con questo nobile e vago principio). Anche l'alternanza diventerebbe, perciò, l'ennesimo tentativo di estendere le parole d'ordine dell'aziendalismo alla scuola.

Capita, poi, anche, che non vengano accettati volentieri gli impegni, certo diversi dalla pratica corrente di insegnamento, richiesti da tale sperimentazione che chiederebbe un deciso ripensamento della didattica o, almeno, un suo armonico inserimento nella docenza.

Sarebbe tuttavia necessario, talvolta, facilitare un aggiornamento dei docenti cui viene richiesto di esercitare nuovi ruoli e di abbandonare consolidate pratiche a favore di altre di cui non si sono scandagliate tutte le opportunità, ma anche eventuali rischi o di cui, come è il caso dell'alternanza, sono evidenti nodi problematici irrisolti, in aspetti anche importanti in cui la normativa appare incerta o carente.

Il ruolo di facilitatore, anche in questo caso, è stato coperto dal tutor interno (in soccorso al referente del progetto) che è apparso come il perturbatore del proprio consiglio di classe, creando (di rado, per fortuna) qualche malcontento, ma anche stimolando (spesso) proficua discussione e revisione di contenuti e metodi disciplinari. La valutazione, per esempio, per citare un tema su cui ancora ferve il dibattito, chiederebbe di essere posta in termini nuovi che travalichino i meri confini disciplinari.

In pratica viene richiesto un funzionamento collegiale del Consiglio di Classe, che sia in grado di assicurare strumenti valutativi anche di abilità 'trasversali' ottenute in ambiente extrascolastico, almeno quando l'attività formativa sia posta sotto il suo controllo.

Certamente, il tema della valutazione chiede che sia posto, con chiarezza e preliminarmente, anche quello dell'equivalenza formativa, cioè quanto di quello che si svolge fuori della classe, e come, sia equivalente all'attività didattica istituzionale.

Mi limito a segnalare, tralasciando le discipline a carattere strettamente professionalizzante, quanto anche alcune discipline a carattere teorico siano interessate all'attività di alternanza. Lo studio della storia si è attualizzato con lo studio del settore produttivo legato all'abbigliamento ed alla moda, e se lo studio della storia deve sempre rispondere ai perchè del presente, le ragazze si sono trovate 'dentro' la storia, nell'analisi di un settore che sta affrontando una svolta epocale, che conosce tempi rapidissimi.

L'inserimento dei docenti in azienda, poi, anche per lunghi periodi (fino a 15 giorni continuativi) ha rappresentato una proficua possibilità di aggiornamento, per chi ha saputo approfittarne anche soltanto per comprendere quanto sia richiesto ai nostri studenti nel mondo, anche quello del lavoro.

Le studentesse hanno mostrato una confortante disponibilità ed una inesaurita curiosità verso le novità dell'esperienza, soprattutto quando prevedeva lo sconvolgimento della normale orga-

nizzazione scolastica.

Certo, le timidezze e le paure verso alcune di tali novità hanno richiesto un attento lavoro di preparazione su studenti e talvolta sulle famiglie.

Soprattutto le fasi di inserimento in azienda hanno richiesto di continuo l'intervento del tutor interno, che ha assunto ruolo di facilitatore di apprendimenti, di contenuti ed abilità sia durante l'attività, sia nella fase in classe di consolidamento.

Non è necessario soffermarsi sulle più ovvie, positive, ricadute del progetto sulle studentesse. In un sistema formativo che molti giudicano carente di potenzialità orientative, per le ragazze la possibilità di misurarsi in un ambiente lavorativo ha un'importante valenza, perchè mette alla prova le loro inclinazioni, le loro scelte presenti e future in un ambiente non simulato, dove sono messe in gioco non soltanto le loro conoscenze e le loro abilità, ma anche quello che sono, come persone.

Le studentesse hanno potuto affacciarsi sul loro futuro, ben lungi dall'essere predeterminato, di cui hanno potuto misurare gli spazi ampi aperti all'intraprendenza personale di cui possiedono la chiave, la volontà di autorealizzazione.

Si potrebbero citare molteplici esempi di ragazze demotivate, rassegnate ad un piatto, ma confortante futuro di semplici mansioni operative, che ritornano dall'inserimento in azienda spaventate dalla scoperta che le semplici mansioni operative nel settore moda vanno scomparendo, delocalizzate in altri paesi, ma galvanizzate dalla scoperta che, se vogliono, possono scegliere la propria vita professionale, che chiede figure professionali più complesse, non puramente esecutive.

Il ritorno dalle aziende, anche dopo i primi inserimenti, ha mostrato in tutte le studentesse la consapevolezza di essere in buona parte artefici della propria realizzazione personale.

Questa consapevolezza è stata riconosciuta positivamente dalle famiglie delle studentesse che in essa hanno visto uno degli aspetti più positivi del percorso.

Per questo gli incoraggiamenti più calorosi e l'appoggio più entusiastico al progetto sono venuti dalle famiglie degli studenti.

I genitori hanno accolto con grande favore gli incontri con i docenti sull'alternanza scuola-lavoro, forse perchè si sentono competenti, di certo, almeno, sulla seconda parte del tema, e ne hanno approfittato per presentare una fitta serie di richieste spesso precise e puntuali, che, talvolta, hanno messo in qualche difficoltà il Consiglio di Classe ed hanno avuto il loro ruolo nella revisione e messa a punto in itinere della progettazione.

La fase che ha richiesto il pieno coinvolgimento del tutor esterno è stata quella di reperimento delle aziende in cui inserire le studentesse.

Il settore dell'abbigliamento e della moda sta conoscendo, come molta parte della struttura industriale italiana, un momento di rapida evoluzione di cui nessuno sa ancora valutare le implicazioni nell'immediato futuro.

Un progetto di alternanza funziona soltanto se i partner coinvolti sono disposti a mettersi in gioco per degli obiettivi comuni, che, in questo caso, darebbero frutti soltanto sulla misura del medio periodo e non necessariamente direttamente all'azienda che abbia investito in questo progetto. Si richiederebbe, in sostanza, alle aziende di investire senza ritorni immediati.

Le Associazioni datoriali, in questo contesto, si sono trovate a fare da apripista in un settore industriale polverizzato ed estremamente individualista che, purtroppo, in qualche caso, non sembra vedere al di là dell'immediato vantaggio del profitto, o, addirittura, in alcuni casi, dell'immediata sopravvivenza in un contesto di estrema selezione internazionale.

Non si deve dimenticare che anche questo settore è formato principalmente di piccole e piccolissime aziende che fino a poco tempo fa rappresentavano il naturale approdo di molte studentesse dell'Istituto Professionale e che stanno scomparendo (il fenomeno del piccolo 'terzista' è sostanzialmente scomparso nel

vicentino, a vantaggio di aziende in altre aree, dell'est europeo o dell'Africa mediterranea) e che comunque non hanno la possibilità di stornare personale dalla produzione per utilizzarlo in attività di formazione.

Il tutor interno si è trovato spesso in situazioni simili a quelle vissute da Alice, nel Paese delle Meraviglie, quando si trova a correre a perdifiato, per rimanere allo stesso posto in un paesaggio che corre in opposta direzione. Il mondo ha cominciato a muoversi un po' troppo velocemente per i gusti della scuola, che per ora si affida ad un solo tutor interno per inseguirlo, e ciò, forse, è un po' pochino, anche quando sia dotato di buona lena, ed abbia polmoni da mediano.

Infatti si è talvolta verificato il caso di una collaborazione con aziende che nel breve periodo sono scomparse (frustranti telefonate ad aziende che non esistono più?) o che si trovano costrette a ristrutturazioni talmente urgenti che i loro effetti appaiono imprevedibili.

Certo un impegno in progetti formativi in collaborazione con la scuola chiederebbe un minimo di sicurezza di continuità.

Ma, pur prendendo atto delle difficoltà, la qualità principale del tutor interno che funge da segretario, docente, fratello/sorella maggiore, confessore, è l'ottimismo della volontà, che fa superare le mezz'ore di anticamera nelle grandi aziende, gli appuntamenti saltati all'ultimo momento e quanto altro (e di più) si possa immaginare.

In un tale contesto è segnale di forte sensibilità al tema dell'istruzione e della formazione testimoniare che, pur con grandi sforzi, non è mai mancata la collaborazione al progetto della scuola, anche quando le richieste sembravano troppo gravose e potevano entrare in collisione con le esigenze didattiche a scuola e produttive in azienda.

Ma il problema è questo, non basta assicurare una ed una sola realizzazione di un progetto per quanto splendido, è necessario mettere in piedi una struttura in grado di funzionare, con tutti gli

inevitabili aggiustamenti, nel tempo.

E questo sembra un risultato che necessita di ben altro lavoro, in collaborazione ancora più stretta con le Associazioni Datoriali, che pure hanno dato un contributo essenziale soprattutto in termini di progettazione, scommettendo, anche in termini di investimento, sulla scuola. Infatti da un'analisi comune del tessuto produttivo locale è nata anche l'esigenza di individuare, disegnare assieme e formare figure professionali di nuovo tipo. In questo contesto l'istituzione scolastica ha riscoperto un ruolo progettuale sul territorio che rischia di perdere.

In questo percorso il partner più stretto è stato il tutor esterno, il vero interfaccia (quasi sempre *'friendly'*) della scuola.

Ce ne sono stati di tutti i tipi, molti dei quali potrebbero essere considerati veri e propri docenti, per la qualità del rapporto che riuscivano a creare con le studentesse, facendo 'scoprire' che tali modalità 'formative' nei rapporti in azienda sono spesso normali.

Di ciò si è avvantaggiata la scuola che ha potuto utilizzare tali competenze, di cui, a volte, le stesse aziende non sono consapevoli, e di cui sottovalutano l'importanza.

A tutti (a parte qualche possibile - probabile eccezione) comunque, non è mancata la volontà e la curiosità di indossare i panni del valutatore in collaborazione con i docenti.

Manca, ovviamente, alla valutazione di tipo aziendale, non certo la precisione, ma lo spessore formativo. Si tratta di valutazioni che fotografano l'esistente e trascurano, o volutamente ignorano per necessità di tempi produttivi, forse, le potenzialità evolutive degli studenti.

Questo compito è stato svolto dal tutor interno che ha potuto, e dovuto, differenziare l'inserimento in azienda delle studentesse, in base, grosso modo, a due diverse esigenze, quella di controllare l'acquisizione di contenuti ed abilità affrontati e sviluppate a scuola, ma anche di offrire alle studentesse un vero orientamento, la possibilità di verificare le proprie scelte e le proprie

capacità.

Così, oltre ad inserimenti di gruppo per studiare l'organizzazione di grandi aziende del settore moda, (dopo i quali alcune nostre studentesse di terza, in successivi inserimenti in aziende diverse, per la consapevolezza dimostrata, sono state scambiate per studentesse dell'ultimo anno) sono stati realizzati inserimenti in reparti di studio e progettazione informatizzata per tutte le studentesse per verificare il livello di sviluppo di particolari conoscenze ed abilità, e poi sono stati individualmente messi a punto percorsi scelti in base ai bisogni formativi ed alle scelte personali delle studentesse.

In sostanza, alla fine, la qualità dei risultati ottenuti con le studentesse, con le famiglie, con le aziende, con i docenti e le prospettive aperte dalla sperimentazione giustificano la mole di lavoro compiuto, anche se, forse per la congiuntura economica, la creazione di uno stabile sistema formativo sinergico tra mondo della scuola ed il mondo del lavoro appare ancora prospettiva lontana.

- Gregorio Grigolo

Docente presso IPSSCT "C. Colombo" – Adria (Ro)

Poiché il progetto "Alternanza scuola-lavoro" si propone di sperimentare nuovi percorsi formativi adottando una metodologia didattica innovativa volta alla integrazione tra lezioni teoriche d'aula e momento applicativo, all'interno di una realtà operativa non virtuale, è necessario costruire un percorso didattico che tenga conto di questi momenti di effettivo inserimento degli alunni nel mondo del lavoro facendo leva soprattutto sulle materie di indirizzo e, nello specifico degli istituti professionali quale il mio, sugli approfondimenti curriculari organizzati nelle presenze con Economia aziendale.

Il previsto modulo professionalizzante sarà in tale prospettiva sviluppato immediatamente prima del periodo di stage, mentre

quello di orientamento sulla cultura d'Impresa, troverà collocazione nei mesi antecedenti l'inserimento in azienda, e verrà sviluppato coinvolgendo esperti esterni appartenenti al mondo imprenditoriale.

Successivamente, dopo una individuazione precisa da parte del Consiglio di Classe di competenze e abilità degli alunni circa il loro *"sapere"* ed il loro *"saper fare"*, si dovrà descrivere in modo dettagliato le attività che gli studenti potranno svolgere presso le aziende/enti ospitanti in modo da rendere *"un unicum"* le conoscenze con le abilità e le competenze operative. Per tale ragione la fase *"operativa"* dovrà necessariamente essere preceduta da una attenta valutazione da parte del Comitato Tecnico Scientifico, appositamente costituito e in cui la componente didattica sarà coadiuvata ed integrata dalla componente professionale, cui fare riferimento per un costruttivo inserimento degli alunni nel mondo del lavoro.

E' questo l'organismo che, grazie al contributo specifico di tutte le componenti, dovrà determinare l'aspetto operativo della sperimentazione didattica, fornendo altresì utili indicazioni circa la modifica dei programmi curricolari e dei metodi didattici dell'istruzione professionale.

Con il tutor esterno sarà definito il lavoro che svolgeranno gli alunni, per renderlo armonico con le loro competenze, che saranno rese note alle aziende mettendo a punto una sorta di *"mansionario"* per ogni studente.

Al termine dell'esperienza di lavoro si farà una verifica sia come CTS, ma anche come Consiglio di classe, informando i genitori degli alunni sui risultati conseguiti e coinvolgendoli nella fase di valutazione dell'esperienza.

Un aspetto particolare della sperimentazione: l'equivalenza formativa

Le motivazioni e le finalità della L. 53/04, in particolare all'art. 4 sull'alternanza ci indicano di:

- migliorare l'impianto di istruzione/formazione (per potersi adeguare in tempo reale ai cambiamenti del sistema economico-produttivo)
- dare una risposta alla crescente insofferenza dei giovani verso l'insegnamento "ex cathedra", soprattutto nei corsi di studi particolarmente professionalizzanti, ed attenuare in tal modo il fenomeno dell'abbandono scolastico, così sentito nella nostra Regione
- favorire una nuova possibilità di integrazione tra scuola e mondo del lavoro (considerando la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo anche in alternanza scuola-lavoro, a partire dal compimento del 15° anno di età). Non con un nuovo ordinamento scolastico, ma con nuove modalità didattiche che consentano un percorso di istruzione-formazione anche attraverso esperienze in contesti lavorativi con:
 - moduli di formazione in Aula
 - moduli di esperienza pratica in Azienda.

Anche se tale schema non è del tutto nuovo nel nostro Sistema Formativo (si pensi ai C.F.P. o agli stage di "terza area" degli Istituti Professionali), esistono alcuni elementi che caratterizzano l'Alternanza:

- Stretta correlazione tra la fase d'Aula e quella in Azienda, individuata e progettata di concerto tra l'Istituto Superiore e l'Azienda/Ente ospitante.
- Sostituzione di alcuni moduli del programma scolastico con l'attività svolta presso Azienda/Ente (equivalenza formativa). È questo l'aspetto più innovativo e sicuramente più difficile da definire, all'interno dell'alternanza scuola-lavoro.

Possiamo senza dubbio condividere la definizione data dal Prof. DI NUBILA secondo cui *l'equivalenza formativa* è da intendersi come "espressione di un'integrazione tra saperi ai quali viene riconosciuta pari dignità".

E', come già detto, un modo nuovo di intendere l'apprendimento, visto non tanto come integrazione e completamento di quanto appreso normalmente a scuola, ma come estensione della scuo-

la stessa durante la fase in Azienda/Ente.

Ciò risulta particolarmente evidente laddove si riesca ad individuare un modulo o una unità didattica che tutti gli studenti di una medesima classe possano apprendere contemporaneamente e con la medesima valenza formativa, sia in aula che in Azienda/Ente, pur ipotizzando differenti modalità didattiche.

In tale contesto l'equivalenza formativa risulta di più facile realizzazione: apprendere nell'Azienda/Ente ciò che normalmente viene insegnato in classe. E' su questo punto che si gioca buona parte del nuovo modello scolastico. Se non si parte da tale presupposto torniamo a riproporre l'esperienza degli stage se non l'apprendistato addirittura.

Non bisogna tuttavia credere che solo alcune discipline consentano l'Alternanza. Lo sforzo è di individuare in tutti i saperi dei moduli o degli argomenti sviluppabili durante la fase aziendale, in alternativa alla abituale esposizione in aula.

la sfida e' impegnativa ma stimolante. Certo, *non tutto e non di tutto* può essere svolto equivalentemente, ma un percorso di Alternanza, scrupolosamente preparato di concerto tra il *tutor interno* ed il *tutor esterno* può stimolare in modo nuovo i nostri giovani e farli sentire parte del tessuto sociale e produttivo.

E' sicuramente una didattica nuova ed ancora da scrivere: non è possibile ipotizzare, almeno per ora, una codifica ed una standardizzazione dei *temi* e dei *metodi*, tantomeno di quelli di valutazione.

Ogni Istituto deve individuare, all'interno del proprio percorso formativo, quei temi e quei momenti di didattica che possono essere svolti, in modo del tutto equivalente, in ambienti esterni alla scuola e con strumenti diversi da quelli tradizionali d'aula, che molto spesso scoraggiano i meno dotati.

E' l'estensione dell'aula nell'impresa, come è stato ribadito dai rappresentanti datoriali, impresa che ospita lo studente non come *lavoratore* o *tirocinante* in esperienza lavorativa, ma come *studente in attività didattica* presso di sé.

In tali ipotesi evidentemente l'azienda/ente che, insieme alla scuola, deve essere attore comprimario della nuova scena istituzionale deve rivedere la propria organizzazione, considerando con maggior attenzione il *ruolo formativo*, pur senza trascurare la tradizionale inclinazione alla produttività.

■ 6.5. I PROTAGONISTI RACCONTANO. I DIRIGENTI SCOLASTICI

La sperimentazione dell'alternanza scuola-lavoro al Liceo Ginnasio Statale con Sperimentazione linguistica "A. Pigafetta" di Vicenza: l'intelligenza formativa entra in azienda.

- Giorgio Corà

Preside del Liceo Ginnasio Statale "A. Pigafetta" di Vicenza

Il Liceo Pigafetta ha aderito con forte interesse e determinazione alla proposta di sperimentare l'alternanza scuola-lavoro negli anni scolastici 2003/4 e 2004/5, reputandola innanzitutto una straordinaria opportunità per provare nuove formule organizzative della didattica all'interno dell'istituto.

Partendo comunque dalla condivisione degli obiettivi generali previsti dall'iniziativa e dal suo supporto normativo, l'istituto ha poi lavorato per instaurare una rete innovativa di comunicazione biunivoca tra attività formativa strutturata ed aziende, nell'ottica di una formazione d'eccellenza che consentisse agli studenti l'acquisizione di competenze e capacità ulteriori, altrimenti impensabili in una didattica liceale tradizionale.

Per fare tutto questo è stato necessario pensare e realizzare una nuova organizzazione del lavoro didattico.

Per ridurre i rischi tipici di una sperimentazione si è deciso di lavorare su un gruppo ristretto già connotato da elementi di uniformità, dunque una classe vivace e dal profilo scolastico medio

alto per quanto riguarda gli studenti, caratterizzata da un docente coordinatore dotato di capacità organizzative ed autorevole, da un consiglio di classe ben affiatato e disposto a collaborare soprattutto nella funzione di tutor interno, i cui docenti si segnalavano per curiosità e per apertura all'innovazione.

Acquisite le necessarie delibere del consiglio di istituto e del collegio dei docenti e accolta l'iniziativa nel POF dei due anni scolastici interessati, si è proceduto all'elaborazione di un progetto di alternanza usufruendo dell'apporto competente e stimolante di un partner formativo messo a disposizione dalle associazioni di categoria delle aziende coinvolte (nella fattispecie il Centro Produttività Veneto - Fondazione Rumor, di cui la Camera di Commercio di Vicenza è tra i soci fondatori).

Contemporaneamente si è provveduto a coinvolgere direttamente gli studenti ed i loro genitori per acquisire un consenso partecipato ed interessato, presentando il senso della sperimentazione e gli indubbi vantaggi dell'innovazione didattica, senza peraltro nascondere le difficoltà e le complicazioni derivanti dall'introduzione dei ragazzi in contesti lavorativi pur nella permanenza di finalità specificamente formative.

Il gruppo di progetto, costituito dal consiglio di classe e dai rappresentanti del Centro Produttività Veneto si è successivamente messo all'opera per individuare competenze, capacità e conoscenze sia scolastiche che lavorative e trasversali da porre come obiettivi formativi per gli studenti, per individuare criteri di valutazione coerenti, per determinare i diversi profili lavorativi coerenti con quegli obiettivi. Inoltre il consiglio di classe ha progettato moduli disciplinari modificati ed innovativi, che in qualche modo consentissero forme di equivalenza tra attività scolastica e lavorativa, prevedendo forme di registrazione da parte degli studenti di tutta l'esperienza (diario di bordo) e specifiche prove di verifica e valutazione.

Ancora, e a supporto di questa progettazione, si sono realizzati

momenti di formazione sulla cultura del lavoro e sull'organizzazione aziendale, sulle tendenze del mercato odierno e sulla produttività del territorio vicentino rivolti sia ai docenti tutor sia agli studenti, per i quali è stato anche garantito un duplice intervento da parte di una psicologa del lavoro, soprattutto in relazione alla valutazione delle capacità trasversali prima e dopo l'attività di formazione in azienda.

L'esperienza realizzata ha condotto a numerosi risultati estremamente positivi, soprattutto in ambito didattico-formativo:

- il consiglio di classe ha lavorato uscendo dalle logiche di dominio disciplinare e ponendo al centro la questione della preparazione culturale e conoscitiva ma anche pratica e operativa degli studenti, con atteggiamenti di sostegno e promozione e con una netta apertura alle logiche che governano il mondo del lavoro
- gli studenti hanno usufruito di una formazione specifica sulle trame relazionali nei contesti lavorativi, sulle differenti regole che vigono in strutture organizzate gerarchicamente in funzione di risultati utili all'azienda e, quindi, indirettamente, anche al singolo lavoratore
- il coinvolgimento diretto di genitori e ragazzi nella progettazione dell'esperienza ha consentito di mettere in discussione alcune dinamiche iperprotettive tipiche degli adulti nei confronti degli studenti liceali ed anche di uscire da una rigida contrapposizione dei ruoli, che spesso pone l'amministrazione scolastica come una controparte da utilizzare ma anche da controllare e di cui, talvolta, diffidare.

Non mancano peraltro i rilievi critici. Il più evidente è la grande difficoltà organizzativa della scuola di estendere su interi anni di corso l'esperienza di alternanza, visto il consistente impegno di energie e di risorse (umane, di tempo ed economiche) necessarie per ottenere risultati di qualità e non mere corrispondenze formali alla normativa di riferimento.

Un altro riguarda la non piena coerenza tra gli obiettivi dell'alternanza e gli interessi strutturali delle aziende, che sono innanzitutto organizzazioni per la produzione del profitto, e che quindi

con difficoltà e con un considerevole aggravio di spesa possono accogliere istanze diverse e complicate (oltre che dispendiose in termini di personale e di tempo) come quelle caratteristiche dell'alternanza. Infine, l'esperienza condotta dal Liceo Pigafetta ha evidenziato nettamente come la cultura della formazione sia innanzitutto e soprattutto una cultura della scuola: la scuola è il depositario privilegiato di competenze pedagogiche teoriche e pratiche che il mondo dell'azienda (di produzione di beni o di prestazione di servizi) assolutamente non possiede.

Il luogo di lavoro non può essere un luogo di formazione codificata se le competenze dei professionisti della scuola non lo dissodano e non lo rendono capace di interagire con gli interessi conoscitivi degli studenti.

In azienda si può fare esperienza ma essa non è strutturata per formare e soprattutto per insegnare ad apprendere. I tutor esterni sono apparsi pieni di buona volontà ma sono risultati pedagogicamente impreparati e privi di cultura della valutazione, di cui sono carenti già nei fondamentali scientifici.

La possibilità di uno sviluppo concreto e positivo dell'alternanza non può allora non passare attraverso il pieno riconoscimento di questa deficienza strutturale dell'azienda e l'apprestamento di strumenti che, grazie al coinvolgimento imprescindibile dei professionisti della scuola (docenti e dirigenti), consentano il suo non parvente superamento.

■ 6.6. I PROTAGONISTI RACCONTANO. LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E IL SISTEMA DELLE CAMERE DI COMMERCIO

- Maria Grazia Bernardi

Divisione Scuola Impresa - UNINDUSTRIA PADOVA

L'alternanza scuola-lavoro è un vero e proprio percorso didattico

dove l'azienda si affianca alla scuola per fornire ai giovani non solo competenze professionali ma anche conoscenze al fine di accelerarne l'apprendimento e la rielaborazione.

La collaborazione richiesta alle aziende, comporta necessariamente una sempre maggiore presa di coscienza e di responsabilità del mondo imprenditoriale nel sentirsi parte attiva del processo formativo dei giovani.

Lo sforzo delle imprese, consentirà di valutare l'efficacia dell'offerta formativa e di acquisire in tal senso dati oggettivi utili a determinare importanti aggiornamenti dei percorsi formativi, rendendoli più adeguati alla richiesta del mondo del lavoro.

In questo processo di cambiamento generale ma anche di difficoltà congiunturale, l'obiettivo deve essere quello di consolidare il già stretto rapporto di collaborazione con il mondo scolastico, nella consapevolezza che le persone sono il valore strategico per il mantenimento della competitività delle nostre aziende.

Per garantire il successo dei percorsi in alternanza scuola-lavoro è necessario individuare delle condizioni di realizzazione concrete; è essenziale ricercare le scuole in grado di interfacciarsi con le aziende e ancor più individuare le aziende disponibili ad intraprendere questo importante impegno.

Dal punto di vista pratico, le problematiche più complesse da affrontare sono sicuramente quelle della disponibilità delle aziende e le modalità attraverso le quali esse si inseriscono nel processo didattico; modalità che, per essere efficaci, non possono essere né casuali, né forzate.

Le premesse necessarie per un buon percorso di alternanza scuola-lavoro devono essere:

- La progettazione congiunta o comunque un maggior coinvolgimento iniziale dell'azienda nel progetto formativo per meglio definire insieme le attività da far svolgere allo studente. Questo è il presupposto indispensabile per avviare positiva-

mente la fase successiva della permanenza dello studente in azienda.

- Il Tutor esterno è l'elemento fondamentale e vincolante, che deve conoscere esattamente le finalità del progetto, partecipare alla progettazione del percorso didattico e assicurarsi che lo stesso venga svolto coerentemente con le finalità.
- Il Tutor esterno deve inoltre valutare il periodo di permanenza in azienda dello studente, di concerto con i docenti. Il giudizio deve essere attento e oggettivo ai fini di una valutazione "certificata" in base all'impegno dello studente.
- La durata della permanenza dello studente in azienda è un altro elemento importante da tenere presente. Stage di sole due settimane rendono difficoltoso ottenere la disponibilità delle aziende e non sono sufficienti per stimolare lo studente ad un insieme di riflessioni ed azioni che gli permettano di raggiungere i suoi obiettivi e di svolgere delle "funzioni" all'interno dell'azienda. Per lo studente è fondamentale essere motivato e sentirsi appagato per quello che fa. Per questo c'è bisogno di più tempo, per permettere un passaggio di conoscenze dall'azienda allo studente. Per imparare uno studente deve "fare" e cioè, svolgere un lavoro sotto la supervisione di un tutor esterno; ma per "fare" in azienda è necessario avere il tempo di imparare un'attività concreta.
- Una permanenza in azienda di almeno 150/160 ore, eventualmente ripartita in periodi consecutivi (ad esempio una settimana al mese per 4 mesi) potrebbe essere più adeguata. Al suo rientro alla didattica "tradizionale", lo studente potrebbe così riflettere e rielaborare l'esperienza vissuta in azienda, con i propri docenti e compagni.
- Inoltre, in questo intervallo di tempo anche l'azienda avrebbe modo di ripensare alle effettive esigenze dello studente ed eventualmente, d'intesa con il tutor interno, ridefinire ed integrare i contenuti del progetto formativo. Questo garantirebbe senza dubbio una migliore riuscita dell'esperienza, in termini di motivazione e soddisfazione per entrambi i soggetti coin-

volti.

- Vantaggi per l'azienda: è necessario anche considerare il punto di vista dell'azienda che, pur desiderando cooperare al progetto, richiede di essere messa in condizione di non avere ulteriori costi oltre a quelli relativi al tempo impiegato per trasmettere allo studente delle conoscenze e competenze nonché quelli per lo spazio e le attrezzature necessari allo studente per operare.
- Se l'azienda è disponibile a sostenere questi costi è necessario affiancarla (ruolo delle associazioni) e illustrarle i vantaggi che i progetti di alternanza scuola-lavoro hanno, non in senso immediato per questa o quell'azienda, bensì nel medio-lungo periodo, per tutto il sistema lavoro. Occorre cioè che l'impresa, o meglio gli imprenditori, facciano propria e investano sulla formazione dei giovani con la stessa visione prospettica che hanno nel seguire con creatività, entusiasmo e tenacia l'evolvere incessante del mercato, della cultura del lavoro e della società.

Esperienze di alternanza promosse da Polesine Innovazione nella provincia di Rovigo

All'interno dei nuovi scenari aperti nell'interazione tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro, la Camera di Commercio di Rovigo e l'azienda speciale Polesine Innovazione stanno partecipando ad un programma regionale di "Alternanza scuola-lavoro" in collaborazione con l'ITC "De Amicis" di Rovigo e l'IIS-Itas "L. Einaudi" di Badia Polesine.

La Camera di Commercio di Rovigo e Polesine Innovazione già da parecchi anni si occupano della diffusione della cultura d'impresa nelle scuole; dall'anno scolastico 2003/2004 l'impegno è anche volto alla promozione della scuola all'interno dell'impresa, nella convinzione che il percorso in alternanza sia un valido contributo per superare la tradizionale separazione tra momento formativo e momento applicativo, secondo la logica "dell'impara-

re facendo”.

- **L' Istituto Tecnico Commerciale Statale “E. De Amicis” di Rovigo**

Il progetto è stato pensato, nell'anno scolastico 2003-2004, per gli studenti dell'allora 3^AC–indirizzo Mercurio (3C/p), ipotizzati essere il target ideale per motivi che spaziavano dalla condivisione da parte degli insegnanti del Consiglio di Classe della validità dell'esperienza, alla presenza di allievi che apparivano subire con una certa sofferenza la didattica tradizionale.

L'esperienza di tirocinio in azienda (una settimana nel mese di maggio 2004, due settimane ad ottobre 2004 e due settimane ad aprile 2005) ha reso gli allievi maggiormente consapevoli delle proprie capacità e ne ha migliorato l'atteggiamento verso lo studio. Si dichiarano soddisfatti dell'esperienza e consiglierebbero ad un coetaneo la sperimentazione di un percorso formativo in alternanza. Hanno lamentato, “in massa”, la sensazione di “non avere voglia di fare niente” al momento del rientro in aula dopo lo stage, ma in breve tempo il clima è rientrato nei parametri della “vita d'aula”. Lo stesso Consiglio di classe si definisce cresciuto, avendo imparato a lavorare in sinergia e a valutare gli studenti nei diversi contesti nei quali si sono trovati. Anche per le aziende/enti coinvolti l'esperienza è stata positiva, visto che tutti hanno espresso la piena disponibilità a ripetere l'iniziativa

Proponiamo la sintesi delle impressioni raccolte dai ragazzi dopo la seconda esperienza di tirocinio formativo in azienda (11-23 ottobre 2004), maggiormente caratterizzante. Ogni ragazzo è entrato a contatto con realtà lavorative e clima aziendali differenti, per cui le impressioni che scaturiscono da ognuno colgono sfaccettature diverse del mondo dell'alternanza.

Le mansioni e i compiti assegnati ai ragazzi sono stati diversi e vari in funzione delle richieste aziendali: attività di segreteria, inviare fax, rispondere al telefono, archiviare e gestire documentazione aziendale, predisporre e riordinare fatture, utilizzare specifici programmi di gestione fiscale e contabilità, collaborare alla

realizzazione di materiale pubblicitario, risolvere alcuni problemi legati alla rete aziendale.

Il giudizio espresso per dalla maggior parte degli allievi è molto positivo, questa esperienza è stata l'occasione per "conoscere il mondo del lavoro, così diverso da quello scolastico", "capire l'importanza di comportarsi in modo adeguato, nel rispetto di orari e regole", "accrescere la consapevolezza sull'importanza della scuola e del valore delle conoscenze e dell'aggiornamento", "un'utile opportunità per accrescere il proprio bagaglio culturale e per apprendere cose nuove" un'occasione per lavorare con gli adulti".

Anche i rapporti con i referenti aziendali e colleghi di lavoro, sono stati tutti all'insegna della collaborazione, della stima e della fiducia.

Alcuni elementi di criticità evidenziati dagli studenti sono relativi alla brevità dell'esperienza, alla necessità di approfondimento di alcune conoscenze tecniche per meglio rispondere alle richieste del mondo del lavoro, alla ripetitività delle mansioni assegnate.

- **Gli Istituti "L. Einaudi" di Badia Polesine e "G.B. Conti" di Lendinara**

Per i ragazzi della 3^A Igea di Lendinara è stato pensato, per l'anno scolastico 2004/2005, un percorso introduttivo di avvicinamento all'alternanza, con momenti di tirocinio formativo in azienda più contenuti e numerose testimonianze provenienti dal mondo del lavoro, nonché azioni volte all'acquisizione di competenze circa la consapevolezza di sé e l'inserimento in un contesto organizzativo.

Nel caso del Liceo Tecnico "L. Einaudi", il progetto di alternanza è stato invece sperimentato dagli studenti della 3^AB opzione Salute (anno scolastico 2003/2004), che complessivamente si dichiarano soddisfatti dell'esperienza vissuta. I ragazzi hanno affrontato l'alternanza con responsabilità, motivazione e impegno.

Il rientro è stato vissuto all'insegna della condivisione delle espe-

rienze. Sono apparsi più consapevoli delle differenze tra mondo della scuola e mondo del lavoro e della necessità che il percorso scolastico sia più attento al profilo formativo e professionale richiesto all'interno degli Enti Socio-Sanitari e Socio-Assistenziali: Case. Hanno inoltre rilevato la necessità di rafforzare competenze disciplinari a carattere organizzativo.

Le mansioni che hanno potuto svolgere sono piuttosto varie in funzione della specificità degli enti che li hanno ospitati. In alcuni casi hanno svolto attività di animazione e di intrattenimento o di assistenza, presso Case di Riposo, Cooperative Sociali, Altri hanno avuto modo di conoscere i servizi assistenziali di Enti locali sia da un punto amministrativo sia di servizio all'utenza - giovani, anziani - assistenza domiciliare,....

Le relazioni instaurate con i responsabili e i collaboratori sono positive, tutti hanno trovato accoglienza, collaborazione disponibilità.

L'attività di alternanza è stata vissuta come costruttiva, migliorativa ed integrativa per quanto riguarda le conoscenze scolastiche. Ha anche fornito valide informazioni sul mondo del lavoro, poiché sono state adeguatamente illustrate le mansioni di ogni figura e di ogni addetto all'interno delle strutture ospitanti.

Gli studenti si ritengono maggiormente capaci di affrontare le problematiche dell'orientamento sia inerenti al mondo del lavoro sia legate al proseguimento degli studi.

- Nicoletta Riccamboni

Unindustria Treviso

Unindustria Treviso ha sostenuto sin dall'inizio la sperimentazione dell'Alternanza Scuola-lavoro, nella convinzione che la modalità didattica, che vede il sistema delle imprese co-protagonista dell'apprendimento dei giovani, rappresenti una opportunità concreta sia per la conoscenza e il dialogo tra Scuola e mondo del lavoro, sia per la crescita e lo sviluppo del sistema economico e sociale.

Confindustria, anche attraverso i Protocolli d'Intesa sottoscritti con il MIUR, afferma da tempo la validità di modelli di apprendimento in alternanza, pratica già consueta in altri Paesi: in tal senso sono sollecitate le Associazioni territoriali ad attivarsi per la realizzazione, attraverso concrete collaborazioni, con gli istituti scolastici. Confindustria Veneto in particolare, da sempre attenta alle sinergie con il sistema educativo regionale, ha fattivamente contribuito alla messa a punto della sperimentazione locale.

L'Unione Industriali di Treviso ha una consolidata tradizione di collaborazione con le Scuole del territorio che si concretizza attraverso svariati progetti ed iniziative, ma l'Alternanza rappresenta una sfida particolarmente impegnativa: l'associazione si assume, infatti il compito di sensibilizzare le imprese associate sui vantaggi dell'Alternanza; in fase di sperimentazione ciò va fatto in modo capillare.

L'Azienda infatti:

- a) è riconosciuta come luogo formativo
- b) può contribuire a definire parte della programmazione didattica della Scuola, in modo più aderente ai fabbisogni del mercato del lavoro
- c) può individuare future collaborazioni, sia con l'istituto scolastico sia con gli studenti ospitati
- d) offre la possibilità ai propri collaboratori di trasferire conoscenze operative.

L'impegno richiesto alle imprese è notevole e non ancora praticabile da tutte, ma sensibilità e disponibilità stanno crescendo. Le esperienze maggiormente significative si sono concretizzate quando l'impegno e la disponibilità della Scuola, ed in particolare del tutor interno, hanno incontrato l'impegno e la disponibilità dell'Azienda, ed in particolare del tutor esterno, nel condividere e co-progettare in dettaglio il percorso di alternanza. Le esperienze risultano particolarmente riuscite quando hanno aiutato lo studente ad affrontare con maggiore consapevolezza le opportunità formative proposte e quando è stato condiviso con la Scuola un percorso di integrazione e conoscenza delle relative

aspettative.

Il ruolo delle Associazioni datoriali è di facilitare i contatti e i rapporti tra i due sistemi, di preparare le basi perché la condivisione degli obiettivi sia fattiva, di monitorarne l'andamento. Nei riguardi della Scuola, in particolare, il compito è di accompagnarla nel percorso di avvicinamento all'impresa, offrendo supporto, ma senza mai sostituirsi o interferire.

Il cammino da percorrere è ancora impegnativo per tutti gli attori dell'Alternanza Scuola-lavoro: se è impensabile che tutte le scuole realizzino percorsi in alternanza è altrettanto improbabile che tutte le aziende siano disponibili ad accoglierne gli studenti. Nell'economia competitiva in cui operano le aziende, è difficile perseguire obiettivi non immediati e concreti, soprattutto se si considera che sono sempre più bersagliate da richieste di collaborazione da parte del sistema dell'*education*, richieste spesso in concorrenza tra di loro e tra cui non è sempre semplice operare delle scelte, data la numerosità e la diversificazione delle richieste (alternanza, stage proposti da scuole, da Enti di formazione, da Università ecc.)

Unindustria Treviso, per portare a compimento il compito che si è assunta di facilitare l'integrazione tra mondo della scuola e mondo del lavoro, non può che seguire con la massima attenzione l'Alternanza scuola-lavoro e sostenerne gli sviluppi.

- Gianluca Vigne

Presidente del Gruppo Giovani Imprenditori di Assindustria Belluno

I due anni di sperimentazione dell'Alternanza Scuola-Lavoro con l'ITC "P. Calvi" di Belluno costituiscono un'esperienza molto preziosa per poter fornire un ulteriore contributo del nostro Gruppo Giovani Imprenditori alle riflessioni e agli interventi da attuare per ridurre il *gap* tra sistema educativo e mondo del lavoro di cui tutti noi sentiamo parlare abbondantemente da molto tempo.

Nella formazione l'Italia ha un divario competitivo con gli altri paesi dell'Unione Europea particolarmente grave dato che, ad esempio, solo il 43% della popolazione adulta ha un diploma di scuola secondaria contro il 64% della Francia e l'83% della Germania (elaborazione Confindustria su dati OCSE 2003).

In questo contesto, la provincia di Belluno registra ancora dati poco confortanti, soprattutto per la dispersione scolastica. Per questo motivo negli ultimi anni l'attività del Gruppo Giovani Imprenditori di Assindustria Belluno nell'ambito dell'*Education* si è notevolmente intensificata con l'attuazione di progetti innovativi di collaborazione tra scuola e impresa. Ciò, nella convinzione che un maggiore coinvolgimento tra queste due realtà rappresenti un valore aggiunto del processo formativo in grado di dare ai giovani migliori prospettive di inserimento a pieno titolo nel mercato del lavoro e quindi di migliore sviluppo, in generale, per il territorio. Uno di questi progetti è appunto la sperimentazione dell'A.S.L. attuata negli anni scolastici 2003/2004 e 2004/2005 con l'Istituto Tecnico Commerciale "P. Calvi".

Nell'ultimo anno i protagonisti sono stati 22 studenti del quarto anno – indirizzo programmatori – inseriti per due periodi di due settimane nelle aree amministrative, contabili, commerciali e di *customer care* di 19 imprese iscritte ad Assindustria Belluno che hanno dimostrato una grande disponibilità per l'iniziativa. Sulla base quindi di questa nostra esperienza e riflettendo sul futuro dell'A.S.L., sottolineiamo in sintesi, da un lato gli aspetti positivi dell'A.S.L. (1) e, dall'altro, i punti di criticità che ancora permangono (2).

1. Aspetti positivi:

b) rafforzamento del dialogo tra le imprese e la scuola.

Imprenditori, responsabili delle varie funzioni aziendali, dirigente scolastico e docenti hanno la possibilità di dialogare e confrontarsi nei vari step del progetto – si pensi ad esempio alle fasi di monitoraggio a cura dei tutor interni ed esterni - collaborando concretamente insieme per l'obiettivo comu-

ne di migliorare la formazione degli studenti;

- c) **maggiore orientamento degli studenti.** I giovani hanno la grande opportunità di conoscere da vicino che cos'è il mondo del lavoro (con i suoi ritmi, problemi...) e, di conseguenza, possono meglio orientare le future scelte scolastiche e/o professionali.

2. Aspetti critici:

- a) **estensibilità dell'alternanza scuola-lavoro a tutti gli studenti.** La Riforma (L. 53/2003) e D. Lgs.vo 77/2005) prevede l'Alternanza come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, quindi per tutti i giovani tra i 15 e i 18 anni. Si evidenzia a riguardo che:
 - a) non ci sono aziende sufficienti per coprire le esigenze di tutti gli Istituti
 - b) non tutte sono pronte a questa esperienza
 - c) non tutte le scuole hanno attinenza con il mondo dell'impresa
- b) **risultati non immediati per le imprese.** In un'economia sempre più competitiva e dai rapidi cambiamenti, le aziende operano perseguendo obiettivi immediati e concreti. L'A.S.L. può in tal senso risultare di poco interesse.

In conclusione, il nostro auspicio è che si possa individuare un modello di Alternanza che sia replicabile in tutte le scuole superiori e che porti risultati positivi sia agli studenti che alle imprese. E' una sfida difficile, ma il nostro Gruppo non mancherà di prestare la massima attenzione agli sviluppi di questa importante e necessaria esperienza di integrazione.

7. LE AZIONI FORMATIVE

**Giancarlo Cunial, Gregorio Grigolo e Lorella Varnier,
*Docenti***

Simonetta Mantovani, *Funzionario Direzione Formazione, Regione del Veneto*

Si dà conto, nelle pagine che seguono, dell'itinerario formativo seguito dalle diciannove scuole che hanno sperimentato i percorsi di alternanza scuola-lavoro.

L'anno scolastico 2004-2005, come è stato rilevato a pag....., è stato contraddistinto dal consolidamento e dal radicamento sul territorio della esperienza. Esemplare, a questo riguardo, è stata l'iniziativa denominata "Le sette giornate dell'alternanza" che è descritta nelle pagine seguenti.

E' ovvio che la transcodificazione - dal parlato allo scritto - può, talvolta, non rendere conto della vivacità e della ricchezza delle situazioni vissute dai partecipanti. Le sintesi che sono offerte all'attenzione servono, comunque, ad enucleare alcuni concetti essenziali che hanno costituito una sorta di fil rouge della sperimentazione di alternanza scuola-lavoro.

Si presentano di seguito le sintesi delle azioni formative realizzate.

■ 7.1. LE SETTE GIORNATE DELL'ALTERNANZA

Simonetta Mantovani

L'alternanza scuola-lavoro nell'esperienza della Regione Veneto va letta all'interno del processo più generale di sperimentazione e di progressiva messa a regime della riforma del sistema educativo, a partire dagli accordi interistituzionali che hanno consentito di anticipare e quindi progressivamente di attuare la legge 53/2003.

Questo processo di attuazione della riforma è particolarmente facilitato, nella nostra Regione, oltre che dalla presenza forte e consolidata della formazione professionale, dal prezioso dia-

logo instauratosi progressivamente tra sistema regionale della formazione professionale e sistema scolastico, in particolare tra Regione e Ufficio Scolastico Regionale, dalla tradizionale collaborazione tra i diversi attori sociali ed istituzionali a livello locale, con lo sviluppo di progettualità che hanno dato luogo nel tempo a vere e proprie “comunità di pratiche” e ad azioni di eccellenza che sono state via via assunte in tutto il territorio.

La sperimentazione e l'integrazione tra i sistemi sono rese possibili solo mediante l'avvio di PROCESSI COMPLESSI DI GOVERNANCE che vedono insieme, oltre che il sistema regionale della formazione professionale e il sistema scolastico, anche il mondo del lavoro.

A partire dal 2003, pertanto, si è avviata una riflessione sulle modalità con cui realizzare l'alternanza scuola-lavoro e su come caratterizzarla nella nostra Regione. Tale riflessione ha dato come esito una sperimentazione su 19 Istituti secondari superiori di ogni ordine, due Protocolli regionali, l'attivazione di un Simucenter regionale per realizzare percorsi di Alternanza in Impresa formativa simulata, e, da ultimo, l'attuale “diffusione” dei percorsi di Alternanza su un numero maggiore e più rappresentativo di scuole.

E' in questo contesto che, nei mesi di aprile e maggio di quest'anno (2005), si sono svolte alcune tra le più importanti azioni: le sette giornate dell'alternanza.

Viene da chiedersi come mai proprio sette...

Il “segreto” sta nel territorio. Infatti in ciascuna delle sette province della nostra Regione è stata realizzata una giornata seminale, al fine di approfondire le caratteristiche dei percorsi formativi in Alternanza scuola-lavoro e di tracciare, dopo due anni di sperimentazione, i punti di forza di questo sistema, di osservarne le aree di sviluppo e di individuarne le potenzialità.

Riflettendoci bene, è proprio il caso di dire che le sette giornate dell'alternanza hanno rappresentato un'importante azione siste-

mica. Mai come in questo caso il termine si connota di diverse accezioni. Sistemica, infatti, è stata l'organizzazione di queste giornate, in quanto hanno visto coinvolti tutti gli attori istituzionali che partecipano al processo di costituzione dell'alternanza in Veneto, così come sistemica era la finalità delle sette giornate, in quanto volte a favorire la conoscenza dell'alternanza come modalità di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione professionale, prevista dalla legge di riforma dei cicli.

Si può senz'altro affermare che la realizzazione dei singoli appuntamenti sia stato un vero e proprio lavoro di squadra.

I C.S.A. hanno favorito l'organizzazione delle giornate attraverso il raccordo con le scuole protagoniste della sperimentazione e con i rappresentanti del mondo del lavoro. Insieme hanno preparato le testimonianze e attivato i contatti con gli interlocutori che di volta in volta hanno partecipato agli incontri (tutor interni, tutor esterni, esperti, rappresentanti delle istituzioni, studenti ecc.).

L'obiettivo era non solo contribuire alla sensibilizzazione del mondo della scuola e del mondo del lavoro non ancora coinvolti nella realizzazione delle attività formative in Alternanza scuola-lavoro, ma anche favorire il dialogo e lo scambio di punti di vista dei soggetti già partecipi della sperimentazione.

Volgendo lo sguardo ai titoli dei sette incontri (*Alternanza scuola-lavoro, dalla sperimentazione alla progettazione; Alternanza scuola-lavoro, esperienze e prospettive; Alternanza opzione formativa: di chi?; Alternare ambienti di apprendimento per fornire nuove opportunità di formazione agli studenti ecc...*) e pensando ai contenuti degli stessi, è possibile individuare gli elementi comuni che hanno costituito il filo conduttore.

E' emerso, infatti, dalle testimonianze dei rappresentanti intervenuti, nonché dai confronti tra i tutor interni ed esterni, che l'esperienza formativa in Alternanza può essere realizzata con successo quando è frutto di un'intensa attività di collaborazione tra la scuola e l'ambiente di lavoro che ospita l'allievo. Alternare

ambienti di apprendimento significa, infatti, preparare l'ambiente di lavoro a diventare ambiente formativo. E' necessario che si realizzi un processo di negoziazione che porti, attraverso la contrattualità formativa, alla co-progettazione e conseguente personalizzazione dei percorsi.

L'alternanza non è da confondere con uno stage di inserimento, ma è da riconoscere come momento formativo, di preparazione e maturazione e l'apprendimento che ne deriva diventa sapere sistematizzato, esito di alternarsi di contesti di apprendimento. L'alternanza può essere possibile solo sulla base di un consenso diffuso tra soggetti diversi, per cui prima di tutto deve essere presente l'assenso locale, l'assenso del collegio dei docenti, quello degli allievi, nonché quello dei familiari. La sperimentazione dell'alternanza non deve infatti essere vissuta come imposizione: non l'istituzione scolastica da sola, ma l'insieme dei suddetti soggetti che co-progettano e realizzano questo percorso come frutto di una scelta condivisa.

Tra i protagonisti delle sette giornate, ci sono stati anche gli studenti.

Le loro testimonianze hanno rappresentato un momento di notevole interesse, sia per verificare l'attività formante dell'ambiente di lavoro, sia per capire le loro aspettative ed il modo con cui gli stessi hanno vissuto l'alternanza.

L'esperienza è stata percepita positivamente dagli allievi in quanto ha dato loro la possibilità di conoscere da vicino l'ambiente di lavoro, di confrontarsi con interlocutori diversi dai tutor interni e, soprattutto, di adeguarsi alle "regole" che esistono negli ambienti extrascolastici (orari, pause pranzo, ecc).

Loro stessi infine hanno consigliato l'esperienza ai loro coetanei.

Gli esiti delle sette giornate di Alternanza lasciano intravedere un generale interesse del territorio a proseguire l'esperienza anche per gli anni scolastici futuri.

Senz'altro questa azione ha rappresentato il primo momento di sviluppo di una cultura favorevole all'incontro tra le esigenze espresse dai tutor esterni e dai tutor interni, laddove per gli uni è necessaria una formazione adeguata per poter accogliere e seguire studenti delle scuole superiori, per gli altri è essenziale strutturare degli strumenti idonei a dare un significato concreto alle esperienze di integrazione, primi fra tutti gli strumenti di valutazione, e una conoscenza più approfondita del significato e delle modalità (anche dal punto di vista normativo) dei percorsi di integrazione tra scuola-lavoro.

In attesa di una definizione di un modello di Alternanza, si può ben dire, per concludere, che una declinazione regionale di un modello di Alternanza esiste, è diffusa sul territorio e si caratterizza per la condivisione a più livelli delle modalità di realizzazione.

Crediamo di essere su una buona strada. L'impegno della Regione Veneto è infatti proseguire nella promozione e nello sviluppo di una cultura sempre più favorevole alla concertazione e alla condivisione dei processi che conducono alla realizzazione delle attività formative.

L'integrazione e la personalizzazione dei percorsi formativi continueranno a caratterizzare la nostra programmazione futura, al fine di contribuire ad una sempre maggiore crescita degli individui.

■ 7.2. INCONTRO DI COORDINAMENTO DELLE SCUOLE⁴⁶

a cura di Giancarlo Cunial

I partecipanti sono stati coordinati da Oreste Scremin e da Alberto Cacco, coadiuvati dai docenti Carlo Merlo ed Anna Ferrari.

⁴⁶ Mestre – S.M.S. “G. Cesare” – 15 marzo 2005

Sono stati trattati i seguenti temi:

- sinergie territoriali
- rapporti scuole – mondo del lavoro
- ruolo del consiglio di classe
- equivalenza formativa
- tutor esterno.

• **Sinergie territoriali**

Nei percorsi di Alternanza scuola-lavoro, ciascuna scuola coinvolta nel progetto, a livello di Comitato Tecnico Scientifico, ha avviato proficue intese con alcuni soggetti significativi del Territorio (Associazioni, Camere di Commercio ecc.).

Fin dall'avvio del progetto, nel 2003, le sinergie territoriali si sono dimostrate una fondamentale metodologia operativa e un'ottima strategia per la programmazione delle future azioni formative: il coinvolgimento di Associazioni, Enti, Camere di Commercio e Aziende consente il dialogo continuo ed efficace delle scuole con professionisti e formatori sia nella fase preparatoria e progettuale dei percorsi, sia per la ricerca di enti ospitanti, sia per l'inserimento dei progetti nella rete delle opportunità formative territoriali (diffusione di prassi, progettazione di futuri interventi ecc.).

Tra le attività sinergiche che stanno producendo effetti virtuosi nel territorio vanno segnalate:

- le “giornate dell'alternanza” (già attivate in alcune Province) con la partecipazione di tutti i soggetti interessati (Alunni, Genitori, Scuole, Aziende, Associazioni di Categoria, Camere di commercio, Enti pubblici, C.S.A.) per valorizzare al massimo l'esperienza;
- esperienze di Alternanza in Impresa Formativa Simulata condotte in collaborazione tra Enti e Scuole, che stanno dando ottimi risultati;
- la valorizzazione dei protocolli d'intesa già esistenti tra Scuole e soggetti territoriali diversi.

Nello stesso tempo, vengono segnalate alcune difficoltà nel processo sinergico tra Scuole e Territorio:

- emerge da più parti l'opportunità di un maggiore coinvolgimento degli Enti Locali (Comuni e Province): la Pubblica Amministrazione può offrire, infatti, valide opportunità e rappresentare un valido partner per la progettazione degli interventi;
 - i C.S.A. hanno cominciato a collaborare a progetti Alternanza già avviati, quindi l'avvio è stato lento e laborioso, ma si dimostra cammin facendo sempre più proficuo.
- **Rapporti scuole – mondo del lavoro**

I progetti di Alternanza scuola-lavoro, a differenza delle tradizionali esperienze di stage, assegnano un ruolo da protagonisti agli Enti/Aziende: questi sono, infatti, chiamati a programmare con la scuola l'intero percorso formativo e ad erogare azioni formative equivalenti a quelle realizzate a scuola.

Il numero degli Enti/Aziende coinvolti nel progetto veneto di Alternanza è molto ampio. Nella maggior parte dei casi sono state reperite Aziende di piccole dimensioni, diffusissime nel territorio veneto; l'abbinamento Azienda-Studente è avvenuto rispettando il criterio dell' *interesse del ragazzo* e della *vicinanza* alla sua residenza.

E' stato segnalato come le Aziende/Enti siano stati finora prevalentemente coinvolti nella gestione e nel monitoraggio delle attività svolte in situazione, mentre è ancora poco valorizzato l'apporto dell'Azienda nel momento della progettazione e della programmazione del percorso, soprattutto per le difficoltà che si incontrano in relazione al nuovo concetto di equivalenza formativa. Peraltro, con la realizzazione dell'alternanza in Impresa Formativa Simulata, si può prevedere che intere classi o interi gruppi possano fare esperienze mantenendo i contatti con una sola Azienda, con un solo Tutor esterno.

La tipologia degli Enti/Aziende coprotagonisti nel progetto di Al-

ternanza veneta è strettamente connessa al tipo di scuola e alle inclinazioni e interessi dimostrati dagli Studenti: va dagli Studi professionali alle Aziende manifatturiere, dai Servizi del Terziario ai Musei, agli Enti Pubblici (soprattutto per i Licei coinvolti nell'alternanza), dalle Imprese meccaniche alle Associazioni di categoria ecc.

Gli Studenti sono stati seguiti individualmente nei posti di lavoro dai propri Docenti nelle fasi iniziali e nel prosieguo delle esperienze lavorative, sviluppando continue situazioni di dialogo e riflessione tra Scuola e mondo del lavoro, anche al di là di quanto previsto dal progetto.

La principale modalità di reperimento degli Enti/Aziende coinvolti nel progetto di Alternanza è stata la "Banca dati" della singola scuola; molte sinergie sono nate anche dalle conoscenze personali dei docenti che hanno coltivato con cura i contatti in vista degli sviluppi futuri. Aiuti sono giunti anche dallo sportello stage di Unioncamere e da qualche genitore. Per il futuro, va affinata la collaborazione con le Associazioni di categoria, con gli Enti Locali e con la Camera di Commercio.

• **Ruolo del consiglio di classe**

La collegialità dei Consigli di Classe coinvolti nell'alternanza veneta, considerata una risorsa preziosa per il buon funzionamento del progetto, è stata per alcune Scuole un punto di partenza, per altre un punto di arrivo.

E' necessario che:

- tutti i membri del Consiglio di Classe strutturino i percorsi formativi delle proprie discipline adattandone i contenuti e i metodi alle esigenze del progetto (prevalente è il ruolo delle materie professionali, ma interessante appare lo sforzo dei Docenti di materie non direttamente coinvolte nell'alternanza di declinare la programmazione didattica, per quanto possibile, tenendo conto del progetto);
- tutti siano coinvolti nel contatto con le Aziende per seguire gli alunni. Anche se in alcuni casi i Docenti si sono limita-

ti ad assistere il lavoro degli alunni per tutta la sua durata, la percezione è quella di un miglioramento del loro grado di coinvolgimento, sia nella fase di progettazione, sia nella conduzione del progetto.

La ricaduta dell'approccio collegiale al progetto si è notata soprattutto nel momento della valutazione dei saperi, delle competenze e delle abilità acquisite dagli Allievi durante le attività in Alternanza (va ricordato che la valutazione, all'interno del progetto, spetta unicamente alla Scuola).

Le modalità e i criteri di valutazione sono risultati estremamente vari:

- alcuni Docenti hanno inteso far confluire la valutazione del profitto dell'esperienza maturata dallo Studente all'interno delle singole discipline scolastiche così da poterne determinare meglio il credito scolastico di fine anno;
- altri hanno elaborato e somministrato agli alunni delle prove interdisciplinari (simili alle cosiddette "Terze prove" che le Commissioni assegnano agli Esami di Stato); altri ancora hanno elaborato griglie valutative appositamente studiate per l'alternanza;
- c'è chi, oltre alla scheda fornita dal tutor esterno, ha avuto anche un colloquio personale con lo Studente per monitorare direttamente la percezione di gradimento dell'esperienza.

Qualche difficoltà è stata riscontrata nell'individuare parametri comuni di valutazione tra Scuola e Aziende.

Da quest'anno, prendendo a riferimento la modulistica approvata nella Conferenza unificata Stato Regioni, qualche Istituto scolastico adotterà una Attestazione formale delle competenze acquisite.

- **Equivalenza formativa**

L'Equivalenza formativa costituisce il *problema* più aperto e maggiormente discusso tra i protagonisti del progetto. A livello di

prima impressione si può affermare che:

- il tempo trascorso in azienda non ha pregiudicato lo svolgimento dei programmi delle discipline o parti di esse: sotto il profilo qualitativo, si può affermare che non si sono "perse ore", ma che, anzi, i risultati conseguiti sono stati sicuramente positivi per l'efficacia del curriculum disciplinare attivato;
- l'esperienza del lavoro e il confronto con le problematiche aziendali hanno consentito alle classi coinvolte nel progetto di elevare il livello della motivazione e il conseguente rendimento scolastico.

- **Tutor esterno**

Unanime è la valutazione dell' *importanza cruciale* di questa figura formativa: molte Scuole ne hanno valorizzato le caratteristiche, il ruolo e la funzione con colloqui personali. Continua è stata la ricerca di intese e di punti di osservazione comuni e di confronto tra Scuole e Tutor esterno, sia nella fase di programmazione sia, soprattutto, nei periodi di inserimento aziendale; in particolare le Scuole sottolineano che nel prosieguo del progetto Alternanza, con il Tutor esterno, si dovrà:

- meglio caratterizzare la specificità dell'esperienza di alternanza rispetto agli stage tradizionali;
- cercare di meglio strutturare l'apporto formativo dell'Azienda, anche con test/prove di verifica in azienda e griglie di valutazione capaci di entrare nel merito del processo di apprendimento e di raggiungimento delle competenze attese (oggi i test vengono svolti in classe, somministrati dai Docenti).

7.3. I CONVEGNI

Seminario “Alternanze a confronto”

7.3.1. LE RELAZIONI

A. L'ESPERIENZA DELL'ALTERNANZA IN LOMBARDIA

a cura di Lorella Varnier

■ L'alternanza scuola-lavoro nei progetti lombardi. Un gioco di prospettive: fare o agire⁴⁷

“Quelli che si innamorano di pratica senza scienza, son come nocchiero ch'entra in un naviglio senza timone o bussola, che mai ha certezza dove si vada. Sempre la pratica deve essere edificata sopra la bona teoria.” (Leonardo Da Vinci)

I dati relativi all'anno scolastico 2003/2004

11	scuole impegnate nell'esperienza (oggi 19)
49	il numero delle classi impegnate nell'esperienza
426	il numero degli studenti impegnati nell'esperienza
83	il numero dei partner aziendali coinvolti.

I partner, in percentuale, sono stati

• Ente Pubblico	9,8%
• Piccola o Media Impresa	63 %
• Grande Impresa	9,8%
• Banca	3,3%
• Studio professionale	1,1%
• Associazioni	10,8%
• Altro	2,2%.

⁴⁷ Sintesi dell'intervento tenuto da Giuliana Pupazzoni, Dirigente dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia. Jesolo, 10 Maggio 2005.

Le classi hanno partecipato perché l'ha deciso

- Il Consiglio d'Istituto 0
- Il Dirigente Scolastico 41,7%
- Il Consiglio di classe 16,7%
- Una parte del Consiglio di Classe 16,7%
- I genitori 16,7%
- Gli studenti 30,3%.

In sintesi, quest'anno cresce l'attenzione dei Consigli di classe e dei docenti.

Il percorso è iniziato

- per il 75% nelle classi seconde, per il 25% nelle classi terze (oggi il 75% in terza, il 25% in quarta)
- Le classi che hanno partecipato per intero sono il 25%
- Le classi che non hanno partecipato per intero sono il 75%
- Quest'anno è prevalente il modello a classe intera.

Le classi che non hanno partecipato per intero hanno utilizzato come criteri di selezione

- estrazione 0
- turnazione 0
- richiesta dei genitori 8,3%
- richiesta degli studenti 33,3%
- segnalazione degli insegnanti 33,3%
 - a) dei bravi
 - b) dei motivati
 - c) dei meno motivati allo studio teorico.

L'esperienza è stata realizzata

- 8,3% all'inizio dell'anno
- 8,3% entro il primo quadrimestre
- 75% durante tutto l'anno
- 16,7% modalità miste.

L'esperienza è durata mediamente

- 25% da una a due settimane
- 33,3 oltre due settimane

- 41,7% per blocchi variabili.

La progettazione è stata effettuata

- 58,3% di concerto con le associazioni imprenditoriali
- 41,7% di concerto con il personale aziendale
- 8,3% solo all'interno dei Consigli di Classe
- 8,3% dai docenti effettivamente impegnati
- 8,3% altro.

Le competenze che si vogliono conseguire attraverso l'alternanza riguardano prevalentemente (v. PISA – conoscenze e skill)

- 75% l'ambiente di lavoro
- 66,7% comunicazione
- 58,3% la capacità di risolvere problemi
- 50% le abilità operative
- 41,7% le conoscenze scientifiche
- 33,3% la strumentazione tecnica
- 8,3% altro.

La certificazione prevista punta a descrivere

- 66,7% abilità operative
- 66,7% competenze relative allo svolgimento di compiti e soluzione dei problemi in un contesto dato
- 58% conoscenze
- 33% livelli di responsabilità e di autonomia
- 16,6% altro.

Al portfolio previsto viene attribuita

- valenza certificativa nel 25% dei casi
- valenza formativa nell'8,3% dei casi
- entrambe le valenze nel 50% dei casi.

Non è previsto l'utilizzo dello strumento portfolio nel 16,6% dei casi.

Ci si chiede quali siano i soggetti, le modalità, le procedure per il riconoscimento delle certificazioni. L'USR per la Lombardia si sta muovendo nella prospettiva della certificazione europea (Europass).

Gli ambiti organizzativi e le funzioni attivate risultano essere

- Tutor scolastici, nel 50% dei casi
- Gruppi di coordinamento misti scuola/azienda nel 41,6%
- Gruppo di progetto designato dal Collegio senza riferimento ad uno specifico Consiglio di classe nel 41,6%
- Un responsabile specifico con competenze specifiche 41,6%
- Tutor aziendali nel 33,3%
- Uno specifico Consiglio di classe solo nel 25%
- Altro 16,7%.

Le criticità riguardano prevalentemente

- 58,3% l'individuazione dei partner aziendali
- 33% la progettazione nei consigli di classe
- 25% la condivisione del linguaggio
- 16,7% l'individuazione e il coinvolgimento dei docenti
- 16,7% l'individuazione e il coinvolgimento degli studenti
- 16,7% l'individuazione dei contenuti da sviluppare
- 8,3% altro
 - ⊙ la condivisione degli obiettivi
 - ⊙ il coinvolgimento dei genitori.

Le attività di formazione, se previste, hanno riguardato

- 25% dei tutor scolastici e aziendali, ma separatamente
- 8,3% dei tutor scolastici
- 0% dei soli docenti
- 0% dei tutor scolastici e aziendali almeno in parte contestualmente.

Nel 66,7% non sono state previste attività di formazione; oggi lo sono molto di più.

Le attività di formazione sono state condotte, in genere, in collaborazione

con Formaper, Sodalitas, Assolombarda-Polo Qualità, Festo.

In definitiva, si tratta di un percorso appena iniziato...

ma a partire da una “cultura” condivisa che si pone i medesimi obiettivi e affronta problemi ben individuati; pensiamo l'alternanza come

- laboratorio per l'integrazione
- leva per la costruzione di un sistema
- occasione per innovare la didattica

Lavoriamo nella prospettiva della strategia di Lisbona.

Le condizioni di fattibilità dovrebbero prevedere

- che il curriculum di studio sia davvero organizzato per unità di apprendimento certificabili
- che vengano identificate con precisione quelle che possono essere efficacemente conseguite in ambiente extrascolastico
- che le competenze acquisite nell'ambiente di lavoro non siano solo quelle cosiddette “trasversali”
- che l'esperienza di lavoro sia costantemente collegata alla riflessione teorica
- che i percorsi di alternanza siano di qualità, e per questo motivanti.

Il ruolo dell'Ufficio Scolastico Regionale

L'USR non gestisce, ma opera per determinare la cornice più favorevole per lo sviluppo dei progetti di innovazione. Ha perciò individuato nella collaborazione con la Regione Lombardia per i percorsi triennali e con il sistema delle imprese per l'alternanza, le priorità per avviare un processo virtuoso di integrazione sul territorio.

Il contesto lombardo è particolarmente favorevole: quindici anni

di esperienze ricche di valori e di intese.

L'alternanza rappresenta uno strumento per sviluppare e consolidare processi di integrazione

Costituzione del Gruppo regionale di coordinamento nel quale si realizza l'integrazione tra le scuole e i partner: Assolombarda, Confindustria, Apilombardia, Sodalitas, Univa, Camere di Commercio, Confartigianato, CNA...

Un ruolo chiave è svolto dalle associazioni

- facilitare il coinvolgimento diretto dell'azienda nelle iniziative e nei progetti sperimentali avviati con le scuole
- mediare linguaggi e culture diverse degli attori: il mondo scolastico e quello aziendale
- vigilare per far sì che la scuola proponga alle imprese progetti realisticamente sostenibili, che tengano conto delle caratteristiche dell'azienda e rispettino i vincoli, strutturali e di risorse, entro cui le imprese devono muoversi
- stimolare e accrescere la curiosità e la sensibilità delle imprese per il dialogo con il modo della scuola.

Le condizioni per il successo

- far uscire la cultura dell'alternanza dalla nicchia del piccolo gruppo
- diffondere la cultura e la pratica della certificazione e del suo riconoscimento condiviso sul territorio
- determinare le condizioni della collaborazione consolidata tra tutor aziendali e scolastici anche attraverso la formazione integrata
- istituire sedi di valutazione

Alcune domande

- Quali strategie per allargare la platea delle aziende coinvolgibili?
- Quale stile comunicativo adottare per rendere più agevole e

appetibile la metodologia dell'alternanza, non solo alle scuole e alle aziende, ma a tutti i soggetti che operano sul territorio?

- E' possibile proporre l'alternanza sulla base di una immagine e di una modalità condivisa?

■ **Il Progetto di Alternanza scuola-lavoro presso il Liceo delle Scienze Sociali "Golgi" di Breno (BS)⁴⁸**

Ideazione/progettazione:

Dir. Paolo Franco Comensoli - Prof. Massimo A. Nostrani

Responsabile generale del progetto:

Dirigente Paolo Franco Comensoli

Coordinatore generale del progetto:

Prof. Massimo A. Nostrani

Docenti coinvolti:

Paola Antonioli, Rosa Pedersoli, Marinella Leo, Luigi Panteghini, Anna Lombardi

Organizzazione

Sono stati individuati per sorteggio due gruppi di studenti (cinque per classe) delle terze del Liceo delle Scienze Sociali. Per un periodo di nove settimane per un giorno alla settimana (il giovedì), hanno frequentato l'ambiente dell'ente ospitante.

Partner

L'ente ospitante è stato la Pia fondazione di Valle Camonica con sede a Malegno. L'attività della Pia fondazione nella quale sono stati inseriti gli studenti è il Centro socio-educativo (CSE), che

⁴⁸ Sintesi dell'intervento tenuto dal prof. Massimo Nostrani, docente presso il Liceo "Golgi".

cura il soggiorno educativo diurno di 21 disabili psichici.

Finalità

Con un progetto ASL ci si è proposti di far sì che si costituiscano altrove, vicariamente rispetto all'istituzione scolastica, e in modo esperienziale, competenze che la stessa scuola persegue; nel contempo ci si è proposti di aiutare il riconoscimento delle competenze scolastiche trasferibili nei contesti lavorativi.

Nozione di competenza

Definiamo "competenza" l'insieme delle risorse (conoscenze, abilità, comportamenti, disposizioni personali) di cui un soggetto può disporre per affrontare positivamente (con efficacia e efficienza) un compito. La competenza esprime quindi una relazione tra un soggetto e una specifica situazione, nella quale vengono espresse adeguate e opportune operazioni di governo e amministrazione sapiente del contesto.

Competenze trasversali

Alcune delle competenze trasversali perseguite sono

- analizzare e scomporre un problema. Produrre proposte per la risoluzione e analizzare i possibili effetti sulle fasi di lavoro di cui si è responsabili
- stabilire relazioni ed interazioni con i propri colleghi, adottando linguaggio ed espressioni adeguati
- eseguire correttamente le istruzioni ricevute
- controllare quanto realizzato avendo preventivamente definito i parametri di controllo.

Competenze disciplinari

Alcune delle competenze di una delle discipline coinvolte, Scienze della Formazione, sono state

- distinguere gli aspetti istituzionali e non, dei processi educativi attivati nel Centro
- individuare la componente formativa di vario livello, insita nelle diverse professioni degli operatori del Centro
- suggerire strategie di intervento educativo per modificare situazioni e comportamenti in vista del miglioramento del profi-

lo della persona com'è tipico dei processi educativi.

Monitoraggio

- puntuale, settimanale, interazione con gli stagisti ad opera del tutor di classe
- puntuale, settimanale, interazione con gli stagisti ad opera del tutor esterno
- valutazione delle competenze trasversali maturate a cura del tutor dell'ente ospitante
- valutazione degli apprendimenti interdisciplinari espressi nella relazione personale di ciascun stagista e registrazione del voto all'interno delle discipline coinvolte
- valutazione complessiva del progetto di alternanza scuola-lavoro.

Bilancio critico

Le aree di criticità risiedono

- a) nella difficoltà dei docenti interessati a rappresentarsi come progettisti e quindi nel sapere ideare e gestire esperienze innovative non routinarie;
- b) nella difficoltà ad integrare il momento curricolare/disciplinare e il momento esperienziale, considerata la non omogeneità dei due momenti.

I momenti di forza consistono

- a) nell'aver superato la secolare separatezza degli indirizzi liceali dal "mondo della vita"
- b) nell'aver obbligato ad una riflessione sul ruolo della scuola, sulle sue specifiche (ed esclusive) forme di apprendimento
- c) nell'aver suggerito luoghi alternativi di apprendimento che vanno pensati non come sostitutivi ma come integrativi dell'apprendimento scolastico.

Propositi e proiezioni

Nostra intenzione è

- a) far diventare la A.S.L. una struttura permanente dell'indirizzo delle scienze sociali

- b) dare al progetto un diverso assetto organizzativo, in particolare:
- collocarlo nella classe quarta anziché nella classe terza
 - coinvolgere l'intera classe anziché un gruppo ristretto
 - prevedere una sospensione della normale attività didattica per una settimana al fine di risolvere i problemi derivanti dall'assenza di un gruppo di alunni durante gli sviluppi dei programmi curricolari
 - moltiplicare i partner esterni in modo che ciascuna delle discipline coinvolte nel progetto abbia come referente esterno uno specifico ambiente ad essa omogeneo.

Pericoli da evitare

- a) La A.S.L. non deve essere confusa con lo stage di orientamento finalizzato, questo, alle scelte lavorative o scolastiche post-diploma
- b) La A.S.L. non va confusa con la ricerca-azione intesa, questa, come una esperienza di indagine conoscitiva accompagnata da intervento da parte dello studente che manipola alcune variabili del contesto per farne emergere le relazioni
- c) Fatta salva l'alta dignità dell'uno e dell'altra, la A.S.L. deve invece prevedere l'inserimento dello studente nei contesti della produzione e dei servizi in posizione di produttore e non di semplice osservatore o osservatore-partecipante. Questo ovviamente mette in conto se debba rispondere ad alcune domande.

Che cosa intendiamo con “lavoro”?

Una possibile definizione di lavoro potrebbe implicare alcuni o tutti questi elementi di significato:

- un'attività finalizzata a un prodotto
- la soddisfazione attraverso esso di un bisogno legato alla sopravvivenza
- una determinata relazione con un datore di lavoro o una determinata percezione di un contesto
- un salario
- una quota, diciamo, di alienazione, di perdita del prodotto e/o del controllo sulle modalità della sua produzione

- una misura di fatica, di spesa di forza lavoro.

Allora c'è onestamente da chiedersi se quell'altrove con cui la scuola deve interagire nell'alternanza possa essere definito davvero lavoro, considerato che forse non è vissuto come tale dai nostri studenti.

Quali forme di apprendimento?

Dobbiamo chiarire quali modelli di apprendimento esperienziale sono possibili nei luoghi della produzione e dei servizi

- l'apprendimento per scoperta?
- l'apprendimento per tentativi ed errori?
- l'apprendimento per imitazione di modelli?
- l'apprendimento per problem solving?
- l'apprendimento per condizionamento attraverso rinforzi?

Questi interrogativi rimandano alle forme di motivazione all'apprendimento che supportano e spingono lo studente all'impegno e fanno di questa esperienza un evento significativo anche sotto il profilo affettivo-motivazionale oltre che cognitivo.

Condizioni irrinunciabili

Per la buona riuscita dell'alternanza sono necessari

- un team di docenti motivati
- aziende accoglienti e tutors aziendali competenti
- finanziamenti adeguati alle scuole e forme di incentivazione alle aziende.

Siamo in grado di garantirle?

■ Il progetto di alternanza scuola-lavoro presso l'ITCG "Dell'Acqua" di Legnano⁴⁹

Gli obiettivi del percorso in alternanza sono:

- a) costruire un sistema stabile di rapporti fra la scuola e il mondo del lavoro

⁴⁹ Sintesi dell'intervento tenuto da Salvatore Forte, Dirigente scolastico

- b) creare modalità didattiche innovative che, attraverso esperienze in specifiche realtà di lavoro, consentano di conseguire obiettivi formativi tradizionalmente considerati di competenza del mondo dell'istruzione
- c) identificare unità formative e le relative competenze acquisibili attraverso esperienze di lavoro
- d) rendere più percepibile il lavoro ai giovani e proporre una "cultura del lavoro"
- e) facilitare le scelte di orientamento dei giovani
- f) sensibilizzare i docenti alla didattica orientativa e alla formazione professionale.

I partner

- Comuni di Busto Arsizio e di Legnano
- Province di Varese e Milano
- Camera di Commercio Industria Artigianato e
- Agricoltura di Varese e Milano
- Unione degli Industriali della provincia di Varese
- (UNIVA) e di Legnano (ALI)
- Associazione Piccole Imprese di Varese e Milano
- Artigiani Varese e Legnano
- CENTREDIL – ANCE Lombardia.

Il percorso

Rivolto alla generalità degli studenti nelle classi seconde, al gruppo di studenti interessati all'attività nel terzo e quarto anno. Si prevede di organizzare il progetto di alternanza su classi degli indirizzi informatico, linguistico, IGEA e geometri in quanto si ritengono settori presenti nel territorio di riferimento.

L'articolazione della formazione

Sono previste 25 ore di formazione in aula e 10 ore di formazione in azienda per la classe seconda, 20 ore di formazione in aula e 70 ore di formazione in azienda per la classe terza, 15 ore di formazione in aula e 160 ore di formazione in azienda per la classe quarta.

Contenuti per la classe seconda (sono coinvolte tutte le classi)

- a) la riflessione letteraria
- b) la conoscenza di sé
- c) l'offerta formativa dell'Istituto
- d) i settori economici e le competenze lavorative
- e) rimotivazione allo studio e scelta consapevole.

Le unità formative per la classe terza e quarta (formate sulla base delle richieste)

Per ogni indirizzo le competenze riguarderanno gli ambiti disciplinari caratteristici e le competenze trasversali e saranno curate dai docenti del Consiglio di classe.

Strumenti di verifica del percorso

- diario di bordo - per conservare materiali, appunti, questionari e osservazioni personali
- valutazione delle competenze acquisite.

Classi coinvolte

Sono coinvolte tutte le classi seconde. A richiesta degli studenti verranno formate quattro classi terze specifiche ad indirizzo:

- informatico
- linguistico
- IGEA
- geometri

che proseguiranno con la formazione prevista dal progetto anche nelle classi quarte.

Valutazione dell'esperienza

Classe III A IGEA

Coinvolti nell'esperienza 24 studenti, 11 docenti, 22 Aziende/enti/studi professionali; l'84 % delle persone coinvolte valuta l'esperienza pienamente positiva, l'8 % parzialmente positiva, 8 % totalmente negativa.

Dall'analisi dei questionari di valutazione del progetto emerge:

- i contenuti del progetto sono stati coerenti con la figura professionale proposta
- il progetto ha risposto alle aspettative dell'azienda
- è stato stimolante seguire lo studente e la sua attività
- la collaborazione scuola-ente/azienda è risultata fattiva e positiva
- le conoscenze iniziali erano adeguate per l'inserimento nel ruolo previsto
- la quasi totalità dei soggetti coinvolti ripeterebbe l'esperienza.

B. L'ESPERIENZA DELL'ALTERNANZA IN TRENTO

a cura di Gregorio Grigolo

■ L'esperienza dell'alternanza in Trentino⁵⁰

La cornice entro cui collocare l'esperienza è del tutto particolare: la Provincia Autonoma di Trento ha un assetto normativo che consente maggiore libertà di movimento, anche in modo difforme dalle indicazioni nazionali.

L'esperienza di alternanza scuola-lavoro, così come viene sperimentata dalla Regione Veneto, risulta del tutto inesistente nella realtà trentina, ove assume grande rilievo invece la Formazione Professionale all'interno della quale gli "stage aziendali" risultano ampiamente diffusi come processo di innovazione, che necessita di supporti oltre che di confronti. In questo quadro, all'interno del quale è proiettata l'istruzione trentina, l'alternanza richiede consistenti sinergie tra scuola ed azienda, pur nel rispetto delle "mission" di entrambi.

⁵⁰ Sintesi dell'intervento tenuto da Ernesto Passante, Direttore IPRA-SE di Trento

Non a margine del disegno prospettato assumono un ruolo di grande rilievo gli studenti, ai quali occorre fornire preparazione adeguata alla realtà operativa locale e nazionale.

Tutto ciò richiede un adeguamento del quadro normativo, che consenta di uscire dall'ingessatura dell'istruzione professionale, per fare spazio all'innovazione formativa parallelamente a quella industriale: sin dagli anni '90 nella provincia autonoma di Trento si è dato ampio rilievo alla formazione professionale e, anche in virtù dell'assorbimento dei Docenti in ambito provinciale, si è costituita una formazione certamente concorrenziale all'istruzione tecnica, oltre che a quella professionale: basti pensare infatti che gli ultimi dati rivelano un passaggio di circa 250 unità dalla formazione all'istruzione.

Non si può negare tuttavia l'aspetto particolare del fenomeno "formazione" della provincia autonoma di Trento, strettamente correlato alla realtà economica del territorio: qui infatti si assiste ad un tempo medio d'integrazione nel mondo del lavoro di circa quattro mesi, contro gli oltre venti necessari in ambito nazionale.

■ **L'esperienza dell'alternanza in Trentino. La "governance" istituzionale⁵¹**

Nel suo ruolo di Direttore dei Servizi di programmazione informa sulla sperimentazione, in atto da alcuni anni, sulla costituzione di un quarto anno della formazione professionale, ancora non parificato al titolo scolastico ma non per questo meno rilevante dal punto di vista formativo.

L'anno successivo al previsto triennio, fin da subito è stato pensato "in alternanza" in modo da integrare il contesto lavorativo con quello scolastico.

⁵¹ Sintesi dell'intervento tenuto da Daniela Carlini, Direttore dei Servizi di programmazione della Provincia Autonoma di Trento

Da sottolineare la necessità di una *governance* istituzionale che renda armonioso un contesto nel quale non si possono dimenticare gli obiettivi generali di apprendimento ma che, attivando un quarto anno in alternanza formativa, risponda a precise figure professionali di riferimento.

E' necessario un progetto congiunto tra Centro di formazione professionale ed Impresa in una *Partnership di Progetto* (accordo di collaborazione) sia in una prima fase progettuale che nelle successive di attuazione e di valutazione finale.

Da tali premesse risulta evidente il rilievo che l'impresa è chiamata ad assumere all'interno del progetto integrato che la vede coinvolta in tutte le fasi costitutive del quarto anno di formazione.

In particolare deve

- contribuire nell'ambito della formazione in azienda al raggiungimento delle competenze attese
- mettere a disposizione un tutor esterno interno
- agevolare la partecipazione del tutor esterno a momenti di confronto/raccordo con il Centro di Formazione Professionale
- favorire lo scambio di informazioni ed esperienze tra il tutor esterno e il tutor del Centro di Formazione Professionale
- accettare momenti di monitoraggio in itinere del percorso formativo aziendale dell'allievo
- partecipare alla valutazione finale dell'esperienza formativa realizzata in azienda.

Vale la pena sottolineare la particolarità, del tutto estranea al mondo scolastico, in cui il Tutor esterno risulta essere un docente a tutti gli effetti, con evidente rilevanza anche in fase di esame finale.

La Provincia ha assunto, sin dall'inizio con i sette progetti pilota, un ruolo fondamentale di supporto, mantenendo costante fino

ad oggi il proprio interesse, con gli attuali 24 corsi ed i circa 300 ragazzi coinvolti. In particolare la *governance* istituzionale si è sempre distinta per le proprie azioni di accompagnamento, sviluppo, tutoraggio e valutazione finale.

■ **L'esperienza dell'alternanza in Trentino**⁵²

Le condizioni di fattibilità

Le condizioni necessarie per affrontare una progettazione e ideazione di alternanza sono:

- diffondere consapevolezza
- assicurare la trasferibilità delle competenze
- favorire la riproducibilità delle esperienze.

Quando si parla di consapevolezza non ci si riferisce solamente alle aziende ed ai centri di formazione professionale, ma anche ai giovani ed alle loro famiglie. Accanto cioè ad un partenariato progettuale ci deve essere un partenariato sociale che aderisca e condivida "l'alternanza formativa".

Il progetto di formazione integrata deve superare la distinzione tra formazione teorica e momento applicativo. In tale ottica è necessario abbandonare i riferimenti disciplinari ed individuare delle "aree" in cui educazione formale, informale ed esperienza di lavoro si combinano in un processo di qualificazione professionale.

Vi è in questo una evidente discontinuità di impianto, oltre che di metodo, fra il triennio ed il quarto anno della formazione professionale, fondato in Trentino sull'alternanza formativa; non ha senso infatti "allargare" un percorso che già dopo il terzo anno consente un facile inserimento nel mondo del lavoro, data la richiesta del tessuto economico del territorio; l'assenza di aspetti

⁵² Sintesi dell'intervento tenuto da Mauro Frisanco, Consulente del Servizio di FP della Provincia Autonoma di Trento

progettuali, che possono dare un effettivo “valore aggiunto” a tale esperienza successiva al conseguimento della qualifica, potrebbe infatti rendere poco appetibile il proseguimento degli studi.

E’ poi necessario personalizzare l’apprendimento individuale e nel contempo soddisfare le richieste di mercato, in modo tale che tutti i partner, giovani ed aziende compresi, si sentano coinvolti. E’ questo il ruolo di mediazione che compete alle istituzioni affinché l’approccio progettuale e gestionale risulti “aperto”, vengano utilizzati sistemi metodologico-didattici innovativi, vi sia una valorizzazione e mediazione tra i bisogni dei partner, si individuino percorsi e modelli valutativi sostenuti da una funzione tutoriale “evoluta”.

Sempre in termini di consapevolezza, ma dal punto di vista degli utenti, va sottolineato che i giovani devono rivestire un ruolo attivo e di contrattazione, devono evidenziare propensione al percorso formativo ed accettazione dello specifico modello didattico dell’alternanza formativa che richiede capacità di adattamento alla variabilità. Parallelamente ci deve essere una assunzione di “responsabilità sociale” da parte dell’impresa, intesa come luogo in cui si perseguono delle competenze. Va da sé che detta impresa dovrà individuare delle convenienze capitalizzabili almeno nel medio-lungo periodo.

Altra condizione per la fattibilità del progetto è riuscire ad assicurare la trasferibilità delle competenze, in termini di occupabilità, di riconoscimento dei crediti e di valutazione del “valore aggiunto”. Impresa ed ente di formazione, congiuntamente, dovranno prevedere un portfolio che accompagni l’alunno in entrata nel mondo del lavoro.

Per favorire la riproducibilità delle esperienze, partner progettuali e sociali devono lavorare in modo da definire figure professionali il più possibile “larghe” e trasversali, puntando a promuovere “competenze per l’occupabilità” più che “competenze aziendali”; di qui, l’importanza dell’assunzione da parte delle imprese di un ruolo in tale esperienza, come è avvenuto per la sperimentazione dei quarti anni di diploma professionale in Trentino, anche limitato alla sola fase di progettazione e valutazione in itinere

e finale dei percorsi (imprese di partnership progettuale) senza rivendicazione di un ruolo formativo nella fase esecutiva.

Infine, l'alternanza formativa, richiedendo un'adesione "sistemica", implica la necessaria presenza, ai fini della riproducibilità delle esperienze, di adeguate azioni di accompagnamento e sviluppo di carattere "partecipato" che, nel solco della ricerca-azione e dell'interrogarsi sulle prospettive di cambiamento imparando dagli effetti delle sperimentazioni, possano assicurare con maggiori probabilità di successo la "convergenza" dei bisogni e delle attese di tutti gli attori sociali coinvolti.

7.3.2. I GRUPPI DI LAVORO

a cura di Giancarlo Cunial

Nel seminario di **Jesolo** del 10 e 11 maggio 2005, organizzato dalla Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, tre gruppi di lavoro (Istituti Tecnici, Licei e Istituti d'Arte, Istituti professionali) hanno discusso su **modelli e strumenti di valutazione** dei percorsi dell'alternanza.

I tre gruppi hanno adottato un **glossario** comune di riferimento per

- soggetti valutatori
- le tipologie di competenze da valutare e certificare
- gli indicatori e i descrittori delle singole tipologie di competenze.

Soggetti titolari della valutazione

- tutor esterno
- tutor interno
- insegnante
- consiglio di classe
- tutor d'aula
- genitori/famiglia

- studente (autovalutazione).

Ogni gruppo di lavoro ha individuato il peso (in percentuale), il ruolo e i tempi della valutazione per ogni soggetto.

Tipologia delle competenze

- competenze di base
- competenze trasversali
- competenze professionali.

Oltre agli indicatori relativi alle competenze, sono emerse dai gruppi anche indicazioni sulle modalità della gestione dei crediti: per le competenze professionali che sono trasferibili nelle discipline, la didattica modulare consente il trasferimento con le modalità in uso (competenze attese, conoscenze e comportamenti descritti e valutati); l'esperienza viene validata tramite un attestato analitico redatto dal Tutor interno che facilita il lavoro del Consiglio di Classe.

L'intera documentazione va inserita nel **PORTFOLIO**, un contenitore che raccoglie esperienze, risultati, obiettivi, certificazioni e tutti i documenti o prodotti significativi del percorso dello studente, compreso il documento del Tutor interno.

Nel sito *www.istruzioneveneto.it* sono pubblicati i verbali in dettaglio dei tre gruppi.

INDICATORI E DESCRITTORI DELLE COMPETENZE

COMPETENZE DI BASE (**)	COMPETENZE TRASVERSALI (*)	COMPETENZE PROFESSIONALI
<p>Uso delle tecnologie informatiche di comunicazione</p> <p>Uso della lingua</p> <p>Tecniche di ricerca del lavoro</p>	<p style="text-align: center;">DIAGNOSTICARE</p> <p>diagnosticare proprie competenze ed attitudini; riconoscere la presenza di un problema o di un imprevisto; prevederne le conseguenze; identificare le cause di un problema</p> <p style="text-align: center;">RELAZIONARSI</p> <p>aderire, favorire, finalizzare lo scambio relazionale; lavorare in gruppo; negoziare</p> <p style="text-align: center;">AFFRONTARE</p> <p>potenziare l'autoapprendimento; affrontare e risolvere problemi; assumere il comportamento richiesto dal compito; modificare i propri comportamenti in funzione delle caratteristiche della situazione operativa; produrre idee e proposte per contenere/risolvere il problema e prevederne i possibili effetti; mantenere il comportamento funzionale anche quando la situazione è fuori controllo; sviluppare soluzioni creative.</p>	<p>vanno individuate per ogni percorso scolastico</p>
<p>(**) declinazione gruppo Professionali</p> <p>(*) declinazione gruppo Licei</p>		

8. LA VALUTAZIONE DELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Alberto Cacco, *Dirigente Tecnico USRV*
e Annamaria Pretto, *Docente*

8.1. LA VALUTAZIONE DEI PROGETTI

Alberto Cacco

Si è già accennato, a pag. 21 di questo volume, che l'anno scolastico 2004-2005 è stato caratterizzato dal consolidamento dell'esperienza iniziata nel 2003-2004 e, al contempo, dalla progettazione delle attività relative al corrente anno scolastico. La valutazione dei progetti presentati dalle Scuole, per l'anno scolastico 2005-2006, è stato uno degli elementi di maggiore complessità.

In effetti, come è noto, all'inizio della sperimentazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, le scuole furono scelte, in numero assai ridotto, d'intesa con i componenti del Tavolo regionale (Regione del Veneto, Associazioni datoriali e Parti sociali). Tale numero ridotto, unitamente alla varietà degli indirizzi rappresentati, permise di "controllare" alcune variabili essenziali e di isolare gli elementi di criticità.

Ovviamente, nel momento in cui la sperimentazione approdava ad un numero consistente di scuole - sono 66 le scuole che sperimentano, quest'anno, percorsi di alternanza scuola lavoro - era necessario stabilire procedure, criteri e modalità di scelta delle scuole, assolutamente diversi.

Si è deciso, pertanto, d'intesa con i firmatari del Protocollo regionale sull'alternanza scuola-lavoro, di seguire un itinerario che garantisse alcuni elementi fondamentali, quali la **trasparenza** delle operazioni di valutazione, il massimo **coinvolgimento** di tutti gli attori, l'omogenea **rappresentanza** degli Istituti delle sette province del Veneto, la **snellezza** delle operazioni.

Una circolare dell'USRV – Direzione Generale, diramata il 14 aprile 2005, invitava ciascuna istituzione scolastica statale e paritaria della Regione del Veneto, singolarmente o in rete, anche congiuntamente ad un Centro di Formazione Professionale, a presentare **un** progetto di alternanza scuola-lavoro e/o **un** progetto di Impresa Formativa Simulata, in presenza di una conven-

zione con Imprese, Associazioni datoriali di categoria, Camere di Commercio, Enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del Terzo settore.

Nella circolare si definivano, inoltre, le **finalità** dei progetti:

- ***favorire la diffusione della cultura dell'alternanza scuola – lavoro e la produzione di buone pratiche*** per l'attuazione dei relativi percorsi negli Istituti di istruzione secondaria di 2° grado
- ***strutturare percorsi formativi***
 - **curricolari**
 - **coprogettati** con soggetti appartenenti al mondo della produzione e/o dei servizi operanti nel territorio
 - **articolati** in periodi di attività didattica a scuola e di esperienza lavorativa in contesti organizzativi extrascolastici, del tutto equivalenti sotto il profilo culturale e formativo
- ***costruire un sistema di valutazione*** che integri le conoscenze e le competenze scolastiche con le conoscenze e le competenze trasversali, professionali e di cittadinanza attiva comunque acquisite e sviluppate nelle Aziende, Enti, compresi quelli del Terzo settore
- ***produrre un modello pedagogico unitario***, capace di supportare l'intero arco delle modalità didattico-formative previste dal POF della medesima istituzione scolastica.

Come si può rilevare, i punti di forza di un progetto di alternanza scuola-lavoro sono costituiti dalla **unitarietà** del modello pedagogico, dalla **co-progettazione** con i soggetti appartenenti al mondo del lavoro e dalla **integrazione** delle conoscenze e competenze acquisite a scuola con quelle da acquisire nelle Aziende/Enti.

In effetti, sono questi gli elementi che determinano l'**autenticità** di un percorso di alternanza scuola-lavoro. Un percorso, va sottolineato, che vede l'integrazione delle attività di aula e di laboratorio con le esperienze svolte nella realtà concreta del mondo del

lavoro. Un percorso, ancora, che deve essere unico e continuo ed in relazione sia con il PECUP, sia con il contesto in cui opera la figura professionale di riferimento.

La circolare faceva seguire alle finalità le **caratteristiche** e gli **standard** che i singoli progetti dovevano possedere, prescrivendo, per i medesimi, la compilazione di schede/progetto allegate alla circolare.

La caratteristica precipua doveva essere la coerenza con le indicazioni contenute nello Schema di D.Lgs. concernente la definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 24.03.2005. Giova ricordare che all'atto della diramazione della Circolare dell'USRV il Decreto sull'Alternanza scuola lavoro non era stato ancora definitivamente approvato. E' da rilevare che gli standard indicati alle scuole, in un'ottica di trasparenza procedurale, sono il risultato di due anni di sperimentazione che erano serviti, tra l'altro, non solo ad isolare ed osservare elementi di criticità ma, anche, a delineare modelli per il trasferimento dei percorsi di alternanza scuola lavoro all'universo delle scuole. Si rinvia, ovviamente, alla sezione **Strumenti** di questo volume per una disamina sia del repertorio degli standard sia delle schede di progetto.

Per quanto riguarda la **valutazione** dei progetti, la circolare prevedeva che presso ogni CSA fosse costituita un'apposita commissione interistituzionale, nominata dai Dirigenti dei CSA medesimi e costituita, di norma, da rappresentanti della Regione del Veneto, Provincia, Camere di commercio, Associazioni di categoria e dagli esperti degli Uffici Interventi educativi dei CSA. Da una parte, pertanto, si garantiva il massimo **coinvolgimento** di tutti gli attori che già collaboravano all'interno del Protocollo regionale, dall'altra si garantiva capacità decisoria al territorio in una logica che si potrebbe quasi definire di "**federalismo reale**". Ben 37, infatti, sono stati gli esperti esterni che, in tutto il Veneto, hanno lavorato nelle commissioni provinciali di valutazione dei progetti di alternanza scuola-lavoro.

E' stato questo, un esempio di autentica "interistituzionalità". Un'interistituzionalità, vale la pena di sottolinearlo, intesa come esaltazione delle specificità di ogni attore e non come difesa di interessi particolari.

La tenuta del quadro generale era garantita, oltre che dai medesimi strumenti (standard e schede di progetto), anche da comuni criteri di valutazione e da fasce di punteggio, utilizzati da tutte e sette le commissioni provinciali:

1. *coerenza del progetto con i bisogni formativi* rilevati dall'Istituzione Scolastica in relazione agli studenti ed in rapporto al territorio di riferimento (tramite Interviste ad esperti e a rappresentanti significativi dei soggetti economici, ed, eventualmente, mediante utilizzo dei dati forniti da indagini specialistiche - Rapporto annuale sul mercato del lavoro, Indagine *Excelsior* ecc.)
2. *coerenza tra le competenze obiettivo del percorso e le attività previste* nei moduli/fasi da realizzare a scuola e in situazione lavorativa
3. *accuratezza nella descrizione dell'equivalenza formativa* del percorso in alternanza
4. *accuratezza/coerenza nell'esplicitazione dei ruoli* (tutor interno e coordinamento del progetto, tutor esterno)
5. *accuratezza/coerenza nella descrizione delle metodologie e degli strumenti* da utilizzare per il monitoraggio e le valutazioni *in itinere* e finali
6. *coerenza delle attività svolte nelle realtà lavorative* (enti/aziende) con l'indirizzo/i della scuola
7. *coinvolgimento della Formazione professionale* nella progettazione e nella gestione delle esperienze
8. *coerenza interna del progetti.*

Si tiene a sottolineare che i criteri di valutazione sono stati conditi a livello di concertazione regionale.

L'**omogeneità**, in termini quantitativi, delle istituzioni scolastiche selezionate è stata garantita dall'erogazione dei fondi alle singole province in proporzione al numero degli alunni iscritti.

Si può ben dire, in sintesi, che nelle operazioni di valutazione dei progetti si sono tenuti nel debito conto due elementi essenziali. Da una parte, l'esigenza di avere una regia ed un raccordo a livello regionale: a tale esigenza si è ottemperato decidendo a livello di Tavolo regionale le procedure e le modalità ed individuando strumenti e standard validi in tutta la regione. Dall'altra, di garantire il coinvolgimento di chi, nel territorio, costruisce - giorno dopo giorno - l'alternanza scuola lavoro: a tale seconda esigenza si è ottemperato attivando, a livello provinciale, commissioni interistituzionali di valutazione.

8.2. LA VALUTAZIONE NEI PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Annamaria Pretto

Il problema

La valutazione degli apprendimenti, intesi in senso lato, acquisiti dagli studenti coinvolti in un percorso di alternanza scuola-lavoro (ASL, d'ora in poi), ha rappresentato e rappresenta per le scuole uno dei nodi più spinosi da affrontare, come si evince anche dalle testimonianze e dai documenti pubblicati in questo volume.

Questa difficoltà può essere correlata al problema di definire, in modo non generico né stereotipato, gli elementi su cui si fonda la comparazione tra il percorso in ASL rispetto al percorso sco-

lastico, con il conseguente riconoscimento di un'equivalenza da intendersi, secondo la definizione del dizionario, come "condizione o stato di ciò che ha ugual valore; qualsiasi relazione che sia riflessiva, simmetrica e transitiva". Non si può infatti pensare ad una valutazione dei risultati degli studenti separata da un corrispondente giudizio sull'efficacia – quindi sulle caratteristiche – dell'azione formativa in sé, tanto più che quest'ultima è realizzata, seppure in modo differente, non più solamente dalla scuola ma anche dalla realtà lavorativa partner.

A margine si osserva che ipotizzare l'esistenza di tale rapporto non è una scelta neutra: in questa relazione, infatti, è sottintesa una formalizzazione, da parte dell'Istituzione scolastica, di apprendimenti acquisiti in ambienti di per sé "non formali". Questa procedura, da un lato, potrebbe essere interpretata - temuto corollario - come l'esplicita ammissione della perdita del monopolio dell'apprendimento, sino ad ora detenuto dalla scuola. Dall'altro, può essere vista come un inopportuno carico per il mondo del lavoro, rispetto a compiti che si vedrebbe costretto ad assolvere per una presunta inadeguatezza dell'istituzione espressamente deputata. Se il contesto formativo fosse caratterizzato da un simile clima, sia l'azione sia la valutazione difficilmente potrebbero ritenersi efficaci.

Entrando nel merito della questione, si deve ammettere che il problema del riconoscimento dell'equivalenza appare tuttora non risolto nei suoi termini generali, anche quando il confronto riguarda lo stesso ambito formativo in senso "proprio", nella comparazione non solo tra sistemi diversi, come quello dell'Istruzione e della Formazione, ma neppure tra le diverse tipologie di Istituzioni dello stesso sistema dell'Istruzione. Le problematiche tuttora emergenti nelle situazioni dei passaggi (o passerelle) ne sono spia evidente. E' pertanto intuibile che possa esservi un'ulteriore complicazione e un aumento della difficoltà quando l'equivalenza, nella quale è inclusa la valutazione, riguarda azioni formative realizzate da due soggetti, per uno dei quali – la realtà lavorativa – l'apprendimento rappresenta una finalità relativamente estrin-

seca, e comunque non direttamente ed intenzionalmente perseguita.

Al di là delle differenze relative a modalità e scopi, almeno un tratto generale comune ai due ambienti, scuola e impresa, è rappresentato dalla gestione di informazioni e di regole applicative (i “contenuti”) alcune delle quali dichiaratamente condivise, per lo più attinenti agli ambiti specificatamente professionali.

In ambiente scolastico i contenuti, classificati per disciplina, sono trattati come componenti acquisibili di un ampio “database” cui ogni persona progressivamente attinge, in vista di un proprio arricchimento culturale per operare scelte – anche, ma non solo, nel mondo del lavoro. Nell’ambiente lavorativo, invece, informazioni e regole applicative si considerano spesso dati già connessi, risultato di una selezione precedentemente operata da qualcuno, finalizzata alla produzione di “oggetti” da immettere sul mercato. Rispetto ai contenuti, adottando metaforicamente la distinzione jakobsoniana riferita al linguaggio, mentre la scuola opera prevalentemente sull’asse paradigmatico della selezione, nell’ambiente di lavoro si procede soprattutto sull’asse della combinazione, con stringhe sintagmatiche tendenzialmente già precostituite in virtù dei processi di standardizzazione inevitabilmente richiesti dall’urgenza operativa. Immaginando le due realtà, “scuola” e “lavoro”, come parti di un sistema, dall’una - la scuola - si privilegiano gli aspetti legati all’*input*, vale a dire la creazione di repertori, mentre nel lavoro l’attenzione si concentra essenzialmente sull’*output*, cioè sui prodotti, dai quali trae forza la motivazione del “fare”.

Qui trova una sua prima, generale, spiegazione la diversità degli approcci rispetto alla verifica e alla valutazione dei risultati: mentre a scuola gli accertamenti, attraverso “prove”, attengono soprattutto al possesso delle informazioni e alla capacità delle persone - astratta, virtuale - di gestirle, nell’ambiente lavorativo la verifica va nel senso inverso: essa riguarda fundamentalmente il successo del prodotto e, in base al risultato, quasi a ritroso, la “bontà” del *know how* che ne ha permesso la realizzazione.

D'altra parte, rispetto alla capacità di produrre o di modificare il *know how*, oggi condizione imprescindibile per affrontare il cambiamento, nella realtà del lavoro è stata tradizionalmente trascurata l'importanza della risorsa umana e della sua capacità di utilizzare in modo creativo il proprio repertorio culturale, potenzialità da sviluppare proprio attraverso l'esperienza formativa. Solamente negli ultimi decenni gli studi sulle organizzazioni si sono concentrati sull'importanza delle persone come risorse per la stessa crescita economica, in quanto possibili portatori di innovazione: concetto molte volte dichiarato, ma che attende ancora di essere agito in modo diffuso.

Lecture dell'equivalenza formativa e della valutazione

In rapporto all'approccio, tradizionale o innovativo, statico o dinamico, favorevole o sfavorevole a possibili forme di contaminazione, si sviluppa una diversa progettazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, i cui esiti si concretizzano nella certificazione degli apprendimenti acquisiti riconosciuti da entrambi, scuola e mondo del lavoro, quale prova di un'equivalenza accettata.

In relazione agli aspetti e agli ambiti riconosciuti comuni da entrambe le realtà, i tratti si possono connettere in una pluralità di combinazioni, originando differenti forme di intervento e diverse modalità di verifica e di valutazione.

- a. Attraverso l'esperienza di alternanza scuola-lavoro potrebbero essere perseguiti contenuti e competenze coltivati a scuola e trasferiti nella realtà lavorativa che ne riconosce la pertinenza rispetto al proprio settore di appartenenza. L'equivalenza riguarderebbe, in tal caso, il riconoscimento, da parte della scuola, della pari efficacia di ambienti e modalità di apprendimento diversi rispetto ai tradizionali, per rispondere ai bisogni legati alle diversità delle intelligenze, secondo l'assunto in base al quale gli stessi "materiali" (comprendendo in questa categoria anche le competenze) "possono essere appresi e valutati... in modi diversi", come asserisce Gardner.
- b. Nel caso in cui siano perseguiti contenuti - competenze di-

versi rispetto a quelli previsti dalla scuola, ma privilegiati in ambiente lavorativo, l'equivalenza consisterebbe non solo nell'ammissione, da parte della scuola, della pari efficacia di un ambiente di apprendimento diverso, ma anche della validità di apprendimenti diversi, rispetto a quelli normalmente percepiti come tratti tipici dell'offerta formativa. Alla base di questa scelta starebbe il riconoscimento della limitatezza di "una visione" che sancisce una totale corrispondenza tra il "rendimento delle persone a scuola" e quello "fuori dalla scuola". La valutazione sommativa potrebbe essere espressa in forma di certificazione di apprendimenti "altri", raccolti dai partner "esperti". Tale certificazione, una volta accolta dall'Istituzione scolastica, andrebbe ad aggiungersi alla tradizionale valutazione, contribuendo ad arricchire il portfolio di ciascuno studente.

Con il variare dei percorsi e degli elementi che li caratterizzano, comuni o diversi, varia l'intensità e la qualità dell'interazione e del coinvolgimento dei soggetti.

Nei due quadri precedentemente abbozzati, i tutor, accanto alla funzione di accompagnamento degli studenti, attuerebbero decisioni assunte in sede di co-progettazione e di monitoraggio, utilizzando gli strumenti stabiliti, in base a standard "oggettivi" e condivisi. Gli studenti, pur coinvolti attivamente grazie all'operatività della proposta formativa, sarebbero destinatari di interventi definiti "a priori", piuttosto che protagonisti nella costruzione stessa del proprio percorso formativo.

I modelli di cooperazione di per sé non comportano - quale condizione necessaria - la permeabilità dei due soggetti, se non nell'ambito dell'azione specifica: ancora si può operare all'interno del modello già esistente di scambio tra scuola e lavoro, senza mutamenti strutturali più estesi e profondi.

- c. Un approccio più complesso e impegnativo, da pensare oggi come traguardo da raggiungere, è richiesto dal procedimento della valutazione quando il percorso sia invece caratterizza-

to, accanto a standard formativi, prestazioni o risultati oggettivi, da una focalizzazione sulla persona e sui suoi bisogni, anche in relazione al suo specifico stile di apprendimento. Varierebbero, in tali contesti, i ruoli dei soggetti, le modalità di coinvolgimento, i punti di vista, le tipologie e le modalità d'utilizzo degli strumenti, data la necessità di tenere quali punti di riferimento, di volta in volta, i miglioramenti rispetto alle situazioni individuali. Entrambe le realtà, scolastica e lavorativa, in una sinergia formativa, sarebbero chiamate a modificare il loro approccio rispetto al progetto formativo, nel riconoscimento della centralità della persona come vera risorsa.

Rispetto a quest'ultimo scenario, c'è da chiedersi innanzi tutto se il problema della valutazione così intesa possa considerarsi peculiare di un percorso "straordinario" di Alternanza, oppure se, in tale situazione, non emerga con particolarmente evidenza una questione non risolta, intrinseca a tutto il percorso, anche e soprattutto scolastico. Imboccando questa seconda via interpretativa, oltre alla questione del superamento, in senso formativo, di una concezione ancora fortemente caratterizzata dalla dimensione sommativa, almeno altri due nodi dovrebbero essere posti in discussione rispetto alla valutazione, tradizionalmente vista come

- espressione, al di là del dettato normativo, di un monopolio del singolo insegnante, piuttosto che dell'esito di un confronto collegiale, o della specificità epistemologica della singola disciplina
- risultato di un'operazione di sintesi, per lo più implicita, della quale spesso l'espressione quantitativa, numerica, è ritenuta la più efficace, nella scarsa consapevolezza della sua origine qualitativa.

Per quanto riguarda il primo punto, appare di certo dirimpente l'operazione valutativa che nell'ASL comporta l'estensione della collegialità all'ambito del "non scolastico", attraverso il coinvolgimento del tutor esterno. Tale situazione, per il fatto di essere raramente o per nulla praticata, nella sostanza, nello stesso

ambito scolastico, può essere considerata come la punta di un *iceberg* con cui la scuola deve confrontarsi a livello strutturale.

Per il secondo punto, cruciale rispetto alla descrizione del valore attribuito alle prestazioni, si ritengono particolarmente significative le considerazioni di D. Gillies, riportate nel capitolo “Considerazioni finali” del Rapporto sulla sperimentazione triennale del progetto INVALSI⁵³, dove si sottolinea la convenzionalità dei numeri “operazionali”, indicanti approssimativamente non quantità, ma “una realtà sottostante qualitativa e più complessa”.

“Finché il numero è considerato in questo modo [indicativo di una realtà qualitativa], è uno strumento utile, ma il pericolo giace nel considerarlo più seriamente, e nell’intenderlo come un’approssimazione ad un’esatta quantità matematica esistente nella realtà, come nel caso di un simile numero in fisica. ... I numeri operazionali non corrispondono ad alcuna quantità reale. Essi sono un modo conveniente, ma a volte fuorviante, di riassumere una situazione qualitativa complicata. Inoltre i loro valori dipendono molto da decisioni e procedure convenzionali, e sono perciò piuttosto arbitrari.”

La valutazione degli apprendimenti rispetto ai contenuti

Nel caso in cui si operi nell’ambito “paradigmatico” dei contenuti, di dominio soprattutto scolastico, non sembra particolarmente difficile individuare un’equivalenza tra i due ambienti di “apprendimento”, scuola e lavoro. A tale livello l’interazione tra i due percorsi, scolastico e lavorativo, sembrerebbe infatti possibile, con un conseguente, reciproco riconoscimento di validità.

⁵³ G. Elias (a cura di), *Progettazione del Servizio nazionale di valutazione dell’istruzione*, “Quaderni degli Annali dell’Istruzione”, Bimestrale nel MIUR, numero speciale 106, Le Monnier, Firenze, 2005, p. 66.

Gli strumenti per verificare la padronanza del repertorio - in questo caso rappresentato essenzialmente da “conoscenze” - non dovrebbero necessariamente essere diversi da quelli tradizionali, scolastici, seppure parzialmente utilizzati e interpretati dai tutor esterni.

In simili condizioni - le minime, per la realizzazione dell' alternanza - i due “mondi” non dovrebbero essere soggetti a cambiamenti strutturali, né sarebbe messa in causa una eventuale condizione di reciproca impermeabilità al contatto.

In tale contesto appare più probabile un governo complessivo del progetto - quindi anche della valutazione - spostato sul versante della scuola. La realtà lavorativa partner sarebbe per certi versi “costretta” a rivisitare oggetti noti, ritenuti tuttavia non immediatamente utilizzabili nella pratica – situazione cui potrebbe facilmente ricondursi la critica mossa alla scuola di eccesso di teoria. Tale fatica per l'impresa potrebbe peraltro trovare un senso nel caso in cui fosse riconosciuta l'utilità di rivedere, in un'ottica di miglioramento, conoscenze attinenti al *know how* dell'organizzazione.

La valutazione delle competenze

Scenari più complessi si vengono a prospettare se, al di là dei contenuti, si considerano le competenze, sino ad un passato molto recente ritenute peculiari soprattutto del mondo del lavoro. Questa attribuzione trova fondamento nella constatazione che il loro manifestarsi avviene sul piano della realtà, piuttosto che su quello dell'esercizio, non di rado fine a se stesso, condotto nella “bolla” protettiva dell'aula. Ne potrebbe essere considerata spia significativa la ricorrenza dell'aggettivo “scolastico” per indicare prestazioni accettabili, ma effettuate secondo modalità tendenzialmente “protette”, in particolare nell'uso della lingua straniera. Appare singolare, a tal proposito, che nello stesso ambiente della scuola l'uso dell'attributo “scolastico” non sia percepito in senso positivo, almeno sul piano delle connotazioni.

Se si accetta questa lettura, c'è da chiedersi, innanzi tutto, se le competenze possano rappresentare elementi comuni alla realtà scolastica e a quella lavorativa. Ci si deve infatti interrogare se

nella scuola – per la disponibilità di luoghi, metodi e strumenti – vi siano le condizioni effettive per adottare modalità di verifica e di valutazione attraverso le quali si possano rilevare competenze, intese nel senso con cui queste sono declinate nei vari contesti reali, e specificatamente nel mondo del lavoro. Il focus della valutazione, in tali ambiti, dovrebbe riguardare, infatti, non tanto il possesso astratto dei contenuti (informazioni e regole), ma la padronanza nell'utilizzo concreto di questi, tra loro combinati per raggiungere un risultato osservabile.

Lo spostamento della verifica e della valutazione sull'asse sintagmatico dell'organizzazione, che peraltro implica la fase selettiva, trova la scuola solo parzialmente attrezzata: lo potrebbe essere soprattutto quando le competenze, o segmenti di queste, fossero per qualche verso riconducibili alle specifiche discipline, soprattutto, anche se non solo, caratterizzanti gli ambiti professionali.

Meno dotata invece, nei fatti, sembrerebbe essere la scuola rispetto al riconoscimento delle cosiddette "competenze trasversali", o *soft*, considerate fondamentali per il funzionamento e per il continuo miglioramento di qualsiasi organizzazione.

Per tale insieme, quale "spazio" formale già disponibile, potrebbe essere presa in considerazione la "condotta", cui recentemente è stato dato nuovo risalto.

A tal fine meriterebbero una riflessione le motivazioni della tradizionale considerazione del voto di condotta come indicatore "vuoto", all'interno di un elenco di espressioni valutative fortemente connotate dalla dimensione disciplinare. Ci si dovrebbe interrogare se la presenza della "condotta" non nasconda invece una dimensione implicita nella cultura della scuola, di attenzione a comportamenti-competenze; oppure se la diffusa percezione di "vuoto", nella scuola, nei confronti di questo "contenitore" generico, se paragonato ai contenuti disciplinari, corrisponda piuttosto ad un consapevole giudizio di non pertinenza rispetto ad una precisa interpretazione della propria *mission*. In questo senso, l'Istituzione scolastica, con il voto di condotta, riconoscerebbe la

necessità del possesso, da parte dello studente, di competenze trasversali non precisate perché ritenute prerequisiti, o dato complessivo di cui prendere atto, per gli effetti nei comportamenti, piuttosto che come esito di specifici interventi intenzionalmente effettuati in modo mirato.

Restano quindi poco chiari, in generale, nell'ambiente scolastico, gli strumenti e le modalità di riconoscimento delle competenze trasversali, nel caso in cui esse non siano di per sé esplicitamente considerate specifico oggetto di apprendimento e quindi non risultino necessariamente "coltivate" - salvo qualche eccezione - attraverso attività peculiari in ambito disciplinare.

Questa visione tradizionale, in un percorso di Alternanza, può comportare pertanto difficoltà sia nella progettazione di situazioni di apprendimento, sia nell'adozione di strumenti e modalità di verifica e di valutazione inconsueti, con cui sia possibile controllare processi e prodotti complessi, fortemente contestualizzati, piuttosto che condizioni astratte, non di rado frammentate, necessarie ad una potenziale produzione.

Gli strumenti dovrebbero essere costruiti tramite l'individuazione di indicatori e descrittori con cui si possa cogliere la padronanza delle regole di selezione-combinazione di contenuti, di atteggiamenti e di comportamenti, adatti ad affrontare e risolvere situazioni reali.

In un'ottica formativa e dinamica, la tipologia di verifica per l'accertamento deve consentire di valutare le competenze nella complessità con cui si manifestano, attraverso un approccio attento alla dimensione quali – quantitativa.

In senso formativo, possono risultare utili griglie di osservazione, strumenti per la registrazione dei momenti di autovalutazione, quali diari di bordo o autobiografie di apprendimento, relative ai vari segmenti del processo, grazie ai quali si tenga traccia del percorso.

Per quanto concerne la valutazione complessiva, va ricercato un “oggetto” che consenta di valutare le competenze attraverso una molteplicità di filtri e di punti di vista, grazie al quale si possano rilevare sia l’assunzione di un ruolo attivo, autonomo e responsabile da parte del giovane, sia risultati osservabili. Particolarmente adatto a tale scopo sembra essere il progetto che ogni studente sviluppa, realizza e valuta durante il proprio, personale percorso di Alternanza Scuola Lavoro.

Con un approccio alla valutazione caratterizzato dalla consapevolezza della complessità, necessaria in un contesto formativo personalizzato, dovrebbero pertanto articolarsi maggiormente le modalità, gli strumenti di verifica e le forme di espressione della valutazione, accanto al moltiplicarsi degli ambienti e delle esperienze di apprendimento. Ancor più, dovrebbero diversificarsi le “lenti” attraverso cui individuare, interpretare ed utilizzare in chiave formativa i risultati delle prestazioni, a partire dagli esiti non previsti.

In questa prospettiva, la valutazione nell’Alternanza, da problema, può realmente divenire preziosa opportunità per una Scuola che vuole porsi come servizio.

9. GLI STRUMENTI

a cura di **Gregorio Grigolo e Lorella Varnier, *Docenti***

GLI STRUMENTI UTILIZZATI DALLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE NEL BIENNIO 2003-2005

Nel corso della sperimentazione, ogni Istituto ha predisposto autonomamente, anche quest'anno, materiali di lavoro relativi alle diverse fasi del percorso adeguati alle esigenze del proprio indirizzo e agli obiettivi individuati dal Consiglio di Classe e/o dal Comitato Tecnico Scientifico. Il lavoro di ricerca per la preparazione di strumenti idonei ed il più possibile efficaci è stato attento ed accurato nelle diciannove scuole e la ricchezza delle proposte è ben documentata nel sito dell'USRV (Alternanza scuola-lavoro – Materiali) dove sono stati raccolti tutti gli strumenti utilizzati.

Da un'attenta analisi dei materiali ideati dalle singole scuole sono emersi comunque elementi comuni e punti focali: sulla base di questi aspetti unitari e fondamentali sono stati rielaborati alcuni modelli esemplificativi che vengono proposti in questo capitolo.

Relativamente alla costruzione di strumenti da parte delle scuole, il lavoro più complesso è stato sicuramente quello dedicato alla preparazione di griglie e schede per la valutazione e la certificazione delle competenze in esito all'esperienza di alternanza, lavoro iniziato nel 2003, ma che necessita di ulteriore ricerca ed approfondimento.

Si sono voluti presentare, in questo capitolo, anche le schede e gli standard di progetto elaborati dall'USRV – Direzione Generale in relazione ai progetti che sono stati attivati nell'anno scolastico 2005-06. Si ritiene che tali materiali, in particolare gli standard di progetto, siano il risultato dei due anni di sperimentazione e, perciò, degni di rilievo.

Nel capitolo vengono presentati i seguenti materiali:

- *schema per l'elaborazione del progetto*
- *check list d'istituto per la registrazione delle fasi*
- *convenzione tra Scuola e Ente/Azienda per la realizzazione di un percorso formativo in alternanza scuola-lavoro*

- *patto formativo*
- *registro delle presenze presso l'Ente/Azienda*
- *due diverse proposte di diario di bordo dell'alunno/a*
- *griglia osservativa dell'esperienza pratica a cura del tutor esterno*
- *scheda di autovalutazione dell'esperienza pratica da parte dell'alunno/a*
- *scheda utile alla certificazione delle competenze*
- *scheda finale di auto-analisi*
- *schema per il rendiconto finanziario.*

Tutti gli strumenti possono essere scaricati dal sito dell'USRV www.istruzioneveneto.it

CHECK LIST DI ISTITUTO PER LA REGISTRAZIONE DELLE FASI

Fasi del percorso	SÍ	NO	Data
Stesura del progetto			
Costituzione del Comitato Tecnico Scientifico			
Presentazione progetto a studenti			
Presentazione progetto a genitori			
Presentazione progetto a rappresentanti associazioni produttive			
Individuazione e selezione degli utenti			
Delibera del Collegio Docenti			
Delibera del Consiglio di Istituto			
Delibera dei Consigli di Classe			

Ricerca e individuazione aziende, enti, associazioni			
Adesione formale di studenti e genitori			
Stipulazione di convenzione			
Stesura del patto formativo e definizione “mansionario”			
Formazione dei tutor interni			
Formazione dei tutor esterni			
Avvio fase di formazione teorica in classe (prima parte)			
Avvio fase di formazione teorica in classe (seconda parte)			
Avvio fase di formazione pratica in stage (prima parte)			
Avvio fase di formazione pratica in stage (seconda parte)			
Valutazione fase teorica			
Valutazione fase pratica			
Valutazione globale			
Certificazione delle competenze			
Documentazione progetto			

**CONVENZIONE
PER LA REALIZZAZIONE DI UN PERCORSO
FORMATIVO IN ALTERNANZA
SCUOLA-LAVORO**

TRA

La (Scuola / Istituto)
con sede in
codice fiscale n.
rappresentata dal Dirigente Scolastico nato a
..... il di seguito denominato ISTITUTO

E

L'Ente / Azienda /
con sede legale in
codice fiscale N°.
rappresentato da nato a
..... il
di seguito denominato ENTE

- Premesso e fermo restando quanto previsto dall'art.18 della legge 24 giugno 1997, n°196,
- Al fine di assicurare agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo anno d'età la possibilità di realizzare, ai sensi del combinato disposto degli **art. 2 e 4 della legge n°53 del 28 marzo 2003**, i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro sotto la responsabilità dell'Istituzione Scolastica e Formativa, come modalità di realizzazione del percorso formativo che assicuri ai giovani oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Art. 1: Oggetto

Le premesse che precedono costituiscono parte integrante e sostanziale della presente convenzione.

Oggetto della stessa sono le condizioni e le norme di regolamentazione del percorso formativo che verrà svolto dagli studenti dell'ISTITUTO presso l'ENTE prescelto.

Art. 2: Impegni dell'ENTE

L'ENTE si impegna

- a permettere, nei tempi e nei modi concordati, ai *tutor scolastici* l'accesso presso le proprie strutture sia prima dell'attività, a fini esplorativi e d'informazione, sia durante la stessa a fine di monitoraggio;
- ad accogliere presso le sue strutture gli studenti dell'ISTITUTO, per le finalità di cui in premessa, nel numero e secondo le modalità ed i tempi previsti dal patto formativo allegato alla presente e da considerarsi parte integrante della convenzione stessa;
- a consentire ai propri dipendenti di svolgere la funzione di *tutor* degli studenti, in collegamento costante con i *tutor scolastici*, funzione che comporta l'accoglienza iniziale, l'assistenza per il periodo di alternanza scuola-lavoro, la registrazione delle presenze degli studenti, la compilazione finale di un modulo valutativo predisposto dall'ISTITUTO.

Art. 3: Impegni dell'ISTITUTO

L'ISTITUTO si impegna

- a designare all'inizio dell'anno scolastico, all'interno del consiglio di classe, uno o più docenti che, a titolo di *tutor interno*, saranno delegati a prendere contatti e definire accordi con l'ENTE ed a seguire gli studenti durante il percorso di alternanza scuola-lavoro;
- a mantenere costanti rapporti di collaborazione e a provvedere alla copertura assicurativa INAIL a favore degli studenti ed alla copertura per responsabilità civile degli stessi. Gli estremi identificativi delle assicurazioni predette sono indicati nel Patto Formativo di cui al successivo art. 5.

Art. 4: Impegni dello studente

Lo studente si impegna

- a svolgere le attività previste dal patto formativo;

- a seguire le indicazioni dei *tutor*;
- a rispettare le norme in materia d'igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- a mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni, conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti ed altre notizie relative all'Ente/Azienda, acquisiti durante lo svolgimento del progetto formativo.

Art. 5: Patto formativo

I contenuti, i tempi, il calendario, le modalità, gli obiettivi e le finalità di realizzazione del percorso di alternanza scuola-lavoro sono contenuti nel patto formativo elaborato, attuato e valutato dall'ISTITUTO in collaborazione con l'ENTE in relazione anche a quanto concordato con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

Nel patto vengono inoltre indicati i nominativi degli studenti e dei *tutor* incaricati di seguire il corretto e proficuo sviluppo del progetto.

Art. 6: Natura del rapporto fra ENTE e studente

L'attività svolta dallo studente presso l'ENTE si configura come completamento del percorso didattico formativo e non configura un rapporto di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto

Firma per l'ISTITUTO

Firma per l'ENTE

.....,li

PERCORSO IN ALTERNANZA SCUOLA - LAVORO

PATTO FORMATIVO

(rif. Convenzione n..... stipulata in data

Alunno/a.....	Classe	
Nato/a a	il	
Residente a	Via	
n°	Telefono	Codice fiscale
Ente/Azienda ospitante		
Sede dell' <i>esperienza pratica</i>		
1° periodo dal al - n° giorni:		
Orario:		
2° periodo dal al - n° giorni:		
Orario:		
3° periodo dal al - n° giorni:		
Orario:		
Tutor interno:.....		
Tutor esterno:		
Polizze assicurative:		
• Infortuni:		
• Responsabilità civile:		

Obiettivi formativi del percorso in alternanza scuola-lavoro

--

Mansioni/attività dell'alunno/a presso l'Ente/Azienda

--

Contenuti, strumenti, modalità

--

Lo/a studente/ssa si impegna a:

- Svolgere le attività previste dal *Patto formativo*
- Seguire le indicazioni dei tutor, scolastici ed esterni, e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo o altre evenienze
- Rispettare gli orari ed i regolamenti interni all'Azienda o all'Ente e le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sul luogo di lavoro
- Mantenere un buon comportamento, rispettoso delle persone e delle attrezzature in azienda
- Mantenere la necessaria riservatezza per quanto riguarda atti, documentazione, processi produttivi ed altre notizie relative all'Ente/Azienda di cui venga a conoscenza durante lo svolgimento del progetto formativo

Dichiara inoltre:

- Di essere consapevole che l'attività presso l'Ente/Azienda non rappresenta rapporto di lavoro
- Di non poter vantare nei confronti dell'Ente/Azienda alcun diritto retributivo, previdenziale o assicurativo in genere
- Che non esiste alcun impegno di assunzione presente o futuro da parte dell'Ente/Azienda

Firma dello/a studente/ssa

.....

Io sottoscritto/a genitore
dell'alunno/a.....
autorizzo mio/a figlio/a a partecipare al percorso in alternanza
scuola/lavoro. Dichiaro di aver preso visione del progetto forma-
tivo e di approvarne i contenuti.

data,

Firma del genitore

.....

data,

Firma del tutor esterno e/o
del responsabile dell'Ente/Azienda

.....

Il Dirigente Scolastico

Firma del tutor interno o
del referente del progetto

.....

.....

PERCORSO IN ALTERNANZA SCUOLA- LAVORO

diario di bordo

ALLIEVO/A:..... CLASSE:

Azienda / Ente / Associazione:

Indirizzo:.....

Descrivi l'Ente/Azienda/Associazione

Settore:

Attività dell'Ente/Azienda:

Numero dipendenti/addetti:

Strumenti ed attrezzature:

Informatizzazione:

Sistema di qualità/Certificazioni:

Organizzazione del lavoro

1. Orario di lavoro

- Qual è l'orario di lavoro?
- L'orario di lavoro è: rigido flessibile
- Da cosa dipende?

2. Riporta l'organigramma dell'Ente/Azienda

3. Descrivi ruoli e compiti del personale nel reparto/ufficio in cui sei stato/a inserito/a:

Responsabile:

- Mansioni:
- Competenze:
- Autonomia decisionale:

Operatori/addetti

- Mansioni:
- Competenze:
- Autonomia decisionale:

3. Relazioni interpersonali

- Gli operatori dell'Azienda/Ente mantengono rapporti
 - formali informali
- L'ambiente di lavoro ti sembra rilassato?
 - sì no

Eventuali osservazioni:

4. Le informazioni circolano prevalentemente

a voce per iscritto intranet aziendale altro

DIARIO GIORNALIERO

Data

Attività a cui hai assistito	
Attività a cui hai partecipato	
Personale con cui sono state svolte	
Strumenti/attrezzature usate dal personale	
Strumenti/attrezzature usate dall'allievo/a	
Difficoltà incontrate	
Riflessioni personali	

DIARIO GIORNALIERO DELLE MANSIONI SVOLTE

Data

INDICATORI	Mai	Qualche volta	Spesso	NOTE
USO DI COMPUTER				
GESTIONE ARCHIVI CLIENTI				
GESTIONE ARCHIVI FOR- NITORI				
GESTIONE ARCHIVI DATI				
FATTURAZIONE				
STESURA DI LETTERE COMMERCIALI				
INCASSI / PAGAMENTI				
RAPPORTI CON ISTITUTI DI CREDITO				
REGISTRAZIONI I.V.A.				
REGISTRAZIONI CONTA- BILI				
USO DEL TELEFONO				
USO DEL FAX / FOTOCO- PIATORE				
USO DI LINGUE STRANIE- RE				
RELAZIONI CON CLIENTI / UTENTI				
ATTIVITA' DI FRONT OFFICE				
ALTRO (specificare)				

Alunno:.....

Firma

.....

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Anno scolastico 2004/2005

Diario di Bordo Individuale

<i>Cognome</i>	<i>Nome</i>
_____	_____

INFORMAZIONI ANAGRAFICHE

Nato a: _____ in data: _____

Residente in: _____

Indirizzo: _____

Telefono: _____

E-mail: _____

Classe frequentata: _____

Denominazione istituto: _____

Ordine e grado: Medie Superiori

Tipologia di istituto: _____

Indirizzo istituto: _____

Telefono: _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Web site: _____

Altre sedi: _____

CURRICULUM PROFESSIONALE
IN QUALITÀ DI STUDENTE

DAL	AL	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA DI ISTITUTO	SEDE CENTRALE

DIARIO DI BORDO INDIVIDUALE: PRESENTAZIONE
DELL'ATTIVITÀ

Gli studenti componenti il gruppo

N°	Cognome	Nome

Il tutor interno

Cognome	Nome

Il tutor esterno

Cognome	Nome

Nome, ragione sociale e indirizzo dell'azienda/ente
presso cui si opera

<p>.....</p> <p>.....</p>

Orario di servizio proprio

<p>.....</p>

Altri orari di servizio possibili e praticati nell'azienda/ente

.....

Obiettivi di lavoro concordati con il tutor esterno

.....
.....
.....
.....

<p>DIARIO DI BORDO INDIVIDUALE: DIARIO GIORNALIERO DELLE MANSIONI da compilare quotidianamente</p>

1° settimana

Lunedì

.....

Martedì

.....
.....

.....

.....
.....

Sabato

Riflessioni sulla prima settimana di esperienza lavorativa

Attività a cui hai assistito	.
Attività a cui hai partecipato	
Personale con cui sono state svolte	
Strumenti/attrezzature usate dal personale	
Strumenti/attrezzature che hai usato	

DIARIO DI BORDO INDIVIDUALE: DIARIO GIORNALIERO
DELLE MANSIONI

da compilare quotidianamente

2° settimana

Lunedì

.....
.....

Martedì

.....
.....

.....

.....
.....

Alcune notizie sull'azienda/ente in cui operi:

- Numero dipendenti/addetti
meno di 10
tra 10 e 50
più di 50

- Sistema di qualità
Si No

- Orario di lavoro
rigido flessibile

Relazioni interpersonali

- Gli operatori dell' Azienda/Ente mantengono rapporti:
formali
informali

- L' ambiente di lavoro ti sembra positivo
Si No

Prodotti e/o servizi dell'azienda/ente

Tecnologie usate dall'azienda/ente

Mercati e utenti dell'azienda/ente

Descrizione commentata di una giornata-tipo di lavoro

Descrizione commentata di un'attività particolarmente
interessante e coinvolgente

Conoscenze competenze e capacità acquisite

Competenze culturali ed umane impegnate e "spese"
nell'attività

Descrizione dal proprio grado di soddisfazione in riferimento alle aspettative, anche tenendo presente la propria rappresentazione di lavoro e di studio

Eventuali problemi/difficoltà incontrate nelle mansioni svolte, nei rapporti con il tutor e con le maestranze, nei rapporti interpersonali di gruppo

Eventuali suggerimenti per correzioni da apportare al percorso di alternanza

Data

L'allievo tirocinante

.....

Il Tutor interno

Il Docente referente del
progetto

.....

.....

PERCORSO IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

griglia osservativa dell'esperienza pratica a cura del tutor esterno

Ente/Azienda	
Tutor esterno	
Anno scolastico 20..... / 20..... - Periodo dal al	
Alunno/a	Classe.....
Istituto:	

1. come e' stato l'impatto dell'alunno/a con la realtà lavorativa?

- si è ambientato/a facilmente
- alcune difficoltà iniziali sono state velocemente superate
- l'interesse iniziale è progressivamente diminuito
- non si è mai completamente ambientato/a

2. come e' stato l'impegno dell'alunno/a relativamente a:

	<i>scarso</i>	<i>accettabile</i>	<i>buono</i>	<i>ottimo</i>
Puntualità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rispetto della disciplina e delle "regole" aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cura nell'esecuzione dei compiti assegnati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cura di strumenti e attrezzature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rispetto di scadenze e dei tempi operativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. la comunicazione nei rapporti interpersonali e' stata:

	<i>Scarsa</i>	<i>accettabile</i>	<i>buona</i>	<i>ottima</i>
Con i responsabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con gli operatori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con l'utenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. durante l'esperienza si sono manifestate difficoltà particolari?

- SI NO

Se sì, specificare in quali occasioni e di che tipo.

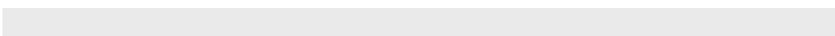
5. Durante le attività svolte in Azienda, le conoscenze acquisite dall'allievo/a in ambito scolastico si sono rivelate:

- scarse sufficienti buone ottime

6. Eventuali consigli e/o osservazioni:

Data,

Firma



PERCORSO IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO
scheda di autovalutazione dell'esperienza pratica
(da redigere a conclusione dell'esperienza nel mondo del lavoro)

ALUNNO/A CLASSE.....

ENTE/AZIENDA

INDIRIZZO

TUTOR INTERNO

TUTOR ESTERNO

1. In quale ambito/ settore hai svolto l'esperienza pratica?

.....

2. Descrivi brevemente le attività principali che hai svolto durante l'esperienza in ordine di importanza:

a.

b.

c.

d.

3. Ritieni fossero attività interessanti?

sì abbastanza no

Perché?

.....

.....

4. Credi di aver eseguito in modo adeguato i compiti che ti venivano affidati?

sì no

In caso negativo, perché?

.....
.....

5. La relazione con il *tutor* esterno è stata

positiva abbastanza significativa negativa

Motiva la risposta

.....
.....

6. Oltre ai Tutor, sono state delegate altre persone a seguirti?

sì no

Se sì, con quale ruolo?

.....
.....

7. Come definiresti la tua comunicazione nei rapporti interpersonali?

	ottima	buona	discreta	sufficiente	insufficiente
Con il <i>tutor</i>	<input type="checkbox"/>				
Con i responsabili	<input type="checkbox"/>				
Con gli operatori	<input type="checkbox"/>				
Con l'utenza	<input type="checkbox"/>				

8. Ritieni che, in seguito all'esperienza lavorativa, la tua capacità di muoverti con autonomia in un ambiente complesso, nel quale si intrecciano differenti ruoli, gerarchie e responsabilità, sia:

- decisamente migliorata
- migliorata
- invariata

9. Ritieni che, in seguito all'esperienza lavorativa, la tua capacità di cooperare e di confrontarti con altre persone in attività di gruppo sia:

- decisamente migliorata
- migliorata
- invariata

10. Ritieni che, in seguito all'esperienza nel mondo del lavoro, le tue capacità tecnico-professionali siano:

- decisamente migliorate
- migliorate
- invariate

11. Hai trovato utile l'attività teorica preliminare svolta dalla scuola?

- sì abbastanza no

Motiva la risposta

.....

.....

.....

.....

12. Ritieni che l'esperienza nel mondo del lavoro abbia rafforzato le tue conoscenze scolastiche?

- sì no

Motiva la risposta

.....

.....

.....

.....

.....

13. Da questa esperienza pensi di aver ricavato:

a. Maggiori sollecitazioni allo studio

- sì no

b. Nuovi interessi e/o apertura a nuove problematiche

- sì no

c. Utili indicazioni al fine di orientare le tue scelte future

- sì no

14. Ci sono stati momenti e/o situazioni in cui hai scoperto in te risorse, capacità, energie oppure nuove qualità?

- sì no

15. Ci sono stati momenti e/o situazioni in cui hai dovuto prendere coscienza delle tue difficoltà, dei tuoi limiti o bisogni?

- sì no

16. Rispetto alle tue aspettative, l'ambiente di lavoro che hai sperimentato ti è sembrato:

- migliore peggiore come lo immaginavi

Motiva la risposta

.....
.....
.....
.....

17. Quali sono state le maggiori *difficoltà* che hai incontrato durante l'inserimento nel mondo del lavoro?

.....
.....
.....
.....
.....

18. Quali sono invece gli aspetti ed i risultati *positivi* che vorresti sottolineare?

.....
.....
.....
.....
.....

Data,.....

L'allievo/a

.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE IN ESITO ALL'ESPERIENZA NEL MONDO DEL LAVORO

Alunno	
Azienda	
Tutor esterno	
Tutor scolastico	

Competenze tecnico-professionali	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente
<i>verificate in rapporto alle mansioni di:</i>				
Individuare le fasi di studio, definizione, pianificazione ed organizzazione necessarie all'installazione di impianti elettrici in ambito industriale e terziario				
Saper organizzare un segmento del processo produttivo				
Saper leggere ed interpretare documentazione tecnica				
Saper comprendere le varie esigenze che l'impianto elettrico o l'automazione industriale richiedono				
Saper scegliere ed individuare le caratteristiche di un determinato componente mediante la lettura di cataloghi tecnici				
Saper valutare, in linea di massima, i costi e quindi la realizzabilità economica delle scelte operate				

Competenze tecnico-professionali	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente
<i>verificate in rapporto alle mansioni di:</i>				
Saper leggere ed interpretare manuali d'uso e manutenzione forniti dai costruttori di componenti ed attrezzature				
Saper individuare le varie fasi della programmazione di PLC per impiego nell'automazione di processi industriali				
Acquisire autonomia nella programmazione di PLC in semplici automazioni				
Saper individuare le tecniche più comunemente impiegate per realizzare misure, controlli e collaudi con l'ausilio di strumentazione LabVIEW				
Saper utilizzare appropriati trasduttori e sistemi di condizionamento dei segnali				
Conoscere e saper utilizzare le tecniche di trattamento dei dati di misura e valutazione dei medesimi in relazione agli obiettivi proposti				
Saper impostare, con il supporto informatico, una semplice relazione tecnica				
Saper individuare la normativa tecnica di riferimento				
Altro				

REV	DATA	MOTIVAZIONE	VERIFICA		APPROVAZIONE	
00		Competenze tecnico professionali	U.D.		D.S.	

Competenze trasversali	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente
COMPETENZE COGNITIVE				
Comprensione dei compiti assegnati				
Disponibilità all'apprendimento				
COMPETENZE OPERATIVE				
Capacità di organizzare autonomamente il proprio studio/lavoro				
Capacità di utilizzare documentazione tecnica				
Capacità di utilizzare macchine ed attrezzature in modo adeguato				
Capacità relazionali				
Flessibilità, adattabilità				
Abitudine al lavoro di gruppo, alla condivisione di obiettivi e progetti				
COMPETENZE FORMATIVE				
Affidabilità, intesa come capacità di "farsi carico"				
Impegno (puntualità e rispetto di ritmi, scadenze e tempi programmati)				
Rispetto delle regole e dei ruoli				

REV	DATA	MOTIVAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
00		Competenze tecnico professionali	U.D.	D.S.



ISTITUTO

CERTIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE

In esito alla partecipazione dell'Istituto alla sperimentazione di cui all'art. 4 – L. 28 marzo 2003 n° 53

si certifica

che l'Alunno/a:

.....
*Classe III A o.g.a., durante l'anno scolastico 2003 / 2004 ha partecipato dal al, all'**alternanza scuola-lavoro** presso:*

.....
svolgendo con esito positivo le attività seguenti:

Attività tecnico professionali

Uso di computer e di linguaggi multimediali	
Gestione degli archivi clienti	
Gestione degli archivi fornitori	
Gestione degli archivi dati	
Operazioni di fatturazione	
Stesura di lettere commerciali	
Incassi / pagamenti	
Rapporti con Istituti di Credito	
Registrazioni I.V.A.	

Registrazioni contabili	
Uso del telefono	
Uso del fax / fotocopiatore	
Uso delle lingue straniere	
Relazioni con i clienti / utenti	
Attività di front office	
Altro (specificare)	

Obiettivi trasversali perseguiti

COGNITIVI

- Comprensione dei compiti assegnati
- Disponibilità all'apprendimento

OPERATIVI

- Capacità di organizzare autonomamente il proprio studio/lavoro
- Capacità di capire e compilare documenti burocratici, amministrativi ecc.
- Capacità di ricercare, organizzare, archiviare dati e documenti
- Capacità relazionali
- Flessibilità, adattabilità
- Abitudine al lavoro di gruppo, alla condivisione di obiettivi e progetti

FORMATIVI

- Affidabilità, intesa come capacità di “farsi carico”
- Impegno (puntualità e rispetto di ritmi, scadenze e tempi programmati)
- Rispetto delle regole e dei ruoli

Ore totali di presenza in Azienda: _____



Regione Veneto
Assessorato alla For-
mazione

Sperimentazione
dell'alternanza scuola-lavoro



Ufficio Scolastico Re-
gionale
per il Veneto
Direzione Generale

ISTITUTO:

FASE di MONITORAGGIO

Con i docenti

Punti di forza e replicabilità dell'esperienza	Punti di debolezza ed elementi di criticità
---	--

Progettazione

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

Organizzazione

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

Formazione tutor

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

Valutazione

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

Penso che **lo studente** con questa esperienza abbia aumentato:

(metta una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
capacità tecnico professionali				
conoscenza delle sue capacità, interessi, motivazioni, limiti				
decisionalità sul suo futuro, orientamento professionale				
informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
approfondimento conoscenze scolastiche				
motivazione allo studio				

LEGENDA: 1 = per niente; 2 = poco; 3= abbastanza; 4 = molto

FASE di MONITORAGGIO

Con gli allievi

	Punti di forza	Punti di criticità
Fase d'aula
Fase in tirocinio

Penso con questa esperienza di aver incrementato:

(mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
capacità tecnico professionali				
conoscenza delle mie capacità, interessi, motivazioni, limiti				
decisionalità sul mio futuro, orientamento professionale				
informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
approfondimento conoscenze scolastiche				

motivazione allo studio				
-------------------------	--	--	--	--

LEGENDA: 1 = per niente; 2 = poco; 3= abbastanza; 4 = molto
Luogo e data:

FASE di MONITORAGGIO

Con i genitori

Esperienza di Alternanza scuola-lavoro	
Punti di forza	Punti di criticità
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Penso che i nostri figli con questa esperienza abbiano incrementato:

(mettere una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
capacità tecnico professionali				
conoscenza delle proprie capacità, interessi, motivazioni, limiti				
decisionalità sul proprio futuro, orientamento professionale				

informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
approfondimento conoscenze scolastiche				
motivazione allo studio				

LEGENDA: 1 = per niente; 2 = poco; 3= abbastanza; 4 = molto

Luogo e data:

FASE di MONITORAGGIO

Con i tutor esterni

Gentile Signora, egregio Signore, Le sottoponiamo un semplice questionario che richiede pochissimo tempo per la compilazione. Grazie per la sua collaborazione.

AZIENDA/ENTE:

NOME TUTOR:

Penso che **lo studente** con questa esperienza abbia aumentato:

(metta una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
capacità di cooperare, lavorare in gruppo, relazionarsi				
capacità tecnico professionali				
conoscenza delle proprie capacità, interessi, motivazioni, limiti				

decisionalità sul proprio futuro, orientamento professionale				
informazioni sul mondo del lavoro (problematiche, aspettative, orari, gerarchie)				
approfondimento conoscenze scolastiche				
motivazione allo studio				

LEGENDA: 1 = per niente; 2 = poco; 3= abbastanza; 4 = molto

Penso che **la scuola** abbia espresso:

(metta una X nella casella opportuna)

INDICATORI	LIVELLO			
	1	2	3	4
Tempestività nelle comunicazioni all'azienda				
Livello di coinvolgimento dell'azienda prima della preparazione dello stage				
Livello di coinvolgimento dell'azienda durante l'effettuazione dello stage				
Livello di coinvolgimento dell'azienda dopo l'effettuazione dello stage				
Giudizio sui materiali (schede di valutazione, diari di bordo...) proposti				

LEGENDA: 1 = per niente; 2 = poco; 3= abbastanza; 4 = molto

L'azienda/ente è interessata/disponibile ad ospitare nuovamente allievi in stage

Si

No

Luogo e data:



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO

DIREZIONE GENERALE

**ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO
SCHEDA DI AUTOANALISI**

ISTITUTO _____

I PERCORSI DELL'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Sintesi a cura del Dirigente scolastico sull'esperienza di alternanza scuola-lavoro (*):

Il Dirigente scolastico

Data,

(*) Il Dirigente scolastico avrà cura, in non più di una cartella, di sintetizzare gli aspetti della sperimentazione ritenuti più importanti.

a. ATTORI DELL'ESPERIENZA

a.1. Coinvolgimento Studenti

a.1.1. Unico Gruppo Classe

<i>classe e corso di studi</i>	
n° studenti	
n° maschi	
n° femmine	

a.1.2. Gruppo Misto

<i>n° classi coinvolte</i>	
<i>classi e corso di studi</i>	
<i>n° studenti</i>	
<i>n° maschi</i>	
<i>n° femmine</i>	

a.2. Coinvolgimento Genitori

Disponibilità

<i>Patto formativo firmato</i>	<i>si</i>	<i>no</i>
<i>incontro/assemblea</i>	<i>si</i>	<i>no</i>

<i>se sì n° partecipanti</i>	
-------------------------------------	--

a.3. Coinvolgimento Consiglio di Classe

Disponibilità:

<i>totale</i>	<i>si</i>	<i>no</i>
----------------------	-----------	-----------

<i>osservazioni:</i>

a.4. Coinvolgimento Mondo del Lavoro

Elenco Aziende/Enti con cui l'Istituto ha collaborato

<i>AZIENDA / ENTE</i>	SETTORE DI ATTIVITA'
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

a.5. Formazione Comitato Tecnico-scientifico

<i>n° partecipanti</i>	
-------------------------------	--

Partecipanti

<i>Dirigente</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	
<i>Dirigente S.G.A.</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	
<i>Rappresentante Ass. Datoriali</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	
<i>Docente Referente</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	
	<i>si</i>	<i>no</i>	
<i>Tutor esterni</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>se si n° partecipanti</i>
<i>Tutor interni</i>	<i>si</i>	<i>no</i>	<i>se si n° partecipanti</i>

b – ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO

b.1. Articolazione per moduli/fasi/azioni, concentrati in alcuni periodi dell'anno con sospensione del normale orario scolastico

<i>si</i>	<i>no</i>	<i>se si n° moduli/fasi/azioni</i>	
------------------	------------------	---	--

1° Modulo/.../.....

Docenti esterni	<i>si</i>	<i>no</i>	se si n° docenti	
Docenti interni	<i>si</i>	<i>no</i>	se si n° docenti	

Ambiente: Scuola	<i>si</i>	<i>no</i>
Scuola Aula	<i>si</i>	<i>no</i>
Scuola Laboratori	<i>si</i>	<i>no</i>
Ambiente: Azienda	<i>si</i>	<i>no</i>

Periodo (mese/i)	
Durata (giorni)	
In orario curricolare	Ore complessive
In orario extracurricolare	Ore complessive

Breve descrizione obiettivi

Breve descrizione contenuti

2° Modulo/.../.....

Docenti esterni	sì	no	se sì n° docenti	
Docenti interni	sì	no	se sì n° docenti	

Ambiente: Scuola	sì	no
Scuola Aula	sì	no
Scuola Laboratori	sì	no
Ambiente: Azienda	sì	no

Periodo (mese/i)		
Durata (giorni)		
In orario curricolare	Ore complessive	
In orario extracurricolare	Ore complessive	

Breve descrizione obiettivi

Breve descrizione contenuti

Aggiungere eventuali ulteriori moduli, fasi, azioni

b.2. Attuazione del progetto inserito nelle normali attività durante l'intero anno scolastico:

<i>si</i>	<i>no</i>	<i>In parte</i>	
-----------	-----------	-----------------	--

Durata del progetto. 1° quadrimestre (o trimestre)

<i>Durata (giorni)</i>			
<i>In orario curricolare</i>		<i>Ore complessive</i>	
<i>In orario extracurricolare</i>		<i>Ore complessive</i>	

<i>Ore complessive di attività in azienda / ente</i>	
---	--

<i>Elenco discipline interessate</i>

<i>Breve descrizione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro</i>
--

Durata del progetto. 2° quadrimestre (o trimestre)

<i>Durata (giorni)</i>			
<i>In orario curricolare</i>		<i>Ore complessive</i>	
<i>In orario extracurricolare</i>		<i>Ore complessive</i>	

<i>Ore complessive di attività in azienda / ente</i>	
--	--

<i>Elenco discipline interessate</i>

<i>Breve descrizione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro</i>

c – COLLABORAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

c.1. Progettazione

Livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali nella progettazione della sperimentazione

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

Perché:

c.2. Modalità di inserimento

Livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali nella ricerca della modalità di inserimento degli studenti nel mondo del lavoro

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

Perché:

c.3. Reperimento Aziende / Enti

Livello generale di collaborazione con le Associazioni Datoriali nella fase di reperimento di aziende ed enti per l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

L'inserimento è stato curato dalle Associazioni Datoriali

sempre	sì	no
---------------	-----------	-----------

In quali fasi:

L'inserimento è stato curato dall'Istituto

sempre	sì	no
---------------	-----------	-----------

In quali fasi:

c.4. Criteri

sono stati osservati i seguenti criteri nella selezione di Aziende /
Enti in cui inserire gli studenti

criteri

d – MONITORAGGIO

E' stato effettuato un monitoraggio

- da parte del Comitato tecnico-scientifico

<i>Sì</i>	<i>no</i>
------------------	------------------

In quali occasioni / fasi

modalità

- da parte dei tutor interni ed esterni (monitoraggio in comune)

<i>Si</i>	<i>no</i>
------------------	------------------

In quali occasioni / fasi

modalità

I tutor interni hanno monitorato l'attività degli studenti durante l'inserimento in azienda:

<i>sì</i>	<i>no</i>
------------------	------------------

con quale frequenza

modalità

e – VALUTAZIONE
Criteria guida all'attività di valutazione

e.1. Efficacia formativa della sperimentazione / equivalenza formativa

ha integrato contenuti disciplinari

specificare in quali discipline

ha sostituito parti di programmazione e/o contenuti disciplinari

specificare in quali discipline

si è svolta parallelamente alla normale attività didattica ed alla programmazione

specificare in quali discipline

e.2. Strumenti utilizzati dal Consiglio di Classe per la raccolta di dati. Prodotti da:

e.2.1. Tutor esterno

scheda di valutazione dello studente (elencare le voci predisposte da prendere in esame):

--

e. 2.2. Studente

Diario di bordo (elencare le richieste predisposte):

--

altro:

<i>relazioni</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>
<i>verifiche</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>
<i>studio di realtà aziendali</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>
<i>progetti professionali</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>
<i>colloqui</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>

e.3. Modalità di valutazione dell'attività dello studente

La sperimentazione ha mostrato un grado di equivalenza formativa rispetto agli obiettivi delle discipline:

scarso	1
molto parziale	2
parziale	3
buono	4
ottimo	5

- pertanto il livello di raggiungimento degli obiettivi è stato quantificato nelle votazioni delle singole discipline

Specificare quali

- pertanto la partecipazione all'attività di sperimentazione è stata valutata dall'attribuzione di crediti scolastici (in vista dell'Esame di Stato)

<i>In misura uguale per tutti gli studenti</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>
<i>In misura proporzionale ai risultati ottenuti</i>	<i>sì</i>	<i>no</i>

- pertanto l'acquisizione di conoscenze e competenze viene riconosciuta tramite

portfolio	si	no
attestato	si	no

Sono state concordate modalità di riconoscimento della certificazione rilasciata dall'Istituto da parte delle Associazioni Datoriali:

Specificare quali

f –SODDISFAZIONE DELL'UTENZA

Sono stati predisposti strumenti di ascolto, confronto e valutazione della soddisfazione degli utenti:

f.1. Studenti:

relazioni	si	no
colloqui	si	no
questionari	si	no
Incontri / assemblee	si	no
gestione reclami	si	no

Ottenendo una valutazione media

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

Osservazioni

f.2. Famiglie:

colloqui	si	no
questionari	si	no
Incontri / assemblee	si	no
gestione reclami	si	no

Ottenendo una valutazione media

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

Osservazioni

f.3. Associazioni di Categoria di Enti coinvolti:

colloqui	sì	no
questionari	sì	no
Incontri / assemblee	sì	no
gestione reclami	sì	no

Ottenendo una valutazione media

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

Osservazioni

f.4) tutor esterni (in rappresentanza della singola azienda/ente coinvolta)

colloqui	si	no
questionari	si	no
Incontri / assemblee	si	no
gestione reclami	si	no

Ottenendo una valutazione media

scarso	1
insufficiente	2
sufficiente	3
buono	4
ottimo	5

Osservazioni

g – VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ESPERIENZA

Da parte del Comitato Tecnico-Scientifico

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

Da parte del Consiglio di Classe

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

Da parte del Collegio dei docenti

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

Da parte del Consiglio di Istituto

Strumenti utilizzati

Risultati conseguiti

Elementi di criticità – Suggerimenti - Osservazioni

H – PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO

Da parte dei tutor interni

Impressioni, suggerimenti, proposte per migliorare l'esperienza dell'alternanza

Data,

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

SCHEMA PER IL RENDICONTO FINANZIARIO

Sperimentazione di percorsi in Alternanza Scuola-Lavoro anno scolastico 2004/2005

organizzazione e attuazione	nr. ore	costo unitario	TOTALE
orientamento		€ 28,41	€ 0,00
prima professionalizzazione (primo approccio alle tecniche e...)		€ 28,41	€ 0,00
professionalizzazione di secondo livello (inserimento nella realtà produttiva...)		€ 28,41	€ 0,00
Valutazione delle competenze acquisite (predisposizione degli strumenti...)		€ 28,41	€ 0,00
tutoraggio		€ 15,91	€ 0,00
TOTALE			€ 0,00
INPDAP			€ 0,00
IRAP			€ 0,00
TOTALE 1			€ 0,00
	nr. ore	costo unitario	TOTALE
progettazione		€ 15,91	€ 0,00
coordinamento del progetto		€ 15,91	€ 0,00
rendicontazione (DSGA)		€ 16,47	€ 0,00
segreteria,certificazione (modelli) e monitoraggio (Amm.vi)		€ 13,07	€ 0,00
TOTALE			€ 0,00

INPDAP		€ 0,00
IRAP		€ 0,00
TOTALE 2		€ 0,00

SCHEDA PER IL RENDICONTO FINANZIARIO

*Sperimentazione di percorsi in Alternanza Scuola-Lavoro
anno scolastico 2004/2005*

spese allievi in azienda	nr.	costo unitario	TOTALE
assicurazione			€ 0,00
trasporti			€ 0,00
materiali			€ 0,00
buoni pasto			€ 0,00
TOTALE 3			€ 0,00
TOTALE SEZIONI 1 - 2 - 3			
			€ 0,00
Missioni			€ 0,00
TOTALE COMPLESSIVO			€ 0,00
NOTA RIEPILOGATIVA			
ONERI A CARICO DELLO STATO		€ 0,00	di cui
INPDAP 24,20%		€ 0,00	
IRAP 8,50%		€ 0,00	

ALLEGATO CON STANDARD DI PROGETTO E FORMULARI PER LA PRESENTAZIONE DEL PROGETTO DA ATTUARE NELL'A.S. 2005-2006



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO

DIREZIONE GENERALE

**ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO
STANDARD DI PROGETTO**

All. A Standard ASL

- a. Ciascun progetto può coinvolgere classi intere oppure gruppi di studenti provenienti da classi diverse; il numero di studenti coinvolti in ciascun progetto non può essere inferiore a 15 e non può superare le 30 unità; gli studenti, ai sensi dell'art. 4 della L. 53/2003, devono avere un'età compresa tra i 15 e i 18 anni.

- a. I progetti di Alternanza Scuola-lavoro, considerando sia i moduli svolti in classe sia lo svolgimento dell'attività nel mondo del lavoro, devono avere una durata tale da risultare significativa la loro specificità, nei metodi e nei risultati, rispetto alla normale offerta formativa, coerentemente con quanto previsto dallo Schema di D. Lgs. concernente la definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola - lavoro, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 24.03.2005 (orientativamente attorno al 15%).

- b. Le attività di alternanza devono rientrare nell'ambito del monte ore curricolare di ciascuna scuola e/o indirizzo di studi. Possono essere riconosciute attività svolte durante

i periodi di sospensione delle lezioni.

- c. Deve essere costituito il Comitato Tecnico Scientifico (CTS) composto dal Dirigente Scolastico, rappresentanti delle aziende di riferimento, enti pubblici e privati compresi quelli del terzo settore, docenti responsabili delle classi coinvolte, un referente di progetto nominato dal Dirigente Scolastico.
- d. E' indispensabile che siano indicate una figura di tutor interno ed una di tutor esterno per ciascuna realtà coinvolta.
- e. Per ciascun segmento del progetto e per l'intero progetto, si deve prevedere la certificazione delle competenze acquisite. Esse devono essere formalmente riconosciute da entrambe le realtà, scuola e azienda/ente, in cui avviene la formazione.
- f. La stipula di una convenzione tra i partner deve precedere l'avvio delle attività. Nel progetto pertanto va indicata la data in cui si prevede la formalizzazione del rapporto con i soggetti partner; all'avvenuta stipula, prima dell'inizio della fase di realizzazione, l'istituzione scolastica invierà al CSA una successiva comunicazione.
- g. Le spese relative alle attività dei progetti devono essere sostenute entro e non oltre il **10 settembre 2006**; in sede di rendicontazione farà fede al riguardo la data riportata nella relativa documentazione (fatture, ricevute, scontrini ed ogni altro documento comprovante le spese sostenute).
- h. Il preventivo di spesa dovrà essere redatto secondo il modello di Scheda allegato (p.to 12).

All. B Standard ASL in IFS

- a. Ciascun progetto può coinvolgere classi intere oppure gruppi di studenti provenienti da classi diverse; il numero di studenti coinvolti in ciascun progetto non può essere inferiore a 15 e non può superare le 30 unità; gli studenti, ai sensi dell'art.4 della L. 53/2003, devono avere un'età compresa tra i 15 e i 18 anni.
- b. I progetti di Alternanza Scuola-lavoro, considerando sia i moduli svolti in classe sia lo svolgimento dell'attività nel mondo del lavoro, devono avere una durata tale da risultare significativa la loro specificità, nei metodi e nei risultati, rispetto alla normale offerta formativa, coerentemente con quanto previsto dal già citato schema di D.Lgs. approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 24.03.2005 (orientativamente intorno al 15%).
- c. Le attività di alternanza devono rientrare nell'ambito del monte ore curricolare di ciascuna scuola e/o indirizzo di studi. Possono essere riconosciute attività svolte durante i periodi di sospensione delle lezioni.
- d. Deve essere costituito un Comitato Tecnico Scientifico e/o staff con precisa individuazione di ruoli e responsabilità; dello staff fanno parte necessariamente un tutor interno e un tutor esterno.
- e. Va assicurata, nella sede scolastica, un'aula adeguatamente attrezzata per la sperimentazione dell'IFS.
- f. La scuola dovrà aderire formalmente alla Rete Italiana delle Imprese Formative Simulate, sulla base del modello IFS proposto dal MIUR.

- g. Per ciascun segmento del progetto e per l'intero progetto, si deve prevedere la certificazione delle competenze acquisite. Esse devono essere formalmente riconosciute da entrambe le realtà, scuola e azienda/ente, in cui avviene la formazione.
- h. La stipula di una convenzione tra i partner ha luogo normalmente prima dell'avvio delle attività; in ogni caso il Dirigente Scolastico se ne deve assumere formalmente l'impegno.
- i. Le spese relative alle attività dei progetti devono essere sostenute entro e non oltre il **10 settembre 2006**; in sede di rendicontazione farà fede al riguardo la data riportata nella relativa documentazione (fatture, ricevute, scontrini ed ogni altro documento comprovante le spese sostenute).
- j. Il preventivo di spesa dovrà essere redatto secondo il modello di Scheda allegato (p.to 12).

**Scheda All.C_ASL****Alternanza Scuola-lavoro**A. Informazioni generali**1. Istituto proponente:** _____

Codice Scuola										

2. Personale dell'Istituto

Docenti n°	Amministrativi n°	Tecnici n°	Collaboratori Scolastici n°

3. Istituto inserito nell'elenco regionale degli Organismi accreditati	SI	NO

B. Descrizione del progetto

[per ciascun indirizzo di studi presente nel medesimo istituto e coinvolto nel progetto compilare le tabelle di cui ai punti 4., 5., 6., 7., 8., 9, 10.]

4. Destinatari: studenti coinvolti nel progetto^[1]

n° alunni	sezione/i	anno di corso	monte ore annuale	indirizzo di studi

^[1]in presenza di classi/gruppi di studenti appartenenti a indirizzi diversi fornire i dati richiesti in modo distinto per ciascun indirizzo.

5. Condizioni di fattibilità del progetto

5.a. Rapporti scuola – territorio in fase di progettazione

I.	Sono state utilizzate fonti per conoscere le potenzialità del territorio e il mercato del lavoro (interviste ad esperti e a rappresentanti significativi dei soggetti economici, Rapporto annuale sul mercato del lavoro, Indagine <i>Excelsior</i> ecc.)	SI	NO
----	---	----	----

descrivere quali (se la risposta è affermativa)

II.	Sono state attivate forme di collaborazione e di collegamento con altre realtà (Regione, Enti territoriali, altre strutture pubbliche, Enti di formazione professionale):	SI	NO
-----	---	----	----

descrivere quali (se la risposta è affermativa)

III.	Quali forme di collaborazione e di collegamento sono state attivate con Aziende/Enti ?
------	--

descrivere quali:

IV.	Nello specifico, quali forme di collaborazione con Aziende/Enti sono state attivate in fase di progettazione?
-----	---

descrivere quali:

5.b. Azioni coerenti con il progetto (ad es. formazione in partenariato ecc.) svolte nell'ultimo biennio

Tipologia e contenuto delle azioni, in sintesi:

5.c. Coinvolgimento del Consiglio di classe nel progetto

Numero dei docenti del Consiglio di classe direttamente coinvolti, con relative discipline insegnate

6. Equivalenza formativa

- 6.a. Descrivere le conoscenze/abilità/competenze oggetto del percorso di alternanza, il processo produttivo/organizzativo implicato, l'Ente partner e il livello di formalizzazione degli accordi raggiunto ^[2]:

Conoscenze/ abilità/ competenze disciplinari e trasversali	Processo produttivo e/o organizzativo	Azienda Ente/i partner	Livello di formalizzazione degli accordi ^[3]
1			
2			
...			

[2] fornire i dati richiesti in modo distinto per ciascun indirizzo (in presenza di classi/ gruppi di studenti provenienti da indirizzi diversi) e/o per ciascun partner (in presenza di *partner* diversi anche per il medesimo gruppo di studenti).

[3] contatti informali, Accordi di programma, Protocolli di Intesa, Convenzioni ecc.

- 6.b. Descrivere le modalità di apprendimento (cosa fanno gli studenti?) previste in situazione

- 6.c. Descrivere le motivazioni che hanno portato alla scelta dei partner

6.d. *Elencare gli insegnamenti disciplinari direttamente coinvolti e quelli non direttamente coinvolti nel percorso di alternanza e specificarne la funzione nel progetto^[4]:*

Disciplina	Funzione nel progetto

^[4]in presenza di classi/gruppi di studenti a indirizzi diversi, fornire i dati richiesti in modo distinto per ciascun indirizzo.

6.e. Descrivere le modalità di integrazione del progetto con le attività curricolari

7. Pubblicizzazione del progetto

7.a. Descrivere le modalità di comunicazione e sensibilizzazione previste in relazione al progetto nei confronti dei docenti e degli organi collegiali di istituto:

Soggetto	Modalità di coinvolgimento
1.	
2.	
.....	

7.b. Descrivere le modalità di informazione e comunicazione previste in relazione al progetto nei confronti di studenti e genitori:

Soggetto	Modalità di coinvolgimento

1.	
2.	

8. Ruoli organizzativi

8.a. Descrivere i soggetti direttamente coinvolti nel progetto, i ruoli organizzativi e le funzioni:

Soggetto	Ruolo	Funzione
1.		
2.		
...		

8.b. Descrivere la gestione dei flussi informativi tra i diversi contesti e soggetti coinvolti e le modalità di collaborazione e coordinamento tra i medesimi (tutor interno e tutor esterno, segreteria ecc.)

--

9. Fasi del progetto

9.a. Descrivere le fasi/moduli del progetto, replicando lo schema seguente per ciascuna delle fasi previste:

Fase n° ...	Durata e collocazione temporale
Descrizione sintetica	Azioni specifiche del progetto svolte all'interno dell'Istituzione
	Azioni specifiche del progetto svolte all'interno dell'Azienda - Ente

	Obiettivi	Soggetti implicati	Azioni/compiti	Luogo di svolgimento	Tempi di svolgimento

1.					
2.					
...					

9.b. Diagramma di Gantt

(Rappresentazione dell'articolazione temporale delle singole fasi, v. 9.a.)

FASI	SETT	OTT	NOV	DIC	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG

10. Valutazione e monitoraggio

10.a. Descrivere l'impianto valutativo del progetto utilizzando il seguente schema:

Variabile ^[5]	Soggetti implicati	Modalità/Tempi	Strumenti e procedure di utilizzo ^[6]
1.			
2.			
3.			
.....			

^[5] esempio di variabile: collaborazione con i partner esterni; formalizzazione dei rapporti con i partner esterni; rispetto dei tempi previsti; coinvolgimento degli studenti; prestazioni degli studenti coinvolti (competenze di problem solving, comunicativo – relazionali, di progettazione, di lavoro in team, conoscenze e competenze disciplinari) ecc.

^[6] allegare gli strumenti eventualmente già definiti

10.b. Riferimento agli standard elencati nel Documento Tecnico del gennaio 2004 ^[7]	SI	NO
--	----	----

^[7] Documento tecnico per la definizione degli standard formativi, di cui all'art. 4 dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19 giugno 2003 tra il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità Montane, approvato dalla conferenza Stato-Regioni il 15 gennaio 2004

10.c. Descrivere le competenze acquisibili in ambiente lavorativo attraverso il progetto

--

10.d. Descrivere la modalità di riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il progetto

--

10.e. Descrivere gli effetti del riconoscimento delle competenze acquisite attraverso il progetto sulla valutazione scolastica degli studenti

--

11. Attività di formazione

- L'istituto si impegna a partecipare alle attività di formazione promosse dall'USRV - Direzione Generale, sia a livello regionale, sia a livello provinciale.

12. Previsione di spesa

organizzazione e attuazione	n r . ore	costo uni- tario	TOTALE
orientamento			
prima professionalizzazione (primo approccio alle tecniche e...)			
professionalizzazione di secondo livello (inserimento nella realtà produttiva...)			
Valutazione delle competenze acquisite (predisposizione degli strumenti...)			
tutoraggio			
TOTALE			
INPDAP			
IRAP			
TOTALE 1			
	n r . ore	costo uni- tario	TOTALE
progettazione			
coordinamento del progetto			
rendicontazione			
segreteria,certificazione (modelli) e monitoraggio			
TOTALE			
INPDAP			
IRAP			
TOTALE 2			
spese allievi in azienda (nr. 30 di media)	n r . ore	costo uni- tario	TOTALE
assicurazione			
trasporti			
materiali			
buoni pasto			
TOTALE 3			

TOTALE SEZIONI 1 - 2 - 3			
Missioni			
TOTALE COMPLESSIVO			
NOTA RIEPILOGATIVA			
ONERI A CARICO DELLO STATO			
INPDAP			
IRAP			

Data,

Firma del Dirigente Scolastico

5. Condizioni di fattibilità del progetto

5.a. Rapporti scuola – territorio in fase di progettazione

I.	Sono state utilizzate fonti per conoscere le potenzialità del territorio e il mercato del lavoro (Interviste ad esperti e a rappresentanti significativi dei soggetti economici, Rapporto annuale sul mercato del lavoro, Indagine <i>Excelsior</i> ecc.)	SI	NO
----	---	----	----

descrivere quali (se la risposta è affermativa)

II.	Sono state attivate forme di collaborazione e di collegamento con altre realtà (Regione, Enti territoriali, altre strutture pubbliche, Enti di formazione professionale):	SI	NO
-----	---	----	----

descrivere quali (se la risposta è affermativa)

III.	Quali forme di collaborazione e di collegamento sono state attivate con Aziende/Enti ?
------	--

descrivere quali:

IV.	Nello specifico, quali forme di collaborazione con Aziende/Enti sono state attivate in fase di progettazione?
-----	---

descrivere quali:

5.b. Azioni coerenti con il progetto (ad es. formazione in partenariato ecc.) svolte nell'ultimo biennio

Tipologia e contenuto delle azioni, in sintesi:

5.c. Strutture e laboratori da utilizzare per il progetto (specificare se le strutture saranno esclusivamente utilizzate dalla classe in IFS)

Aule attrezzate:

Laboratorio di simulazione:

Altre strutture e laboratori coerenti con il progetto:

Centro di documentazione:

5.d. Coinvolgimento del Consiglio di classe nel progetto

Numero dei docenti del Consiglio di classe direttamente coinvolti, con relative discipline insegnate

6. Articolazione del progetto

6.a. Motivazioni dell'intervento:

6.b. Obiettivi dell'intervento:

6.c. Risultati attesi:

6.d. Conoscenze/ abilità/ competenze disciplinari e trasversali oggetto del progetto di IFS:

6.e. Processo produttivo e/o organizzativo implicato:

6.f. Modalità di apprendimento previste in situazione, utilizzazione di materiali didattici e risorse tecnologiche:

6.g. Insegnamenti disciplinari direttamente e indirettamente coinvolti. Specificarne la funzione nel progetto:

Disciplina	Funzione nel progetto

7. Pubblicizzazione del progetto

7.a. Descrivere le modalità di comunicazione e sensibilizzazione previste in relazione al progetto nei confronti dei docenti e degli organi collegiali di istituto:

Soggetto	Modalità di coinvolgimento
1.	
2.	
.....	

7.b. Descrivere le modalità di informazione e comunicazione previste in relazione al progetto nei confronti di studenti e genitori:

Soggetto	Modalità di coinvolgimento
1.	
2.	

8. Fasi del progetto

8.a. descrivere le fasi del progetto, replicando lo schema seguente per ciascuna delle fasi previste:

Fase n° ...	Durata e collocazione temporale
Descrizione sintetica della fase	Descrizione dell'ambiente di apprendimento ^[1]

^[1] per ambiente di apprendimento si intende il luogo, gli strumenti, le metodologie ecc.

Obiettivi	Soggetti implicati	Azioni/compiti	Tempi di svolgimento
1.			
2.			
...			

8.b. Diagramma di Gantt

(Rappresentazione dell'articolazione temporale **delle** singole fasi, v. 8.a.)

FASI	SETT	OTT	NOV	DIC	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG

9. Valutazione e monitoraggio

- 9.a. Descrivere l'impianto valutativo del progetto utilizzando il seguente schema:

Variabile ^[2]	Soggetti implicati	Modalità/Tempi	Strumenti e procedure di utilizzo ^[3]
4.			
5.			
6.			
.....			

^[2] esempi di variabile: collaborazione con i partner esterni; formalizzazione dei rapporti con i partner esterni; rispetto dei tempi previsti; coinvolgimento degli studenti; prestazioni degli studenti coinvolti (competenze di problem solving, comunicativo – relazionali, di progettazione, di lavoro in team, conoscenze e competenze disciplinari) ecc.

^[3] allegare gli strumenti eventualmente già definiti.

- 9.b. Descrivere l'integrazione del progetto con le attività e le valutazioni curriculari.

--

10. Ruoli organizzativi

- 10.a. Descrivere i soggetti coinvolti nel progetto, i ruoli organizzativi e le funzioni :

Tipologia	N. ad- detti	Caratteristiche professionali	Ruolo /funzione nel progetto
Gruppo di pro- getto			
Esperti			
Tutor			
Personale non docente			
Altre figure (con- sultanti ecc.)			

10. Attività di formazione

- L'istituto si impegna a partecipare alle attività di formazione promosse dall'USRV - Direzione Generale, sia a livello regionale, sia a livello provinciale.

12. Previsione di spesa

organizzazione e attuazione	nr. ore	costo unitario	TOTALE
orientamento			
prima professionalizzazione (primo approccio alle tecniche e...)			
professionalizzazione di secondo livello (inserimento nella realtà produttiva...)			
valutazione delle competenze acquisite (predisposizione degli strumenti...)			
tutoraggio			
TOTALE			
INPDAP			
IRAP			
TOTALE 1			
	nr. ore	costo unitario	TOTALE
progettazione			
coordinamento del progetto			
rendicontazione			
segreteria, certificazione (modelli) e monitoraggio			
TOTALE			
INPDAP			
IRAP			
TOTALE 2			
spese allievi in azienda (nr.30 di media)	nr. ore	costo unitario	TOTALE

assicurazione			
trasporti			
materiali			
buoni pasto			
TOTALE 3			
	nr. ore	costo unitario	TOTALE
TOTALE SEZIONI 1 - 2 - 3			
Missioni			
TOTALE COMPLESSIVO			
NOTA RIEPILOGATIVA			
ONERI A CARICO DELLO STATO			
INPDAP			
IRAP			

Data,

Firma del Dirigente Scolastico

10. GLOSSARIO

Giancarlo Cunial, *Docente*

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

La Legge di riforma 53/2003, all'art. 4, e il Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 77, prevedono una nuova formula di alternanza scuola-lavoro rispetto ai tradizionali tirocini formativi e stage, ponendo l'accento sulla efficacia e sull'equivalenza formativa delle esperienze lavorative: l'Alternanza è definita come una "modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, sia nel sistema dei licei, sia nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale, per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro". L'Alternanza, quindi, non intende essere un terzo percorso formativo tra Licei e Istituti di formazione professionale, ma piuttosto una metodologia formativa disponibile per gli allievi dai 15 ai 18 anni che frequentano sia i Licei sia gli Istituti di istruzione e formazione professionale, allo scopo di rispondere ai bisogni individuali di istruzione e di formazione dei giovani e di maturare in Azienda meglio che in aula alcune delle competenze previste dai *Profili educativi culturali e professionali* dei corsi di studio. Questa metodologia formativa nasce da un rapporto vivo, reale e costante con i processi produttivi e sociali presenti in un territorio e considera i servizi e le imprese pubbliche e private come giacimenti culturali ed educativi a cui la scuola può attingere per migliorare le conoscenze e le abilità degli allievi e per trasformarle in competenze. L'esito positivo del percorso in Alternanza e la valutazione dei crediti formativi acquisiti dagli studenti hanno valore in ognuno dei percorsi di istruzione o formazione seguiti.

BILANCIO DELLE COMPETENZE

Il bilancio delle competenze è quell'insieme di azioni che consentono ai lavoratori e agli studenti di monitorare, elencare e analizzare le proprie competenze professionali e personali, così come le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di definire un pro-

getto professionale e, ove necessario, un progetto di formazione. L'obiettivo principale del bilancio delle competenze consiste nel favorire la ricostruzione, il riconoscimento e la validazione, entro un apposito portfolio, delle competenze 'implicite' sviluppate nel corso dell'esperienza professionale e personale, al fine di farne una risorsa effettivamente spendibile e trasferibile in altri contesti di lavoro. Nato in Francia negli anni Ottanta, come servizio correlato alla formazione continua degli adulti, il bilancio di competenze più recentemente viene utilizzato anche per i giovani in cerca di prima occupazione con una funzione di orientamento e supporto all'inserimento lavorativo così da rendere sempre più consapevole la coerenza tra la formazione acquisita e il lavoro cercato. Nella realtà italiana il bilancio di competenze non ha ancora il riconoscimento normativo ed istituzionale; tuttavia, sono state realizzate numerose sperimentazioni - anche con il contributo del Fondo Sociale Europeo - che prendono spunto dal modello francese, per quel che riguarda le caratteristiche del percorso di bilancio, gli strumenti, i prodotti e la tipologia degli attori e delle figure professionali coinvolte.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Nel mondo della formazione e nei percorsi integrati, la certificazione delle competenze rappresenta quell'insieme di azioni che accertano e attestano una serie di competenze acquisite da un individuo mediante la propria esperienza personale, professionale e formativa, permettendone conseguentemente la spendibilità all'interno del sistema educativo-formativo. La certificazione delle competenze diventa, quindi, la base per il rientro in percorsi formativi lungo l'intero corso della vita e per una personalizzazione degli interventi formativi in relazione alle caratteristiche o alle inclinazioni o alle esigenze dell'individuo. La certificazione è resa possibile da un sistema di standard formativi, che costituiscono un riferimento certo e condiviso per riconoscere il possesso di competenze in modo univoco e confrontabile. Il Ministro dell'Istruzione, con proprio decreto – art. 6 DLGS n. 77 del 15 aprile 2005 -, definisce il modello di certificazione per la spendibilità a livello nazionale delle competenze e per il riconoscimento dei

crediti.

COMPETENZA

Nel linguaggio comune, la competenza è la piena capacità di orientarsi in un determinato campo. In ambito scolastico, questo termine ha un'interpretazione molto sfaccettata. In generale si può dire che le competenze sono lo sviluppo delle capacità potenziali della persona umana, mediante l'acquisizione di conoscenze e abilità operative che ogni soggetto in formazione riutilizza per realizzare al meglio il proprio progetto professionale. La scuola, così, diventa il luogo privilegiato dove le competenze si consolidano, tramite una offerta formativa agli studenti stimolante e produttiva. Una caratteristica delle competenze è la loro disponibilità a venire certificate, per quanto ne riguarda la presenza, la quantità e la qualità. Affinché ciò possa accadere, occorre che siano individuate con chiarezza, e che si riesca a mettere a punto strumenti in grado di riconoscerne il reale possesso. Una funzionale certificazione delle competenze acquisite è fondamentale perché consente l'autocontrollo e il controllo dei percorsi formativi in atto, un adattamento degli interventi didattici, un riconoscimento dei crediti conseguiti, una coerenza tra la ricerca di lavoro e il personale iter formativo. Nei percorsi integrati scuola-lavoro, alcune delle competenze che lo studente raggiunge attraverso il percorso tradizionale in aula possono essere raggiunte tramite l'esperienza lavorativa.

CONTRATTO FORMATIVO V. PATTO FORMATIVO

CONVENZIONE

Documento che le scuole in cui si svolgono i percorsi di Alternanza scuola – lavoro sottoscrivono con le Aziende o con le Camere di Commercio o con gli Enti o con i Privati disponibili ad essere parte attiva e propositiva nello svolgimento del percorso formativo dello studente.

COPROGETTAZIONE

In generale, la coprogettazione è l'attività concertata tra più partner che condividono analoghe strategie e concorrono alla realizzazione dei medesimi progetti; nei percorsi formativi dell'Alternanza, la coprogettazione tra scuola, famiglia e protagonisti del territorio (Regione, Ente camerale, Associazioni categoriali, Aziende, Enti locali, ecc.) rappresenta la metodologia eccellente per far crescere tra i soggetti che collaborano la stima reciproca, grande capitale umano e culturale capace di offrire agli studenti la più ricca e vasta gamma di opportunità e di risorse formative.

CREDITO FORMATIVO

Il credito formativo rappresenta un sorta di "capitale" a disposizione di un individuo, un titolo che ne evidenzia il percorso formativo e professionale e che consente di valorizzare e riconoscere le esperienze maturate. Secondo la definizione Isfol (Istituto Superiore per la Formazione), "il credito formativo è un valore assegnabile ad un segmento di formazione (ad esempio un modulo didattico, un'unità capitalizzabile, un'annualità accademica, ecc.) o ad un'esperienza individuale (lavorativa, di volontariato, ecc.) riconoscibile nell'ambito di un percorso di formazione come competenza individualmente già acquisita". Il concetto di credito assume significato nell'ambito di un sistema che prevede la cumulabilità dei percorsi formativi e professionali e la riconoscibilità – sia dentro il sistema di formazione professionale sia in esperienze di equivalenza scuola-lavoro – dei crediti stessi, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale. Perché un credito sia effettivamente riconoscibile occorre quindi che sia stato formalizzato un qualche accordo tra le istituzioni che presiedono ai diversi sotto sistemi e che, attraverso procedure riconosciute, sia stata preventivamente certificata la parte di esperienza formativa o lavorativa che si intende fare oggetto di credito. Un sistema di certificazione costituisce, quindi, un prerequisito essenziale ai fini del riconoscimento dei crediti.

DIARIO DI BORDO

Strumento di lavoro, fisico o virtuale, in cui viene annotato di giorno in giorno lo “storico” di un’esperienza formativa, professionale, progettuale, ecc. Nei percorsi integrati di Alternanza scuola – lavoro, il Diario di bordo è la descrizione a più mani (studente, impresa, scuola, categoria, ecc.) delle attività scolastiche e formative, e può essere un valido strumento di orientamento, di riqualificazione e di aggiornamento, oltre che di certificazione delle competenze acquisite.

DOCENTE INCARICATO

Nei percorsi formativi in Alternanza scuola – lavoro, il Docente incaricato, ai sensi dell’art. 4 della Legge delega n. 53/2003, è il tutor interno ed ha i compiti di tenere i rapporti con le imprese e di realizzare il monitoraggio degli allievi che si avvalgono dell’alternanza; queste attività sono riconosciute nel quadro della valorizzazione della professionalità docente.

EQUIVALENZA FORMATIVA

Nei progetti di Alternanza scuola – lavoro, ai percorsi formativi in azienda o alle attività didattiche che l’Impresa svolge a scuola viene riconosciuta un’equivalente efficacia dei percorsi curricolari in aula; l’Alternanza, infatti, intende assicurare che l’esperienza lavorativa consenta il raggiungimento di alcune delle competenze (trasversali e specifiche, da intendersi come padronanze) cui lo studente perviene attraverso un percorso “tradizionale”, ossia in aula, grazie al dispiegarsi, entro la strategia curricolare, dei saperi disciplinari e pluridisciplinari. Un minor numero di ore riservato alle discipline in aula non si traduce in un “immiserimento” in termini di conoscenze, abilità, competenze; anzi, l’esperienza lavorativa si deve poter tradurre in valutazione “scolastica” quantificabile all’interno del sistema di valutazione proprio di ciascun indirizzo di studi. Così si spiega come l’alternanza non possa che costituire una modalità diversa, sul piano metodologico e sul piano della predisposizione dell’ambiente di apprendimento, piuttosto che un sistema a parte, rispetto al percorso dei licei e a quello

dell'istruzione e della formazione professionale.

ESPERIENZE DI LAVORO

Nei progetti di Alternanza, i periodi o percorsi di apprendimento attivati direttamente nella/dalla Azienda vengono chiamati "esperienze di lavoro": queste fanno parte integrante dei percorsi formativi personalizzati, hanno una struttura flessibile progettata dalle strutture scolastiche mediante convenzioni con i soggetti territoriali preposti, sono articolati secondo criteri di gradualità e progressività in relazione all'età e allo sviluppo professionale, culturale e umano dello studente, fanno parte del piano dell'offerta formativa reso noto alle famiglie e agli studenti, mirano a realizzare il profilo educativo del corso di studi e gli obiettivi generali e specifici di apprendimento stabiliti a livello nazionale, regionale e dalle convenzioni.

IMPRESA FORMATIVA

Nei percorsi di Alternanza scuola – lavoro, il ruolo dell'Impresa (Azienda, Ente, Associazione, ecc.) nei progetti di Alternanza ha uno "spessore" formativo più impegnativo e dinamico rispetto alle attività praticata a favore dello studente durante il periodo di stage o di tirocinio alla professione. L'Impresa, infatti, che accetta di sottoscrivere la convenzione con la Scuola per attuare l'Alternanza diventa a tutti gli effetti un partner del patto formativo e, pur restando competenza esclusiva della Scuola la valutazione e la certificazione dello studente, l'Impresa discute, adotta e attiva il programma formativo assieme all'Istituzione scolastica, alle Associazioni di Categoria, agli Enti pubblici, divenendo così un protagonista avanzato della formazione professionale.

PATTO FORMATIVO O CONTRATTO FORMATIVO

Il patto formativo, nella definizione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 Giugno 1995 - Schema generale di riferimento della "Carta dei servizi scolastici", "si stabilisce tra il docente e l'allievo ma coinvolge l'intero Consiglio di classe, gli

organi d'Istituto, i genitori, gli enti esterni preposti o interessati al servizio scolastico", esso é "elaborato nell'ambito e in coerenza degli obiettivi formativi definiti ai diversi livelli istituzionali". Per realizzare un patto formativo occorre in primo luogo definire quale sia la "piattaforma contrattuale", in termini di: - proposta/accettazione (di attività didattica, di attività formativa, di programmazione, di verifica e valutazione); - di domanda/offerta (di contenuti, discipline, atteggiamenti, comportamenti, linguaggi); - di dare/avere (in termini di processi, prodotti, materiali di studio).

PERCORSO FORMATIVO PERSONALIZZATO

Il sistema dell'istruzione e della formazione tende a superare la standardizzazione degli obiettivi e dei livelli di apprendimento uguali per tutti gli studenti: la scuola, piuttosto, è impegnata a strutturare percorsi di istruzione e di formazione adeguati alle aspirazioni culturali e professionali di ciascuno studente. Il Percorso formativo personalizzato tiene conto delle aspirazioni e inclinazioni del soggetto, dei livelli di conoscenza e di competenza posseduti, delle esperienze e delle storie personali. Il Percorso dovrà essere costantemente orientato, monitorato e certificato. Nei percorsi dell'Alternanza, i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro fanno parte integralmente del Percorso formativo personalizzato

PORTFOLIO

Il portfolio è una raccolta mirata, sistematica, selezionata e organizzata di materiali, che serve a documentare il percorso formativo di allieve e allievi e i progressi compiuti in relazione al piano di studio personalizzato. I materiali inclusi nel portfolio sono organizzati in due principali sezioni, quella dell'orientamento e quella della valutazione, e possono comprendere lavori dell'allievo individuali o in gruppo, prove scolastiche, osservazioni degli insegnanti, commenti sui lavori formulati dall'allievo o dagli insegnanti, informazioni fornite dalla famiglia. Il contenitore può avere forme diverse, come, ad esempio, una cartella, una busta, un raccoglitore ad anelli. Il portfolio viene compilato a cura dell'inse-

gnante tutor, con la collaborazione di tutti i docenti che svolgono attività educative e didattiche nelle quali l'allieva e l'allievo sono coinvolti, e prevede nella realizzazione la partecipazione attiva degli allievi stessi e dei genitori. Lo scopo del portfolio è quello di promuovere una valutazione autentica di ciascun soggetto e i livelli di competenza raggiunti. Il portfolio, perciò, è un metodo di valutazione coerente con la centralità della persona, consente di responsabilizzare i protagonisti del processo educativo-didattico, favorendo anche forme di autovalutazione, offre nuove opportunità di dialogo e collaborazione tra la scuola e la famiglia.

PROFILO EDUCATIVO CULTURALE E PROFESSIONALE

Il Profilo può essere una relazione documentata o una serie di atti idonea ad esplicitare ciò che un ragazzo in itinere e a conclusione di un percorso formativo dovrebbe *sapere e fare per essere* l'uomo e il cittadino che è lecito attendersi da lui in quel momento della sua crescita globale. In questo senso, il Profilo mette anche in luce come le conoscenze disciplinari e interdisciplinari (il sapere) e le abilità operative (il fare) apprese ed esercitate nel sistema formale (la scuola), non formale (le altre istituzioni formative) e informale (la vita sociale nel suo complesso) siano e siano state, per il ragazzo, davvero formative nella misura in cui sono effettivamente diventate competenze personali. Un soggetto è riconosciuto competente, infatti, quando, mobilitando tutte le sue capacità intellettuali, estetico-espressive, motorie, operative, sociali, morali, spirituali e religiose e, soprattutto, amplificandole ed ottimizzandole, utilizza le conoscenze e le abilità che apprende e che possiede per arricchire creativamente, in ogni situazione, il personale modo di essere nel mondo, di interagire e stare con gli altri, di affrontare le situazioni e risolvere i problemi, di elaborare e adattare gli oggetti che possiede, di incontrare la complessità dei sistemi simbolici, di gustare il bello e di conferire senso alla vita.

PROTOCOLLO

Nei percorsi di Alternanza, il Protocollo è l'atto d'intesa tra il Ministero (solitamente nella sua articolazione regionale) e la Regione o l'Unioncamere o altri Soggetti per concordare le modalità attuative dell'Alternanza.

STAGE

Lo stage è un periodo di "apprendistato" (tirocinio), da svolgersi presso un'azienda, un'istituzione pubblica, un'associazione ecc. e rappresenta la fase "pratica" della formazione. Durante lo stage l'allievo ha la possibilità di mettersi alla prova in un contesto lavorativo reale, di confrontarsi con più interlocutori - superiori e colleghi - di orientare le sue scelte professionali, ma soprattutto di acquisire un'esperienza pratica certificata che potrà arricchire il curriculum. Le attività svolte nel corso dei tirocini possono avere valore di credito formativo e possono rientrare nel curriculum dello studente se sono certificate dall'ente promotore. E' uno strumento che, oltre a favorire i giovani, è utile per l'azienda, in quanto le permette di conoscere potenziali collaboratori da inserire in futuro nel proprio organico, ma, soprattutto, di formarli in modo specifico secondo le proprie esigenze. Gli stage aziendali sono regolamentati dal D.M. 25 marzo 1998, n° 142 che chiarisce ambiti e modalità dei "tirocini formativi e di orientamento", che è la definizione "legale" degli stage per il nostro ordinamento. Nei percorsi integrati di alternanza scuola - lavoro, il periodo trascorso in azienda non è uno stage, ma un'attività formativa che intende far acquisire nel luogo di lavoro le stesse competenze che lo studente raggiungerebbe in aula.

TUTOR

Nella scuola, il Tutor (in latino "colui che dà sicurezza") è colui che segue l'allievo nel percorso formativo: tale compito è del resto proprio a tutti coloro che svolgono funzioni educative. Nell'attuare i percorsi di Alternanza scuola-lavoro, intervengono almeno due figure di tutor, il docente Tutor interno e quello esterno. Il Tutor interno alla scuola fa parte del Consiglio di Classe ed

ha il compito di promuovere le competenze degli studenti e di curare il raccordo tra la scuola, il mondo del lavoro e il Territorio; conosce il sistema impresa; conosce il linguaggio tecnico; risolve problemi inerenti l'inserimento dello studente nell'Azienda; interagisce con l'Impresa per ottimizzare la formazione dello studente in Azienda; tiene conto della valutazione aziendale dello studente; conosce il piano di studi personalizzato dello studente e collabora alla sua realizzazione; ha competenze relazionali, nel senso che sa ascoltare i bisogni dell'allievo, media tra il mondo dell'impresa ed il mondo della scuola, sa negoziare in ogni tipo di situazione; definisce il contenuto del modulo che dovrà essere realizzato in azienda; prende contatti con le aziende; verifica al termine dell'esperienza l'acquisizione di conoscenze e competenze dello studente e ne certifica il livello ecc. Il Tutor esterno, dipendente dell'Azienda/Ente che ospita lo studente è, con il tutor interno, l'altro protagonista della progettazione, realizzazione e monitoraggio del percorso in Alternanza: assicura l'accoglienza e l'inserimento dello studente in Azienda, concorda con l'Impresa le azioni specifiche di formazione professionale ed educativa dello studente; fornisce alla scuola ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l'efficacia dei processi formativi.

VALUTAZIONE, CERTIFICAZIONE E RICONOSCIMENTO DEI CREDITI

I percorsi in Alternanza scuola-lavoro sono oggetto di verifica e valutazione da parte della scuola che, tenuto conto delle indicazioni fornite dal tutor formativo esterno, valuta gli apprendimenti degli studenti in Alternanza e certifica, sulla base del modello predisposto dal Ministero, le competenze da essi acquisite, che costituiscono crediti, sia ai fini della prosecuzione del percorso scolastico o formativo per il conseguimento del diploma o della qualifica, sia per gli eventuali passaggi tra i sistemi, ivi compresa l'eventuale transizione nei percorsi di apprendistato. Inoltre, le istituzioni scolastiche o formative rilasciano, a conclusione dei percorsi in alternanza, in aggiunta alla certificazione prevista dall'articolo 3, comma 1, lettera a), della legge n. 53/2003 del 2003, una certificazione relativa alle competenze acquisite nei periodi

di apprendistato mediante esperienze di lavoro.

La valutazione e la certificazione delle competenze acquisite dai disabili che frequentano i percorsi in alternanza sono effettuate a norma della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con l'obiettivo prioritario di riconoscerne e valorizzarne il potenziale, anche ai fini dell'occupabilità.

11. BIBLIOGRAFIA

a cura di Giancarlo Cunial, *Docente*

Bibliografia essenziale

Giorgio BOCCA, *Scuola lavoro. Alternanza e formazione: utopia o strategia?*, La Scuola, Brescia 1984

Giorgio BOCCA, *Pedagogia e lavoro*, Franco Angeli, Milano 1992

Maria Concetta BRIGIDA, Alessandro DEGLI ESPOSTI e Franco LOMBARDO, *L'alternanza studio-lavoro. Progettazione e gestione di un percorso didattico*, Zanichelli Bologna 1992

Giorgio BOCCA, *Istruzione, formazione, cultura*, Vita e Pensiero, Milano 1995

Giorgio CHIARI e Salvatore SALTARELLI (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Educatori, politici, industriali alla ricerca di un modello comune*, Franco Angeli, Milano 1996

Giorgio CHIARI, *Alternanza scuola lavoro. Un modello alla prova*, Junior editore, 1999

Giorgio CHIARI, *Apprendimento in situazione: nuovi modelli di alternanza. Matrici teoriche, struttura ed effetti del modello di alternanza applicato alla Formazione Professionale di Bolzano*, Franco Angeli, Milano 2003

AA.VV., *La sfida dell'alternanza. Rapporto Apprendistato 2002*, Isfol (a cura di), Franco Angeli, Milano 2003

Giuseppe BERTAGNA (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*, Franco Angeli, Milano, 2003

AA.VV. *L'Alternanza Scuola-Lavoro. Esperienze venete*, a cura dell'Ufficio Scolastico Regionale del Veneto, 2004

Bibliografia ragionata sull'alternanza scuola-lavoro

Già venti anni fa, nel 1984, Giorgio Bocca, docente di Pedagogia del lavoro e della formazione continua alla Cattolica di Milano, aveva scritto un testo per l'editrice La Scuola su • "Scuola lavoro. Alternanza e formazione: utopia o strategia?": quel volume era l'esito della riflessione pedagogica di una ricerca sull'alternanza svolta, in équipe con sociologi e psicologi, per conto dell'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), presso l'Itsos di Cernusco sul Naviglio (MI) ed un CFP di Caronno (VA) presso i quali l'alternanza era in uso già da prima del 1980. Bocca aveva già pubblicato alcuni interventi in merito a quell'esperienza lombarda nella neonata rivista • "Professionalità" dell'editrice La Scuola (il numero 1/1980 recava un inserto su questo tema) e l'Isfol divulgava gli esiti di quelle ricerche nei suoi • "Quaderni di formazione" n. 66/1980 e 75/1981. Negli anni seguenti, le esperienze di alternanza si moltiplicarono in tutta Italia, anche sull'esempio di analoghe azioni formative sviluppate all'estero; infatti già dalla fine degli anni Ottanta, la Commissione Europea orientava la riflessione della pedagogia e della formazione nel nostro Continente verso la costruzione della "società della conoscenza" fino alla redazione del documento "Insegnare ad apprendere" (il cosiddetto "Libro bianco su Istruzione e Formazione", Bruxelles novembre 1995; si veda, a tal proposito, la relazione di • Édith Cresson, "Insegnare e apprendere: verso la società conoscitiva", Commissione dell'U.E.: Libro bianco sull'istruzione e la formazione, Bruxelles 1995; sull'importante documento europeo sono nati molti contributi: tra gli altri, l'editore Brunolibri ha pubblicato di • Pierro M., "I nuovi programmi comunitari di istruzione e formazione 1996-99", Salerno 1995, mentre Donzelli Editore ha editato il saggio di • Bolognani Mario e Garibaldi Francesco, "La società dell'informazione", Roma, 1996); nel "Libro bianco", la Commissione Europea individuava due risposte alle grandi sfide poste dalle complesse trasformazioni

della società europea: a) la rivalorizzazione della cultura generale come strumento di comprensione del mondo al di fuori delle strutture dell'insegnamento e quale punto di passaggio obbligato verso l'acquisizione di nuove competenze tecniche; b) lo sviluppo dell'attitudine al lavoro, incoraggiando la mobilità dei giovani e dei lavoratori dipendenti, sviluppando l'apprendistato e tutti i tipi di formazione in alternanza ("linked work and training"), sottoponendo a verifica le competenze acquisite nel corso della vita attraverso le tradizionali strutture di istruzione e di formazione o altri strumenti, offrendo infine una seconda possibilità ai giovani minacciati di esclusione. Anche grazie al lavoro di studio e di preparazione del Libro bianco europeo, in Italia, per tutto l'ultimo decennio del secolo scorso, si sono moltiplicati i saggi, i convegni, le esperienze e le analisi soprattutto sulle possibili modalità di integrazione tra i percorsi dell'istruzione e della formazione: Bocca ha pubblicato nel 1992 • "Pedagogia e lavoro", Franco Angeli e, nel 1995, • "Istruzione, formazione, cultura", per i tipi di Vita e Pensiero, Milano; nel 1992, usciva il testo di • Maria Concetta Brigida, Alessandro Degli Esposti e Franco Lombardo, "L'alternanza studio-lavoro. Progettazione e gestione di un percorso didattico", Zanichelli Bologna, che apriva la strada alla sperimentazione nella scuola di percorsi integrati; nel 1995, Cristina Zuccheromaglio pubblicava • "Studiare le organizzazioni. Apprendimento, pratiche di lavoro e tecnologie nei contesti organizzativi", in Pontecorvo, Ajello., Zuccheromaglio (a cura di), "I contesti sociali dell'apprendimento. Acquisire conoscenze, a scuola, nel lavoro, nella vita quotidiana", LED, Milano. Nello stesso periodo, Salvatore Saltarelli, docente di Economia aziendale negli Istituti superiori della provincia di Bolzano, si interessava dei problemi di integrazione fra scuola e mondo del lavoro con Giorgio Chiari, docente di Metodologia e tecnica di ricerca sociale alla Facoltà di sociologia dell'Università di Trento che ha diretto presso l'Istituto pedagogico di Bolzano il progetto Alternanza scuola/lavoro (1994-1996), coordinato da Saltarelli. L'attività dei due docenti è stata oggetto di studio e riflessione nel Convegno sull'Alternanza tenutosi a Bolzano alla fine del 1994 e si è poi tradotta in due volumi • curati da Chiari e Saltarelli: "Alternanza

Scuola/Lavoro: istruzioni per l'uso", Editrice La Grafica, Mori-TN 1995, e • "Alternanza scuola/lavoro. Educatori, politici, industriali alla ricerca di un modello comune", Franco Angeli, Milano, 1996. Quest'ultimo volume, in particolare, mette in risalto lo spirito sorprendentemente collaborativo riscontrato durante la preziosa sperimentazione bolzanina di ricercatori universitari, politici, industriali e responsabili del sistema scolastico, al fine di definire le linee teoriche e pratiche della politica di integrazione fra scuola e mondo del lavoro. Per la prima volta, gli autori presentano un vero e proprio modello scientifico di valutazione degli effetti che un'esperienza di alternanza può avere sugli studenti, sulla scuola, sul mondo delle aziende e sulla comunità educativa. Nel 1999, • a cura di Giorgio Chiari, è stato pubblicato anche il report di quella sperimentazione in "Alternanza Scuola/Lavoro: un modello alla prova. Il modello dell'Istituto Pedagogico di Bolzano: i risultati di un'esperienza triennale (1994-1996)", Edizioni Junior, Bergamo; nel 2003, un nuovo contributo dello stesso • Chiari ("Apprendimento in situazione: nuovi modelli di alternanza. Matrici teoriche, struttura ed effetti del modello di alternanza applicato alla Formazione Professionale di Bolzano", Franco Angeli, Milano) ha presentato una ricerca condotta in modo esemplare sulle esperienze, ormai incardinate nel sistema scolastico italiano, di integrazione fra i sistemi formativi e il mondo del lavoro all'insegna di una vera e propria 'cultura dell'apprendimento'. Intanto in Italia, nel 1997, usciva la Legge 196 sull'apprendistato e sul riordino della formazione professionale che prevede (art. 17) "l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro". Il 14 ottobre 1998 l'Isfol organizzava a Roma il Seminario di studio su • "Modelli di integrazione tra sistemi formativi. Integrare per innovare. Percorsi, strumenti, risorse" e in quello stesso anno pubblicava per la Franco Angeli di Milano • "La Simulimpresa: modello di innovazione della formazione professionale. I risultati dell'attività di monitoraggio delle imprese simulate in Italia", con lo scopo di monitorare l'utilizzo in Italia delle nuove metodologie didattiche, volte a rendere più efficace il processo di insegnamento-apprendimento all'interno dei corsi di formazione professionale. Sempre

nel 1998, • Ghiotto Giovanni, Magagnoli Claudio e Vuozzo Gaetano documentavano in "L'alternanza possibile" le esperienze di alternanza studio-lavoro sviluppate, qualificate e arricchite nell'arco di un decennio in alcuni istituti bolognesi. Nel 1999, Renato Di Nubila, docente di Pedagogia del lavoro e Metodologie e tecniche del lavoro di gruppo presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Padova, ha curato, con Donata Fabbri e Umberto Margiotta, • "La formazione oltre l'aula: lo stage. L'organizzazione e la gestione delle esperienze di tirocinio in azienda e in altri contesti", CEDAM editore, Padova 1999, un vero e proprio manuale per studenti, docenti, formatori e operatori aziendali con la dichiarata volontà di contribuire ad allargare il positivo contagio di una nuova cultura pedagogica del lavoro e dell'alternanza nel nostro Paese, fino a delineare un'ipotesi di via italiana alla combinazione di studio e di lavoro, già all'interno dell'impianto curricolare della scuola e dell'università. L'ultima parte del volume presenta una ricca tipologia di modulistica e di sussidi didattici ed operativi. Da segnalare anche la tesi di laurea: Fontana L., "Apprendimento in situazione: nuovi modelli di alternanza scuola/lavoro", tesi di laurea, Facoltà di Sociologia, Università di Trento, a.a. 1999-2000. Giuseppe Bertagna, direttore del dipartimento di Scienze della comunicazione e della formazione dell'Università di Bergamo, coordinatore scientifico del Centro per l'innovazione e la sperimentazione educativa di Milano, incaricato per elaborare una proposta complessiva di riorganizzazione dei cicli di studio, nel volume • "Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti" (Franco Angeli editore, per la collana dei quaderni del Cisem, 2003), evidenza come l'alternanza scuola-lavoro non sia un terzo percorso formativo tra i Licei e gli Istituti dell'istruzione e formazione professionale, ma, piuttosto, una sfida metodologica e formativa disponibile per i ragazzi che frequentano sia i Licei sia gli Istituti dell'istruzione e formazione professionale, allo scopo di maturare meglio che in aula le competenze previste dai profili educativi culturali e professionali dei differenti corsi di studio. Il saggio di Bertagna è così articolato: Perché oltre l'apprendistato; Il nuovo scenario ordinamentale e istituzionale; L'ipotesi alternanza; Oltre

la *scolastic view*; L'unità di istruzione, formazione e lavoro; Il lavoro per la persona e non la persona per il lavoro. Nello stesso volume, sono inoltre da segnalare il testo di Marino Bassi e Antonio Capone, "L'evoluzione del concetto di alternanza scuola lavoro attraverso la normativa" (Le ragioni dell'evoluzione normativa; Definizione del punto di equilibrio tra lavoro e formazione nelle esperienze di alternanza; Il rapporto tra formazione e lavoro nel periodo pre-industriale; L'istituto dell'apprendistato in Italia; I principi costituzionali in tema di istruzione, formazione e lavoro minorile; Latenza delle esperienze di alternanza e sviluppo della formazione professionale; Il nuovo apprendistato; I Contratti di formazione lavoro; Il patto per il lavoro; Nuove forme di alternanza scuola lavoro, tirocini formativi) e le Schede operative finali (Alternanza; Laboratori; Stage; Il tirocinio formativo; Apprendistato; Il senso e i modi dell'alternanza; Le figure coinvolte; Esempio di censimento delle risorse territoriali ai fini dell'alternanza scuola-lavoro). Ancora di • G. Bertagna è il saggio "Dal paradigma servile al paradigma signorile. Per un recupero del valore dell'istruzione e della formazione professionale", raccolto nel volume "Istruzione formazione lavoro: una filiera da (ri)costruire. L'esperienza lombarda e la sfida della riforma", Franco Angeli Editori, 2003; in questo stesso volume, merita attenzione la seconda sezione (in particolare, il saggio di Alberto Bramanti e Paola Missina) che mette a fuoco l'esperienza lombarda dove è stato elaborato e sperimentato un modello che già coglie alcune dimensioni fondamentali del nuovo sistema dell'Istruzione e della Formazione Professionale così come prefigurato dalla legge di riforma. Nel settembre 2003, La Rassegna dell'istruzione dell'editrice Le Monnier di Firenze ha pubblicato una serie di saggi su • "L'alternanza scuola-lavoro" e, sempre nel 2003, mentre prendeva avvio l'esperienza di alternanza della Ufficio Scolastico Regionale del Veneto (che pubblicava per l'occasione in rete un pdf su • "L'alternanza scuola lavoro iniziative sperimentali in Veneto"), l'Isfol editava • "La sfida dell'alternanza. Rapporto Apprendistato 2002", Franco Angeli editore: un vero e proprio monitoraggio delle esperienze di innovatività nei modelli organizzativi e didattici dei percorsi integrati. Interessanti sono infine i saggi di

Orio Marzaro (“I percorsi integrati in obbligo formativo: aspetti normativi e progettuali”), di Annamaria Pretto (“Integrazione, scuola e obbligo formativo”), di Antonia Moretti (“Certificazione delle competenze e commissioni interistituzionali”), di Pier Angelo Turri (“La formazione professionale di base nel Veneto e l’integrazione dei percorsi di istruzione e formazione”), di Giampaolo Pedron (“L’alternanza scuola lavoro”), di Alessandro Gatto (“Alternanza e obbligo scolastico e formativo”) raccolti dall’Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto Direzione Generale, in • AA. VV., “Rapporto Regionale sull’attuazione dell’obbligo formativo”, Cetid, Venezia Mestre 2003. Infine, lo stesso Ufficio, nel 2004, pubblicava il primo rapporto sull’Alternanza nel Veneto: (“l’Alternanza Scuola-Lavoro. Esperienze venete”).

Bibliografia ragionata sulla certificazione delle competenze

Già da una quindicina d’anni, la certificazione delle competenze si è affermata nel sistema della formazione e dell’istruzione italiano e nel mondo del lavoro come una delle problematiche più dibattute e controverse e una delle caratteristiche di qualità e di innovazione dell’intera società civile; ma la certificazione delle competenze è divenuta anche una esigenza posta dall’individuo per far fronte alle trasformazioni più recenti che hanno investito le società avanzate: la comparsa dei *knowledge workers*, la fine del posto a vita, le organizzazioni reticolari, la globalizzazione. Il soggetto che si appresta ad entrare nel mondo del lavoro e chi nel mondo del lavoro è inserito da anni pensano alle capacità, alla professione e alla cittadinanza in modi diversi rispetto al passato; le idee di posto, funzione, mansione, qualifica, ruolo, non sembrano più adeguate a descrivere il rapporto lavoro/lavoratore. In questa scheda non si entra nel merito della definizione del concetto di competenza o della declinazione delle competenze perseguite a scuola; vengono qui di seguito segnalati solo alcuni dei più recenti contributi bibliografici sulla certificazione dei profili competenziali in uscita dalla formazione e quelli maturati nel corso della vita, sottolineando la grande velocità con cui modelli

e riflessioni sulla certificazione delle competenze sono mutati nel corso del tempo. Nel 2000, per i tipi della Franco Angeli di Milano, è stato pubblicato il testo di Gianfranco Auteri e Gabriella Di Francesco (dirigente di ricerca presso l'Isfol) su • “La certificazione delle competenze. Innovazione e sostenibilità”; il testo pone il problema sempre più avvertito, sia dagli istituti scolastici che soprattutto dalle imprese, dell'assenza dell'uniformità a livello europeo dei sistemi ufficiali di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze: la riconoscibilità delle competenze professionali nel nostro Paese investe direttamente l'individuo nel riconoscimento del suo patrimonio culturale e professionale ed è uno dei presupposti indispensabili per l'abbattimento delle barriere reali che ancora impediscono una maggiore spendibilità delle competenze nel lavoro, nelle aziende, nei territori. Gli autori analizzano i vari volti della certificazione delle unità capitalizzabili e dei crediti formativi, fornendo nel contempo una carrellata delle esperienze più avanzate in Italia e individuando alcune linee guida verso la costruzione del sistema unico di riconoscimento. Il volume curato da • Salvatore Russo, “Il bilancio delle competenze: una storia europea. Dal trasferimento delle pratiche alla certificazione.”, Franco Angeli editore 2001, è il racconto di una proficua collaborazione europea tra il Cibc (diretto dallo stesso prof. Russo) di Strasburgo e il Job Centre di Genova (una struttura che offre sostegno e accompagnamento alle persone in fase di transizione professionale sul bilancio di competenze). Nel volume, che raccoglie anche gli atti del convegno europeo “Il bilancio delle competenze, l'evoluzione in Europa tra l'autovalutazione e la certificazione”, viene narrato con esempi e schede questo metodo per raccontare la storia di una persona considerando non solo le sue esperienze di studio o di lavoro, ma anche il suo profilo psicologico, le sue attitudini e le sue inclinazioni. Vanno segnalati altri due contributi, usciti sempre nel 2001, sullo stesso tema: • M. Bufalino, “Competenze e certificazione”, TEV editore e • AA.VV., “Le competenze di base degli adulti.”, Quaderni degli Annali dell'Istruzione, nn. 96 e 97. Roma. Nel 2002, per la Franco Angeli editore, • Adriano De Vita (psicologo formatore) ha pubblicato “La certificazione delle competenze nelle PMI, Franco

Angeli editore”; il volume sottolinea come l’immagine più adatta con cui oggi si guarda alla certificazione delle competenze è forse quella del lavoratore “a portfolio” che porta con sé “l’album delle sue capacità, atteggiamenti, esperienze, motivazioni” e con questo “negozia continuamente il valore economico di se stesso”; l’autore vuole superare l’idea tradizionale di competenza, quella che si inserisce nella logica di programmazione e controllo dell’azione umana, e propone un nuovo concetto di competenza fondato sulla distinzione tra la capacità di utilizzare gli strumenti del proprio lavoro in modo tecnicamente corretto e la capacità di dare senso e valore al proprio lavoro attraverso la comprensione dei contesti operativi concreti. La piena valorizzazione della persona come essere vivente e quindi soggetto attivo in grado di valutare, comprendere, decidere, assumersi responsabilità è il concetto di base che rende possibile l’idea stessa di competenza: si fa strada quindi l’idea che si tratti di un insieme di abilità di natura metacognitiva. Ancora la Franco Angeli, nella rivista Quaderni di tecnostruttura n. 7/8 del 2002, ha pubblicato il dossier • “Riforma della formazione professionale: la certificazione delle competenze e i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore”, gli atti del convegno di Benevento del 18 giugno 2002, curati da Riccardo Realfonzo e Lorenzo Zoppoli, su • “Formazione e lavoro: l’efficacia dei nuovi strumenti giuridici e istituzionali”, l’importante contributo di Bellini, Di Lieto, Morgagni “L’integrazione tra scuola e formazione professionale. Dalla diagnosi dei fabbisogni alle proposte di intervento per lo sviluppo del sistema” e, nel 2003, • “Il bilancio di competenze. Nuovi sviluppi”; in quest’ultimo volume, i due autori, Carla Ruffini, esperta in orientamento professionale e *career counseling*, e Vincenzo Sarchielli, psicologo del lavoro, offrono indicazioni e materiali di supporto per operatori e consulenti, tra i quali un nuovo catalogo ragionato degli strumenti, al fine di diffondere la pratica della certificazione, della validazione e del riconoscimento dei crediti. Infine, è da segnalare il volume dell’Isfol, edito nel 2004, • “Apprendimento di competenze strategiche. L’innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza” che intende porsi come uno studio approfondito, teorico e sperimentale al tempo stesso, sulla cen-

tralità del tema dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, in riferimento al processo di crescita professionale nella società della conoscenza e all'acquisizione di competenze strategiche e metacompetenze.

12. SITOGRAFIA

a cura di Giancarlo Cunial, *Docente*

www.istruzione.it: nel link sulla riforma della scuola, si trova il recente decreto sull'alternanza e il testo della legge delega sull'intera riforma

il portale **www.istruzioneveneto.it** ha nella home page il link del sito dedicato all'esperienza dell'alternanza svolta nel Veneto nel biennio 2003/2005; molto utile può essere anche la ricerca di "percorsi integrati" nel motore di **www.scuolaer.it** (sito scolastico della Regione Emilia Romagna)

il portale regionale veneto (**www.regione.veneto.it**) ha un intero sito dedicato alla formazione continua e alla riqualificazione del lavoratore; per l'alternanza, si cerchi anche nel motore della home page

www.polaris.unioncamere.it è il portale del sistema delle Camere di Commercio per l'alternanza scuola lavoro con link utili e interattivi per imprese, scuole, studenti

per le organizzazioni di categoria, vanno segnalati il sito molto documentato **www.confindustria.it**: è consigliabile fare una ricerca con la parola "alternanza" nel motore interno al portale

interessante il sito **www.webscuola.it**, il portale delle scuole *on line*, con una serie di link in risposta ai bisogni formativi degli operatori scolastici

il sito **www.delfiweb.net** presenta ricerche, analisi e consulenze *on line* per l'innovazione nella programmazione dell'istruzione e della formazione

un link è appositamente dedicato all'alternanza in alcuni siti regionali (Puglia, Veneto, Abruzzo)

il sito **www.ifsitalia.net** è il Portale elettronico che connette via web tutte le imprese simulate

infine, per un continuo aggiornamento della ricerca bibliografica e del dibattito sull'alternanza, si segnalano i risultati del termine "alternanza" nei motori di ricerca **www.tiscali.it** e **www.virgilio.it**

13. NORMATIVA

a cura di Espedito Caliaro, *Docente*

NORMATIVA NAZIONALE

Legge 28 marzo 2003, n. 53 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale) all'**art. 4** si occupa dell' "Alternanza scuola-lavoro".

Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 77 (Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53) *pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 5 maggio 2005.*

Il decreto riconosce nell'alternanza una modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, sia nei licei che nell'istruzione e formazione professionale, per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro. Possono richiedere di svolgere in alternanza, in parte o integralmente, la formazione tra i 15 ed i 18 anni tutti gli studenti che abbiano compiuto il quindicesimo anno, (**art.1** "ambito di applicazione") ferma restando la possibilità di assolvere il diritto-dovere all'istruzione con il contratto di apprendistato (cfr. art. 48 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

L'alternanza presuppone l'equivalenza formativa del percorso rispetto ai percorsi tradizionali scolastici (art. 2 "finalità dell'alternanza", c.1 lett. a), collegando formazione in aula ed esperienza pratica.

La finalità orientativa è uno dei fondamenti dell'alternanza, che valorizza e mette alla prova le scelte individuali dello studente ed i suoi stili di apprendimento, realizzando un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile e correlando l'offerta formativa allo

sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio (**art. 2**).

L'**art. 3** ("realizzazione dei percorsi in alternanza") prevede la creazione di un **Comitato nazionale per il monitoraggio e la valutazione dell'alternanza scuola-lavoro** che, oltre al confronto tra le diverse esperienze territoriali, dia anche indicazioni generali su modalità di progettazione ed attuazione di percorsi in alternanza, definendo i criteri di massima per la stipula delle convenzioni tra mondo del lavoro ed istituzioni scolastiche (c. 1 lett. a), gli standard di sicurezza, qualità formativa, livelli di innovazione offerti dagli ambienti di lavoro in cui vengano inseriti studenti (c. 1 lett. c) e un modello di certificazione per il riconoscimento di crediti e competenze acquisite, spendibili a livello nazionale (c. 1 lett. e).

L'**art. 4** ("organizzazione dei percorsi in alternanza") prevede che il percorso in alternanza sia da calibrare sulle esigenze formative individuali dello studente, anche disabile, tenendo conto delle effettive possibilità offerte dal mondo del lavoro, e fermi restando gli obiettivi generali e specifici stabiliti a livello nazionale, regionale e previsti nel profilo educativo, culturale, professionale del corso di studi.

I percorsi possono essere realizzati anche in periodi diversi da quelli previsti dal calendario scolastico (c. 4) dopo essere stati inseriti nel piano dell'offerta formativa ed adeguatamente illustrati a studenti e genitori.

L'**art. 5** ("funzione tutoriale") è tutto dedicato alla figura del tutor, per la quale sono previsti interventi di formazione e che funge da cardine e collegamento tra istituzione scolastica o formativa ed il mondo del lavoro.

Il tutor interno assiste e guida lo studente nel percorso, di cui verifica il corretto svolgimento. Questa figura sarà riconosciuta nel quadro della valorizzazione della professionalità del personale docente.

Il tutor esterno deve favorire l'inserimento dello studente nel contesto lavorativo (senza aggravii per la finanza pubblica).

L'**art. 6** ("valutazione, certificazione e riconoscimento dei crediti") prevede che l'istituzione scolastica o formativa, oltre alla valutazione degli apprendimenti degli studenti, rilasci apposita certificazione delle competenze acquisite nei periodi di apprendimento attraverso esperienze di lavoro.

L'**art. 7** ("percorsi integrati") dà la possibilità alle istituzioni scolastiche, nell'ambito di un percorso in alternanza, di collegarsi con il sistema dell'istruzione e della formazione professionale, e progettare corsi integrati con il concorso di operatori di entrambi i sistemi.

Gli ultimi articoli della legge definiscono le risorse da utilizzare per la copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'attuazione del decreto, mentre il coordinamento delle attività richiesto dalla realizzazione dell'alternanza è demandato ad accordi in sede di Conferenza unificata (cfr. art. 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281).

L'ultimo articolo ("disposizioni transitorie") prevede che, in attesa dei relativi decreti legislativi (cfr. art.2, comma 1, lettera g della legge 28 marzo 2003, n. 53), i percorsi in alternanza possano essere realizzati secondo l'ordinamento vigente.

NORMATIVA REGIONALE

IL PROTOCOLLO DI INTESA REGIONALE

Il 4 febbraio 2005 a Venezia è stato sottoscritto tra **Regione del Veneto, Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, Unioncamere del Veneto** e le **Parti Sociali** di cui all'art. 4 della L. 53/2003, il **Protocollo d'Intesa** con validità corrente per l'anno 2005 per l'attuazione di percorsi formativi sperimentali in alternanza scuola - lavoro.

Sono coinvolte 20 scuole del Veneto, già definite nei protocolli precedentemente siglati (2003 e 2004).

Nelle premesse al documento, riprese dall'art. 1, si sottolinea come la Regione del Veneto e l'Ufficio Scolastico Regionale siano da tempo impegnati in un progetto di innovazione del sistema dell'istruzione e della formazione professionale e come gli stessi e Unioncamere Veneto condividano il ruolo di centralità assunto dall'istruzione e dalla formazione nei processi di crescita della società e considerino il raccordo tra istruzione, formazione e mondo del lavoro un fattore strategico sia per le imprese che per i giovani che si affacciano al mercato del lavoro.

Perciò le Associazioni imprenditoriali, consapevoli dell'importanza della formazione per lo sviluppo della Regione e la competitività delle imprese, intendono contribuire allo sviluppo del sistema istruzione-formazione anche attraverso percorsi di "Alternanza Scuola- Lavoro", che vedano le imprese, direttamente e tramite le proprie Associazioni di Rappresentanza, collaborare con le istituzioni scolastiche che progetteranno, attueranno e valuteranno tali percorsi, conducendo a livello provinciale tutte le fasi della sperimentazione con i sette Uffici degli Interventi educativi dei CSA dell'USRV.

Tutte le parti firmatarie riconoscono nell'alternanza scuola – lavoro (art. 4 della Legge n. 53/2003) una efficace strategia per accompagnare la riforma degli studi secondari con un progressivo orientamento ed accostamento alla realtà del lavoro come completamento di un'istruzione dedicata in primo luogo alla formazione della persona anche attraverso il riconosciuto valore formativo del lavoro.

Questo superamento della frattura fra lavoro e studio mira ad una integrazione dei processi formativi in un progetto di cui la Scuola mantiene la titolarità, allo scopo di prevenire la dispersione, gli abbandoni dei percorsi di istruzione e formazione, gli insuccessi e i disagi della condizione giovanile, contribuendo alla formazione di risorse umane dotate di conoscenze, di elevata cultura di base e di competenze professionali idonee ad accedere al mondo del lavoro.

Effetto non secondario di tale modalità formativa in alternanza,

sarebbe anche la promozione di un raccordo sempre più stretto e proficuo tra le scuole, le università ed il sistema imprenditoriale della Regione che sviluppi qualità e innovazione nell'istruzione e nella formazione come richiesto dagli standard europei.

Nell'**art. 2** i firmatari convengono di sostenere iniziative sperimentali di alternanza scuola – lavoro che assicurino ai giovani l'acquisizione di conoscenze di base e trasversali e di competenze spendibili nel mercato del lavoro. L'alternanza, perciò, è una modalità formativa che risponde ai bisogni individuali di formazione e ai diversi stili cognitivi, non è un percorso di recupero limitato a taluni indirizzi, bensì una metodologia didattica innovativa che valorizza l'aspetto formativo dell'esperienza pratica. In tale prospettiva, l'alternanza non costituisce un terzo canale formativo, ma un'ulteriore modalità di acquisizione delle conoscenze e competenze previste dai percorsi tradizionali.

L'**art. 3** sottolinea che l'alternanza scuola-lavoro si realizza nel pieno rispetto dei principi desumibili dall'art.4, commi 1. lett. a) e c) e 2 della legge n. 53/2003 e definisce i limiti temporali di estensione dell'attività che potrà coprire un monte-ore complessivo non superiore al 15% del monte ore annuo previsto per ogni scuola, corrispondente all'ambito di flessibilità della quota oraria obbligatoria riservata alle istituzioni scolastiche ai sensi del D.M. 26 giugno 2000 n. 234, applicativo dell'art. 8 del DPR 275/99.. Nell'ambito del percorso si dovrà, poi, procedere al riconoscimento dei crediti, allo scopo di consentire agli allievi la massima flessibilità, in entrata in uscita, dai diversi sistemi formativi. A tal fine, ogni progetto dovrà prevedere apposite misure di accompagnamento, atte a promuovere il successo formativo degli allievi, con particolare riferimento agli interventi di accoglienza, riallineamento, potenziamento, orientamento e monitoraggio.

L'**art. 4** limita la sperimentazione alle 20 scuole già individuate nel 2003 ed alle classi 3^a e 4^a: le convenzioni stipulate disciplineranno, fra l'altro, le modalità di valutazioni periodiche e finali degli allievi, la presenza nei percorsi formativi di tutor formativi e

aziendali, l'attività di monitoraggio.

L'**art. 5** contiene un'interessante novità, cioè, lo scambio di esperienze in tema di formazione del personale scolastico e del mondo del lavoro, attraverso stage conoscitivi del sistema delle aziende riservati al personale scolastico, il coinvolgimento degli operatori delle aziende nelle attività di formazione delle istituzioni scolastiche, la formazione congiunta dei tutor.

L'**art. 6** prevede la costituzione di un Comitato Tecnico Scientifico a livello regionale per realizzare iniziative di monitoraggio e di validazione dei percorsi formativi in alternanza, attivati dalle istituzioni scolastiche a livello regionale, nonché iniziative di informazione e sensibilizzazione del territorio.

L'**art. 7** prevede che gli oneri della sperimentazione vengano indicati in un documento operativo che sarà sottoscritto da USRV, Regione Veneto, e Unioncamere entro il 31.03.2005.

Ogni parte si impegna, all'atto della stipula delle convenzioni con le Scuole, ad indicare l'ammontare delle risorse da ciascuno destinate, in relazione anche agli oneri richiesti dalle convenzioni stesse.

Le Associazioni imprenditoriali concorreranno alla realizzazione della sperimentazione, attivando risorse esperte, che fungano da raccordo fra le imprese e le scuole coinvolte.

L'art. 8 definisce durata e validità del protocollo, sino al 31 agosto 2005, modificabile e rinnovabile d'intesa tra le parti.

AZIONI DI SISTEMA PREVISTE DAL TAVOLO REGIONALE

DELIBERA REGIONALE



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

8^a legislatura

Presidente	Giancarlo Galan	
V. Presidente	Luca Zaia	
Assessori	Renato Chisso	
	Giancarlo Conta	
	Marialuisa Coppola	
	Oscar De Bona	
	Antonio De Poli	
	Elena Donazzan	
	Fabio Gava	
	Massimo Giorgetti	
	Renzo Marangon	
	Flavio Tosi	
	Stefano Antonio Valdegamberi	
Segretario	Antonio Menetto	

Deliberazione della Giunta

n. 2319 del 09/08/2005

OGGETTO: Alternanza Scuola Lavoro – Art. n. 4 della L. 53/2003 – Anno scolastico 2005-2006
Approvazione di Azioni di Accompagnamento

L'Assessore Regionale alle Politiche dell'Istruzione e della Formazione, Elena Donazzan, riferisce quanto segue:

L'art.4 della legge 28 marzo 2003 n.53 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale" introduce, nel quadro dei principi di innovazione del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, l'istituto dell'Alternanza Scuola Lavoro quale modalità di assolvimento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione professionale che prevede l'alternanza di periodi di apprendimento

in contesti scolastici ed extrascolastici.

A partire dall'anno scolastico 2003-2004, in Regione Veneto si è dato avvio ad una sperimentazione che ha visto il coinvolgimento complessivo di 20 Istituzioni scolastiche sulla base di due successivi Accordi sottoscritti rispettivamente in data 31.08.2003 e 04.02.2005 tra la Regione Veneto, la Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, le Parti Sociali ed Unioncamere Veneto.

Per l'anno scolastico 2005-2006 si prevede l'estensione di questa modalità formativa ad un numero maggiore di Istituti Scolastici e la realizzazione di azioni di diffusione e di consolidamento dell'Alternanza Scuola Lavoro nel territorio regionale.

In effetti la Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto ha avviato una procedura di selezione di ulteriori progetti formativi e con nota prot. n. 3619 del 18 luglio 2005 ha approvato e reso note le risultanze dell'istruttoria di valutazione dei progetti presentati dalle Istituzioni scolastiche.

In seguito all'approvazione delle attività formative, la Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale, con lettera prot. 3624/F18/H53C del 18.07.2005, ha richiesto l'avvio immediato delle azioni di sistema riguardanti il mondo della scuola. Il Tavolo regionale per l'Alternanza scuola lavoro, riunitosi in data 28.07.2005, ha approvato la richiesta. Si rende pertanto necessario procedere con l'avvio di azioni di accompagnamento finalizzate alla capitalizzazione delle esperienze già condotte, al trasferimento delle prassi di eccellenza poste in essere nel biennio formativo sperimentale ed al necessario raccordo tra Istituzioni scolastiche e mondo del lavoro.

Si tratta in modo particolare di azioni di formazione, di promozione e di monitoraggio che hanno come destinatari principali i tutor dei corsi e degli istituti, nonché gli studenti.

Le azioni a carattere comunicativo e promozionale, saranno re-

alizzate nel rispetto delle disposizioni impartite dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1260 del 07/06/2005 e saranno opportunamente concordate con la Direzione Comunicazione ed Informazione per il coordinamento con il complesso delle attività di comunicazione ed informazione della Giunta regionale.

Per l'attività oggetto della presente deliberazione si prevede l'utilizzo di risorse regionali, a valere sul capitolo 72040 del bilancio 2005, pari all'importo di Euro 110.147,83, come descritto nell'**allegato A**, parte integrante del presente atto.

Le risorse regionali saranno erogate direttamente alla Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto o indirettamente attraverso un suo delegato. In quest'ultimo caso, la Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto, successivamente all'approvazione della presente deliberazione, provvederà all'individuazione del soggetto delegato alla gestione amministrativa e rendicontale delle risorse finanziarie e avrà cura di comunicarlo alla Regione Veneto.

Per quanto attiene alle modalità di erogazione dei contributi, le risorse sono erogate in due soluzioni, così suddivise:

- Un acconto pari all'80% successivamente alla comunicazione da parte della Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto o di suo delegato dell'avvio delle azioni di sistema;
- Un saldo pari al restante 20% a seguito di presentazione da parte della Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto o di suo delegato del rendiconto delle spese sostenute.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione Giunta regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

- Udito il relatore, incaricato dell'istruzione dell'argomento in

questione, ai sensi dell'art. 33, 2° comma dello Statuto, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale;

- Visto l'art.4 della legge 28 marzo 2003,n.53;
- Visto il Protocollo d'intesa tra la Regione del Veneto, la Direzione Generale dell'Ufficio scolastico regionale per il Veneto e le Parti Sociali, sottoscritto il 31 luglio 2003;
- Visto il Protocollo d'intesa tra la Regione del Veneto, la Direzione Generale dell'Ufficio scolastico regionale per il Veneto e le Parti Sociali, sottoscritto il 04 febbraio 2005;
- Vista la DGR n. 1685 del 05/07/2005;
- Vista la nota prot. n. n. 3619 del 18 luglio 2005 della Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto;
- Vista La L.R.n.10/90 e successive modificazioni ed integrazioni;

DELIBERA

1. di approvare l'elenco delle azioni di sistema, **allegato A**, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di stabilire che per la realizzazione delle azioni di sistema, di cui all'allegato A, sono necessarie risorse regionali pari ad Euro 110.147,83;
3. di dare atto che gli oneri derivanti dal presente provvedimento, pari ad Euro 110.147,83 faranno carico al capitolo di spesa 72040 del bilancio di previsione 2005 che presenta sufficiente disponibilità e saranno impegnati con successivo decreto del Dirigente della Direzione Formazione;
4. di stabilire che le modalità di erogazione della risorse finanziarie sono erogate in due soluzioni, così suddivise:
 - Un acconto pari all'80% successivamente alla comunicazione da parte della Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto o di suo delegato dell'avvio delle azioni di sistema;
 - Un saldo pari al restante 20% a seguito di presentazione da parte della Direzione Generale dell'Ufficio Scolastico

Regionale per il Veneto o di suo delegato del rendiconto delle spese sostenute.

5. di demandare al Dirigente regionale della Direzione Formazione ogni e qualsiasi ulteriore provvedimento necessario al presente deliberato.

Il presente provvedimento sarà pubblicato per estratto sul BUR ai sensi dell'art. 2 c.1, parte 1.2.1 della L.R. 14/1989 e successive modifiche.

IL SEGRETARIO
dott. Antonio Menetto

IL PRESIDENTE
On. Dott. Giancarlo Galan

Finito di stampare nel mese di ottobre 2005
Grafiche Serenissima - Mirano (VE)

