

VERONA 19 GENNAIO 2010

**CORSO DI FORMAZIONE
ALTERNANZA
SCUOLA LAVORO**

materiale per uso interno
a cura di
emanuele tagetto

FINALITÀ:

La pari dignità formativa dei percorsi in ASL. La costruzione di percorsi centrati sulla studentessa e sullo studente come opportunità *formativa*: analisi dei bisogni e valorizzazione delle competenze.

1/27

Articolazione incontro

Alcune riflessioni

Risultati Progetto: Internship project - VeronaInnovazione

Visione CD-ROM "Impatto con mondo del lavoro".

2/27

“In effetti ogni società, considerata ad un momento determinato del suo sviluppo, ha un sistema d’educazione che si impone agli individui con una forza generalmente irresistibile. È vano credere che noi possiamo allevare i nostri figli come vogliamo. Vi sono consuetudini alle quali dobbiamo conformarci; se noi vi deroghiamo troppo gravemente, esse si vendicano poi sui nostri giovani. Questi, una volta diventati adulti, non si troveranno in condizioni di vivere fra i loro contemporanei, coi quali non si sentiranno in armonia. Siano essi stati allevati in base ad idee o troppo arcaiche o troppo avveniristiche, la cosa non ha importanza: tanto in un caso quanto nell’altro non sono della loro epoca e, di conseguenza, non si trovano in condizioni di vita normale. Vi è dunque in ogni periodo un modello normativo dell’educazione, del quale non possiamo discostarci senza scontrarci con vive resistenze che contengono velleità di dissidenza.”
(E. Durkheim)

3/27

L’esperienza in merito ai sistemi di istruzione-formazione-lavoro della persona deve essere interpretata come un processo continuo, connotato dal succedersi di una serie di momenti significativi. Tali momenti possono esprimere differenti bisogni orientativi, che necessitano, sotto il profilo socio-psico-pedagogico, di adeguati supporti.

4/27

Si delineano delle linee di sviluppo di interventi capaci di:

- definire un progetto personale e professionale
- definire obiettivi di azione aderenti al contesto e al suo Sé
- sostenere le scelte relative.

5/27

Condividere un sistema *life long learning-guidance*

Condividere un sistema che riconosca le competenze acquisite in contesti *formali, non formali, informali*

Condividere la possibilità di riportare ad un riconoscimento delle abilità di base, competenze trasversali e tecnico-specifiche.

6/27

Ipotesi è di prestare attenzione in modo nuovo ai modelli e alle esperienze che aiutano a delineare un rapporto articolato e flessibile tra istruzione, formazione e lavoro, consentendo così di superare impostazioni e convinzioni tradizionali

7/27

Le **competenze orientative** permettono l'attivazione e l'efficacia del *sapersi orientare* in modo consapevole ed efficace. Esse costituiscono per il soggetto il patrimonio personale da utilizzare quotidianamente nel processo di orientamento, sostengono l'individuazione e il perseguimento degli obiettivi di transizione caratteristici dei diversi periodi dello sviluppo personale. Permettono l'identificazione di percorsi formativi e lavorativi coerenti con le risorse personali e con le opportunità fornite dal contesto nel quale il soggetto stesso è inserito

8/27

Le competenze orientative sono:

- **le competenze orientative propedeutiche e aspecifiche**
- **le competenze di auto-monitoraggio**
- **le competenze orientative di sviluppo.**

9/27

Le competenze orientative propedeutiche e aspecifiche, hanno a che fare con i prerequisiti minimi per affrontare positivamente snodi complessi del processo di orientamento scolastico e professionale e costituiscono la premessa indispensabile per un reale auto-orientamento. Permettono a una persona di maturare un atteggiamento e uno stile di comportamento proattivo rispetto alla gestione della propria storia personale.

10/27

Le competenze di auto-monitoraggio, sono connesse con la capacità di mantenere un livello di consapevolezza critica sulle esperienze in corso e di saper valutare in maniera preventiva eventuali fattori di rischio. Permettono a una persona di tenere sotto controllo lo svolgersi delle esperienze in atto.

11/27

Le **competenze orientative di sviluppo**, hanno a che fare con la capacità di darsi degli obiettivi di crescita (personale e/o professionale), di investire delle energie per il raggiungimento di un obiettivo, di costruire dei progetti individuali assumendosi responsabilità e rischi connessi alla loro realizzazione; sono collegate alle situazioni di scelta e all'elaborazione di progetti formativi e lavorativi coerenti con il processo di costruzione della propria identità personale e sociale.

12/27

Le letture delle biografie, scolastiche-formative-lavorative, iniziano a introdurre la necessità di non trattare il fenomeno con omogeneità. È necessario di individuare una pluralità di soluzioni, una pluralizzazione di azioni

Istruzione - Formazione professionale – Servizi per l'impiego si devono integrare per offrire interventi individualizzati e personalizzati differenti in modo da coinvolgere tutte le agenzie di socializzazione.

13/27

Si presentano sempre più biografie eterogenee ma che si possono ricondurre a tre tipologie (semplificistiche) di target (discutibili):

- diligenti
- deboli/disagiati
- difficili

14/27

Rispetto alla competenze

- Raggiungimento degli obiettivi

Rispetto a prima, adesso considero più importante e più realizzabile un'esperienza di studio/lavoro all'estero dopo il diploma

Ho avuto la possibilità di riflettere sulle mie opportunità di crescita formativa e/o professionale

Sono stato capace di valutare i risultati delle mie azioni

18/27

Rispetto alla competenze

- Elaborazione di strategie di risoluzione di criticità

Ho gestito efficacemente lo stress quando mi sono trovato/a in una situazione complicata

Sono riuscito/a ad agire rapidamente di fronte a delle situazioni che ho dovuto affrontare.

19/27

Rispetto alla competenze

- Saper lavorare con gli altri

Sono stato/a capace di relazionarmi con persone tenendo conto dell'età, ruolo professionale, livello di conoscenza, stili di vita

Ho saputo presentarmi agli altri in modo adeguato a seconda del contesto in cui mi sono trovato/a

Ho saputo lavorare insieme agli altri, collaborando al raggiungimento degli obiettivi.

20/27

Rispetto alla competenze
- Saper affrontare le situazioni

Sono stato/a in grado di decodificare le regole dei luoghi e delle situazioni nuove e di capirne il significato

Ho avuto la possibilità di comportarmi diversamente a seconda delle situazioni in cui mi sono trovato/a.

21/27

Rispetto alla competenze
- Sviluppo delle competenze di base

Utilizzare una lingua straniera in situazioni concrete di scambio e relazione (conversazione, ascolto,...)

Apprendere nuovi vocaboli in lingua straniera ed espressioni idiomatiche collegate ai diversi contesti conosciuti.

22/27

■ **Rispetto alla competenze**

Relazionarsi positivamente con il gruppo

Comprendere situazioni nuove

Relazionarsi positivamente con persone nuove

Inserirsi adeguatamente in contesti nuovi e diversi

Riflettere sulle proprie opportunità di crescita formativa e/o professionale.

23/27

Conclusioni

Esperienza è una reale laboratorio di competenze, per la capacità di affrontare ambienti di socializzazione nuovi

Importante la lingua ma anche il contesto

Mette alla prova tutti

Offrire uno strumento permetta il riconoscimento dell'apprendimento, contenuto e competenza.

24/27

La signora Markus sogghignava, dicendo che un'espulsione di una settimana era davvero una pena mite per un elemento come me, così svogliato e inconcludente - all'epoca gli insegnanti calibravano per bene i loro impropri, mica come oggi - e che a ogni modo bisognava rassegnarsi al fatto che avevo bisogno di una struttura scolastica diversa, più consona ai miei limiti. Potete stare sicuri che Gabi non gliela faceva passare liscia: «Quelli che secondo lei sono limiti, secondo me sono punti di forza!» e si piazzava davanti all'insegnante, gonfia come un cobra cui abbiano insidiato la prole. «Si possono anche definire, giusto per fare un esempio, un'anima da artista! Sì! Forse non tutti sono adatti all'inquadramento della scuola! Ci sono persone rotonde, mia cara signora, ci sono bambini a forma, diciamo, di triangolo, perché no, e ci sono...» Gabi abbassava la voce, levava una mano per aria ... e sussurrava con una voce da far rabbrivire: «Ci sono bambini a zigzag!».

David Grossman, 1996, "Ci sono bambini a zigzag", Milano, Mondadori

25/27

BIBLIOGRAFIA

- Authier M., Lévy P., 2000, *Gli alberi delle conoscenze. Educazione e gestione dinamica delle competenze*, Milano, Feltrinelli
- Aiello A.M., Meghnagi S., Mastracci C., 2000, *Orientare dentro e fuori la scuola*, Milano RCS
- Ajello A.M., a cura di, 2002, *La competenza*, Bologna, il Mulino
- Besozzi E., a cura di, 1998, *Navigare tra formazione e lavoro*, Carrocci, Roma
- Cavalli A., Argentin G., a cura di, 2007, *Giovani a scuola*, Bologna il Mulino
- Cesareo V., a cura di, 2005, *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Roma Carrocci
- Cocco G.C., 2000, *Il modello delle competenze per lo sviluppo delle capacità*, Milano FrancoAngeli
- Guischard J., Huteau M., 2003, *Psicologia dell'orientamento professionale. Teorie e pratiche per orientare la scelta negli studi e nelle professioni*, RaffaelloCortina Editore, Milano
- Gallina M., Mazzuchelli F., 2001, *La scuola del lavoro. L'orientamento al lavoro degli adolescenti come prevenzione al disadattamento*, Milano Raffaello Cortina Editore

26/27

Iard, 2007, *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna il Mulino

Isfol, 1994, *Competenze trasversali e comportamento organizzativo. Le abilità di base per il lavoro che cambia*, Milano, FrancoAngeli

1997, *Unità capitalizzabili e crediti formativi*, Milano, Franco Angeli

2001, *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Milano, FrancoAngeli

Pombeni, M.L., 1990, *Orientamento scolastico e professionale. Un approccio socio-psicologico*, il Mulino, Bologna

Rey B., 2003, *Ripensare le competenze trasversali*, Milano, FrancoAngeli

Spencer L.M e Spencer S.M, 1993, *Competenza nel lavoro*, Milano FrancoAngeli

Sarchielli G., 2002, *Le competenze. Valore/risorsa della persona nei contesti lavorativi*, in Ajello A.M., "La competenza", a cura di, Bologna, il Mulino, pp. 109-124

- www.indire.it

27/27

Fattori processuali di successo

- Eventi preliminari di conoscenza delle aziende da parte dei soggetti
- Colloqui preliminari con studenti/esse (eventuali famiglie) per la realizzazione delle attese, degli interessi, dei desideri
- Contatti preliminari con le aziende per rilevare disponibilità e fattibilità
- Abbinamento aziende soggetti
- Definizione del piano individuale con i responsabili aziendali
- Condivisione del piano individuale con studenti/esse
- Incontro informativo di reciproca presentazione degli stagisti con i responsabili aziendali, preliminare all'avviamento
- Rientri periodici e intermedi di monitoraggio aziendale
- Valutazione esperienza Azienda- Scuola-Soggetto

Fattori strumentali di successo

- Schemi di convenzione formale azienda-scuola
- Schede di elaborazione dei piani individuali
- Diario
- Questionari e schede di valutazione tutor aziendale
- Questionari e schede di valutazione del soggetto
- Questionari e schede di valutazione dell'azienda

Internship project: Stage internazionali
per le scuole superiori a.s. 2007-2008

- Dati socio-anagrafici
- Utilità
- Auto-valutazione competenze collegate allo spirito di iniziativa, al raggiungimento di obiettivi, all'elaborazione di strategie di risoluzione di criticità, al saper lavorare con altri, al saper affrontare le situazioni
- Auto-valutazione competenze di base
- Consigli modifiche
