

LA STRATEGIA DI RINNOVAMENTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

RICERCA SU 14 CENTRI SIGNIFICATIVI

Dario Nicoli e Cristina Ferro

Introduzione di Arduino Salatin

Roma, novembre 2022



INDICE

VALORE DI UN SERVIZIO EDUCATIVO CON CARISMA RELIGIOSO (<i>Dario Nicoli</i>)	p. 3
Da dove nasce la ricerca	p. 3
Gli obiettivi	p. 4
La scelta dei casi di studio ed il metodo	p. 5
I tempi della ricerca e i CFP coinvolti	p. 6
Il quadro emergente dai casi di studio	p. 7
Non solo innovazione, ma rinnovamento	p. 7
Il movente, l'innescò, il ruolo del leader e del team	p. 8
La dimensione esistenziale: lo "star bene" dei giovani e degli adulti	p. 10
Il lavoro in senso esistenziale e sociale	p. 11
Valore di un servizio educativo con carisma religioso	p. 11
Fragilità del movimento rinnovatore e necessità della vigilanza	p. 12
I CASI DI STUDIO (<i>Dario Nicoli e Cristina Ferro</i>)	p. 14
1. Artigianelli – Fermo	p. 15
2. Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche – Trento	p. 26
3. Casa di Carità Arti e Mestieri – Torino e Pove del Grappa	p. 38
4. Centro studi Opera don Calabria – Città del Ragazzo – Ferrara	p. 53
5. CIOFS-FP – Padova e Trieste	p. 63
6. CNOS-FAP – Bardolino	p. 76
7. CNOS-FAP – Vallecrosia	p. 84
8. CNOS-FAP San Zeno – Verona	p. 94
9. ENAC Emilia-Romagna – Fidenza	p. 106
10. ENAC Puglia	p. 123
11. ENDO-FAP – Palermo	p. 136
12. Stigmatini – Verona	p. 147
Bibliografia	p. 160
Sitografia	p. 161

VALORE DI UN SERVIZIO EDUCATIVO CON CARISMA RELIGIOSO

(Dario Nicoli)

Da dove nasce la ricerca

La presente ricerca trova origine entro il progetto “Assi culturali – il curricolo dell’educazione al lavoro” promossa a partire dal 2019 da 6 enti nazionali di Formazione Professionale - CNOS-FAP, ENDO-FAP, Opera Don Calabria, Casa di Carità Arti e Mestieri, Scuola Centrale di Formazione, ENAC - cui si è aggiunto il CIOFS-FP, con l’intento di ripensare profondamente la prospettiva culturale dell’offerta formativa dell’Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), così come si è strutturata a partire dalle riforme degli anni ‘90 del secolo scorso.

Il progetto ha voluto rispondere al diffuso desiderio di autenticità degli Enti di Formazione Professionale secondo tre direzioni: fondare un curricolo formativo per l’educazione al lavoro adeguato al tempo nuovo, riscoprire l’anima carismatica che rende speciale questa porzione del sistema educativo italiano, proporre una guida pedagogica del CFP/sede formativa come presidio di un’opera formativa che, come dice Papa Francesco, vuole realmente «mettere al centro la persona e puntare all’essenziale» con una proposta dotata di solide radici e di una forte speranza nel futuro»¹.

Il percorso avviato dal 2019 ha seguito le seguenti tappe:

- ✓ inizialmente si è concentrato sull’elaborazione della proposta di un “Curricolo fondativo dell’educazione al lavoro”², come (ri)fondazione del “canone” educativo che fa da riferimento alla IeFP, affinché sia più attento da un lato alle diverse culture, a partire dall’arte dell’incontro, dello scambio, del «meticciamiento», dall’altro alla valorizzazione del “curricolo per la vita” e dei contesti non formali di apprendimento.
- ✓ Successivamente, tramite il lavoro dei Gruppi inter pares coordinati da autori che operano nella Formazione Professionale e coinvolgendo oltre 300 tra formatori, coordinatori e direttori che si sono arricchiti tramite la conoscenza ed il confronto reciproco, ha portato all’individuazione, per ogni asse culturale, dei nuclei fondanti del sapere chiamati “Stella Polare”, esito di esperienze formative pluriennali, comprese attività di formazione e coordinamento dei formatori delle proprie aree, per giungere ad una proposta di canone formativo caratterizzato da essenzialità e significatività, documentato entro la “Cassetta degli attrezzi”³. I partecipanti hanno portato alla validazione di quanto proposto, tramite una fase di sperimentazione entro le classi dei propri CFP.

Nel contempo tre gruppi inter pares si sono dedicati a altrettanti temi trasversali elaborando le rispettive linee guida:

- *la risonanza*: tramite le leve della bellezza, dell’amicizia e della familiarità, della cura del linguaggio e del corpo, del rapporto con la natura, del legame con il territorio, del rapporto con Dio, la componente di risonanza permea il curricolo fondativo dell’educazione al lavoro mossi dalla convinzione che solo nell’affezione avviene l’apprendimento e la crescita umana, civica e professionale degli allievi;
- *l’inclusione*, un testo propositivo riferito a due poli fondamentali: cosa insegnare (il curricolo esplicito) e con quale equilibrio tra standard formativi e personalizzazione, e come/dove/quando insegnare (il curricolo implicito, ovvero come organizzare il centro di formazione per realizzare il massimo livello possibile di inclusione);
- *la valutazione*, che riflette il notevole lavoro di approfondimento e di suggerimento di esempi significativi riguardanti la strategia valutativa o gli aspetti metodologici e tecnici, e che propone

¹ Saluto ai partecipanti al convegno “Linee di sviluppo del patto educativo globale”, 1° giugno 2022.

² CNOS-FAP, SCF, ENAC, ENDOFAP, Casa di Carità Arti e Mestieri, Centro Studi Opera don Calabria (2021). Il curricolo fondativo dell’educazione al lavoro, Tipografia Istituto Salesiano Pio XI, Roma.

³ La Cassetta degli attrezzi è reperibile nel sito del progetto: www.assiculturalifp.it

un modello aperto, applicabile a vari contesti formativi del sistema leFP, ma anche alla formazione superiore, aziendale e degli adulti.

- ✓ La terza tappa si è concentrata sul tema chiave del “presidio pedagogico” del CFP, al fine di assicurare una cura costante e verificata nel tempo affinché si avveri effettivamente quanto ogni Ente considera valore e scopo centrale della propria opera, e che è iscritto nel carisma da cui ha tratto origine e che ne anima e ne connota il percorso storico. L’aggettivo “pedagogico” non circoscrive una parte della vita del CFP (le relazioni, i metodi didattici, la formazione del personale...), ma riguarda lo stile complessivo di un organismo che offre ai giovani un percorso di educazione al lavoro, tramite un’attenzione costante nel corso del tempo di tutti i fattori della vita del Centro (umani, culturali, organizzativi, metodologici, relazionali, tecnologici...). Tale presidio comprende la managerialità propria di strutture educative impegnate nella revisione dei curricula e nel riordino dell’organizzazione, tenendo conto della peculiarità delle caratteristiche di ogni singolo organismo.

Il lavoro del gruppo dedicato al presidio pedagogico ha assunto il carattere di un’esposizione ed un confronto circa le esperienze dei CFP rappresentati dai partecipanti, con l’intento di perseguire la strada della convergenza di intenti e di criteri che rendono possibile la valorizzazione delle molte qualità presenti nel mondo della Formazione Professionale.

L’ampia ricognizione effettuata ha messo in luce infatti tre aspetti significativi:

- a) la necessità di dare risposta al cambio dell’utenza. Siamo di fronte, infatti, ad almeno due tendenze:
 - una parte di giovani sceglie i corsi non in base ad una scelta “professionale”, ma piuttosto “esistenziale”, in quanto attratta dal nostro approccio educativo basato su ascolto e accompagnamento;
 - l’aumento consistente di iscritti con difficoltà di ordine fisico, psichico e sociale che porta con sé il pericolo di trasformare l’offerta dei CFP solo in un’area socio-assistenziale di contenimento del disagio giovanile.
- b) L’esigenza di fornire agli allievi una visione culturale ampia che li aiuti a comprendere il mondo e se stessi, in modo da poter esercitare consapevolmente la propria libertà nella odierna società, una realtà molto più complessa e differente rispetto a quella precedente, in cui agivano figure professionali consolidate, ma chiuse in se stesse e prevalentemente esecutive.
- c) La richiesta delle imprese di disporre di allievi non solo preparati professionalmente, ma anche capaci di apertura, visione e responsabilità, tutti aspetti che possiamo definire come “nuova cultura del lavoro”, comprendente anche adeguate padronanze culturali, linguistiche, scientifiche ed etiche.

Lungo questo cammino è emersa sempre più chiara la questione dell’identità: gli ultimi decenni hanno portato ad uno sviluppo notevole di servizi e progetti, tanto da rendere talora difficile definire chi siamo, con il rischio di “perdere l’anima”. Il nostro compito non consiste nel cercare il “nuovo”, bensì nel rendere la nostra azione sempre più trasparente ai carismi da cui originiamo.

Gli obiettivi

Lo scopo della ricerca consiste nell’approfondire la conoscenza dei CFP connotati da un percorso significativo di rinnovamento, per cercare di comprenderne le dinamiche e le convergenze possibili in realtà dotate ognuna di identità specifica, ed appartenenti alla comune corrente del cattolicesimo sociale ad impronta educativa, a partire dai seguenti focus:

- *La proposta educativa* del CFP e del suo ente: tale proposta, esplicitata nei suoi aspetti fondamentali, va vista in relazione con il carisma che ne ha reso possibile l’origine e il ruolo che questa visione ha assunto nelle diverse fasi della sua storia: se nella forma di una memoria da ricordare nei documenti e nelle ricorrenze, se di un quadro di valori e di massime-guida o di una forza mistica rigenerativa.
- *Il movente del rinnovamento*. Si intende capire ciò che ha suscitato / alimentato il desiderio condiviso che, unito alla volontà di intraprendere un percorso impegnativo, segna una nuova fase della storia del CFP rispetto al tempo precedente. Tale movente va colto nell’intreccio tra la comprensione delle novità riguardanti la domanda formativa e le esigenze dei giovani, la natura dell’insoddisfazione circa

gli esiti dell'opera del Centro, gli stimoli provenienti dall'esterno, infine le intuizioni già avvertite e le pratiche già intraprese.

- *La metodologia formativa* con particolare riferimento alla natura della programmazione, al modo in cui avviene l'“ingaggio” degli allievi distinto in strategia della risonanza e strategia di apprendimento. Un'attenzione particolare sarà dedicata al “curricolo implicito”: lo spazio educativo che comporta il passaggio da gruppi- classi ad “ambienti di apprendimento”, e la gestione del tempo educativo che comporta il passaggio dall'orario di insegnamento al tempo di lavoro educativo. Ciò si accompagna all'introduzione del metodo dell'apprendimento cooperativo centrato sulla modalità collaborativa degli allievi entro gruppi che agiscono su compiti di realtà che originano dall'area professionale di indirizzo e che investono gli assi culturali.
- *Il presidio pedagogico e l'organizzazione*: individuare quale tipo di guida viene esercitata nel CFP, e con quale modalità di gestione delle risorse dello spazio e del tempo, con particolare riferimento al servizio pedagogico in cui una figura di responsabile che opera tramite un team di figure distribuite nelle varie posizioni di coordinamento dei corsi, di tutoring e di supporto psicologico. È significativo comprendere come avviene in questo quadro la strategia dell'inclusione entro il più generale processo di rinnovamento delle pratiche educative e didattiche.
- *La collegialità*: centrare l'attenzione sulle soluzioni adottate, come il team work, per suscitare uno stile del lavoro come “opera comune”, oltre che al modo in cui raccogliere il disagio del personale in tempi di crisi educativa e fornire loro le possibilità di una risonanza che punti allo “star bene” e che faccia del Centro un ambiente dove si respira fiducia e levità, le virtù che alimentano una disposizione premurosa verso la crescita di ciascuno.
- *Le alleanze con i partner esterni*: tali partnership sono costituite sia da aziende, e loro associazioni, che si collocano nei settori corrispondenti alla propria offerta formativa, sia da altri attori del sistema educativo e della vita civica, culturale e associativa del territorio, in base al principio della comune responsabilità educativa di ogni soggetto della comunità territoriale.
- *La gestione del personale*, con l'intento di comprendere come sono gestiti gli incarichi, quanti formatori sono presenti in ogni classe, se la gestione degli orari consente la flessibilità e la collegialità, se è previsto l'affiancamento ai nuovi formatori di figure di senior con il compito dell'imprinting e dell'accompagnamento, infine come vengono gestite le figure specialistiche di sostegno come i tutor e gli psicologi.

La scelta dei casi di studio ed il metodo

La metodologia della ricerca si caratterizza in base a tre fattori: la scelta dei casi di studio, l'approccio situazionale, l'orientamento interpretativo orientato sull'ipotesi della convergenza e della rispondenza nei confronti del cambio dell'utenza e della nuova domanda formativa.

- 1) *La scelta dei casi di studio* è centrata sul significato del termine “rinnovamento” visto come espressione decisamente differente rispetto a “innovazione”, oggi molto diffusa nelle vicende delle istituzioni scolastiche e formative, ma anche oltre, trattandosi di una vera parola-epoca come lo possono essere “processo”, “intersezione”, “attraversamento”, e persino “contaminazione”. Quando si parla di “innovazione”, si fa riferimento ad una sostituzione delle pratiche usuali con altre che promettono di raggiungere livelli più elevati di ottimizzazione delle risorse in gioco; vista l'indole del nostro tempo, è ovvio che nei processi di innovazione vasta parte di ciò che è in gioco è costituito dalle tecnologie viste come il modo attraverso cui viene buttato via qualcosa di “tradizionale” per essere sostituito, appunto, con qualcosa di innovativo. Il rinnovamento, indica un modo di “essere nuovi” che procede in tutt'altra direzione: esso consiste piuttosto in un “lavoro di scavo” alla ricerca del valore essenziale, e sorgivo, della pratica educativa rimasto sepolto nel corso del tempo in quanto reso disincantato dal “rumore”, oppure a causa dell'adozione di una razionalità orientata unicamente all'efficienza organizzativa, infine perché una certa pratica è rimasta cristallizzata nel corso del tempo nonostante la possibilità di modificarla. Nel caso di Enti di Formazione Professionale, l'innovazione consiste nell'aderire via via alle mode didattiche del tempo come il cooperative learning, la valutazione autentica, la classe rovesciata, la didattica digitale, viste come soluzioni “salvifiche”,

mentre il rinnovamento di un'opera educativa si impone quando questa è entrata in una fase di crisi al cui fondo troviamo la "perdita dell'anima" circa il carisma religioso che ha dato vita al progetto iniziale, e la cui assenza porta all'esaurimento dell'energia - "fuoco", passione, dedizione - insita specie nelle persone che vi cooperano. Quest'opera consiste in un'operazione culturale di natura esistenziale che procede nella ricerca di una forma "autentica" in grado di esprimere il significato che ne ha segnato l'origine, valorizzato entro il nuovo contesto.

- 2) *L'approccio situazionale*, visto come metodo d'analisi di realtà organizzative⁴, consiste nell'individuazione di come operano i manager insieme al team centrale di una struttura, per comprendere l'ambiente interno ed esterno, confrontarne le dinamiche e le domande con le capacità dell'organizzazione di fornire una risposta appropriata, distinguere tra difficoltà parziali e crisi di paradigma e reagire in modo appropriato alle prime ed alla seconda. L'"analisi situazionale" aiuta a sviluppare una base di comprensione dell'ambiente in cui viene consegnato un piano. Fornisce un punto di riferimento comune per il processo di pianificazione e dà priorità alle azioni. L'analisi può fornire una valutazione dei rischi e dei benefici per il progetto e le organizzazioni coinvolte dal modo in cui viene implementato il processo di comunicazione. Acquisisce una vista istantanea di un'organizzazione o situazione e di dove si trovano le cose in un determinato momento. Talvolta si realizza per mezzo di un'analisi SWOT (punti di forza, di debolezza, opportunità e minacce), che esamina tutti gli aspetti in relazione al successo o ai risultati del progetto in questione. In questa ricerca, la *Situational Analysis* è assunta come una teoria che consente la comprensione delle dinamiche culturali, manageriali e di processo relative ad organizzazioni complesse quali quelle formative dove si intersecano fattori ai confini fra differenti campi culturali, secondo il metodo ricerca qualitativa che attinge a interviste, osservazioni e materiali visivi, narrativi e storici⁵. Per affrontare le fitte complessità delle situazioni del mondo reale, l'analisi situazionale (SA) intreccia la teoria ecologica dei mondi sociali/arene di Strauss, l'analisi del discorso di Foucault e i rizomi e gli assemblaggi di Deleuze e Guattari. Il libro fungerà da risorsa inestimabile per studenti universitari e laureati avanzati, nonché per ricercatori professionisti e consulenti di diversa estrazione che perseguono progetti qualitativi.
- 3) *L'orientamento interpretativo*: l'impostazione teorica adottata, finalizzata alla comprensione del modo in cui alcuni selezionati Centri di Formazione Professionale rispondono alla duplice sfida della crisi educativa e del mutamento della domanda delle imprese circa la tipologia di lavoratore coerente con le attuali dinamiche culturali, tecnologiche ed organizzative che investono il mondo economico, non si limita a produrre una "raccolta delle buone prassi" fini a se stesse, ma mira alla verifica dell'ipotesi circa la convergenza tra le strategie adottate da soggetti molto diversi per stili manageriali e modelli organizzativi, pur appartenenti alla medesima tradizione culturale, tale da delineare un sostrato ideale, culturale e strategico caratterizzante, permeato di un'identità distintiva, collocata entro un filone storico dotato di dinamiche generative ed efficace rispetto al contesto odierno.

I tempi della ricerca ed i CFP coinvolti

La ricerca si è svolta da marzo ad ottobre 2022, ed ha riguardato i seguenti CFP, racchiusi in 12 casi di studio:

1. Artigianelli Fermo
2. Artigianelli Trento
3. Casa di Carità Torino e Pove del Grappa
4. Centro studi Opera don Calabria Ferrara
5. CIOFS-FP Padova e Trieste
6. CNOS-FAP Bardolino
7. CNOS-FAP Vallecrosia
8. CNOS-FAP Verona

⁴ "Situation Analysis". NetMBA Business Knowledge Centre. Retrieved 22 March 2012.

⁵ A.E. Clarke; C.E. Friese; R.S. Washburn (2018). *Situational Analysis: Grounded Theory After the Interpretive Turn*, Sage Publication LTD, London.

9. ENAC Emilia-Romagna
10. ENAC Puglia
11. ENDO-FAP Palermo
12. Stimmatini Verona.

I due CFP di Casa di Carità e CIOFS-FP sono presenti nel medesimo report di Ente.

Il quadro emergente dai casi di studio

La grande maggioranza di casi riguarda Centri di Formazione Professionale con una forte rilevanza di corsi in diritto-dovere di Istruzione e Formazione Professionale, strutturati secondo la sequenza verticale che prevede la qualifica triennale e il quarto anno di diploma professionale secondo due modalità: ordinaria e duale, e nei quali è presente un servizio orientativo e di politiche del lavoro, oltre a corsi per adulti e progetti di supporto.

Sono da segnalare due eccezioni di regioni che si discostano dalla norma nazionale del diritto-dovere:

- L'Emilia-Romagna – qui rappresentata dall'ENAC di Fidenza e dalla Città del Ragazzo di Ferrara - che obbliga i ragazzi usciti con la licenza media a frequentare un anno della scuola secondaria superiore, dopo il quale coloro che desiderano acquisire una qualifica si iscrivono ad un biennio avendo capitalizzato l'anno scolastico come credito corrispondente al primo anno del triennio.
- La Puglia – qui rappresentata dall'ENAC Puglia - che autorizza gli Enti a presentare una sola proposta di corso leFP per provincia, facendo mancare in tal modo le opportunità formative che rendono possibile per i giovani della regione l'esercizio dei propri diritti formativi così come avviene per la stragrande maggioranza dei loro coetanei residenti nelle altre regioni.

Tutti questi Centri hanno visto negli ultimi anni un aumento considerevole di utenti appartenenti a categorie con BES, DSA e altre difficoltà di varia natura, attratte dalla metodologia dell'accoglienza che caratterizza gli Enti di Formazione Professionale e dal metodo dell'"imparare facendo" basato sui laboratori sia professionali che culturali. La stagione del lockdown ne ha frenato il cammino di rinnovamento, specialmente per le componenti educative proprie della convivenza, della didattica attiva e del tempo libero formativo, pur garantendo fin dove possibile la frequenza dei laboratori professionali e degli stage in azienda, oltre alle attività di inclusione – ma ha portato anche ad una maggiore convinzione circa l'urgenza di una proposta formativa caratterizzata da familiarità, vita in comune, varietà di occasioni di apprendimento interne ed esterne alla struttura.

Costituisce un caso a sé stante il Centro Studi Opera Don Calabria - Città del Ragazzo di Ferrara, in quanto insieme strutturato di servizi rivolto specificamente all'area del disagio, non limitata alla sola componente formativa, ma comprendente anche servizi di accoglienza, convivenza, tutela, cura, educazione; una realtà che persegue un disegno di inclusione a largo spettro rivolto alle fasce più disagiate del mondo giovanile ma anche degli adulti.

Tutti questi Centri si trovano in una stagione di grande fermento con una spinta più accentuata nel corso degli ultimi 5-7 anni. Fa eccezione l'Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche di Trento che vanta un processo di radicale trasformazione iniziato 15 anni addietro che ha portato ad una configurazione di "ecosistema formativo" impostata sulla filiera grafica verticale comprendente anche il V anno di diploma ed il corso biennale di Alta formazione, con una gestione molto innovativa dello spazio-tempo in quanto non vi sono classi ma "corsi" costituiti da una componente standard, una opzionale ed un'altra elettiva, secondo i due principi della modularità e della personalizzazione.

Non solo innovazione, ma rinnovamento

La dinamica della trasformazione rilevata nei casi di studio indagati presenta una caratteristica decisiva che li distingue dal modo in cui procede il corrispondente cammino delle strutture scolastiche, derivante da due fattori:

- a) un'ampia discrezionalità progettuale resa possibile da un ordinamento IeFP più "leggero" in quanto centrato sui traguardi formativi piuttosto che su una iper normazione molto dettagliata, tipica del comparto dell'Istruzione;
- b) l'appartenenza ad una corrente educativa del cattolicesimo sociale che, sia pure in modo mutevole nel corso del tempo, conferisce ai Centri di Formazione Professionale quel carattere di "casa" e quella premura per la crescita integrale della persona che ne costituiscono i tratti più peculiari.

Tutti i CFP si trovano entro una stagione di forte *rinnovamento* che riguarda l'insieme della loro opera formativa (metodologia, logistica, gestione del personale, organizzazione, tecnologia, comunicazione), secondo un approccio non di **adattamento** ma di **ripensamento** del modo di essere del Centro e dello stile di ingaggio di allievi e formatori.

L'**adattamento** è il risultato di una crescente difficoltà nel portare a frutto le attività usuali dell'istruzione, accompagnata da una rumorosa lamentazione che alimenta una rappresentazione "patologista" della condizione giovanile; il malessere che si diffonde tra il personale scolastico porta – in modo più o meno consapevole – ad una risposta "adattiva" la cui conseguenza più rilevante consiste nel processo di "abbassamento dell'asticella" in riferimento agli obiettivi / traguardi formativi ed alla moltiplicazione delle "stampelle" di sostegno e distrazione di una gioventù di cui si intuisce la fragilità e la vulnerabilità. Ciò perché, essendo interrotti i processi educativi precedenti e contemporanei alla scuola a causa della crisi culturale tipica di un tempo liminale, finiscono per mancare le scondizioni che alimentano le «protensioni» vale a dire le speranze, i progetti, le ambizioni con cui guardare – con desiderio - il tempo a venire. L'adattamento è l'esito del venir meno dell'orizzonte di attesa, cioè quel trampolino verso il futuro che anima la vita dell'uomo; in tal modo la risposta alle urgenze del mondo giovanile tende a diventare povera di identità, creatività e originalità.⁶

Il **ripensamento** consiste nell'assunzione responsabile della crisi culturale, perseguendo un lavoro di scavo alla ricerca del valore essenziale della pratica educativa rimasto sepolto nel corso della stagione precedente della quale non si sono riconosciuti per tempo i limiti, o le cui riflessioni critiche non si sono potute coagulare entro ad uno slancio di rinnovamento. Vi è infatti nei "ripensatori", a differenza degli "adattatori", una dote che alimenta una disposizione al risveglio e che, in presenza di attivatori efficaci, motiva un'opera di revisione delle modalità usuali di fare formazione, secondo un processo orientato in due direzioni: a) la riduzione del "rumore" esteriore (il continuo cambiamento di dispositivi e progetti, il flusso delle mode didattiche, e soprattutto l'azione dell'"industria della distrazione" antagonista delle istituzioni educative, ma anche l'indole delle organizzazioni a perseguire una razionalità orientata unicamente all'efficienza che offusca la vitalità dell'esperienza educativa) ed interiore (la scarsa conoscenza "sapiente" del reale, lo stordimento dovuto al dominio della comunicazione tramite social, la debolezza dell'io divenuto "semiselvatico" a causa della mancanza di solidi punti di riferimento); b) il "recupero dell'anima" che ha dato vita all'opera, e la cui assenza porta all'esaurimento dell'energia – fuoco, passione, dedizione - insita nelle risorse umane e nello spirito del luogo. Il rinnovamento dell'organismo formativo consiste pertanto in un'operazione culturale, ovvero nella ricerca dei significati che esprimono la profondità e l'altezza dell'opera educativa, la cui comprensione risuonante sollecita la comunità a ricercare una forma "autentica", espressiva del carisma originario, valorizzato entro il nuovo contesto.

Il movente, l'innescò, il ruolo del leader e del team

È il senso di *malessere*, espressione del "blocco" della capacità generativa dell'opera, Il **movente** che ha convinto la comunità educativa nella ricerca di una risposta appropriata alla crisi che ha messo in discussione la proposta formativa "usuale".

La Casa di Carità Arti e Mestieri parla di "insoddisfazione" e di "stanchezza" dei formatori coinvolti con le nuove generazioni e un'apparente incomunicabilità tra l'istituzione formativa da un lato e gli allievi con le loro famiglie dall'altro; il CNOS-FAP di Vallecrosia segnala la "fatica" dell'adulto a stare dentro la relazione coi giovani; gli Stigmatini di Verona indicano il crescente "disagio" del personale, motivato dalla consapevolezza

⁶ B. Stiegler (2012). *Prendersi cura. Della gioventù e delle generazioni*. Orthotes, Napoli, p. 55.

dei limiti di una formazione svolta “in batteria”, e lo stesso termine viene usato dall’Enac Puglia ad indicare le crescenti problematiche personali e relazionali degli studenti.

Il malessere dei formatori e dei dirigenti riflette un identico stato d’animo mostrato dagli allievi ed anche di una parte delle loro famiglie; ciò indica un cambio repentino dell’utenza e spalanca una finestra sul cuore della questione educativa propria del passaggio storico che stiamo vivendo: un inaridimento delle forze (solitamente indicate con il termine “passione”) che dovrebbero alimentare l’impulsività e l’entusiasmo, ovvero i fattori che sostengono il desiderio di apprendere e la proiezione nel futuro dei giovani.

L’insegnante si trova di fronte ad una condizione diffusa di *noia*, da non confondere con la melanconia o accidia del Medioevo; essa, piuttosto, esprime un tormento interiore provocato da forze interiori che non trovano sfogo, dalla consapevolezza di stare sprecando il proprio tempo e di perdere le occasioni che consentirebbero di perseguire traguardi avvertiti come desiderabili, ma senza la forza di volontà e la costanza necessari per mantenersi attivi sulla strada del loro perseguimento. Ciò è dovuto dalla dolorosa percezione del proprio isolamento, e della povertà di nessi che rendono il soggetto parte del mondo esterno, di cui invece avverte dolorosamente l’estraneità.

Mentre gli adulti considerano un privilegio dell’attuale generazione giovanile la possibilità di essere molto più libera rispetto al passato, sono i giovani stessi a ricordarci che si tratta di una libertà senza contenuto, senza scopi e quindi senza una vera e propria azione in cui la persona mobilita tutte le proprie risorse; in questo modo ogni prestazione, sia pure piccola, appare come un ostacolo insormontabile a causa della distanza esistenziale dell’io, che risulta come imprigionato in uno spazio irreali. Quando tutta l’energia ed il tempo dell’individuo risultano assorbite dagli schermi, accade che non ne rimangono più per l’esistenza vera e per i veri miracoli: il mondo reale non risplende, l’anima non parla più e quindi risulta difficile fare l’esperienza umana della riconoscenza per la vita e di un cammino culturale che non sia solo “conoscere” ma abbia il carattere di un “riconoscere”, ovvero un “trovare prima di cercare”.

La mancanza dello star bene, il malessere diffuso tra gli allievi e correlativamente tra i formatori, è il sintomo principale della impasse rivelativa non già di un difetto emotivo o di un limite della metodologia didattica, quanto di un impoverimento del senso di “stare vivendo”, dell’essere rinchiusi in una caverna platonica in cui si è incarcerati e da cui il reale si mostra solo tramite ombre (non sono così le immagini virtuali?) e non forme di un mondo vivo.

L’adolescente sembra subire in modo più acuto questo spaesamento, risultando inadeguato nel trovare da sé la strada per uscire dall’isolamento; egli avverte quindi in modo particolarmente acuto l’esigenza esistenziale di senso del vivere. Si conferma quanto affermato Victor Frankl dopo l’esperienza del lager, che egli stesso definisce “svolta copernicana”, la consapevolezza di come la motivazione principale dell’uomo non risieda nel principio del piacere (Freud), né nella volontà di potenza (Adler), quanto nella *volontà di significato*, il desiderio di trovare un senso, uno scopo soddisfacente per la propria vita, che consenta al soggetto di fornire risposte ragionevoli alle domande esistenziali suscitate dai compiti che la vita continuamente gli pone⁷.

La consapevolezza circa il carattere strutturale della crescente insoddisfazione non ha provocato un senso di rassegnazione ed impotenza, ma ha accresciuto la volontà di mettere in atto idee emerse da confronti precedenti riguardanti un “modo nuovo” di svolgere l’opera educativa, rievocando periodi precedenti della storia del CFP, ma anche esperienze personali, letture, visite... Quindi il rinnovamento non costituisce un “anno zero”, ma è strettamente legato ad una storia e ad una tradizione, che riacquista valore entro un contesto nuovo. Il nuovo è già presente, ma non lo si vede in quanto “schermato” da una struttura e da una prospettiva culturale che ne impediscono il pieno riconoscimento.

Per molti CFP, l’**innesco** che spinge al rinnovamento è costituito dalla volontà di sviluppare una vera strategia di inclusione, e non solo di integrazione, della crescente componente dell’utenza costituita da ragazzi che vivono particolari situazioni di difficoltà. Se si seguisse la prassi più diffusa nelle scuole, si realizzerebbe di fatto un’integrazione la cui peculiarità consiste nel rivolgere l’attenzione esclusivamente al singolo utente mobilitando figure specialistiche di “sostegno”; ciò risulta contrario all’approccio tipico della Formazione Professionale, più prossimo al significato autentico di inclusione, che si riferisce alla globalità delle dimensioni dell’esistenza dell’utente, privilegiando l’intervento sul contesto e successivamente sul soggetto allo scopo

⁷ V.E. Frankl (2007), *Uno Psicologo nei Lager*, Edizioni Ares, Milano, p. 130.

di rimuovere le barriere strutturali e culturali che provocano l'esclusione e mettere in moto tutte le risorse che consentono a tutti, nessuno escluso, di partecipare attivamente al cammino-avventura del gruppo classe e del Centro.

Inoltre, risultano decisivi alcuni aspetti logistici come la ristrutturazione (Stimmatini Verona), il cambio di sede (CNOS-FAP Vallecrosia), gli interventi dell'Ente (ENAC Puglia, CNOS-FAP Bardolino; CNOS-FAP Verona) oltre all'apporto fornito dal progetto Assi culturali e le opportunità offerte ai CFP tramite i gruppi inter pares, che per molti hanno rappresentato l'occasione giunta al momento giusto per avviare una stagione di rinnovamento.

Un ruolo decisivo, per l'innesco della fase di rinnovamento, è costituito dal cambio della Direzione in quanto la persona incaricata di questo compito si trova nella speciale condizione, che tutti i collaboratori si attendono, di poter apportare un deciso miglioramento tale da superare lo stato di insoddisfazione generato dall'aver continuato ad affrontare il contesto nuovo nella scia della forma usuale del fare formazione. È questo il caso degli Artigianelli di Trento, Stimmatini di Verona, del CNOS-FAP di Vallecrosia, della Casa di Carità di Pove del Grappa e del CIOFS-FP di Padova.

Ma quanto detto può essere letto come speciale apprezzamento nei confronti di coloro – Artigianelli di Fermo, ENDO-FAP di Palermo, ENAC di Fidenza, CNOS-FAP di Verona, Casa del Ragazzo di Ferrara, CIOFS-FP di Trieste, Casa di Carità di Torino – che hanno saputo innestare un cambio importante di strategia modificando un modo di essere in cui erano in precedenza coinvolti.

Oltre al leader, il gruppo è il fattore decisivo; vi è quasi sempre un incontro "speciale" aperto, senza un ordine del giorno definito, con lo scopo di riflettere apertamente tutti insieme, in cui ognuno espone il suo parere ed il suo stato d'animo.

La dimensione esistenziale: lo "star bene" dei giovani e degli adulti

In molti dei casi indagati si nota, nel descrivere la crescente insoddisfazione negli ultimi anni circa l'opera educativa svolta e il senso della risposta messa in atto, il frequente utilizzo dell'espressione "star bene" riferita sia agli allievi sia al personale dei Centri. Essendo una locuzione che ricorre frequentemente nel linguaggio comune, occorre qualificarla in modo preciso per comprendere la consistenza delle condizioni che conducono ad un benessere non solo psicologico ma *esistenziale*. Si tratta di una qualità della vita propria di un soggetto che accede ad un'esperienza che lo scuote da uno stato di "noia" e lo pone in un cammino significativo, e concreto, in cui ampliare i nessi tra sé e il mondo, liberarsi da uno stato d'animo depressivo e da un modo di vita dissipativo e mettersi in moto accogliendo una proposta concreta di apertura al mondo e di consapevolezza di sé, e di accesso alla conoscenza e di maturazione di reali competenze, in una proiezione progressivamente più chiara della forma, o meglio dello stile, del proprio "posto nel mondo" a sua volta soddisfacente.

La dinamica esistenziale che il cammino di rinnovamento ha saputo suscitare negli allievi consiste nello scuotersi da un torpore che porta con sé un sottile e perdurante malessere, fare esperienza di un ambiente di vita risuonante e stimolante, mettersi in moto, scoprire imparare rendersi coscienti come soggetti, proiettarsi sul reale e sul futuro mossi da una maggiore chiarezza circa il modo in cui esprimere le proprie facoltà in una forma utile agli altri.

Costituiscono evidenze di rinnovamento del metodo formativo l'arricchimento delle situazioni di apprendimento interne ed esterne che prevedono l'ingaggio pieno e responsabile da parte degli allievi, le iniziative di risonanza che agiscono sulle leve della bellezza, della convivenza e dell'amicizia, del rapporto con la natura e con il territorio, oltre che del rapporto con Dio; ma pure l'apertura del Centro ad iniziative educative e formative volontarie sia pomeridiane, specialmente sportive, sia legate a momenti specifici dell'anno. L'ampliamento dello spazio dell'educazione con particolare attenzione alla dimensione informale del "cortile", e la compresenza dei formatori, sono tutte occasioni per una conoscenza più autentica di questi ultimi da parte dei ragazzi, uscendo dalla forma stereotipata del solo "insegnante".

Mentre sono importanti segnali di rinnovamento orientati allo star bene degli adulti: a) le esperienze di convivenza che a ragione possono essere definite "senza ordine del giorno" e che hanno l'obiettivo di vivere

insieme un periodo di convivenza gioioso e fraterno; b) l'organizzazione di momenti ricorrenti di riflessione e di aiuto che mirano a stimolare la narrazione delle vicende della vita quotidiana nel Centro; c) la destinazione ai colleghi di spazi ulteriori del Centro che vadano oltre l'"aula docenti" e permettano una presenza e relazioni più significative; d) la valorizzazione delle competenze non disciplinari dei formatori e dell'intero personale, così che possano esprimere tratti meno formali della propria personalità.

Il lavoro in senso esistenziale e sociale

Nella dinamica di rinnovamento dei 14 CFP qui documentati si può rintracciare chiaramente la volontà di offrire ai giovani una proposta di educazione al lavoro che formi in loro una disposizione appropriata alla loro sensibilità personale ed insieme corrispondente all'esigenza delle imprese che mira ad ingaggiare lavoratori dotati di apertura, passione, capacità di cooperazione e forza di volontà, tutti aspetti che possiamo definire come "nuova cultura del lavoro", capace di evitare l'"effetto silos", in cui l'operatore risulta concentrato esclusivamente sui compiti specifici senza tener conto del processo nella sua interezza e dell'ecosistema in cui esso si svolge.

La cultura del lavoro prevalente ha conservato, nonostante l'utilizzo di tecnologie sempre più evolute, l'idea dell'"esecutore" concentrato sulle procedure routinarie da esercitare in uno spazio definito da confini rigidi e da connessioni di natura meccanica con le altre funzionalità dell'organizzazione. Queste "permanenze" culturali sono favorite da modelli ad impronta sociotecnica, pensati in base al principio *error free*, secondo l'erronea convinzione che ogni fenomeno che impegna la struttura ed i suoi componenti possa essere "addomesticato" entro una routine standardizzabile, mentre in realtà, specie nella nostra società complessa, l'imprevisto costituisce la normalità della vicenda organizzativa e l'errore un'eventualità da tenere in giusta considerazione. Il fattore imprevedibile, che può indicare sia un pericolo sia un'opportunità positiva, si manifesta all'inizio tramite deboli segnali di problemi. Le organizzazioni portate alla semplificazione hanno la tendenza a reagire a tali segnali con una risposta anch'essa debole come si trattasse di un fastidio rispetto al *tran-tran* quotidiano, mentre le organizzazioni "affidabili" li vedono come premonizioni di potenziali fallimenti oppure stimoli per l'adozione di possibili innovazioni vantaggiose per l'impresa e la comunità.

All'inclusione nella cultura del lavoro del fattore imprevedibile si associa la necessità di attribuire rilevanza, oltre all'aspetto retributivo ed a quello della sicurezza, alla dimensione "esistenziale", un tema che nel passato neppure veniva posto. Le ricerche mostrano che diversi modelli organizzativi e di controllo tendono a prosciugare le energie personali, mentre non mancano lavoratori che hanno l'impressione di fare nelle loro aziende cose inutili o addirittura dannose.

La strategia di rinnovamento intende superare i residui di una formazione intesa come trasferimento sugli allievi di oggetti da apprendere o di performance da eseguire, per puntare decisamente su un cammino lieve e profondo di crescita di natura vocazionale che mira a far incontrare un io consapevole di sé e delle proprie facoltà ed un ruolo lavorativo riconosciuto dalla comunità in quanto apportatore di valore.

La metodologia per compiti di realtà e dell'impresa formativa, il rilievo del benessere quotidiano dentro il Centro, una proposta che mira a considerare unitariamente la vita dell'allievo, l'aggiornamento delle tecnologie di laboratorio, il perseguimento di una corresponsabilità educativa delle imprese, sono tutti fattori che mirano a rafforzare la dimensione esistenziale e sociale del lavoro, in quanto capace di conferire sicurezza e stabilità all'esistenza del singolo e nel contempo di ampliare l'idea di professionalità tramite la disposizione del "prendersi cura" dei fattori della sostenibilità: la tutela della sicurezza e della salute delle persone che entrano in gioco dentro e fuori il processo produttivo, il rispetto della natura ed il beneficio apportato alla comunità.

Valore di un servizio educativo con carisma religioso

La questione centrale che è si è andata via via chiarendo nel corso della ricerca riguarda il tipo di organizzazione che connota gli Enti di Formazione Professionale rispetto alle strutture che perseguono una

qualità basata sull'etica professionale e sull'etica dell'adempimento conforme alle norme provenienti dall'alto.

Nei 14 casi indagati lo studio ci mostra come questo tipo di organizzazione si comporta quando si trova entro una crisi sistemica, come quella che stiamo vivendo e che muta le domande formative provenienti dalla società (stiamo parlando di CFP significativi per il cammino di innovazione, nell'ipotesi che essi siano rappresentativi di un modo peculiare del mondo cui appartengono).

Il servizio formativo fondato su un carisma di fede religiosa presenta una speciale vivezza che lo rende un "organismo vivente" dotato di una sensibilità speciale che si manifesta nella capacità di relazione confidente con gli allievi e con gli altri attori in gioco, nella coesione del personale, infine nella disponibilità ad interrogarsi sul valore di quanto propone e di ridefinire se stesso nei momenti di crisi "sistemica".

Esso è dotato di una forza che spinge ad agire in base ad una percezione condivisa del valore dell'opera, sorretta dall'intima convinzione – non sostenuta da studi o riflessioni – del buon esito del proprio agire.

Utilizzando categorie di sociologia dell'organizzazione, possiamo riconoscere a queste organizzazioni tre qualità:

- 1) sono **organizzazioni "significative"**⁸ (*Meaningful Organization*), ovvero strutture che si dedicano a servizi connotati da valori distintivi per la comunità, tali da fornire ai propri collaboratori non solo un'occupazione generica, ma un significato della vita. Di conseguenza, al loro interno è presente un lavoro "significativo" (*Meaningful Work*) che è tale in quanto risulta a) dotato di senso, di contenuto; b) orientato ad un fine o scopo speciale; c) è espressivo (espressività) della persona ed insieme dell'organizzazione. Secondo le ricerche disponibili in letteratura, questi fattori di caratteristiche di significatività riducono alcuni degli effetti dannosi dello stress lavorativo e generano maggior benessere rispetto ad organizzazioni più povere di senso per la vita.
- 2) Sono organizzazioni capaci di **consapevolezza situazionale**⁹, (*Situational Awareness*), una caratteristica che le rende particolarmente pronte nel cogliere, nel corso del tempo, gli elementi e gli eventi ambientali imprevisti o dissonanti rispetto alla normale successione delle cose, nell'intuire¹⁰ la loro rilevanza sapendo distinguere tra fattori contingenti e fattori strutturali, infine nel condividere ed approfondire questa percezione entro la comunità.
- 3) Sono organizzazioni dotate di "**agentività**"¹¹, ovvero la "«capacità di agire intenzionalmente nel contesto sociale in cui si opera per generare un cambiamento, indipendentemente dall'esito dell'azione», ciò che lo psicologo canadese Albert Bandura attribuisce alla persona, ma che nel nostro caso appare come una qualità del nesso che intercorre tra le persone e l'organizzazione di appartenenza, e viceversa.

Il carattere di maggior pregio di natura educativa può essere individuato nella capacità di entrare naturalmente in relazione significativa ovvero "esistenziale" con le persone, di farle sentire attese, accolte come in una "casa", senza dover adottare strategie che fanno leva sulle tecnologie sociali che presentano sempre un tono artefatto e strumentale.

Fragilità del movimento rinnovatore e necessità della vigilanza

Gli organismi educativi con carisma religioso sono portatori di un "tesoro" dalla natura ambivalente, in quanto esso li rende maggiormente pronti ed efficaci nel mutamento dei contesti sociali, ma a causa della loro particolare fragilità e vulnerabilità, risultano facilmente soggetti ad una decadenza nella forma del "disincantamento". Questi, infatti, vivono entro una continua tensione tra due idealtipi:

⁸ Cfr. A. Veltman (2016). *Meaningful work*. Oxford: Oxford University Press.

⁹ Banbury, S. & Tremblay, S. (2004). *A cognitive approach to situation awareness: Theory and application* Ashgate Publishing, Aldershot, UK, pp. 317–341.

¹⁰ L'intuizione illuminante (insight) indica la capacità di vedere "dall'interno" una situazione per meglio comprenderla

¹¹ Per agentività umana (*human agency*) si intende «la capacità di agire intenzionalmente nel contesto sociale in cui si opera per generare un cambiamento, indipendentemente dall'esito dell'azione».

<https://www.tibicon.net/glossario/a/agentivita-human-agency/>

- A. un **organismo vivente** basato sulla dinamica dei fattori sensibili e proteso al rinnovamento (consapevolezza della crisi, discernimento comunitario, conversione);
- B. una **tecnostruttura** basata sull'approccio progetto – implementazione – controllo e soggetta ad un continuo sforzo di innovazione al fine di adattarsi al “nuovo”.

Quando un organismo carismatico si “disincanta” diventa una generica “**agenzia formativa**” con un’indole “pigliatutto” in cui emerge una razionalità fondata sulla strategia mista sopravvivenza/espansione. In questa forma, l’organizzazione risulta “senz’anima” in quanto trasforma la forza vivente della fede interpretata dal carisma in “valori” e “simboli” tendenzialmente separati dalla vicenda reale dell’opera.

In forza di questa ambivalenza, esse necessitano di una triplice vigilanza a carico innanzitutto del gruppo dirigente:

- ✓ la vigilanza **culturale**: essa consiste nel verificare che venga effettivamente offerto ai giovani un “canone formativo” che li aiuti a comprendere il tempo attuale, passare dall’opinione alla conoscenza, e soprattutto cogliere il valore illuminante della fede nell’apertura e fondamento della ragione. Tale vigilanza va diretta ai formatori, ai progettisti ed ai responsabili, affinché possano alimentarsi per mezzo di esperienze culturali (incontro con figure significative, approfondimenti tematici “profondi”, summer school) che formino in loro l’abitudine della riflessione, del dialogo, della risonanza. Tre cose vanno evitate: che si “nutrano” solo di procedure, bandi e progetti; che si adottino schemi di pensiero abituarini, che si utilizzi un gergo “tecno-formativo”. La cultura è viva quando mantiene acceso il soggetto umano e gli dona la possibilità di sperimentare quel «perfetto compimento della totalità del finito» che Ernst Cassirer poneva come obiettivo terminale della sua filosofia della cultura¹².
- ✓ La vigilanza **metodologica ed organizzativa**: occorre evitare di pensare alla formazione in modo riduttivo, come una successione di attività didattiche formalmente allineate agli standard formativi. Va alimentata la cooperazione e la convergenza dell’impegno dei formatori su una visione dell’allievo come soggetto in grado di esercitare una libertà positiva nei vari frangenti della vita. Inoltre, vanno sollecitati gli allievi a conquistare l’integrità soggettiva nell’esercizio del lavoro, tramite un curriculum unitario fondato su tre aspetti chiave: i contenuti, gli spazi ed i tempi. L’organizzazione, essendo dotata di un potere “modellante” tanto forte quanto implicito, va sottoposta a revisione periodica sulla base della domanda: ciò che dispone ed impone, va effettivamente nella direzione del bene degli utenti? Occorre un presidio pedagogico che indichi quelle soluzioni organizzative che rendono possibile una pratica didattica sempre nuova e vitale ed un ruolo dell’allievo come protagonista del suo curriculum.
- ✓ La vigilanza **esistenziale**: se non esiste una “condizione giovanile”, in quanto l’essere umano risponde al tipo di sollecitazioni che riceve, è decisiva una vigilanza circa l’effettiva capacità della comunità educativa di saper attendere, accogliere, insegnare ed accompagnare gli allievi, quindi l’essere lì per te, offrire le proprie capacità per il loro bene. Sul modo di tale disposizione, è decisivo quanto affermato da Don Bosco per il quale occorre «che i giovani non solo siano amati, ma che essi stessi conoscano di essere amati». Il tesoro degli Enti di Formazione Professionale dona i suoi frutti tramite la cura della spiritualità dei docenti affinché vivano la loro vocazione educativa come via per la santificazione personale. L’azione educativa non scaturisce da un atto di mera volontà, ma dalla sovrabbondanza del cuore. La preghiera rallegra il cuore dell’uomo e, alimentando l’anima, rafforza la fede, dona il conforto della speranza, aiuta a rivivere ed ordinare le opere buone, alimenta uno stile di vita conforme a Gesù.

¹² E. Cassirer (2009). *Saggio sull’uomo. Un’introduzione alla filosofia della cultura umana*, Armando, Roma.

I CASI DI STUDIO

(Dario Nicoli e Cristina Ferro)

Il cuore della ricerca è costituito dai 14 casi di studio indagati, e documentati nei seguenti 12 report; Casa di Carità Arti e Mestieri comprende sia Torino che Pove del Grappa, mentre il CIOFS-FP riguarda sia la sede di Padova che quella di Trieste.

- 1) Artigianelli Fermo**
- 2) Artigianelli Trento**
- 3) Casa di Carità Arti e Mestieri Torino e Pove del Grappa**
- 4) Centro studi Opera don Calabria Città del Ragazzo Ferrara**
- 5) CIOFS-FP Padova e Trieste**
- 6) CNOS-FAP Bardolino**
- 7) CNOS-FAP Vallecrosia**
- 8) CNOS-FAP Verona**
- 9) ENAC Emilia-Romagna**
- 10) ENAC Puglia**
- 11) ENDO-FAP Palermo**
- 12) Stimmatini Verona**



In sintesi

Il CFP di Fermo è una struttura di piccole dimensioni appartenente all'Opera don Ricci. Nasce nel 1946 come "Scuola di Arti e Mestieri", più nota come "Artigianelli", mentre la sua fondazione come Centro di addestramento professionale risale al 1962. Nel corso del tempo il Centro si è arricchito di indirizzi e di allievi, contribuendo alla formazione di molti tecnici, artigiani ed imprenditori che hanno alimentato lo sviluppo del territorio, e che partecipano tuttora alle iniziative dell'Opera nella forma dell'Associazione degli ex allievi.

Quattro sono le caratteristiche salienti del CFP di Fermo:

- ★ la didattica, vero punto di forza del Centro. La presenza di formatori degli assi culturali che provengono dal mondo delle professioni permette ai ragazzi di superare l'aspettativa negativa nei confronti delle discipline culturali tramite l'aggancio "esistenziale" con la realtà e lo stile educativo del metodo.
- ★ La personalizzazione del curriculum, che si è "imposta" da sé specie nei biennali, divenuta una necessità vista la crescente varietà dell'utenza, che i formatori hanno saputo trasformare in metodo.
- ★ L'alleanza con le imprese, con particolare riferimento al settore calzaturiero, uno dei punti di forza delle Marche dove sono presenti importanti aziende di rilievo nazionale e internazionale.
- ★ L'adozione della strategia della risonanza: l'educazione al bello costituisce un ponte tra le diverse discipline che diventano così più "risonanti".

In forza di questi caratteri, il CFP Artigianelli di Fermo rappresenta un esempio di struttura formativa dove si respira uno spirito di famiglia ed uno stile di comunità educativa in cui tutti si conoscono e si relazionano vicendevolmente senza separazioni tra i diversi settori. Le dimensioni educativa e culturale si armonizzano con quella professionale, dedicando grande attenzione all'aggiornamento delle tecnologie e delle pratiche professionali, favorito da una vicinanza molto stretta con i soggetti economici del territorio.

Si avverte una forte vivacità culturale in senso generativo, dimostrazione di quanto un'opera dotata di un'anima carismatica cristiana sia capace di dare risposte alla domanda formativa di una società come l'attuale, che soffre di una crisi educativa esito di una preoccupante aridità circa il senso e gli scopi del vivere.

Il CFP in breve

Il CFP nell'ambito leFP propone 12 classi/corsi nei seguenti indirizzi:

- Operatore riparazione veicoli a motore
- Operatore impianti termoidraulici
- Corso biennale Operatore meccanico
- Corso biennale Operatore delle calzature
- Corso biennale Operatore agroalimentare

ed un IFTS per Tecniche di Disegno e progettazione Industriale e Tecniche di monitoraggio e gestione del territorio e dell'ambiente.

Il totale degli iscritti nell'anno 2021-22 ammonta a 222 (DI CUI 104 TRIENNALI, 73 BIENNALI, 30 IV, 15 IFTS)

ALLIEVI: 3,6% PAKISTANI
 9,91% MAGREBINI
 10,81% ALBANESI
 2,70% EST EU
 68,47% ITALIANI
 1% SENEGAL
 2,7% ALTRO

La proposta formativa per gli adulti prevede i seguenti corsi:

- CORSO "RESPONSABILE DEL MARKETING E DELLE STRATEGIE COMMERCIALI PER LA VENDITA ONLINE DI PRODOTTI O SERVIZI"
- TECNICHE DI SALDATURA MIG/MAG (FILO CONTINUO)
- TECNICHE DI SALDATURA: TIG
- TECNICHE DI POTATURA ALBERI DA FRUTTO
- MONTAGGIO CALZATURE

Nella formazione per adulti sono presenti 30 allievi.

Un breve excursus storico

Don Ernesto Ricci, sacerdote della Diocesi di Fermo morto in odore di santità, fonda nel 1946 la "Scuola di Arti e Mestieri", più nota a Fermo come "Artigianelli", per offrire ai giovani, nel drammatico periodo del secondo dopoguerra, una concreta preparazione professionale e per insegnare loro un mestiere utile ad inserirsi agevolmente nel mondo del lavoro.

In questa prima scuola professionale si svolgevano laboratori di tipografia, falegnameria, officina di ferro-alluminio, edilizia, calzoleria e sartoria.

Il fondatore dell'Opera è chiamato il San Giovanni Bosco di Fermo in quanto girava per il territorio di Fermo per incontrare giovani alla disperata ricerca di un lavoro e invitarli alla sua scuola in modo da offrire loro, tramite un'adeguata formazione al lavoro, una possibilità di crescita e riscatto svolgendo un ruolo riconosciuto dalla comunità.

Dopo la morte di Don Ricci la sua opera viene proseguita dalla Beata Madre Speranza e dalla sua Famiglia Religiosa, la Congregazione dei Figli dell'Amore Misericordioso (FAM). «Tutto per amore» è stato il motto di Madre Speranza. Ogni membro, facendolo proprio, prende coscienza che tutto è Grazia da parte di Dio e quindi è chiamato a vivere la misericordia attraverso l'accoglienza, il perdono, la gratuità, la benevolenza, la carità operosa, disinteressata e generosa.

Nel 1962 la scuola viene riconosciuta dal Ministero del Lavoro come "Centro di Addestramento professionale di meccanica di precisione".

Dal 1980 viene istituito il "Centro Formazione Professionale", che estende la sua attività educativa anche agli adulti e ai giovani svantaggiati.

Dal 1946 ad oggi più di tremila giovani ed adulti vi sono stati formati. Molti sono diventati operai e tecnici specializzati, più di mille ex allievi esercitano l'attività di artigiani e imprenditori.

Attualmente l'Opera Don Ricci è composta di tre attività:

- Il Centro di Formazione Professionale "Artigianelli".
- La Comunità educativa per Minori.
- La Cooperativa Sociale Naval Coop Artigianelli.

Il cammino di rinnovamento

Già da tempo dal confronto tra il personale del Centro era emersa l'esigenza di dare una scossa a ragazzi con appartenenze e storie di vita peculiari, accompagnata da una carenza di motivazione allo studio.

Se nell'offerta formativa tradizionale ha sempre prevalso l'area ed il laboratorio tecnico professionale, ultimamente è maturata sempre più chiara da parte delle aziende un'esigenza riferita alla componente culturale, in quanto la nuova organizzazione, le tecnologie innovative e i profili professionali sollecitano una maggiore profondità nella preparazione negli allievi, un'apertura verso il mondo ed una sensibilità alla riflessione, alla comunicazione ed al lavoro cooperativo.

Mentre negli ultimi 6-7 anni il Centro si è dedicato in prevalenza al miglioramento della formazione nell'ambito degli assi professionalizzanti, è parsa chiara la mancanza di un percorso rivolto specialmente agli assi culturali, in senso non formalistico bensì formativo e quindi esistenziale.

La partecipazione alle iniziative del progetto sul curricolo dell'educazione al lavoro ha permesso alla Direzione ed al personale del centro di impostare questa parte del curricolo in chiave laboratoriale, in coerenza con l'approccio formativo della Formazione Professionale, intuendo che questa scelta avrebbe potuto fare la differenza a fronte delle difficoltà riscontrate negli utenti dei corsi.

Ne è risultata una strategia mirata all'approfondimento culturale degli allievi con un approccio non scolastico, ma centrato sul loro protagonismo, necessaria nei percorsi ordinari nei quali è previsto un numero contenuto di ore di alternanza, ma ancora più urgente nei percorsi duali, come quello che permette il conseguimento del diploma professionale, che prevede 528h di alternanza scuola-lavoro e 528h di lezione frontale.

Il testo seguente ne dà una chiara dimostrazione; esso comprende riflessioni che il corpo docente ha sentito il bisogno di formalizzare nel 2021 al termine della valutazione finale del quarto anno di diploma professionale, vista la rilevanza delle criticità emerse ed allo scopo di cercare soluzioni più appropriate.

Criticità n. 1	Proposta
Il periodo di alternanza prevede la condivisione della responsabilità formativa con il tutor aziendale per l'insieme di situazioni lavorative tipo (SST-schede situazioni tipo) che, in riferimento alla programmazione didattica congiunta ente-impresa ha individuato come situazioni gestibili e osservabili durante l'esperienza lavorativa. Per quanto riguarda il quarto anno alcune aziende propongono esperienze che corrispondono alle competenze del IV anno altre aziende tendono a proporre esperienze che riguardano competenze del III anno.	<i>Forse sarebbe necessario, sempre tenendo conto delle imprese del nostro territorio, selezionare un gruppo di aziende specificatamente per il diploma professionale.</i>
Criticità n. 2	Proposta
Nel project word/tesina, che viene presentato all'esame di diploma, si nota la tendenza a scegliere argomenti che riguardano ancora il III anno.	<i>Si ritiene necessaria una maggiore collaborazione da parte dei docenti delle materie professionalizzanti nella selezione delle tematiche da trattare a partire già dalla metà dell'anno scolastico e dello sviluppo dei programmi, facendo in modo che siano quanto più multidisciplinari. Serve una maggiore collaborazione tra i docenti.</i>

Criticità n. 3	Proposta
<p>Si è riscontrato un livello basso nella capacità espositiva orale e scritta, anche per ragazzi che hanno conseguito il diploma, a fronte di un monte ore di circa il 50% circa negli assi culturali.</p> <p>Le cause probabilmente hanno radici in un percorso scolastico spesso fallimentare nelle scuole precedenti al CFP.</p> <p>Il corpo docenti del CFP ritiene comunque che si debba potenziare <u>gli “assi culturali”</u> e preparare i ragazzi per inserirsi nel mondo del lavoro non solo con le competenze professionali, ma anche con le adeguate competenze chiave di cittadinanza.</p>	<p><i>Far esercitare i ragazzi nell’esposizione orale non solo durante le ore dedicate esclusivamente all’italiano, la storia o la lingua straniera, ma anche in tutte le altre ore scolastiche. Stimolarli a relazionare per iscritto e verbalmente un procedimento, un passaggio, una lavorazione, qualsiasi argomento o tematica di qualsiasi materia del curriculum scolastico, trasversale, professionalizzante e laboratoriale. Inoltre, si ritiene necessario, stabilire le competenze minime da raggiungere al 3° livello EQF, ma allo stesso tempo, alzare il livello degli assi trasversali, sapendo quali saranno gli obiettivi minimi per il raggiungimento delle competenze base non professionalizzanti del 4° livello EQF.</i></p> <p><i>Infine, da sempre per motivi legati all’accreditamento scolastico, è stata disincentivato l’uso delle verifiche orali, richiedendo invece verifiche di tipo scritto: si potrebbero reintrodurre in qualche modo le verifiche orali.</i></p>

Le proposte emergenti da questa illuminante riflessione sono:

- ✓ *Nel percorso di diploma professionale si ritiene utile alzare il livello di collaborazione con le imprese del territorio, sulla base di una programmazione didattica congiunta, in quanto non si limitano ad accogliere gli allievi dei corsi per far fare loro un’esperienza di impresa, ma necessitano di tutor dotati di una base essenziale di requisiti culturali.*
- ✓ *elevare il livello di impegno dei docenti dell’area professionale nella scelta “personalizzata”, in accordo con i docenti degli assi culturali, della tesina e del capolavoro che ogni allievo è chiamato a presentare all’esame finale, una metodologia mirante alla formazione di figure professionali in grado di operare nel nuovo contesto connotato da complessità;*
- ✓ *Elaborare un curriculum-base integrato che solleciti gli allievi a perfezionare la visione culturale della realtà, del lavoro e del proprio io, a comprendere e comunicare con padronanza di linguaggio scritto e soprattutto orale ogni attività che sono chiamati a svolgere. Per fare ciò è necessario rielaborare i traguardi del terzo anno e migliorare il dispositivo di valutazione.*

Le tre proposte indicano con chiarezza la necessità di dotarsi di un curriculum rinnovato dell’educazione al lavoro, non più visto come una giustapposizione di parti separate (professionale, culturale, comportamentale), ma unitario e profondo, oltre che reso dinamico dal metodo del compito di realtà.

Il percorso di rinnovamento ha seguito le seguenti due tappe:

- *Primo anno (2021): rendere consapevoli gli insegnanti dei nuovi orientamenti riferiti all’insegnamento degli assi culturali ed avviare alcune innovazioni: l’introduzione della “linea del tempo” tramite cartelloni sulla parete delle aule, comprendenti le date più importanti della storia e le scuole ed opere più significative della storia dell’arte; ristrutturazione delle aule ed apertura di una biblioteca del Centro (rinviata a dopo il lockdown); arredamento delle scale con cartelli che richiamano gli elementi più significativi di alcuni assi culturali (storia, geometria, algebra...).*
- *Secondo anno (2022): far partecipare il maggior numero di insegnanti ai “gruppi inter pares” del progetto nazionale ed applicare nelle classi i moduli formativi tratti dalla “Cassetta degli attrezzi” al fine dell’acquisizione di un metodo appropriato all’utenza del Centro e della loro validazione.*

Le voci dei formatori

Le riflessioni di alcune insegnanti disegnano un quadro interessante del cammino di rinnovamento svolto e degli esiti, certamente ancora parziali, che ne sono emersi.

Angelica Malvatani

Giornalista, docente di italiano

Sono arrivata ai corsi biennali come giornalista, una professione che sembra aver perso di positività, generando istintivamente un sentimento di disprezzo e compassione.

Ho iniziato il lavoro di insegnante con l'intento di costruire un rapporto con i ragazzi e di avvicinarli ai contenuti proposti utilizzando testi autobiografici, un approccio che ha reso possibile in ciascuno di loro l'accensione di una piccola luce che illumina la strada di un rapporto personale con il sapere.

Ho posto molta attenzione sulla scelta dei testi: sull'incidente della Concordia per far comprendere loro quali sforzi, in situazioni di emergenza, fanno di noi degli eroi; tratti da "Ero un bullo" scritto da Daniel Zaccaro; su mafia e contemporaneità.

Ho parlato poi del giornale che realizzo nel carcere di Fermo, una realtà molto ricca di valori che i ragazzi non conoscono, in quanto desidero proporre loro di scrivere un giornale del Centro con interviste agli insegnanti in cui chiedere le ragioni che li hanno portati a questa scuola, storie di ragazzi stranieri, una rubrica di ricerche di lavoro...

A questo sto affiancando degli incontri con testimoni significativi riferiti ai diversi ambiti della loro ricerca. La possibilità di realizzare il giornale rappresenta la chiusura del cerchio rispetto al percorso autobiografico; la proposta di un libro è risultata efficace come mi ha confermato un allievo: "ho letto un libro vero, mi sono riconosciuto nella storia raccontata!".

Ho capito che quella intrapresa è la strada giusta per agganciarli: l'utilizzo di un linguaggio concreto capace di suscitare la loro curiosità e porli entro un mondo di vita in cui si possano riconoscere (spesso la loro storia personale è carica di ferite simili a quelle dei personaggi narrate nei testi), l'approccio autobiografico, la relazione che si instaura in quanto ottiene la loro fiducia perché capiscono che ci sei per loro.

Posso dire che hanno riconosciuto il filo rosso che tiene unito il loro mondo interiore con quello esterno.

La sfida sta nel disegnare un percorso non impostato nella forma canonica scolastica, ma nella quale tutti gli stimoli proposti sono coerenti rispetto ai traguardi che intendo raggiungere.

Sara Nasini

Dottore di ricerca, Docente di inglese

Sono docente da un anno ed ho partecipato a pochi incontri del "gruppo inter pares". Comunque, ho fatto molto affidamento alla Cassetta degli attrezzi. Mi ha convinta la proposta del metodo induttivo: partire da input di varia natura per lasciare che gli studenti siano sollecitati ad individuare le strutture linguistiche dei testi.

Utilizzo molto la conversazione con un lavoro differenziato nelle classi: se vi è un significativo livello di animosità decido di adottare altri metodi per gruppi più piccoli.

Il lavoro sui diversi aspetti della lingua serve a far superare l'imbarazzo degli allievi nell'esprimersi in inglese. I confronti ed i collegamenti con quanto già noto, specie con le esperienze reali dei ragazzi, espresse tramite la presentazione di sé e di figure significative del mondo in cui viviamo, specie tenendo conto delle classi etnicamente miste, mette in moto un lavoro molto stimolante.

Ho scelto come input la presentazione di video sui diversi paesi del mondo; gli allievi hanno cercato informazioni su un Paese a propria scelta, sia in gruppo che individualmente, elaborando una propria presentazione con la massima libertà nella scelta degli argomenti, caduta di preferenza sul PowerPoint. Oltre alla presentazione scritta, hanno esposto oralmente il loro lavoro, cui sono seguiti interventi di tutta la classe. Ne sono risultati lavori anche inaspettati: ragazzi che erano indifferenti alla materia hanno mostrato curiosità e interesse. Le traduzioni hanno consentito l'ampliamento del vocabolario sulla routine quotidiana. C'è però ancora da lavorare sul metodo della discussione per evitare che il dibattito scada nella confusione.

Emergono importanti differenze tra le classi; ad esempio, in quella degli autoriparatori emerge un grandissimo interesse per gli sport, mentre i meccanici hanno preferito gli annunci di lavoro: le figure richieste, le condizioni di lavoro, i requisiti, le qualità personali, la retribuzione. Abbiamo parlato della possibilità di lavorare all'estero, una prospettiva che a qualcuno non dispiacerebbe.

In prima punto all'acquisizione di un lessico specifico con i primi tentativi di descrivere quanto viene svolto in laboratorio, come nel caso dei panificatori che hanno costruito frasi con termini riferiti ad ingredienti e procedimenti di produzione.

Nel secondo anno, oltre al ripasso, concentro l'attività sull'espressione linguistica e l'utilizzo del tempo passato nel raccontare le proprie esperienze in azienda. Con questo metodo, è diventato routine anche il racconto, al rientro, di ciò che hanno fatto nel fine settimana.

L'apprendimento dell'inglese ha beneficiato anche del lavoro svolto in laboratorio, dal momento che nelle UdA era previsto il racconto di quanto realizzato, i ragazzi sono molto appassionati quando narrano ciò che fanno in laboratorio in quanto è un compito che parte dal loro mondo.

Monia Frenquello

Ingegnere meccanico, docente di matematica

Ho sempre studiato materie tecnologiche; ora insegno matematica su richiesta del Direttore consapevole di chiedermi un sacrificio, ma sicuro che si trattasse dell'unica strada per rendere questo asse "appetibile" per i ragazzi.

Devo dire che questo incarico mi ha favorito in quanto avvantaggiata dalla conoscenza delle materie tecnologiche, quelle che incontrano in laboratorio. Abbiamo cominciato dalla tecnologia: i materiali, gli strumenti di misura; ho introdotto la geometria partendo dalla differenza tra dado grande e dado piccolo, da cui è subito scaturita la questione delle proporzioni. Non ho più sentito la faticosa domanda "a cosa serve la matematica?"; i ragazzi hanno realizzato come primo prodotto un bel PowerPoint sul tema dell'"Ingrandimento in scala", che mi ha fatto scoprire che a loro piace far vedere ai docenti cosa stanno facendo.

Ho scelto poi la strada dei giochi matematici per rendere la matematica divertente come ne "Il domino delle tabelline"¹³ che stimola la velocità del calcolo e del risultato. Ora settimanalmente propongo loro un gioco che hanno imparato a svolgere in silenzio, organizzandosi da soli in quanto sanno chi incaricare come caposquadra, e devo dire che in questo modo imparano davvero.

Il centro del lavoro si svolge nella soluzione di problemi: quando leggono la richiesta che espongo loro, fanno difficoltà ad organizzarsi per fasi in quanto chiede di porsi ad un livello più complesso.

Utilizzo anche i giochi del "Matematiche" ¹⁴ in due gruppi, dove un allievo legge un piccolo quesito elaborato dall'insegnante e gli altri partecipano nella risoluzione del problema.

Per l'algebra utilizzo "D3C1FR4"¹⁵ ed anche "Giocadomino" di Erickson.

Per le strategie, riferite non solo alla matematica, adotto il gioco degli scacchi: ho trovato ragazzi bravissimi che si mettono a disposizione degli altri.

Hanno imparato ad utilizzare Classroom in cui inserisco gli argomenti da studiare e quando sono pronti mi chiedono di fare loro le domande, mentre l'esposizione e gli esercizi vengono svolti a coppie.

Adotto quindi il metodo della classe capovolta che punta decisamente sulla loro partecipazione. I ragazzi rispondono con grande attenzione, imparando sempre più cose, anche piccole, e mostrandosi molto contenti, cosa di cui vado fiera in quanto capisco di essere riuscita ad "arrivare a loro", avendo intrapreso una strada giusta.

¹³ <https://portalebambini.it/schede-tabelline-domino/>

¹⁴ <https://wordwall.net/it-it/community/giochi-matematiche>

¹⁵ <https://shop.centroscuola.it/products/math-che-sfida-algebra>

Caterina Catalini

Architetto con studio di grafica, docente di storia dell'arte

Sono stata incaricata di svolgere in ogni classe alcune ore di storia dell'arte, non in chiave didattica ma di risonanza, in modo da sollecitare i ragazzi ad una sensibilità estetica e porre il problema della bellezza.

È stato un po' faticoso trovare il metodo giusto; nel primo anno ho insegnato la storia dell'arte classica, ma senza riuscire a scuotere i ragazzi dallo stato di noia; nel secondo anno ho reinventato il mio intervento coinvolgendoli, un metodo che ha prodotto buoni frutti. Infatti, il mio lavoro è sfociato nell'evento chiave del "Cortile della risonanza" inaugurato il 25 maggio 2022, e concluso con una merenda comune, un contenitore in cui mostrare e condividere tutti i lavori fatti dagli allievi, di cui loro sono stati i protagonisti: hanno preparato e sistemato il cortile, realizzato i murales, scelto le piante (molti di loro hanno aziende agricole), spiegato ai partecipanti l'attività svolta.

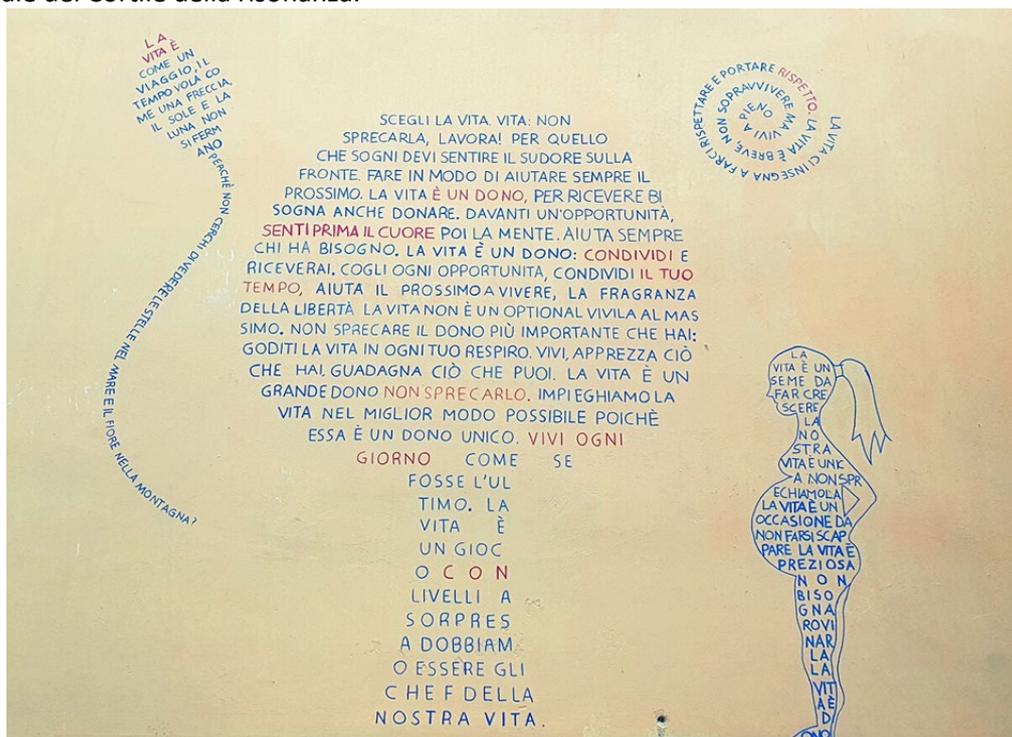
Il primo progetto ha avuto come tema-guida "La vita è un dono", espresso tramite una varietà di strumenti:

- ★ **Caviardage**, un metodo che aiuta a tirar fuori la poesia nascosta attraverso un processo creativo che parte da una pagina già scritta.¹⁶ Grazie alla contaminazione con svariate tecniche artistiche espressive (quali il collage, la pittura, l'acquarello, etc.) si dà vita a poesie visive, piccoli capolavori che attraverso parole, segni e colori danno voce a emozioni difficili da esprimere nel quotidiano.
- ★ **Calligrammi**: sono poesie figurate collegate ad un tema guida.
- ★ **Gli scarti d'autore**: con gli scarti delle lavorazioni di laboratorio si realizzano ed espongono "opere d'arte".
- ★ **La serra** realizzata dagli allievi di tutti i corsi e tutte le annualità che si sono occupati dell'impianto e della sistemazione del terreno per poi provvedere all'istallazione definitiva. È una serra idroponica che prevede la coltivazione delle piante fuori dal suolo in supporti inerti come argilla o lana di roccia, permettendo di ottenere un raccolto più ampio e con una qualità senz'altro superiore, limitando l'uso di acqua e soprattutto di pesticidi per proteggere il raccolto.
- ★ **Arte**: la serra è concepita come uno scrigno che custodisce doni preziosi, riferiti al valore della vita come dono, significato reso evidente dal seguente brano, tratto da una canzone di Franco Califano: «Chi ha toccato la mia colomba con le mani sporche di fango, stia lontano dalla mia serra, c'è una rosa che sboccia a fatica ed ha bisogno di cure».
- ★ **La colazione sana**: all'evento sono stati invitati i bambini della scuola dell'infanzia con alimenti gradevoli e sani, spiegato loro dagli allievi del centro.
- ★ **La spada e lo scudo**: due armi del '400 prima disegnate su carta e poi realizzate in laboratorio, prodotte dagli studenti del Centro grazie alla borsa di studio il "Giglio d'Oro" della contrada Fiorenza in collaborazione con l'azienda Tre Elle.

Il Cortile della risonanza è concepito come il contenitore del frutto delle competenze e della passione con cui i ragazzi, stimolati e messi alla prova, si sono espressi. È un "luogo vivente" che proseguirà nei prossimi anni con materiale rinnovato, costituito dai capolavori realizzati dai nuovi allievi.

¹⁶ <https://www.caviardage.it/>

Ecco il murale del Cortile della risonanza:



Stefania Scapolaro

Archeologa, docente di lingua italiana e storia

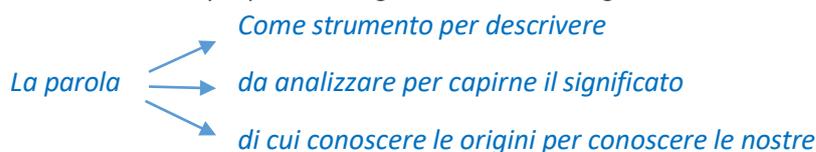
Nei corsi triennali ho pensato ad un nuovo tipo di programma per entrambe le discipline. Il concetto perno sono "la parola" e "la linea del tempo" riferita al progresso tecnologico per spingere i ragazzi a meravigliarsi dei frutti dell'ingegno umano.

LA PAROLA

Modulo di italiano (60 ore)

La Parola è stata presentata ai ragazzi come fondamentale attrezzo per lavorare, risolvere (la parola e l'intelletto che prevalgono sulla violenza), comunicare (più dei selfie o delle emoticon) e vivere.

Sintetizzando il lavoro proposto ai ragazzi si ottiene il seguente schema:



1. In un mondo in cui si comunica quasi esclusivamente attraverso immagini, fra i ragazzi si utilizzano sempre meno parole. Ci si è concentrati sulla descrizione delle persone (sé stessi e amici o parenti), esercitandosi costantemente sui personaggi dei racconti o del romanzo letti. Agli studenti sono state fornite delle tabelle di aggettivi (selezionati dall'insegnante), con colonne contenenti significato, sinonimi e contrari; ciascun ragazzo ha poi ricopiato le tabelle nel proprio quaderno. Durante l'anno scolastico è stato letto in classe Don Chisciotte (adattato per ragazzi), i cui personaggi sono stati riccamente descritti e analizzati. L'esperienza della lettura di un libro ha entusiasmato i ragazzi; tuttavia, la maggior parte degli studenti ha riconosciuto di fare fatica nel ricordare i fatti ed ha suggerito di concentrare la lettura in un arco di tempo più ridotto.
2. È stato chiesto loro di imparare il significato di alcuni termini partendo dalla loro composizione lessicale, tramite l'individuazione di particelle all'interno di una parola e dei significati comprovati da tre esempi, fino alla costruzione del significato complessivo. Alla fine dell'anno sono stati in grado di sciogliere e ricomporre parole come "potorio" e "bicromia"; mostrando orgoglio e soddisfazione, ed anche un po' di incredulità, per la correttezza delle risposte date.
3. Hanno preso consapevolezza dei lunghi processi che hanno portato alla formazione della lingua

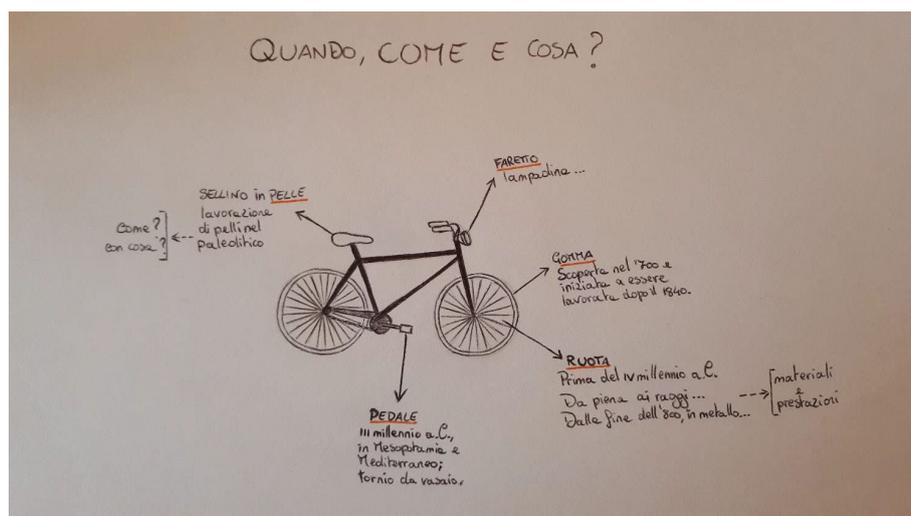
italiana. Ponendo l'attenzione sugli spostamenti dei popoli durante il medioevo, sono state comprese le interazioni di quando due popoli con lingue diverse entrano in contatto. È così che i ragazzi hanno scoperto l'origine germanica di una comune parola italiana come "guerra", l'origine franca per "marca" (parola molto sentita poiché nome della loro regione) e persino araba per diverse parole della loro quotidianità. È parso inoltre opportuno analizzare il primo testo poetico della nostra letteratura: dinanzi al "Cantico delle creature" i ragazzi si sono sorpresi, forse persino divertiti, nel raffrontare il volgare umbro, che dopo l'iniziale lettura sembrava latino, con il loro dialetto marchigiano, ritrovando nell'uso vivo del loro dialetto termini come "tribolare".

Infine, è stata proposta una competizione proprio sull'uso delle parole, una rivisitazione del party game Taboo riadattato al mondo della nostra scuola, attività che ha riscosso particolare successo fra i ragazzi, i quali hanno dimostrato tutto serio impegno, sportività e sentito entusiasmo.

IL PROGRESSO TECNOLOGICO.

Storia

Senza mai abbandonare la linea del tempo, si è scelto di seguire come unico filo conduttore tra un'epoca e l'altra la storia del progresso umano che affonda le proprie radici già nella preistoria, dettata sia dalla volontà di conformare il programma al percorso formativo della scuola sia per incontrare più facilmente gli interessi degli studenti. L'obiettivo era spingere i ragazzi a collocare nel passato strumenti, processi e comfort, oggi dati per scontati; ad esempio, per comprendere quanto rivoluzionaria sia stata l'introduzione di un forno e stupirsi nel confronto visto che oggi la cottura di biscotti a 180° avviene in solo dieci minuti. A seconda del corso è stato pensato un diverso argomento: mentre gli operatori energetici si sono addentrati nella scoperta dei servizi idrici nell'antica civiltà romana, gli operatori alla riparazione dei veicoli a motore hanno affrontato la nascita della metallurgia ed i processi di lavorazione. Procedendo, si è giunti alle trasformazioni culturali e linguistiche di una società in profondo cambiamento come quella altomedievale, arricchita dai massicci flussi migratori e dalla diffusione di due grandi religioni, il cristianesimo e l'islamismo; infine, passando per le grandi scoperte o invenzioni del basso medioevo (prime fra tutte la carta e la successiva stampa, vicine al mondo dello studente), il percorso storico si è concluso con gli esordi dell'età moderna, Cinquecento e Seicento, al fine di comprendere i secoli vissuti dal Cervantes, il cui romanzo è stato letto durante l'anno: l'età della riforma e della controriforma, delle guerre nel Mediterraneo e della rivoluzione scientifica. Notevole interesse ha suscitato il seguente compito: riflettere su un momento o un'attività della loro giornata e di analizzare la "scena" da una prospettiva storico tecnologica; ecco l'elaborato di un ragazzo che nel fine settimana partecipa ad escursioni in bici.



Un altro ragazzo, con la passione per il pugilato, ha svolto una ricerca personale sulle origini di questa disciplina già nell'antica Grecia (V sec. a.C.), approfondendo forma, struttura e materiale dei primi guantoni nonché le regole dell'antico combattimento.

Quest'attività si è dimostrata molto utile e coerente con gli obiettivi formativi; per tale ragione sarà riproposta successivamente, con l'intento di far incontrare la storia con la creatività di ciascuno.

La prospettiva

Il personale del Centro è molto mobile, specie verso la scuola di Stato in quanto propone un lavoro più sicuro e meglio retribuito. Vi sono però 5-6 figure stabili con un legame che va oltre la professione avendo scelto la scuola come missione personale.

La strategia adottata dalla Direzione prevede di lavorare sull'équipe con incontri mensili stabili che vanno oltre il presidio pedagogico ed affrontano in modo profondo i temi dell'anno, veri *integratori* dell'intera attività formativa, visti i frutti della prima esperienza sul tema "La vita è un dono" e sulle sue articolazioni: "valorizza i tuoi talenti", "grazie", "corporeità".

Fa parte della stessa strategia il Campus formativo di inizio anno, un'iniziativa giunta alla terza edizione, che sta aiutando a creare lo spirito di équipe anche dal punto di vista umano e che risponde alla "via della pastorale" secondo la spiritualità dell'Amore Misericordioso: lasciarsi interrogare dal contesto e poi discernere. Tre ore passate insieme nel pomeriggio valgono molto di più che tante ore di lezione, in quanto consentono un aggancio esistenziale, della stessa natura di quello che si intende provocare con gli allievi.

Si prevede inoltre di ripensare l'orientamento all'ingresso, iniziando già nei mesi di maggio e giugno.

È parso necessario anche creare figure di team di Centro che liberino il Direttore dalla necessità di un presidio costante su ogni ambito ed iniziativa.

Si intende anche metter mano ad un ripensamento degli scrutini in quanto incontri piuttosto sterili, a favore di un numero limitato di riunioni ma più intense.

Vi è infine la necessità di affrontare la crescita di casi di alunni problematici con progetti ad personam, coinvolgendo anche l'azienda per la scelta del tutor più adatto.

Riflessioni conclusive

È stata la chiarezza della riflessione sugli esiti delle attività formative, unita alla precedente attività di rilancio della componente professionale dei percorsi, che ha portato Il Centro a cogliere, nella proposta dal progetto nazionale sul curriculum dell'educazione al lavoro, l'opportunità di un cammino di rinnovamento. La riflessività ha aiutato la comunità educativa a comprendere la natura straordinaria del cambiamento della domanda formativa sia sul lato degli utenti che su quello delle imprese, una qualità che ha consentito di evitare di cadere nella tattica dell'adattamento ai "tempi difficili" ed in quella del primato organizzativo, per intraprendere invece con decisione un percorso di rilancio del carisma originario entro il nuovo contesto.

È ciò che fa dire al Direttore dell'Ente, padre Sante Pessot *"L'adesione al progetto Assi Culturali si sposa perfettamente con la richiesta da parte delle Aziende partner di operatori con competenze di base elevate oltre, ovviamente, quelle professionali"*.

Il metodo adottato dal Centro, il suo punto di forza insieme alla riflessività ed all'entusiasmo dei formatori, è esistenziale, coinvolgente e promettente nel tentativo di formare ragazzi in grado di inserirsi nella realtà complessa in modo competente e consapevole.

Esso mira a superare la ripetitività e l'astrattezza che spesso suscitano nei ragazzi la noia, una sorta di malessere «provocato da forze che non trovano sfogo, un dolore per lo spreco del talento e di occasioni, cui s'accompagna l'attesa, la speranza estenuante, di un'ottimale utilizzazione delle capacità»¹⁷. Questo tedio è dovuto alla mancanza di nessi personali con il mondo esterno ed alla crescente chiusura in se stessi, che porta l'individuo a concentrarsi esclusivamente sulle proprie preferenze emotive ed alla estraneità da tutto il resto.

La svolta metodologica del CFP di Fermo raggiunge un effetto significativo sul piano esistenziale in quanto la disposizione premurosa dell'insegnante apre un varco nelle difese degli alunni, mentre la scelta dell'approccio autobiografico e la selezione di testi consonanti con il mondo di vita dei ragazzi riescono a offrire all'io rinchiuso la possibilità di appropriarsi di nessi significativi con il mondo esterno. In assenza di queste leve, l'insegnante deve sobbarcarsi un lavoro estenuante fatto di tentativi di rendere interessanti i contenuti (quel che si dice "indorare la pillola", che rimane comunque amara), di richiami e di punizioni, di

¹⁷ Saul Bellow (1978). *Il nodo di Humboldt*, Rizzoli, Milano, p. 223.

ripetizioni frequenti degli stessi contenuti, sprecando così gran parte del tempo e finendo inevitabilmente per abbassare l'asticella ed offrire un sapere banalizzato.

Le testimonianze delle insegnanti ci mostrano come l'efficacia di questa metodologia non dipenda innanzitutto da prerequisiti culturali di base; mettono però in chiaro la necessità che un modo di procedere fondato sul fattore della "sensibilità", per ottenere risultati di apprendimento validi e stabili nel tempo necessita di un'orchestrazione finalizzata al raggiungimento dei traguardi previsti, sapendo evitare la scorciatoia dell' "esperienzialismo" e dell'alleanza al ribasso tra insegnanti e alunni.

Orchestrare gli insegnamenti richiede nei formatori un livello di preparazione disciplinare, e trasversale, molto più elevato rispetto a quello della didattica ordinaria, oltre ad una forte coesione di tutta la comunità. Visto il grande turnover sono però necessarie dispense nei vari assi e sui temi trasversali, in quanto la disponibilità di materiale operativo consente una continuità del metodo formativo adottato.

Molto interessante è la scelta del personale: non insegnanti culturali "puri", ma soprattutto professionisti e ricercatori in possesso di titoli ed esperienze che li hanno abituati a vedere l'astratto nel concreto, forti del dominio di campi d'azione reali e quindi maggiormente motivanti: la disciplina del compito di realtà è immediatamente compresa ed accettata dagli allievi, mentre quella artefatta della didattica scolastica genera spesso senso di noia ed avversione.

La presenza di colleghi giovani e motivati evita l'estenuante, e poco soddisfacente, lavoro di aggiornamento nell'intento di mutare l'approccio didattico tradizionale; il clima collaborativo ed i riscontri positivi comunicati dai ragazzi creano nel personale del Centro un habitus favorevole ad un cammino di rinnovamento consapevole che arricchisce progressivamente la comunità tappa dopo tappa.

Come si vede, il cambiamento in atto da due anni sta scardinando la forma precedente del CFP, non a partire da un disegno astratto che chiede solo di essere "messo in pratica", ma come risposta alle nuove esigenze ed urgenze formative, da parte di una comunità educativa che ha saputo lasciarsi interrogare dal contesto per discernere le questioni in gioco, immaginare i passi da intraprendere e perseguirli con convinzione e coraggio, in sintonia con il carisma fondativo dell'Opera.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione il Direttore p. Sante Pessot ed il suo staff didattico costituito da: Angelica Malvatani, Monia Frenquello, Stefania Scapolaro, Sara Nasini e Caterina Catalini.

Riferimenti del CFP "Artigianelli" di Fermo:

Via don Ernesto Ricci 4/6

63900 FERMO

Tel. 0734 229956

Mail: info@cfpartigianelli.it



In sintesi

L'Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche di Trento rappresenta una realtà peculiare nel panorama dei Centri di Formazione Professionale italiani, e ciò per quattro importanti motivi:

- il carattere fortemente innovativo, esito di 15 anni di sperimentazione che lo ha trasformato in base ad una nuova idea di scuola definita "ecosistema formativo" centrato non più su classi dove si eroga una formazione standard, bensì su "corsi" che adottano il principio della personalizzazione;
- la configurazione dell'offerta formativa impostata sulla filiera verticale costituita da Qualifica triennale, Quarto anno di diploma, Diploma V anno C.A.P.E.S (Corso Annuale Esame di Stato) corso biennale di Alta formazione, e nel contempo finalizzato all'inclusione di ragazzi in particolari condizioni di difficoltà;
- la presenza nella struttura, accanto all'Istituto di istruzione professionale, anche di un percorso di alta formazione grafica, un laboratorio universitario di innovazione, due cooperative e una multinazionale dei cartoni animati; va citata anche l'attiva collaborazione di una rete di scuole superiori, una rete di università e di enti pubblici, varie realtà aziendali e importanti centri di ricerca e innovazione;
- la profondità culturale – esito anche di un'intensa collaborazione con l'Università di Trento che conferisce un solido fondamento teorico al suo metodo, evidenziato anche da un'interessante letteratura del settore¹⁸.

¹⁸ tra cui hanno rappresentato una fonte preziosa per il presente report i seguenti testi: Gadotti E., Faitini T., Venuti P., (2020). *Un modello di scuola basato su una visione olistica, sistemica e complessa. Riflessioni a margine di un'esperienza*, «IUL Research», vol 1, n, 1, pp. 1-11. IUL University. Gadotti E., Cainelli S., Campolongo F., Venuti P., (2016). *Il modello pedagogico didattico basato sugli ambienti di apprendimento. Una nuova prospettiva per l'inclusione scolastica di ragazzi con BES*, «DdA – Difficoltà di Apprendimento e Didattica Inclusiva», Edizioni Centro Studi Erickson (TN), vol. 4, n.

In forza di questi motivi, gli Artigianelli di Trento rappresentano un punto di riferimento significativo per tutto il movimento del rinnovamento pedagogico e curricolare dell'educazione al lavoro italiana. Il cambiamento realizzato rispetto alla visione tradizionale del Centro di Formazione Professionale rappresenta un vero mutamento di paradigma che riguarda la filosofia pedagogica, l'organizzazione delle attività formative, le modalità tramite cui avviene l'apprendimento, infine la governance.

L'Istituto in breve

L'Istituto offre i seguenti percorsi formativi:

- *Operatore grafico multimediale (EQF 3)*
- *Tecnico grafico multimediale (EQF 4)*
- *Diploma V anno C.A.P.E.S (Corso Annuale Esame di Stato)*
- *Corso Biennale di Alta Formazione TAG (Trentino Alta formazione Grafica)*
- *Corso annuale settore cartoni animati.*

Nel percorso leFP sono presenti 350 allievi, nell'Alta Formazione TAG altri 50.

Previsto il test di ingresso: ogni anno a fronte di circa 120-130 richieste, entrano circa 50 studenti più una decina con BES dai progetti ponte. Non esistono le classi: ogni annualità è formata da 50/70 studenti equivalente per la provincia di Trento a c.a. 2 classi di 25/30 con possibilità di ulteriore personalizzazione.

Gli allievi provengono da tutta la Provincia. In V C.A.P.E.S arrivano studenti anche da altre province. (graduatoria di merito, a seguito di un test di ammissione scritto e orale abbastanza impegnativo, che accoglie altri studenti in subordine ai Trentini). In media una classe di V C.A.P.E.S è formata da 20-25 allievi. Lungo il percorso leFP entrano 1/2 studenti anno.

L'Istituto Pavoniano Artigianelli di Trento è un Centro di Formazione Professionale in Arti grafiche sito a Trento e trae le sue origini dalle esperienze educative e dal sistema di valori della Congregazione dei Pavoniani. In questa struttura, convenzionata con la Provincia Autonoma di Trento, religiosi e laici, che condividono il metodo educativo pavoniano, offrono ai giovani una proposta educativa globale, mirante alla formazione della persona in tutte le sue componenti (l'uomo, il cittadino, il tecnico...) e nella prospettiva di suscitare in loro il desiderio del compimento delle proprie potenzialità e di conquistare una disposizione all'esercizio positivo della propria libertà entro una società complessa.

Le parole chiave dell'Istituto sono:

- ★ "Dream, Design, Develop, Deep - D4"
- ★ "Ecosistema integrato"
- ★ "Corsi non classi!"

La filosofia educativa

La visione educativa dell'Istituto, sintetizzata con l'acronimo D4 (Dream, Design, Develop, Deep) si propone di stimolare nei ragazzi la capacità di sognare fornendo loro gli strumenti per la costruzione di un proprio progetto di vita umano e professionale. Si tratta di un modello che integra ricerca, formazione, innovazione e sviluppo, avviato nel 2007, in base ad una stretta collaborazione con il dipartimento di Scienze Cognitive dell'Università degli Studi di Trento, un modo di fare formazione che si è dimostrato efficace per sviluppare il potenziale cognitivo, emotivo e relazionale di tutti i ragazzi, nonché per supportare le aziende nel percorso di innovazione e per sviluppare nuove opportunità di business.

La chiave di volta del progetto educativo è costituita dalla centratura di tutte le attività dell'Istituto sulla persona che apprende che, in forza di un metodo basato su ambienti di apprendimento che ne stimolano la consapevolezza e la responsabilità, è sollecitata ad una crescita integrale della propria personalità.

1, pp. 51-63. Faitini T., Gadotti E., Venuti P. (2019). Art. *Un ecosistema di apprendimento per uno sviluppo innovativo, sostenibile e inclusivo*. «Scuola democratica», n. 3, pp. 609-20.

Il fondatore: San Lodovico Pavoni

Nato a Brescia l'11 settembre 1784, da una famiglia di antica nobiltà locale, nel 1821 riuscì a concretizzare l'idea di costituire per i suoi 'monelli' della città il collegio d'Arti che diverrà il Pio Istituto S. Barnaba. Oltre al mantenimento e all'educazione cristiana prefigurò in tal modo le future scuole professionali, insegnandovi diversi mestieri tra cui l'arte tipografica e di calcografia, la legatura dei libri, la cartoleria, l'argenteria, la lavorazione dei metalli, la falegnameria, la tornitura, la calzoleria. Spiccava, fra tutti, il laboratorio di tipografia: Tirocinium typographicum, che diventerà la prima scuola grafica d'Italia.

L'ordine da lui creato, i "Figli di Maria Immacolata", è popolarmente conosciuto come "Pavoniani" o "Artigianelli", presenti con scuole professionali anche a Milano, Genova e Montagnana (Pd), oltre che all'estero. Coinvolto nei moti del 1848, durante le Dieci giornate di Brescia, dopo avere portato in salvo i suoi ragazzi a Saiano il 25 marzo, colpito da violenta febbre, vi morì il 1° aprile 1849.

È noto il suo desiderio che i suoi ragazzi diventassero "valenti operai, onesti cittadini e buoni padri di famiglia, cari a Dio e utili alla società".

L'apprendimento, così come concepito dall'Istituto, è molto lontano dalla formula docenza-studio-verifica, in quanto indica un processo che nasce dalla complessa interazione tra sistemi cognitivi, emotivi, motivazionali, relazionali e sociali, e che determina nella mente la capacità di interagire, a diversi livelli di complessità, con il mondo circostante. Ogni persona mette in atto questo processo in modo differente, perché infinite sono le possibilità di unire tra loro gli elementi che lo determinano e altrettanto numerosi sono i contesti nei quali le persone si trovano ad agire. È proprio la diversa modalità con cui questo processo si esplica che porta a definire gli «stili di apprendimento» e lo stile acquisito da ognuno condizionerà in modo determinante i futuri apprendimenti della persona e il suo modo di rapportarsi con il reale.

In questa accezione il concetto di apprendimento acquisisce il significato di una "disposizione" che integra i processi fondamentali dell'individuo e gli permette di interagire efficacemente con il mondo.

È una visione che si fonda su tre principi fondativi del cammino formativo degli allievi:

- ✓ L'apprendimento è un «comportamento emergente», non desumibile dalla sommatoria dei sottoprocessi che lo determinano. Nella scuola si affronta lo sviluppo dei processi cognitivi, talvolta si presta attenzione ai processi emotivi e relazionali ma, anche in questi casi virtuosi, raramente si struttura una didattica specifica per sviluppare il processo superiore in un'ottica olistica e sistemica.
- ✓ Lo sviluppo del processo di apprendimento è strettamente correlato al processo di ricerca della soluzione. È quindi possibile costruire una didattica dell'apprendimento solamente se si imposta un processo basato sulla risoluzione di problemi reali, progressivamente più complessi.
- ✓ Con «ambiente di apprendimento» noi intendiamo un luogo alimentato da «situazioni problema» nel quale i ragazzi interagiscono tra loro in modo guidato per trovare le soluzioni a queste situazioni attraverso un processo strutturato. Negli ambienti di apprendimento i ragazzi non sono divisi necessariamente per età ma sono accomunati dal coinvolgimento nella risoluzione dei problemi. In questo modo si crea un contesto di apprendimento aperto in cui ogni persona può portare il proprio contributo. Nell'ambiente di apprendimento il ragazzo si confronta con gli altri partendo dalle proprie competenze e dalle proprie risorse e le mette in comune per risolvere i problemi che caratterizzano quell'ambiente. Negli ambienti di apprendimento si permette a tutti gli allievi di interagire condividendo le proprie competenze e non le proprie fragilità. Questo favorisce la crescita dell'autostima e dell'autoefficacia. Se vengono progettati più ambienti di apprendimento la scuola diventa un ecosistema nel quale ogni alunno, sulla base del proprio processo di sviluppo, costruisce il proprio percorso di crescita attraverso la partecipazione agli ambienti più adatti a lui. La logica degli ambienti di apprendimento prevede che ogni allievo usufruisca di una pluralità di esperienze che concorrono a sviluppare competenze sempre più complesse. Il percorso didattico dell'allievo è costruito tenendo presente la tipologia di problemi affrontati, le competenze possedute dall'individuo e la possibilità di interagire con gli altri componenti del gruppo.

Cinque dimensioni valoriali guidano tutte le azioni educative e formative:

- 1) il valore della trascendenza, dimensione cognitiva ed emotiva per cui la persona scopre che la sua realizzazione è indissolubilmente legata alla capacità di "guardare" oltre sé stesso".

- 2) Il valore della differenza, dimensione cognitiva ed emotiva che porta a riconoscere e valorizzare la propria e altrui specificità come elemento fondamentale alla comprensione della complessità.
- 3) Il valore della libertà di apprendimento, dimensione che permette di esprimere e valorizzare le proprie idee e la propria creatività all'interno di percorsi personalizzati che supportano lo sviluppo della motivazione e della proattività.
- 4) Il valore della responsabilità, dimensione cognitiva ed emotiva che rende la persona consapevole dell'influenza delle proprie azioni sulla propria vita, sugli altri e sulla comunità.
- 5) Il valore del gruppo, dimensione cognitiva ed emotiva che rende consapevoli che il gruppo, inteso come connessioni di menti e spazio mentale e emotivo distribuito, ha più potenzialità del singolo nel generare idee e nell'adattarsi ai contesti.

Queste dimensioni valoriali si concretizzano attraverso quattro dimensioni pedagogiche che si propongono di aiutare i ragazzi a

- ✓ scoprire sé stessi e aprirsi agli altri,
- ✓ costruire comunità ricche ad alto capitale sociale;
- ✓ conoscere il territorio e a interagire con esso per promuoverlo e svilupparlo per creare nuove opportunità;
- ✓ aprirsi al mondo.

Una nuova idea di scuola: l'ecosistema formativo

L'Istituto Pavoniano Artigianelli si presenta come un ecosistema integrato, nel quale più realtà operano insieme per generare apprendimento e innovazione. Tale ecosistema presenta ad un tempo una dimensione materiale ed una immateriale, così da consentire azioni formative che prevedono un'integrazione di spazi, esperienze, persone, allo scopo di configurare in modo nuovo le relazioni che vi si svolgono, generando così nuove opportunità e moltiplicando i benefici per gli allievi. Infatti, tutte le realtà dell'ecosistema cooperano per generare apprendimento, sviluppare al massimo il potenziale di ogni ragazzo, supportare l'innovazione delle imprese e generare nuove opportunità di lavoro.

Ne risulta una nuova idea di scuola che coniuga e integra sapere e azione, formazione e innovazione, scuola e aziende, e propone nuove modalità di interazione tra mondo della formazione, della ricerca e delle imprese. Gli Artigianelli sono oggi una piccola cittadella nella quale si sperimentano modelli formativi orientati a sviluppare attitudine al cambiamento e all'innovazione.

La costruzione di ecosistemi orientati all'apprendimento si rende necessaria per ampliare la comunità educante coinvolta nei processi formativi degli allievi. L'acquisizione di competenze in un contesto sociale segnato dalla complessità avviene solo se la formazione non si limita alla didattica, ma ingloba situazioni di apprendimento basate su consegne che prevedano sfide, problemi ed opportunità reali.

Questo richiede una pluralità di spazi, esperienze, approcci, risorse umane e processi che non possono più essere garantite da un'unica istituzione, ma che si ritrovano in una rete di soggetti -enti, aziende, istituzionali che intrecciano le reciproche competenze e risorse rispettando le loro identità.

Nel corso di oltre quindici anni di sperimentazione, presso l'Istituto è stata infatti costruita una rete di realtà che, assieme e nel rispetto delle singole identità, concorrono allo sviluppo delle competenze negli allievi. Fino al 2007 l'Istituto offriva un percorso tradizionale di Istruzione Professionale nel settore delle arti grafiche. Attualmente l'ecosistema comprende un percorso di Istruzione e Formazione Professionale per conseguire qualifiche professionali e diploma di stato e un percorso di Alta Formazione Professionale nel settore delle arti grafiche (per un totale di 380 studenti), insieme a laboratori per svolgere progetti di innovazione di prodotto e processo per le realtà aziendali partner e laboratori di sperimentazione. Questi laboratori coinvolgono ragazzi di diverse età, provenienti sia dalla scuola superiore che dall'università, e sono coordinati da ricercatori dell'istituto di ricerca Fondazione Bruno Kessler¹⁹, partner di Artigianelli.

Sono inoltre presenti nell'ecosistema due cooperative che gestiscono un bar e un ristorante-mensa, una cooperativa scolastica che confeziona e commercializza prodotti biologici e un laboratorio di grafica 2D e 3D gestito da una multinazionale nel settore dei cartoon che realizza produzioni cinematografiche. L'Università

¹⁹ <http://www.fbk.eu/>

di Trento co-supporta, inoltre, Contamination Lab Trento²⁰, uno spazio fisico e digitale di interazione e problem solving per favorire l'imprenditorialità. Lo sviluppo di nuove realtà imprenditoriali viene sistematicamente supportato all'interno dell'ecosistema, offrendo alle start-up la possibilità di partecipare ai progetti e alle commesse interne.

Viene infine svolta attività sistematica di ricerca nel campo della pedagogia per i ragazzi con BES e a rischio abbandono scolastico, in convenzione con il Dipartimento di Scienze Cognitive dell'Università di Trento. Queste molteplici realtà collaborano, mettendo in sinergia risorse, know-how e possibilità di business. Superando il dualismo sapere-azione, formazione-innovazione, scuola-azienda, all'interno di questo ecosistema strutturato le aziende diventano luoghi formativi, e le realtà formative diventano luoghi nei quali le aziende, insieme agli allievi, generano nuove idee e nuovi progetti.

Dal 2009 l'Istituto lavora in sinergia con l'Università degli studi di Trento, Dipartimento di psicologia e scienze cognitive e FBK per sviluppare un nuovo modello didattico che sappia formare professionisti competenti e in grado di gestire i cambiamenti e le innovazioni del mondo del lavoro.

FBK è la Fondazione di ricerca classificata al 1° posto in Italia per l'eccellenza scientifica in tre diverse aree tematiche e per l'impatto economico e sociale. La fondazione mira a risultati di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico e l'Istituto collabora assieme a FBK per coniugare le potenzialità dell'Intelligenza Artificiale, della grafica e della comunicazione per creare nuove soluzioni di prodotto, processo o servizi per le aziende.

In un mondo sempre più internazionale l'inglese è ormai un requisito essenziale. Per questo l'Istituto ha deciso di entrare in una partnership con Trinity, diventando centro per le certificazioni linguistiche. Con questo titolo è possibile offrire a tutti gli attori connessi alla scuola l'opportunità di sostenere e conseguire una certificazione di lingua Trinity. Gli studenti sono tutti certificati ad un livello CEFR tra B1 e C2. Per questo vengono organizzate fino a tre sessioni d'esame all'anno a cui possono partecipare anche membri dello staff e coloro che sono parte integrante dell'Ecosistema.

A partire dal 2022 è attivo presso l'Istituto il primo percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore per **cartoni animati**. Questo nuovo progetto è stato realizzato in stretta collaborazione con Gruppo Alconi, azienda italiana leader nel settore dei cartoons. I docenti e professionisti del Gruppo, considerati tra i maggiori esperti del settore, accompagnano gli studenti nella produzione di un cartone animato, dall'idea alla serie finita, esplorando tutte le fasi della produzione in animazione avvalendosi delle ultime tecnologie hardware e software.



²⁰ <https://clab Trento.it/en>

Il superamento della classe e la strutturazione in corsi

“Corsi non classi!” Suddivisione in parallelo dei corsi con rotazione trimestrale.

Il cambio di paradigma al quale si è giunti dopo anni di riflessione e sperimentazione, ha preso il via dall'idea di valorizzare le differenze ed è approdato ad un modello organizzativo audace che ha fatto dell'inclusione e della personalizzazione del curriculum il perno sul quale ricostruire il senso di comunità formativa, mettendo ogni studente in condizione di valorizzare i propri talenti, operando delle scelte in autonomia. Ciò ha portato ad adottare un'impostazione per corsi con il contestuale superamento della classe come gruppo omogeneo di apprendimento.

Per sviluppare il processo sopra descritto è necessario impostare una didattica che permetta di guidare e valutare in modo strutturato il processo di sviluppo dell'apprendimento attraverso la risoluzione di problemi. La didattica proposta in questo lavoro si basa sull'integrazione di tre approcci: il Project Based Learning (PBL; apprendimento per progetti), il Social and Emotional Learning (apprendimento socio-emotivo) e le metodologie degli Assessment Center (centri di valutazione).

Il PBL è un approccio all'insegnamento che pone maggiormente l'accento sull'apprendimento da esperienze complesse, orientate al raggiungimento di uno scopo, di un obiettivo specifico o alla risoluzione di problemi. Il PBL si propone di sviluppare un approccio mentale alla risoluzione di problemi attraverso un processo strutturato che guida gli allievi ad apprendere e interiorizzare le fasi del problem solving di gruppo. Nato all'interno delle facoltà di medicina statunitensi è ad oggi considerato uno dei metodi più evoluti per guidare l'apprendimento (Buck Institute for Education²¹).

Le pratiche valutative basate sulle metodologie di misurazione sia dei contenuti sia delle competenze permettono di valutare oggettivamente il processo di apprendimento degli allievi e di rilevare le molteplici dimensioni coinvolte.

L'approccio del Social and Emotional Learning (Elias et al., 1997) favorisce lo sviluppo delle competenze legate alla collaborazione, alla comunicazione e alla risoluzione dei conflitti attraverso programmi di training specifici e strutturati che si integrano bene con le metodologie del PBL.

Il cambio di paradigma si realizza nella dimensione didattica superando la logica delle classi in favore della logica dei corsi che permette di sostenere le eccellenze tanto quanto i ragazzi con fragilità, introducendo per entrambi le competenze socio emotive a corredo della formazione.

Il corso rappresenta un'unità formativa ben definita nel tempo, generalmente 3 mesi, strutturata sul concetto di competenza ed è caratterizzato da una specifica competenza da raggiungere in un tempo determinato.

L'impostazione per corsi ha molti vantaggi didattici, organizzativi e di sistema:

- mette al centro la competenza e questo permette di svincolarsi dall'approccio contenutistico;
- permette di introdurre in modo flessibile nuove competenze permettendo al sistema di rimanere continuamente allineato con le richieste della società;
- permette di essenzializzare il curriculum perché costringe a scegliere le competenze fondamentali da trasmettere.
- permette di introdurre e sperimentare competenze complesse che nascono dalla contaminazione tra diversi settori;
- la durata temporale del corso, che è minore dell'anno scolastico, garantisce la flessibilità necessaria per rispondere alle esigenze di personalizzazione.

I ragazzi frequentano i diversi corsi proposti dalla scuola sulla base delle competenze possedute e sulla possibilità di esprimere il proprio potenziale; sulla base delle loro aspirazioni professionali; sulla base delle loro necessità emotive e relazionali.

Inoltre, l'impostazione per corsi permette agli studenti di frequentare parte del proprio percorso formativo all'interno delle altre realtà dell'ecosistema.

Dal punto di vista educativo e pedagogico la didattica modulare basata sui corsi: permette allo studente di assumere un ruolo attivo nel proprio processo di apprendimento, valorizza le conoscenze, le competenze e

²¹ http://bie.org/about/why_pbl

le capacità già in suo possesso, stimola la sua creatività e il suo spirito di iniziativa, lo conduce all'assunzione di responsabilità.

Dà molta importanza alla motivazione dello studente e la sostiene proponendogli un'attività finalizzata ad un risultato, gli permette di differenziare il proprio ruolo da quello degli altri soddisfacendo la propria aspirazione all'autonomia e all'indipendenza e il desiderio di esplorazione e di scoperta.

Richiede allo studente un'assunzione di responsabilità.

Aiuta lo studente a valutare i propri punti di forza e di debolezza, a valorizzare le proprie potenzialità e le proprie attitudini, a prendere decisioni per risolvere i problemi, ad acquisire autonomia, ad accrescere la fiducia in se stesso con conseguente innalzamento del livello di autostima.

Insegna allo studente a lavorare in gruppo, autodisciplinandosi, confrontando il proprio punto di vista con quello degli altri, sottoponendo a validazione del gruppo le proprie idee.

Aiuta lo studente a valutare le risorse a disposizione, a gestirle, a pianificare il lavoro, a rispettare le scadenze, ad arrivare al risultato.

Aiuta lo studente a cercare in modo proattivo le informazioni, a comunicare, a negoziare.

Promuove lo sviluppo di capacità trasversali e l'acquisizione di competenze operative.

Alcuni corsi sono obbligatori per tutti gli allievi mentre altri sono a scelta libera.

I corsi possono essere organizzati:

- suddivisione in parallelo: ogni dipartimento sceglie il criterio con il quale dividere i gruppi. Il gruppo Y lavora per contenuti essenziali mantenendo la competenza target.
- macro-gruppi progetti trimestrali: tutti i ragazzi dell'annualità sono divisi a gruppi paralleli, ogni trimestre offre loro una sfida, un progetto da portare a termine
- rotazione trimestrale dei piccoli gruppi tutti i ragazzi di una annualità sono suddivisi in gruppi piccoli e seguono un corso diverso in ogni trimestre. Ogni corso ha come obiettivo un prodotto finale che valorizza i talenti di tutti e la consapevolezza di sé.
- corsi opzionali dove i ragazzi si mescolano per apprendere e lavorare insieme (apprendimento tra pari) in base a quelle che sono le loro particolari inclinazioni.

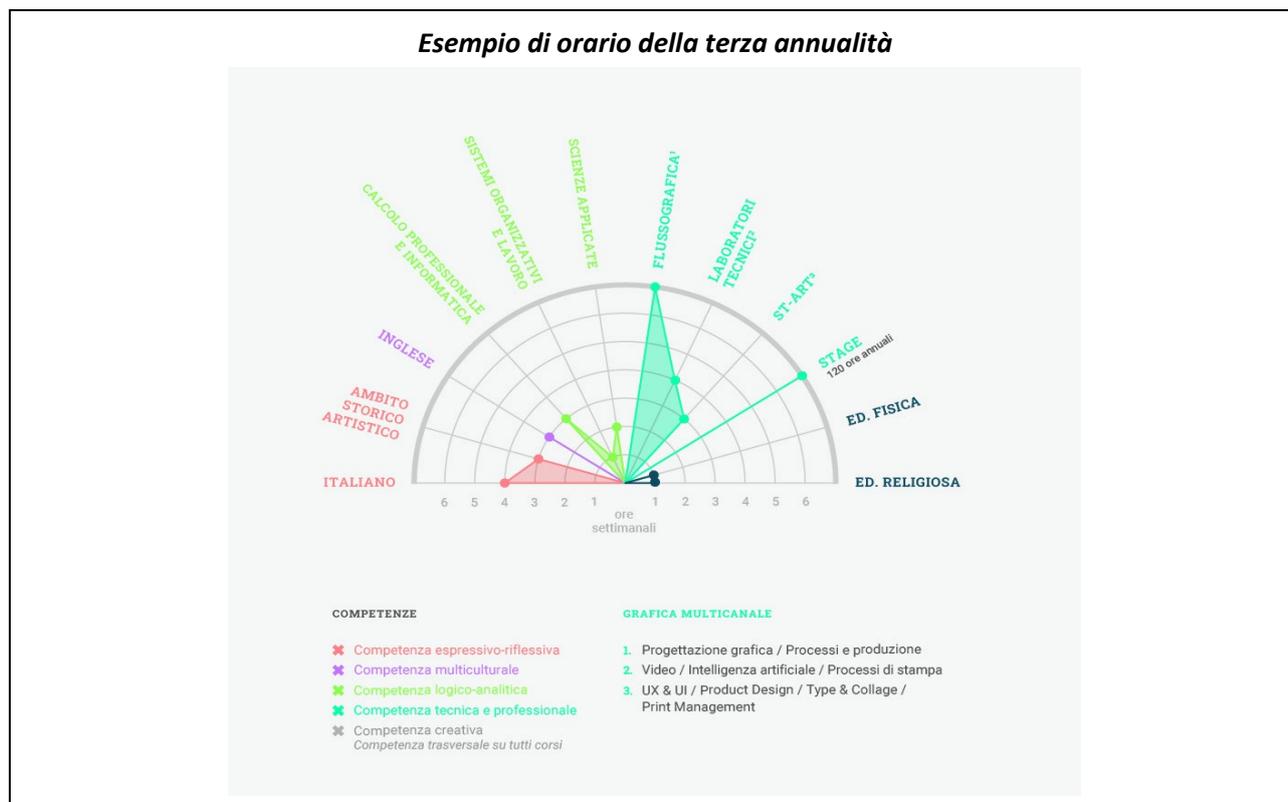
Il modello non prevede pertanto il gruppo classe, o meglio non prevede che uno stesso gruppo di studenti frequenti lo stesso percorso. Ciò significa che i ragazzi non frequentano i corsi perché hanno la stessa età, e neppure perché sono stati associati a una stessa classe. I criteri che determinano la suddivisione dei ragazzi nei corsi sono lo sviluppo del loro potenziale, le capacità personali, l'opportunità di approfondire competenze utili per il loro sviluppo, gli stili di apprendimento personali, il desiderio di specializzarsi in un settore, l'attitudine all'*entrepreneurship* o all'*intrapreneurship*. Il gruppo di apprendimento è quindi differente da corso a corso. Nell'esperienza costruita, questo aspetto si rivela particolarmente importante per ottenere un'integrazione effettiva. L'impostazione per corsi e il superamento delle classi permette infatti ad ogni ragazzo di frequentare un percorso tarato sulle proprie potenzialità e differente dagli altri. Il percorso individuale è strutturato per favorire il successo formativo e permettere all'allievo di sperimentarsi in contesti formativi orientati all'approfondimento delle competenze raggiungibili in quel particolare momento del proprio sviluppo.

Ecco un esempio riferito al terzo anno.

I circa 60 studenti iscritti al terzo anno vengono divisi in tre corsi di «Letteratura» e in cinque corsi di «Lettura, comprensione e rielaborazione dei testi» (LCRT). I gruppi sono pertanto diversi, associati a docenti diversi e con un numero diverso di partecipanti (anche in considerazione della metodologia maggiormente laboratoriale di LCRT, che richiede un minor numero di studenti per docente, e delle esigenze specifiche di apprendimento di studenti BES). Quanto a «Letteratura», due corsi lavorano per il raggiungimento di tutte le competenze previste dal curriculum, mentre un corso lavora per il raggiungimento delle competenze minime previste per il raggiungimento della qualifica, ricorrendo anche a metodologie alternative quali la tecnica teatrale.

Nel caso di LCRT, tre corsi lavorano per il raggiungimento di tutte le competenze, e un corso lavora per il raggiungimento delle competenze minime, anche adottando metodologie più adatte ai ragazzi portatori di BES di varia natura (ad esempio, DSA gravi oppure ragazzi con disturbi sociali). L'ultimo gruppo, non finalizzato alle competenze della qualifica, è rivolto ai ragazzi BES più gravi, ma in alcuni momenti coinvolge a turno alcuni ragazzi degli altri gruppi attraverso la peer education. I 60 studenti vengono poi divisi in quattro

corsi di «Flussografica» di durata annuale; a ciò si affiancano corsi ripetuti ad ogni trimestre e rivolti di volta in volta a gruppi più piccoli e diversi di studenti (secondo una sorta di station learning).



Ecco un esempio riferito ad una ragazza che, con lo stesso gruppo di 8 compagni, frequenta allo scadere di ogni trimestre il corso di «Intelligenza artificiale/informatica», «Video» e «Processi di stampa»; potrebbe però frequentarne solo due, sostituendo il terzo con un corso svolto in un ente di ricerca con compagni più grandi o più piccoli di lei per lavorare a un progetto di grafica multicanale collegata all'intelligenza artificiale. Inoltre, la stessa ragazza partecipa ad alcuni corsi annuali a scelta del progetto START (packaging, grafica creativa, fotografia), che sono aperti a tutti gli studenti dal primo al quarto anno, inclusi i portatori di BES. La stessa ragazza potrebbe poi partecipare a un corso annuale sulla mindfulness e a uno trimestrale di public speaking (in aggiunta, naturalmente, a corsi per sviluppare competenze nell'area linguistica e logico-scientifica).

Dal punto di vista organizzativo è la Direzione, insieme al gruppo di coordinamento, che decide le linee di massima del sistema (scelta dei corsi da attivare e modalità di suddivisione, distribuzione del monte orario per ogni corso, ecc.). Successivamente ogni dipartimento sceglie come distribuire le competenze nei singoli corsi secondo logiche decise al suo interno.

Questo impianto didattico assume particolare significato nel contesto della Provincia Autonoma di Trento dove le peculiarità normative afferenti la leFP prevede anche un V anno specialmente progettato per la scuola professionale, denominato quinta CAPES, che consente agli allievi meritevoli di conseguire il Diploma di Stato.

L'integrazione dei ragazzi con Bisogni Educativi Speciali

Dal 2004 l'Istituto Pavoniano Artigianelli di Trento e il Laboratorio di Osservazione, Diagnosi e Formazione (ODFLab) dell'Università degli Studi di Trento hanno iniziato a collaborare attivamente per creare nuovi modelli didattici capaci di rispondere meglio alle complesse esigenze dei ragazzi con Bisogni Educativi Speciali. Il lavoro svolto ha portato la scuola a diventare un centro di ricerca dell'Università in cui i ricercatori del laboratorio ODFLab e i professori della scuola collaborano assieme in un team di lavoro che ha come scopo

l'elaborazione, la sperimentazione e il monitoraggio di modelli didattici, formativi e terapeutici per favorire la crescita cognitiva, emotiva e relazionale dei ragazzi con Bisogni Educativi Speciali.

Il percorso formativo per i ragazzi con Bisogni Educativi Speciali certificati in base alla legge 104/92, denominato progetto «Work In Project» (WIP) ha portato a risultati significativi in termini di crescita cognitiva emotiva e sociale e ha aiutato a ridefinire il concetto di integrazione e di inclusione. Il progetto, tuttora in corso, è iniziato nell'anno scolastico 2013-2014 e ha coinvolto 16 ragazzi con gravi patologie dello sviluppo (ritardo cognitivo medio-grave, disturbi dello spettro autistico a basso funzionamento e disturbi del comportamento e della condotta). Il progetto ha come scopo la strutturazione di un percorso didattico basato sul modello degli «ambienti di apprendimento». Essi sono:

1. Il primo ambiente di apprendimento ha come oggetto la costituzione e la messa in funzione di una cooperativa per commercializzare frutta e verdura biologica. I ragazzi, all'interno di questo ambiente, hanno il compito di costituire ogni anno la cooperativa, eleggere gli organi statutari, definire le differenti cariche sociali, suddividersi le mansioni per la messa in funzione della cooperativa, dividersi i ruoli e le responsabilità. La costituzione della cooperativa è accompagnata costantemente da un responsabile della «Federazione Trentina delle Cooperative» che supervisiona il lavoro e controlla la correttezza formale di tutte le operazioni. All'interno di questo ambiente i ragazzi svolgono diverse attività finalizzate al progetto: acquistano la frutta e la verdura, progettano e stampano i contenitori, confezionano i sacchetti, progettano e realizzano le schede descrittive dei prodotti, progettano e realizzano la pubblicità dell'attività sui diversi canali di comunicazione (stampa, web, ecc.), raccolgono gli ordini, distribuiscono il prodotto. Una parte del tempo è destinata agli aspetti gestionali della cooperativa quali, ad esempio, la tenuta della contabilità e la gestione degli utili. Alcune di queste attività sono gestite direttamente dall'assemblea dei soci (di cui gli studenti fanno parte) che si riunisce periodicamente per deliberare. Gli utili della cooperativa servono in parte per finanziare le attività dei soci (uscite didattiche e di integrazione sociale) e in parte per opere di beneficenza. I ragazzi hanno scelto di devolvere parte del loro guadagno per sostenere l'adozione a distanza di una bambina in difficoltà. Le attività sono svolte in parte in ambienti dedicati a tali attività, in parte in laboratori della scuola in sinergia con gli altri compagni della scuola.
2. Il secondo ambiente di apprendimento è costituito dal laboratorio denominato «Art Impresa». In questo ambiente lavorano sia ragazzi con sviluppo tipico del quarto anno sia i ragazzi con Bisogni Educativi Speciali. I ragazzi sono divisi in gruppi di 5-6 persone e progettano, per clienti esterni alla scuola, lavori legati alla grafica e alla comunicazione. I ragazzi, coordinati da due docenti, incontrano i clienti della scuola, ascoltano e raccolgono le loro esigenze, programmano temporalmente ed economicamente i lavori, eseguono la parte di progettazione.
3. Il terzo ambiente di apprendimento è costituito dal laboratorio di processi di produzione nel quale si svolgono attività legate alla stampa offset, alla stampa serigrafica, alla legatoria e al packaging. Questo ambiente di apprendimento vede coinvolti molti ragazzi della scuola che imparano in questo luogo alcune delle competenze più importanti del settore grafico. Si tratta di un vero e proprio ambiente produttivo nel quale sono realizzate le commesse della scuola. Anche in questo caso i ragazzi lavorano a gruppi di 5-6 persone per realizzare i lavori sulle macchine, gestire le commesse di lavoro, controllare la qualità degli stampati e gestire gli ordini delle materie prime.
4. Il quarto ambiente di apprendimento è costituito da un'attività di supporto alla segreteria didattica. Scopo di questo laboratorio è supportare la segreteria in alcuni servizi per gli studenti come, ad esempio, la vendita del materiale didattico, il noleggio delle attrezzature, la gestione degli ordini della carta per il reparto di stampa digitale.

Nelle diverse situazioni il gruppo ha come obiettivo la risoluzione del problema – che può essere di natura tecnica, progettuale, relazionale o gestionale - e richiedono ai ragazzi di sperimentarsi in situazioni reali sfruttando al meglio le competenze di ogni suo componente. In questo modo, al pari degli altri, i ragazzi con Bisogni Educativi Speciali rivestono un ruolo importante e attivo nel processo di soluzione, mostrando in alcuni casi di poter risultare più competenti dei propri compagni. Questo succede, ad esempio, nel laboratorio di processi di produzione: i ragazzi con Bisogni Educativi Speciali sono più abili nell'utilizzo delle macchine perché hanno la possibilità di utilizzare le attrezzature per più tempo, dunque assumono l'importante compito di guidare e aiutare gli altri.

Il percorso educativo di ogni singolo allievo è costruito partendo da una valutazione delle sue competenze, compiuta durante il periodo di preinserimento nella scuola secondaria di secondo grado. Ogni ragazzo con Bisogni Educativi Speciali può usufruire, nel corso del terzo anno della scuola secondaria di primo grado, di un percorso di orientamento e accompagnamento alla scuola superiore (Progetto Ponte). Durante questo periodo viene svolta un'osservazione sistematica e strutturata dell'allievo che permette di valutare:

- le capacità cooperative relazionali, sia con un singolo compagno sia con il gruppo;
- le competenze operative e cooperative, ossia il fatto che il ragazzo aiuti spontaneamente i compagni durante il lavoro e che sia in grado di utilizzare strumenti di mediazione con gli altri;
- la tolleranza alla frustrazione;
- la capacità di adattamento;
- le abilità comunicative (libere o strutturate);
- le competenze cognitive;
- le abilità manuali;
- la capacità di apprendere procedure di livello gradualmente crescente;
- i tempi di attenzione (selettiva e sostenuta);
- la memoria a breve e lungo termine.

Per rilevare tali competenze è prevista un'osservazione strutturata in piccoli gruppi arricchita da una valutazione individuale. Questa valutazione porta alla definizione del suo "profilo dinamico funzionale" che identifica nel dettaglio le aree di forza dell'allievo e le aree che necessitano di un percorso di sviluppo. Il percorso individualizzato dell'allievo è costruito partendo da questa valutazione iniziale e strutturato sulla programmazione delle attività previste nei diversi ambienti di apprendimento. Le attività che costituiranno il percorso concreto dell'allievo sono scelte nell'ottica di sviluppare le sue competenze ma tenendo in considerazione la possibilità per lui di contribuire in modo cooperativo ai lavori dei gruppi nei quali è inserito. Il progetto si propone come strategia di fondo quella di far interagire i ragazzi partendo il più possibile dalle loro potenzialità e non dai loro limiti, per sostenere e favorire la crescita dell'autostima.

Il risultato di questo processo è un percorso didattico che vede il ragazzo sperimentarsi in diversi ambienti di apprendimento stimolato da attività coerenti con le sue reali necessità.

Nel corso dell'anno il percorso di crescita del ragazzo è continuamente monitorato e adattato seguendo gli stessi criteri utilizzati per la definizione del progetto iniziale.

Una realtà Mindfulness based

La necessità di vivere in un continuo processo di riorganizzazione simbolica richiama la necessità di investire su una formazione che mette al centro la consapevolezza del proprio mondo interiore (cognitivo, emotivo, somatico) e la gestione proattiva dei processi che lo caratterizzano per poter essere nel mondo con una presenza attiva, flessibile, aperta, coerente e stabile.

La capacità di integrare armonicamente il pensiero logico – concettuale con i processi non verbali e creativi all'interno di una visione olistica dei fenomeni diventa determinante per cogliere il valore emergente dalle relazioni tra gli elementi della realtà.

La ricerca nel campo degli approcci contemplativi, e in particolare della *mindfulness*, hanno dimostrato che queste pratiche possono contribuire a sviluppare le competenze sopra descritte. Se in passato questi approcci, che nascono da tradizioni millenarie, sono state relegati a una dimensione religiosa, oggi viene riscoperto il loro potenziale nella formazione alle soft skills, nello sviluppo delle capacità di innovazione, dello sviluppo della creatività e nella capacità di gestire lo stress.

Mindfulness significa "consapevolezza", "piena attenzione". Essa consiste in uno stato di coscienza in cui siamo testimoni vigili e presenti dei nostri pensieri, delle nostre emozioni e percezioni, momento per momento. La definizione più classica è quella di Jon Kabat-Zinn, uno dei pionieri di questo approccio. Per lui mindfulness significa "prestare attenzione con intenzione, al momento presente, in modo non giudicante, ovvero vivere l'esperienza del momento, nel qui e ora. La mindfulness (consapevolezza) è uno stato mentale,

una modalità dell'essere, non orientata ad uno scopo. È focalizzata al permettere di stare nel presente così com'è e di permettere a noi di essere, semplicemente, in questo presente²².

Considerazioni conclusive

Indubbiamente l'Istituto Artigianelli di Trento, avendo intrapreso da diversi anni un percorso coraggioso di rinnovamento, e muovendosi entro una prospettiva solida dal punto di vista teorico e metodologico, e nel contempo potendo avvalersi di un convinto sostegno da parte della Provincia autonoma di Trento, ha acquisito alcune importanti caratteristiche che ne fanno un punto di riferimento per tutti coloro che intendono operare un rinnovamento dell'offerta formativa nell'ambito dell'educazione al lavoro, affinché i giovani possano entrare in ambienti stimolanti, apprendere tramite una metodologia attiva e sfidante, ed in tale maniera essere formati ad agire in modo efficace in un società complessa.

L'Istituto offre a costoro tre soluzioni di grande valore:

- 1) **L'organizzazione non più centrata sui gruppi classe, bensì sui corsi.** Indubbiamente lavorare per gruppi classe significa vincolare la didattica al principio di omogeneità riguardante i livelli di preparazione degli allievi all'ingresso e la vivacità delle motivazioni e dei talenti intellettivi. Negli ultimi anni, a seguito della crescente individualizzazione delle condizioni esistenziali degli utenti, è emersa una grande differenziazione di target e di sotto-target che ha reso sempre più irriducibili le caratteristiche dei singoli. La soluzione dell'Istituto nasce dalla consapevolezza che lo stallo del modello del gruppo classe non può essere superato mediante l'individualizzazione dei cammini dei singoli da realizzare mediante dispositivi individuali di sostegno, bensì introducendo il principio di appartenenza del singolo ad una comunità educativa che trova nuove forme di cooperazione per livelli e per progetti personali.
- 2) **La didattica modulare** è la conseguenza della scelta precedente. La struttura del curriculum che prevede una componente "essenziale" costituita da moduli obbligatori ed una componente ulteriore che prevede moduli opzionali, con una gestione del tempo flessibile con l'accortezza di lasciare momenti di "respiro" non saturandolo di attività, consente agli allievi di acquisire una maggiore consapevolezza delle proprie competenze e potenzialità, e di concentrare le proprie energie in situazioni di apprendimento che presentano maggiori possibilità di esprimere il proprio potenziale; In questo modo, la didattica modulare basata sui corsi pone l'allievo al centro del proprio cammino di apprendimento e di crescita, rovesciando il paternalismo delle relazioni nei gruppi classe e consegnando ai ragazzi un ampio spazio di responsabilità che si manifesta nella varietà di decisioni che sono chiamati ad assumere nel corso del loro cammino formativo.
- 3) **L'ecosistema formativo:** si tratta di una configurazione di grande rilevanza in quanto moltiplica le opportunità formative costituite non solo dalla varietà di offerte rivolte agli allievi (laboratori, progetti, occasioni di confronto...), ma anche dalle nuove "intersezioni" che si rendono possibili tra soggetti formativi, di ricerca, di sperimentazione e di impresa che normalmente agiscono ognuno nel proprio ambito peculiare, entrando in relazione reciproca solo in particolari situazioni come l'alternanza formazione-lavoro. È questa una soluzione che non è facilmente replicabile nelle realtà formative piccole e collocate in aree interne rispetto ai centri urbani più rilevanti; rimane comunque decisiva la scelta di non ridurre il Centro di formazione al solo spazio fisico della sua struttura, con aperture soltanto in occasione degli stage formativi, ma di perseguire una configurazione più ricca che lo avvicina maggiormente al modello dell'impresa formativa e dell'accademia del lavoro.

Accanto a questi fattori di pregio, occorre segnalare anche i temi sui quali l'Istituto necessita di compiere un ulteriore miglioramento:

- a) la necessità di **dedicare maggiore attenzione al presidio pedagogico** del contesto in modo che le ricche opportunità formative siano vissute dagli allievi come componenti di un cammino educativo

²² Mentre all'origine era una pratica meditativa buddista, successivamente è stata integrata in modelli e programmi terapeutici consolidati nel mondo occidentale, trovando una feconda integrazione con le psicoterapie di matrice cognitivo comportamentale, diffuse anche nella gestione delle risorse umane (<https://www.ipsico.it/news/mindfulness-meditazione-definizione-applicazioni/>).

che li sollecita ad una crescita personale riguardante tutte le dimensioni della propria esistenza. Questa premura educativa richiede di considerare il soggetto in formazione non come un individuo che si muove entro un contesto che attraversa come un singolo che rimane costantemente entro la propria peculiare traiettoria, ma come componente di una comunità in cui apprende il senso dell'appartenenza, il valore dello scambio e dell'aiuto reciproco, il gusto della condivisione di importanti esperienze di vita.

- b) La **gestione delle risorse umane secondo il principio della comunità educante**, condizione indispensabile affinché possa essere animata una comunità degli allievi. Indubbiamente, un ecosistema così ricco e complesso, basato su una forte flessibilità di tempo e di spazio, potrebbe indurre negli insegnanti un modo individualistico ed efficientistico di intendere il proprio lavoro. La buona formazione non consiste nel "mettere al giusto posto" le tessere del mosaico, ma di far condividere con il giusto stile la passione educativa e la cooperazione riguardo al cammino di crescita degli allievi. Ciò richiede una particolare attenzione nella selezione degli insegnanti e nella definizione dei tempi di esercizio della loro professionalità avendo cura ai momenti di confronto e condivisione pedagogica, oltre ai tempi di vita del centro non didattici.
- c) La **valutazione degli apprendimenti** richiede di elaborare un dispositivo che sappia armonizzare gli apprendimenti tecnici, quelli connessi alle competenze trasversali come il metodo di studio, il lavoro di gruppo, ed infine quelli legati alle disposizioni personali come il desiderio di sapere, l'apertura agli altri, la dedizione alla comunità ed alla natura. Questa tappa ulteriore consentirebbe di arricchire il dialogo con gli allievi e le loro famiglie, tramite una più intensa comunicazione sia nei momenti ordinari del percorso sia in quelli che richiedono la consegna di una "pagella" ricca di tutti gli aspetti dell'apprendimento e della crescita personale.
- d) Infine, occorrerebbe dedicare un **approfondimento circa il legame che unisce lo sviluppo delle competenze cognitive, quello delle disposizioni filosofico-spirituali e la dimensione religiosa della proposta dell'Istituto** in quanto risposta alle domande ultime degli allievi e degli adulti, specie in riferimento all'identità, al mondo, alla propria vocazione ed al compito che ognuno è chiamato a svolgere nel reale perseguendo non solo il consenso degli uomini ma anche la benedizione del cielo. Il giusto rispetto della libertà dei singoli non deve portare ad una privatizzazione della dimensione di fede, ma può mettere in luce il valore unico e irripetibile di ogni persona e la sua chiamata a condividere con gli altri un cammino non solo di apprendimento e di crescita ma anche di speranza e di autentica libertà.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Gabriela Rodriguez - Coordinatrice
- Erik Gadotti - Direttore

Riferimenti dell'Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche:

Piazza Fiera, 4 – 38122 Trento

Tel. 0461.270244

Mail: scuolagrafica@artigianelli.tn.it



Sede di Torino



Sede di Pove del Grappa

In sintesi

La Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus è un ente storico di Formazione Professionale no profit, di proposta cristiana, che ha come mission l'istruzione, la formazione e la promozione professionale, umana, culturale, sociale e spirituale delle persone. Opera progettando, coordinando e realizzando attività di ricerca, di orientamento, di istruzione e formazione, di aggiornamento e di accompagnamento al lavoro di giovani e adulti.

La formazione al lavoro, il sostegno all'inserimento e alla crescita professionale e sociale delle persone, la valorizzazione e l'aggiornamento delle risorse umane lungo tutto l'arco della vita, rappresentano servizi che concorrono allo sviluppo e all'innovazione dei territori in cui opera, in un'ottica di responsabilità e solidarietà, con attenzione particolare e privilegiata a chi è a rischio di emarginazione.

Quattro sono le caratteristiche salienti della Casa di Carità:

- ★ La capacità di rinnovare l'esperienza formativa dell'Opera, sapendo assumere i segnali del disagio degli allievi e del personale per trasformarli in uno slancio rigenerativo che ritrova la vitalità delle radici carismatiche dell'Opera e le migliori esperienze del periodo pre pandemia.
- ★ Il valore della comunità educativa che rappresenta il primo presidio della risonanza e di uno stile di lavoro lieve ed appassionato, condizione indispensabile per mettere in moto le forze di vita dell'attuale generazione di giovani "esigenti" che respingono attività mediocri e noiose, ma che mostrano di rispondere con entusiasmo ad esempi e stimoli formativi ricchi di senso, calore e vita.
- ★ Il metodo didattico che tende ad assumere passo passo la forma di un vero e proprio curriculum inteso come una combinazione organica, ed intelligente, di un'ampia varietà di interventi fondati sui principi dell'"imparare facendo – imparare vivendo" e del cooperative learning. La didattica prevede l'impiego dei compiti reali, l'applicazione della New Gen Academy e della simulimpresa, le metodologie didattiche STEM, e la mobilità Erasmus VET per l'apprendimento all'estero offerte ai propri allievi.
- ★ Le sperimentazioni di impresa formativa nei centri, viste come un salto di qualità di quanto in precedenza avveniva tramite laboratori "didattici", e che si trasforma ora in un processo di produzione di un bene o servizio rivolto ad una committenza reale.

In forza di questi caratteri, la Casa di Carità mostra in modo evidente il valore delle opere educative fondate su un carisma religioso, in quanto sanno trarre dalla crisi epocale del nostro tempo – segnalata da un crescente malessere degli allievi e dei formatori – la spinta ad un rinnovamento che rimette in moto la vivezza del carisma e rimette in gioco le migliori tradizioni del passato, insieme ad una oculata valorizzazione delle attuali innovazioni didattiche.

Tale qualità conferma il carattere relazionale dell'azione educativa che non va intesa in chiave meramente psicologica, ma come luogo rivelativo della caratteristica permanente dell'essere umano, ed in special modo dei giovani, in quanto soggetto mosso da un desiderio di senso e di pienezza di vita che si rivela in incontri con adulti significativi ed ambienti dotati di una proposta fondata sul principio dell'imparare facendo / imparare vivendo.

La filosofia educativa

Casa di Carità è nata a Torino negli anni immediatamente successivi alla Prima guerra mondiale, su iniziativa del venerabile Fratel Teodoro Garberoglio delle Scuole Cristiane e di fra' Leopoldo Maria Musso, nel solco della Dottrina Sociale della Chiesa e della tradizione dei Santi Sociali piemontesi.

Guidare l'acquisizione di saperi e competenze per acquisire la propria professionalità (Arti e Mestieri), in un clima familiare (Casa), nell'animazione dell'amore cristiano (Carità): questo è l'obiettivo dell'Ente, sintetizzato nel suo stesso nome. La denominazione "Casa di Carità Arti e Mestieri" compare per la prima volta nel 19 novembre del 1919 nel diario spirituale del frate francescano Leopoldo M. Musso, in questa frase: «Per salvare le anime, per formare nuove generazioni, si devono aprire Case di Carità per far imparare ai giovani Arti e Mestieri».

Attraverso la formazione alla professionalità, la persona è coinvolta in un processo di educazione complessiva in cui apprende, oltre alle competenze relative al lavoro, i diritti e doveri di cittadinanza attiva, sperimenta comportamenti sociali improntati alla collaborazione, alla responsabilità individuale e alla solidarietà, accresce le proprie conoscenze culturali e struttura la propria identità in modo da inserirsi nel tessuto sociale e civile.

Il progetto educativo dell'Opera è fondato sui valori cristiani, in primo luogo sulla visione della persona come soggetto unico ed irripetibile, da cui deriva il rispetto della diversità e l'attenzione a chi è diversamente dotato; il mondo personale di ognuno diviene il fulcro della formazione del proprio io, mentre il lavoro è considerato strumento di espressione e realizzazione personale e di inclusione sociale. La professionalità è intesa come crescita del soggetto umano e fondamento della sua socialità, dimensione che lo rende attivamente membro della collettività.

Elementi distintivi del progetto educativo e formativo di Casa di Carità sono la personalizzazione del percorso (che nasce da una attenzione alle esigenze e modalità di apprendimento del singolo allievo e alla sua sfera emozionale nel consolidare le esperienze) e l'approccio di tipo inclusivo (non avulso dalla costante attenzione all'aspetto motivazionale e alla cura della relazione indispensabile per attivare un graduale processo di responsabilizzazione) che si concretizzano in attività formative diversificate e modalità didattiche aperte, volte a far emergere e valorizzare aspetti esperienziali ed emozionali di ciascuno. La persona è considerata sempre come portatrice di risorse e detentrica di capacità di riuscita che, opportunamente coltivate ed agite, possono rivelarsi e costituire, anche laddove le esperienze del passato siano pregiudizievoli, un nuovo punto di partenza del percorso di vita di ciascuno.

La leva fondamentale che contraddistingue il progetto educativo e formativo è l'instaurarsi con la persona di una relazione (basata sull'ascolto e sulla costruzione di un luogo dove stare bene insieme) che ha inizio in una specifica occasione formativa, e che si arricchisce nel corso del tempo: l'accoglienza che dà avvio al cammino ed il "prendersi cura" che connota tutto il percorso di formazione e di ingresso lavorativo si sviluppano entro una continua dinamica di relazione che alimenta la fiducia della persona nella possibilità di trovare nella "Casa" le risposte alle proprie esigenze di identità e di crescita.

La Casa di Carità concepisce i giovani non come una risorsa per l'economia, ma come soggetti portatori di un valore prezioso per l'incremento del bene riguardante i rapporti umani, la relazione con la natura, la vita della comunità; tramite, ed insieme alla loro Formazione Professionale, intende offrire ad ognuno le migliori condizioni per sua crescita integrale in quanto persona capace di una positiva "presa sul mondo". È questo cammino orientato ad un cambiamento esistenziale che costituisce il fondamento dell'espressione "successo formativo" e chiarisce il tipo di inclusione sociale che viene perseguita, adatta alle esigenze e dinamiche dell'adolescenza: fornire agli allievi una "casa" in cui vigono regole necessarie affinché possano concentrare

le proprie energie su un cammino che insegni loro ad esercitare la propria libertà per uno scopo buono per sé e per la comunità.

Il curriculum segue tre tappe fondamentali nel cammino di crescita degli allievi: dopo un periodo iniziale in cui sono guidati a sapersi condurre nel nuovo ambiente ed apprezzare le esperienze proposte, viene progressivamente ridotta l'assistenza a favore di un accompagnamento "sfidante" affinché imparino ad affrontare e compiti e risolvere problemi con tassi crescenti di autonomia e responsabilità. La preparazione, la padronanza e la consapevolezza acquisite consentono loro di entrare nella terza tappa in cui sono chiamati a consolidare il proprio curriculum personale in base ad esperienze di gestione di ruoli lavorativi reali sia nel contesto del laboratorio sia negli stage svolti presso le aziende ospitanti, sollecitando in loro la disposizione a scoprire i propri talenti e ad aprirsi al mondo con un progetto personale espressivo del proprio e vantaggioso per la comunità. Il compimento del cammino formativo è evidenziato dall'assunzione da parte degli allievi di scelte significative che li proiettino in un mondo complesso, ancorando la propria esistenza a mete importanti per il singolo e la comunità. Il carattere esistenziale di questo cammino è reso possibile da una "pedagogia del benessere" che si regge sul convincimento che una comunità educativa può trasmettere ai giovani l'"arte di star bene" affinché essi acquisiscano la capacità di perseguire il proprio benessere sapendo indirizzare le proprie forze verso obiettivi dotati di valore soggettivo e sociale.

Il cammino di rinnovamento

La Casa di Carità è da sempre impegnata in un continuo processo di ridefinizione di obiettivi e contenuti didattici, nell'elaborazione e sperimentazione di metodologie, modelli e strumenti, nella ricerca di soluzioni tecniche innovative, integrando preparazione culturale e specializzazione tecnologica.

Ma negli ultimi anni si è manifestata una scena nuova: i responsabili presenti nei diversi centri hanno comunicato in modo consonante, e preoccupato, un'insoddisfazione e stanchezza crescente proveniente dai formatori che lamentavano un'incomunicabilità tra l'istituzione formativa da un lato e gli allievi con le loro famiglie dall'altro. Il confronto sulla natura della crisi che si palesava, ne ha svelato un bisogno sottostante di natura esistenziale prima che contenutistica e metodologica, che ha mosso l'Ente verso un recupero dei valori fondamentali e originari di Casa di Carità che l'hanno guidata nei vari passaggi storici fino al tempo odierno. Nonostante l'allievo, in particolare l'allievo adolescente, sia da sempre posto al centro del cammino educativo e formativo, negli ultimi periodi si è potuto osservare come in svariate occasioni il "fare" in emergenza abbia preso il sopravvento rispetto a quelle situazioni nelle quali sarebbe stato fondamentale riflettere e, di conseguenza, agire secondo un "pensare" pedagogico.

In questa delicata fase storica, segnata da esperienze forti e destabilizzanti derivanti dalla situazione di emergenza sanitaria e sociale, è risuonato forte il richiamo alla Mission originaria di Casa di Carità «...per salvare le anime, per formare nuove generazioni» come filo rosso di una traiettoria di rinnovamento che ridefinisca aspetti pedagogico-didattici "autentici" che fungano da riferimento nel nuovo e mutato contesto socio-culturale.

L'incontro con il progetto Assi Culturali e Canone formativo è apparso quasi come una "consonanza", rivelatrice di un bisogno urgente in questo particolare momento, ed ha permesso l'attivazione di processi di riflessione pedagogica e organizzativa entro tutti i centri dell'Opera.

A livello centrale, si sono realizzate azioni di condivisione delle linee guida del progetto coinvolgendo tutti i Direttori dei Centri di Casa di Carità. In tali occasioni è stato possibile tracciare alcune traiettorie fondamentali di intervento nelle seguenti direzioni:

- ✓ cura degli spazi e rinnovamento degli ambienti educativi, in modo da renderli coerenti con l'approccio metodologico-didattico che prevede un ampliamento dei contesti di socializzazione (su tali aspetti è stata effettuata da parte di tutti i Direttori dei centri una visita presso il CFP Artigianelli di Trento con relativo scambio di buone prassi);
- ✓ incentivazione dell'utilizzo dei compiti di realtà per la valutazione formativa nei corsi di leFP;
- ✓ cura della relazione nel contesto formativo (formatore/allievo, formatore/formatore, allievo/allievo) ed individuazione di figure incaricate che presidiano e supportano tale aspetto e attivano pratiche proprie di una comunità educante;

- ✓ accentuazione della collegialità nel concreto lavoro formativo (determinazione e pianificazione dei tempi per il lavoro d'équipe, coinvolgimento del personale esterno);
- ✓ accompagnamento dei nuovi formatori da parte di figure senior;
- ✓ riduzione del numero di formatori che intervengono su una classe e ripensamento della distribuzione dei tempi di apprendimento (corsi leFP);
- ✓ promozione di una didattica inclusiva intesa come arricchimento delle occasioni di lavoro in comune nelle varie forme (a coppie, nel piccolo gruppo, in classe, in gruppi interclasse);
- ✓ verifica del processo di apprendimento nel suo complesso, comprensivo di autovalutazione, osservazione e valutazione delle soft skill.

Il metodo didattico

A seguito di un'ampia revisione della strategia formativa ed organizzativa, il metodo didattico della Casa di Carità si è configurato come un insieme organico di interventi che, promuovendo le 10 life skills dell'OMS, si realizza attraverso:

- il principio dell'imparare facendo – imparare vivendo e del *cooperative learning*;
- una didattica per compiti reali in cui il giovane è parte attiva del proprio apprendimento ed ha la possibilità di confrontarsi con compiti, anche complessi, attinenti al mondo reale, sia personale che professionale;
- la realizzazione di alcune New Gen Academy e l'applicazione diffusa della simulimpresa quale
- metodologia didattica;
- le prime sperimentazioni di impresa formativa per realizzare all'interno dei centri un reale processo di produzione di un bene o servizio rivolto ad un cliente reale;
- la diffusione di metodologie didattiche STEM;
- le mobilità Erasmus VET per l'apprendimento all'estero offerte ai propri allievi.

È strategica la figura del Tutor che, in forma individualizzata, promuove le occasioni di crescita e apprendimento (in particolare a favore dei soggetti più fragili) rendendo l'inserimento in realtà esterne (stage/alternanza) occasione di valorizzazione personale.

Ogni Centro offre spazi per lo studio individuale dotati di connessione di rete per agevolare percorsi di recupero o approfondimento in orario extrascolastico: ad ogni allievo viene fornito un account personale per accedere alle risorse didattiche on line.

Il modello organizzativo per la guida pedagogica

Il modello organizzativo dell'Ente privilegia un approccio bottom up: i 13 Centri presenti sul territorio nazionale (11 in Regione Piemonte, 1 in Regione Veneto e 1 in Regione Sardegna) operano a partire da collaborazioni storiche con il tessuto imprenditoriale che permettono di cogliere le esigenze formative più attuali, incrementando la rete di collaborazioni aziendali.

Il modello pedagogico – didattico di Casa di Carità pone attenzione ai bisogni di crescita e di benessere psico-fisico degli adolescenti mediante le seguenti prassi:

- ✓ accoglienza e presa in carico individualizzata del giovane
- ✓ presenza di un tutor di riferimento
- ✓ azioni individualizzate di recupero – rinforzo degli apprendimenti
- ✓ programmazione di momenti informativi – formativi sui temi dell'educazione alla salute e alla legalità integrati al programma di studio
- ✓ organizzazione di occasioni di socialità scolastiche ed extrascolastiche e di protagonismo giovanile (Giornate dell'accoglienza, New Generation Day, Spazio del Dialogo, Eventi e Aste di beneficenza in cui i ragazzi sono protagonisti...)

La guida pedagogica si esplicita su un duplice piano:

- a *livello centrale* è previsto un servizio di progettazione e pianificazione didattica che individua le linee guida e struttura anche direttive, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, in riferimento alle

azioni da intraprendere a livello di aggiornamento dei formatori che operano nella leFP, per lo sviluppo e l'accrescimento delle competenze incoraggiandone la flessibilità;

- a livello di *singolo Centro* è prevista la figura del responsabile di processo (o di corso) e quella di tutor. Queste figure di coordinamento, attraverso riunioni tra i formatori dei vari gruppi classe, prevedono e governano momenti istituzionalizzati in cui il confronto costruttivo possa offrire spunti di riflessione pedagogica e prospettive per l'azione pedagogica da intraprendere a breve e medio termine.

IL CFP DI TORINO

Il CFP in breve

Il CFP nell'ambito leFP propone la seguente offerta formativa per un totale di 22 corsi nei seguenti percorsi:

- Operatore Meccanico – Montaggio componenti meccanici;
- Operatore Meccanico – Lavorazione meccanica, per asportazione e deformazione;
- Operatore Elettrico – Installazione e cablaggio di componenti elettrici, elettronici e fluidici;
- Operatore del Benessere – Erogazione di trattamenti di acconciatura;
- Operatore delle produzioni alimentari – Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno;
- Operatore informatico;
- Accompagnamento alla scelta professionale/formativa – Riparazioni auto;
- Tecnico per l'automazione industriale – Programmazione e manutenzione;
- Tecnico dell'acconciatura;
- Tecnico dei Servizi d'Impresa;
- Tecnico delle produzioni alimentari – Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno.

Il totale degli iscritti nell'anno 2021-22 ammonta a 357 studenti, provenienti prevalentemente dalla Città di Torino e in misura minore dai comuni della cintura della città.

Gli ingressi in itinere sono circa 20 ogni anno, trasversali a tutti i percorsi. Gli allievi provengono da altri percorsi avviati presso altri centri di formazione o scuole di Stato.

La proposta formativa per gli adulti prevede i seguenti corsi:

- **Erogazione di percorsi formativi per occupati e disoccupati adulti nelle seguenti aree:**
 - ✓ Produzioni alimentari
 - ✓ Servizi culturali e di spettacolo
 - ✓ Servizi di informatica
 - ✓ Edilizia
 - ✓ Meccanica e impiantistica
 - ✓ Servizi di educazione e formazione
 - ✓ Servizi socio-sanitari
 - ✓ Servizi turistico-alberghieri
- **Formazione specifica per favorire l'inclusione socio-lavorativa di soggetti vulnerabili: persone sottoposte a misure penali e persone con disabilità;**
- **Attività di formazione per stranieri minori non accompagnati e adulti nell'ambito della programmazione SAI;**
- **Servizi alle imprese: formazione per l'apprendistato, corsi di formazione/aggiornamento a libero mercato, corsi di formazione aziendale obbligatoria.**

Nella formazione per adulti sono presenti 600 allievi circa.

Vi sono poi i seguenti servizi:

- ❖ S.A.L. consulenza orientativa e accompagnamento al lavoro; organizzazione e gestione dei tirocini formativi; supporto all'inserimento lavorativo
- ❖ Sportello di consulenza orientativa rivolto a tutti i target in merito all'offerta formativa esistente
- ❖ Realizzazione di percorsi di mobilità all'estero rivolti agli allievi della leFP e allo staff degli operatori.

Dalla “fatica” crescente alle proposte di rinnovamento

Nel corso dell’anno formativo 2021/2022 è stata rilevata nei ragazzi una fatica crescente nel frequentare le lezioni e nel mantenere la continuità di presenza necessaria ed essenziale per una vera crescita personale e professionale, con conseguenti atteggiamenti di fuga e ritiro di fronte alle difficoltà o semplicemente alla stanchezza fisiologica di un anno di formazione.

Cercando di individuare le cause di questo disagio, al di là delle storie e dei vissuti personali, la comunità dei formatori è giunta a due conclusioni:

- dopo tutte le considerazioni sulla pandemia COVID e sulle conseguenze che ha lasciato sui giovani in termini di fragilità, di ansia e di difficoltà ad affrontare con un minimo di resistenza le quotidiane avversità della vita, confermate da affermazioni come “non riesco ad alzarmi al mattino”, “non ho voglia di uscire di casa”, ciò che ha maggiormente convinto è che per “aver voglia di andare a scuola”, “aver voglia di impegnarsi” è fondamentale avere una visione gioiosa della giornata che si prospetta, è fondamentale sapere che ci sono delle persone che ti stanno aspettando e che ti accoglieranno per farti star bene, che sono lì per te;
- è necessario che gli ambienti che ti accoglieranno e all’interno dei quali si dovrà “faticare”, siano adatti e “pensati” per te, con spazi dove rilassarsi e socializzare e laboratori dove “lavorare duramente” insieme ai propri compagni e con i formatori che ti accompagneranno lungo il percorso.

È scaturita da qui la necessità di creare tutte le condizioni favorevoli affinché quanto indicato possa accadere. D’altra parte, il detto fondativo della Casa di Carità contiene pienamente questa condizione di “benessere”, propria dell’idea di “Casa” in cui si viene accolti e accompagnati nello sviluppo del proprio percorso di crescita umana e professionale.

Per far star bene a scuola gli allievi è fondamentale, prima di tutto, che stia bene tutto il personale che all’interno vi lavora, formatori, coordinatori e figure non docenti: la comunità educante. Si è quindi deciso di riflettere sul lavoro quotidiano, le relazioni interpersonali, l’analisi dei possibili miglioramenti del modo di agire non solo dal punto di vista tecnico ma soprattutto motivazionale, con l’obiettivo di rinnovare lo spirito di servizio che deve sempre accompagnare le nostre azioni educative e formative.

Per favorire la riflessione si è deciso di dedicare una giornata di lavoro al “Progetto Martassina”, radunando tutto il personale della sede presso la località di montagna delle valli di Lanzo, in provincia di Torino, che dà il nome al progetto.

Il progetto Martassina (Aia di Stura – Torino)

Durante gli incontri del progetto Assi culturali - canone formativo (gruppo Risonanza) è stata posta in risalto l’importanza di “creare la squadra”, sia per il personale docente e non docente che per gli allievi.

Immediatamente alla mia mente si sono affacciati ricordi di bellissime esperienze vissute insieme a colleghi e allievi tra i monti del Torinese: Forno di Coazze, Val Clarea e Martassina.

Ciò che porto nel cuore è il desiderio di relazione che si riesce a concretizzare in “luoghi altri” diversi dal contesto scolastico. La montagna di per sé è un luogo ottimale per sviluppare alcune tematiche e creare le giuste connessioni tra le persone. I ragazzi e le ragazze sperimentano un nuovo modo di percepire i formatori, lontani dagli stereotipi che si affacciano alle loro menti. Anche gli stessi formatori riescono a sentire più vicini i ragazzi entrando maggiormente in sintonia con loro.

Questa sintonia non svanisce alla fine dell’esperienza, molte volte si portano a casa risultati insperati, non programmati e molto utili per il prosieguo dell’attività formativa.

Tornando al presente, dopo il periodo di pandemia che ci ha visti costretti ad un allontanamento forzato, possiamo proporre nuovamente attività che hanno come obiettivo quello di riavvicinare le persone ma soprattutto di riavvicinare i loro cuori. Quest’anno il Centro di Torino della Casa di Carità Arti e Mestieri ha in progetto di sviluppare due momenti, uno dedicato a tutto il personale e l’altro dedicato agli allievi della leFP.

L’8 settembre 2022 il personale del centro di Torino (leFP, SAL, segreteria e formazione per adulti disabili e in carcere) è stato coinvolto in una giornata presso la casa alpina di Martassina (Aia di Stura - TO) nella quale sono stati proposti temi relativi all’educazione dei giovani e degli adulti e dell’atteggiamento del formatore. Dopo l’arrivo sul posto e la prima sistemazione il personale è stato ingaggiato in un’attività

denominata “foto-linguaggio”, ai nostri colleghi è stato chiesto di scegliere una sola immagine, tra più di un centinaio di foto, che rispondesse alla domanda: “a che punto vi trovate del vostro percorso professionale nell’ultimo anno?” In assemblea abbiamo ascoltato alcuni colleghi che hanno spiegato il motivo della loro scelta.

Di seguito abbiamo pensato di usare parti di una video-intervista ad Alessandro D’Avenia per suggestionare e provocare la discussione. Nel video di Alessandro D’Avenia si nominano gli ingredienti dell’educazione quindi abbiamo pensato di chiedere ai colleghi (divisi in piccoli gruppi) di individuare i propri 3 ingredienti che poi verranno inseriti in un cartellone che rappresenta un grosso calderone.

Il cartellone è stato successivamente firmato a sancire (in maniera molto informale) un patto formativo tra tutto il personale della sede di Torino.

La pausa pranzo è stata molto utile per chiacchierare con i colleghi di differenti realtà della nostra sede e darsi da fare in cucina per preparare una pastasciutta per tutti i partecipanti. Per concludere il pranzo abbiamo gustato delle ottime torte realizzate dai nostri studenti del carcere.

Nel pomeriggio i lavori sono proseguiti riflettendo sulla parola “accoglienza” grazie ad un video dove una studentessa scrive ai propri professori spiegando come vorrebbe fosse il primo giorno di scuola! Successivamente divisi in gruppi tematici abbiamo provato a ripensare alla nostra accoglienza degli allievi delle prime e degli utenti che si affacciano ai nostri sportelli.

Tirando le somme della giornata possiamo ritenerci soddisfatti dei risultati ottenuti, speriamo che questo rinnovato entusiasmo si rifletta sulle attività di tutti i giorni e sui primi giorni di accoglienza delle nostre classi. Il 20 e 21 settembre ripeteremo questa esperienza con le classi prime del centro di Torino cercando di trasmettere loro la nostra gioia e la voglia di stare insieme ai nuovi allievi.

Andrea Celeghin – orientatore e formatore del Centro di Torino

L’accoglienza degli allievi delle classi prime

Dopo la giornata di team building con il personale, si è avviata la fase di accoglienza delle classi dei primi anni. Le sei classi prime dei corsi IeFP hanno realizzato la stessa esperienza, nello stesso luogo, nel loro primo giorno di scuola, con l’obiettivo di dare un imprinting diverso rispetto gli anni scorsi.

Il primo giorno di scuola, trascorso in un ambiente diverso dall’aula tradizionale, ha permesso agli allievi di vivere un’esperienza di accoglienza nuova, conviviale e orientata alla conoscenza dei gruppi classe. I giochi didattici, la presentazione di sé e di alcuni compagni, la possibilità di esprimere i loro desideri sulla scuola che vorrebbero trovare ha chiaramente fatto loro percepire un particolare interesse educativo nei loro confronti. Il team sapeva la prima giornata avrebbe prodotto queste reazioni dato che in passato, prima della pandemia, era tradizione trascorrere il primo giorno di scuola in una località di montagna per favorire la costituzione del gruppo classe, attraverso la reciproca conoscenza e la condivisione degli obiettivi formativi ed educativi che costituiscono le basi del Patto Formativo.

L’accoglienza è proseguita nelle altre giornate della prima settimana con la predisposizione delle aule teoriche a isole di lavoro per favorire la reciproca conoscenza e un’attività didattica basata sul lavoro di gruppo e la collaborazione. I formatori hanno presentato gli argomenti delle unità formative e le metodologie didattiche che utilizzeranno per lo svolgimento dell’attività didattica.

È stata prodotta la scheda “Settimana dell’accoglienza” dove si indicano le attività proposte, entro un lavoro concertato tra i formatori delle diverse Unità Formative e finalizzato ad un obiettivo condiviso: “proporre all’adolescente che si va a conoscere **la migliore accoglienza possibile**”.

La settimana dell’accoglienza - classi prime

- ★ *All’inizio dei corsi risulta fondamentale la condivisione dell’approccio fondante la proposta programmando un incontro tra formatori per condividere il senso della “settimana dell’accoglienza”: far percepire ai nuovi allievi di essere stati pensati e attesi con entusiasmo e attenzione a ciascuno di loro.*
- ★ *La scelta di dedicare la prima settimana alla vera e propria ACCOGLIENZA delle prime classi si connota come responsabilità di tutti i formatori e influenza la costruzione di un buon clima di classe. Decidere*

insieme al consiglio di classe come ognuno vuole fare “accoglienza”, evitando sovrapposizioni, con attenzione alla personalizzazione.

- ★ *L’impegno orario della prima settimana formativa non deve essere “pieno” ma della durata massima di 4 ore al giorno.*
- ★ *Le 4 ore di Sicurezza vanno inserite nella programmazione oraria della prima settimana.*
- ★ *Incarichi al personale: le UF Competenze chiave di cittadinanza e Accoglienza e Orientamento, possibilmente, andrebbero assegnate alla stessa persona.*
- ★ *Programmare un’uscita nei primi giorni e/o prevedere una colazione insieme, come occasione di condivisione.*

Proposte di accoglienza per ogni U.F.

Tutor	Presentazione del percorso, obiettivi, step formativi...
Inglese	Provare a farli presentare in inglese, in base a competenze linguistiche pregresse
Italiano	Usare uno stile narrativo (storytelling) per raccontarsi
Accoglienza e Orientamento	Presentazione del centro e significato del nome Casa di Carità Arti e Mestieri, test stili cognitivi per individuare modalità di apprendimento di ciascuno, approfondimento sul personale stile di apprendimento
Competenze di cittadinanza	Il senso delle regole all’interno di una comunità (presentazione delle norme di comportamento)
Competenze chiave di cittadinanza	Profilo personale e soft skills
Scienze	Come funziona il cervello di un adolescente
Competenza digitale	Presentazione di sé attraverso la creazione di un semplice prodotto digitale (ad es. video – intervista - ...)
Sicurezza	Come ci prendiamo cura di noi stessi
Storico - sociale	La presentazione di sé (la biografia) e magari di qualcuno famoso riferito al settore di riferimento (Steve Jobs, A. Cannavacciuolo, Elon Musk, Alessandro Volta, Toni Mascolo di Toni & Guy...)
Matematica	Statistiche sulla scuola (dispersione, relazione lavoro-titolo di studio)
U.F. professionalizzanti	Profilo professionale, visita ai laboratori, conoscenza ambienti, regole dei contesti di laboratorio e specificazione dei ruoli.

Le reazioni degli allievi non si sono fatte attendere. Si è percepito un clima diverso, con tante domande e richieste di approfondimento, un desiderio di “fare”, di lavorare anche duramente per raggiungere obiettivi formativi che, grazie alla presentazione dei formatori ed al confronto successivo nelle classi, risultano ben chiari nei nuovi allievi che mostrano una più viva convinzione – rispetto agli anni precedenti - della scelta del percorso formativo a cui si sono iscritti.

Come afferma Riccardo il Direttore del Centro, *«capita a volte che qualcuno non faccia intervallo perché, riferisce, “voglio finire”: questo rivela la motivazione e la cura del proprio compito da svolgere. Significative le parole dei ragazzi che, a distanza di un mese dall’inizio della scuola, sostengono: “avendo iniziato con leggerezza ho avuto modo di fare amicizia e le prime giornate mi hanno aiutato ad integrarmi” o “mi sono trovata subito bene con i compagni perché abbiamo avuto la possibilità di conoscerci una giornata intera” (Elisa), e ancora “non sento il peso delle lezioni, mi alzo con la voglia di andare a scuola la mattina... posso essere me stesso” (Matteo). Infine, la testimonianza di un’allieva che, rivolgendosi a una formatrice che chiedeva alla classe come si trovassero a scuola in questa fase iniziale e dopo aver vissuto l’esperienza del primo giorno di scuola a Martassina asseriva: “prof, ma si rende conto? Noi siamo stati davanti a un monitor per due anni!”.*

Appare modificato anche il modo con cui gli allievi entrano a scuola al mattino ed escono al termine delle lezioni, quando sorridono e salutano con naturalezza e non si precipitano fuori dall’ingresso ma camminano normalmente chiacchierando tra di loro, con lo sguardo che cerca l’uscita, ma senza fretta. Il rimando positivo

da parte degli allievi delle classi prime permette di rinforzare la convinzione di essere nel percorso giusto nel momento in cui ci si dedica con energia ed attenzione alla cura delle storie individuali, per far percepire ai nostri ragazzi/e che li stiamo guardando nella loro unicità e specificità stimolando il loro miglior modo di divenire».

Per il prossimo futuro è sorta l'idea di pianificare momenti che possano permettere di sperimentare la risonanza all'interno della comunità educante attraverso eventi connotati simbolicamente. Lo stesso percorso di Pastorale per l'anno formativo 22/23 si focalizza sul tema dell'accoglienza in rapporto ai cinque sensi: Siamo stati tutti accolti in questa Scuola. Un ambiente è accogliente se ciascuno di noi lo è. Come offriamo/viviamo l'accoglienza con il nostro intero essere, con i nostri sensi?

L'accoglienza nel percorso di Pastorale

ACCOLGO SE: 1. VEDO (vista) 2. ASCOLTO (udito) 3. SENTO (tatto/gusto/olfatto).

Viene proposto un percorso in tre tappe, corrispondenti ai tempi forti dell'anno. In ciascuno dei tre periodi, si affronta un aspetto del percorso sia dal punto di vista della riflessione pastorale, sia con l'ausilio di un'attività pratica. Obiettivo ulteriore del percorso è aiutare le sedi a conoscersi meglio e favorire scambi e confronti.

1. VEDO => da ottobre fino a Natale

- a. *Riflessione: Che cosa vedo io? Che cosa vedono gli altri? Vedere VS guardare ("Il Piccolo principe") Respicio = accorgersi degli altri -> necessità del rispetto delle regole Accorgersi dell'altro -> solidarietà (Natale) Es. Sui social si fa continuamente swipe (in realtà non stai vedendo nulla)*
- b. *Attività: Produrre qualcosa per far "vedere" la propria sede (video, foto, tema, registrazione audio, ...)*

2. ASCOLTO => da Natale a Pasqua

- a. *Riflessione: Come ascolto? Solo con le orecchie? Ascolto attivo "Ascoltare" anche il non verbale Ascoltare per interpretare le reazioni / i comportamenti Testimonianze (es. imprenditore che si interessa alle soft skills; ex allievo che sta diventando prete)*
- b. *Attività: Ascoltiamo le altre sedi (visione dei prodotti di presentazione delle altre sedi). Individuare persone che possano offrire agli allievi delle testimonianze significative e di comunicare anticipatamente le persone/realtà scelte.*

3. SENTO => da Pasqua al New Generation Day (Festa annuale della scuola)

Questa parte del percorso va declinata con particolare riferimento alla professionalità, all'esperienza del mestiere che gli allievi vivono. Pensiamo quanto nei nostri laboratori, nella parte pratica dell'attività, entrino in gioco i sensi.

- a. *Riflessione: Che cosa "sento" lavorando nel mio settore? L'intelligenza delle mani / il mestiere nelle mani (tatto/gusto/olfatto) Che cosa vorrei far arrivare agli altri? Il mio mestiere può essere dono di accoglienza per gli altri?*
- b. *Attività: "Dono agli altri qualcosa che faccio con le mie mani" -> produzione di oggetti da donare alle altre sedi in occasione del New Generation Day / Talent tra percorsi simili (es. scambio di ricette / progetti elettrici-meccanici...).*

★ Una curiosità: "Il progetto Assi culturali ed in particolar modo il focus sulla Risonanza hanno rinnovato l'entusiasmo nel processo di rinnovamento in atto, aggiungendo una quota emozionale!"

Presentiamo ora due testimonianze che mostrano la "speciale coincidenza" tra il momento particolare del cammino del Centro, alle prese con la manifestazione del disagio di una gioventù che si trova ad affrontare il compito di "diventare grandi" in un mondo impregnato di scetticismo, e la proposta del progetto assi culturali, con particolare riferimento all'inclusione ed alla risonanza.

Interpares Inclusione

La partecipazione all'INTERPARES Inclusione è stata una preziosa occasione di riflessione, che mi ha permesso di prendere le giuste distanze dalle emergenze della quotidianità del nostro Centro di formazione e di allargare il mio sguardo.

Non nego che il confronto con le esperienze degli altri Enti, mi abbia in un primo momento lasciata sopraffatta, pensando alla strada che dobbiamo ancora percorrere per promuovere una reale inclusione, ma poi ha suscitato in me la voglia di mettermi in gioco, cercando nuove modalità di lavoro.

Durante gli incontri con il gruppo interpares, ho avuto modo di lavorare sul curricolo implicito, sull'organizzazione di spazi e tempi in modo da permettere a ciascuno di partecipare alla vita di classe ed all'apprendimento, nella maniera più attiva, autonoma ed utile possibile.

È emerso come uno spazio educativo inclusivo possa permettere al formatore di osservare e personalizzare, creando ambienti idonei alle funzioni cognitive che vengono sollecitate di volta in volta.

Realizzare questo cambiamento, da spazi tradizionali, molto strutturati, a spazi diversi, in cui il fulcro dell'apprendimento non sia solo il formatore, che esercita il suo ruolo tra cattedra e lavagna, ha richiesto un cambio di prospettiva e ha messo in luce vincoli legati alla struttura degli ambienti ed alla mentalità di colleghi ed allievi.

Anche agli allievi, infatti, viene richiesto di essere parte attiva del processo formativo, non subendo passivamente le lezioni, ma diventando protagonisti del tempo e dello spazio di apprendimento.

Questo percorso richiede tempo, energia e tenacia e la consapevolezza che il nostro ruolo di formatori non si limiti alla trasmissione di contenuti, ma debba necessariamente favorire anche lo sviluppo di competenze trasversali che promuovano autonomia e valorizzazione dei singoli talenti di ciascuno.

Mariachiara Scudo

Interpares Risonanza

Quando mi è stato chiesto di far parte del progetto ho avvertito subito un tuffo al cuore, mi si chiedeva di fare una cosa che conosco molto bene e che sono abituato a fare da tutta una vita: l'animatore. Lo scopo della risonanza è quello di creare occasioni per i nostri ragazzi, occasioni di sperimentare, di mettersi in gioco in contesti diversi da quelli che abitualmente vivono.

Ho abbracciato questo progetto con gioia, sapendo già che ci sarebbero state alcune persone in disaccordo, altre facce basite che mi avrebbero ricordato, in più occasioni, che questa non è "scuola".

Voglio invece ribadire con forza che questo è proprio il ruolo della scuola, formare non solo dei bravi e competenti professionisti ma anche degli ottimi cittadini, attenti a ciò che capita intorno a loro e che non chiudono gli occhi sui bisogni degli altri.

Facendomi forza di tutte queste riflessioni ho iniziato a seguire le riunioni del gruppo di Risonanza, ho subito percepito uno spirito che ci accomunava ed è stato facile entrare nelle dinamiche delle discussioni ed entusiasmarci per le bellezze create e portate avanti nelle altre scuole. Proprio questo entusiasmo ci ha portato a mettere in atto nuove iniziative sperimentali, che dovranno diventare sistematiche, iniziate con una visita al SERMIG, una grande realtà a meno di un chilometro dalla nostra scuola. I Santi sociali sono radicati nel tessuto della nostra città e molti ragazzi non conoscono le iniziative di queste realtà, sarebbe bello almeno portare loro la consapevolezza della ricchezza che è a portata delle loro mani.

Per l'inizio del nuovo anno formativo serviva qualcosa di diverso, ritornare alle origini, alla bellezza delle relazioni, ci è sembrato così naturale prima creare un momento di team building con tutto il personale docente e non, nel quale abbiamo riflettuto sul nostro ruolo e come possiamo essere protagonisti nella formazione dei nostri ragazzi/e.

Con questa rinnovata consapevolezza abbiamo creato un momento per le classi prime dove, in montagna, ci siamo conosciuti meglio e abbiamo posto le basi per un anno insieme che speriamo sarà soddisfacente per tutti.

Anche se le fatiche di tutti i giorni a volte ci fanno dimenticare i bei momenti all'inizio di questo anno, spero che questo entusiasmo non si spenga ma che diventi contagioso e che anche i più scettici siano trascinati da un nuovo movimento che può essere veramente rivoluzionario per noi e per i nostri ragazzi/e.

Andrea Celeghin

Il CFP in breve

“La scuola non è nostra, è per i ragazzi!” (Federico- Direttore del Centro)

Il CFP nell’ambito leFP propone la seguente offerta formativa per un totale di 11 corsi nei seguenti percorsi:

- *Operatore Meccanico – Montaggio componenti meccanici;*
- *Operatore delle produzioni alimentari – Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno;*
- *Operatore ai servizi di vendita;*
- *Operatore agricolo;*
- *Tecnico commerciale vendite;*
- *Tecnico delle produzioni alimentari – Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno.*

Il totale degli iscritti nell’anno 2021-22 ammonta a 141 studenti, provenienti prevalentemente dalla Città di Bassano del Grappa e in misura minore dai comuni limitrofi.

Gli ingressi in itinere sono circa 18 ogni anno, trasversali a tutti i percorsi. Gli allievi provengono da altri percorsi avviati presso altri centri di formazione o scuole di stato.

La proposta formativa per gli adulti prevede i seguenti corsi:

- *Erogazione di percorsi formativi per occupati e disoccupati adulti nelle seguenti aree:*
- *Opera Socio Sanitario*
- *Servizi alle imprese: formazione per l’apprendistato, corsi di formazione/aggiornamento a libero mercato, corsi di formazione aziendale obbligatoria.*
- *Corsi a catalogo in settori vari a seconda dei fabbisogni*

Nella formazione per adulti sono presenti 70 allievi circa.

Vi sono poi i seguenti servizi/attività:

- *S.A.L. consulenza orientativa e accompagnamento al lavoro; organizzazione e gestione dei tirocini formativi; supporto all’inserimento lavorativo*
- *Capofila del progetto di Orientamento denominato BassanOrient@*
- *Attività patrocinato dal Comune di Pove del Grappa*
- *Partecipazione a manifestazione e fiere sulla promozione e l’orientamento.*
- *Partecipazione ad eventi/compiti di realtà tramite la formazione in assetto lavorativo.*
- *Sportello di consulenza orientativa rivolto a tutti i target in merito all’offerta formativa esistente*
- *Realizzazione di percorsi di mobilità all’estero rivolti agli allievi della leFP e allo staff degli operatori (Erasmus).*

Il Centro di Pove del Grappa, in provincia di Vicenza, è entrato a far parte del progetto solo in seconda battuta, in corrispondenza del cambio di Direzione avvenuto ad inizio del 2022. Il nuovo Direttore, particolarmente sensibile agli aspetti pedagogici, arrivando dall’esterno ha potuto individuare punti di forza ed aree di miglioramento possibili. È partito dalle **esigenze e sollecitazioni dei ragazzi stessi**, dalla loro immagine di scuola accogliente, per progettare traiettorie di cambiamento quali:

- ridefinizione degli spazi e degli approcci didattici;
- impiego consapevole della valutazione formativa attraverso la diffusione dei compiti di realtà;
- creazione di attività di team building per i formatori e per gli allievi;
- ideazione di azioni di cooperative learning.

Obiettivo finale dell’intero processo di rinnovamento è quello di attivare le potenzialità e i talenti presenti nei giovani, valorizzando le risorse di ciascuno per accompagnarli verso il miglior progetto personale e professionale possibile. Parallelamente, promuovere una cura degli spazi di apprendimento e soprattutto delle risorse umane che si occupano di formazione dei giovani per far sì che l’ambiente si presenti come un contesto sano e motivante in cui crescere.

★ Una curiosità: *L’appello viene fatto per nome e non per cognome! Anche questa è personalizzazione.”*

Il cambio di rotta

Nella Scuola Marco Polo di Pove del Grappa si respira da sempre un'aria diversa da tutte le altre scuole del territorio, segno di una formazione basata su valori pedagogici ed umani ed in grado di sollecitare e valorizzare le doti ed i talenti dei ragazzi, probabilmente dovuto anche alla tipologia di percorsi che la scuola offre.

Ma da qualche tempo è emerso chiaro che l'attenzione che i formatori interni ed esterni offrono ai loro ragazzi non risulta più sufficiente.

A parere del Direttore *«sono ormai troppe le scuole di formazione incastrate in una burocrazia faticosa che toglie tempo ed energie alla vera formazione. Serve di più, dobbiamo osare di più. Non dipende nemmeno dai formatori o dalla preparazione dei formatori, moltissimi sono infatti i corsi già erogati, in questo caso ci si dimentica che non basta erogare un corso per avviare un processo di cambiamento.*

A mio avviso è la visione periferica che abbiamo perduto ed è su questa visione che la Scuola Marco Polo sta lavorando. Ho sempre pensato che la mente dei nostri ragazzi sia come un paracadute: funziona solo se si apre! Cosa potrebbe impedire alla mente di aprirsi? Preconcetti, troppa esperienza, abitudini, distrazione? Ed io aggiungo distanze, cattedre, verifiche, bocciature? “Cosa invece secondo voi aiuta?” chiedo ai miei giovani studenti quando parlo di questo paracadute: “Voi come vi sentite oggi rispetto a questo atteggiamento? Quanto è aperto il vostro paracadute?”

Le risposte sono strabilianti! Se vogliamo realizzare una scuola di successo, che funziona, fidatevi, chiedetelo a loro, ai ragazzi. Le risposte che ho raccolto l'anno scorso da loro mi hanno aperto il cuore e dato coraggio di agire».

Il “cambio di rotta” ha in un primo tempo prodotto piccoli gesti che i ragazzi hanno apprezzato moltissimo: al rientro delle vacanze non hanno più trovato la cattedra e i banchi disposti in fila. Al loro posto, isole di tavoli. Alla parete, oltre il *cleaning point* (scopa e paletta) già introdotta in precedenza, era stato posto un contenitore con 30 tasche porta cellulare. Questo apparecchio non doveva più essere nascosto sotto il banco o tra le gambe, da usare quando serve e da riporre nella propria tasca quando non serve.

Inoltre, non erano più previsti rientri pomeridiani che provocavano un grado di attenzione talmente basso da non portare ad alcun risultato, meglio un'intensa mattinata e tutti i pomeriggi liberi. Ma non basta: per combattere la “sindrome del pesce rosso”, specie tenuto conto che le nuove generazioni rispetto alle precedenti non possiedono più la capacità di rimanere a lungo attenti sullo stesso stimolo, ogni 2 ore era prevista una pausa.

È sempre il Direttore che parla: *«avete mai provato a pranzare per una settimana con le merendine confezionate dai distributori? I ragazzi e le famiglie apprezzano una merenda o snack sano. Stiamo quindi cercando di offrirgli un panino caldo o un trancio di pizza autoprodotta dai ragazzi stessi (visto che abbiamo il settore pasticceria/panificazione) o tramite un truck esterno e un luogo accogliente dove socializzare al di fuori della classe magari anche con un po' di musica. Vorrei che questo spazio fosse dato in autogestione, che fosse personalizzato da loro per fargli sentire che la scuola è anche un bel posto dove coltivare amicizie e relazioni».*

Il cambiamento ha riguardato anche il metodo formativo: la proposta di privilegiare i compiti di realtà ha potuto germogliare in un ambiente reso aperto e favorevole allo star bene dei ragazzi. Non è una modalità di lavoro facilmente attuabile; per tale motivo, all'avvio pertanto è stato dedicato il giusto tempo alle attività di team building allo scopo di armonizzare il gruppo classe e gestire in modo più favorevole un ambiente collaborativo. Non si è trattato di “lezioni” e di “gruppi”, ma di un'esperienza decisamente adatta ad insegnare a remare tutti dalla stessa direzione: fare Rafting sul fiume Brenta.

Esperienza di Rafting sul fiume Brenta

Cosa mettere in pratica per diventare un gruppo classe più integrato e coeso? Come sviluppare consapevolezza sugli effetti prodotti dai propri comportamenti? Come stimolare la creazione di rapporti improntati sulla fiducia? Come gestire una comunicazione efficace basata sull'ascolto? Come dare un feedback costruttivo costruito sull'osservazione dei comportamenti senza farsi condizionare dal giudizio sulla persona? Come stimolare la collaborazione nel gruppo?

Il team building è oggi sempre più spesso applicato con lo scopo di ottenere il massimo in termini di performance dei gruppi. Crediamo che la costruzione del gruppo può avere una valenza formativa se associata ad un'analisi dettagliata dei bisogni e del clima classe. Inoltre, può aiutare gli studenti a costruire e potenziare relazioni interpersonali; creare un clima di fiducia e di stima tra i compagni; sviluppare creatività, ascolto, empatia, motivazione, coesione, inclusione, leadership; lavorare per obiettivi; conoscere e riconoscersi nella mission; valutare ed apprezzare attitudini, competenze, potenzialità dei singoli individui.

Noi formatori della Scuola Professionale Marco Polo abbiamo pensato di dare al team building una valenza ludica e per questo abbiamo organizzato un'esperienza di rafting con gli allievi frequentanti la prima superiore, un'attività svolta a contatto con la natura e all'aria aperta: affrontare il fiume tutti insieme richiede concentrazione, coordinamento e un forte affiatamento per raggiungere l'obiettivo. Una guida esperta dà le indicazioni all'equipaggio che è parte attiva nella discesa. L'esperienza del rafting è di forte impatto emotivo, aggrega il gruppo nelle difficoltà e consente di sperimentare la gestione del rischio e dell'incertezza. Inoltre, i partecipanti, incontrandosi fuori dai ruoli e dai contesti organizzativi consolidati e rigidi, vivono un'esperienza d'apprendimento emotivamente coinvolgente, affrontando attività e situazioni nuove e spesso impreviste.

Abbiamo osservato che gli studenti quando sono coinvolti in un'attività di team building, sono più disposti ad essere aperti e a comunicare con gli altri intorno a loro. Per noi è importante che i ragazzi lascino la classe, al termine di un ciclo di studi, con forti competenze nel lavoro di squadra e nella comunicazione.

Quasi tutte le teorie di apprendimento più utilizzate nella formazione, evidenziano come, senza un adeguato ancoraggio alla vita reale delle persone, non possa essere raggiunto un apprendimento vero, sufficiente e persistente. Per rendere l'attività di outdoor formativa ad ogni esperienza deve seguire un momento di riflessione, il debriefing, in cui si raccolgono i sentimenti e le emozioni vissute nella prova, sviluppando così le competenze target e le capacità di apprendere dall'esperienza, per costruire e migliorare i rapporti di gruppo e lavorare sul team building.

Cinzia Bonetto

La strategia dei compiti di realtà

Il compito di realtà è inteso nel Centro di Pove del Grappa come “una finestra sulla normale attività della vita reale in cui si utilizzano tutte le capacità acquisite sia a scuola che nella propria vita extrascolastica oltre alla creatività per risolvere un vero problema”.

Il cambiamento più importante, rispetto alla didattica usuale, risiede nell'ingaggio dei ragazzi che in questa nuova importazione lavorano in gruppo, ricercano informazioni, analizzano, studiano, valutano, risolvono problemi; utilizzano le conoscenze che possiedono e sviluppano nuove competenze.

Sono previsti compiti di realtà svolti per una sola disciplina oppure altri di tipo multidisciplinare che coinvolgendo quelle materie le cui competenze contribuiscono alla realizzazione del progetto.

L'obiettivo di questa metodologia è lo sviluppo di quelle competenze che sono ritenute essenziali per lo studente del “tempo nuovo” che sarà il cittadino e lavoratore di domani.

Il pieno coinvolgimento di tutti i ragazzi e il loro sentirsi protagonisti sono gli ingredienti fondamentali per raggiungere gli obiettivi dei compiti. La fase di presentazione e di ingaggio risulta perciò la più importante per sviluppare la motivazione e per la buona riuscita del prodotto finale.

Per poter attuare tale metodologia si è reso necessario modificare il layout delle aule della scuola eliminando la cattedra e creando delle isole con più tavoli per facilitare lo scambio e il lavoro di gruppo.

In pochi mesi sono molti i compiti di realtà che compongono il curriculum della scuola; riportiamo la testimonianza di un allievo sull'esperienza seguente a cui è stato dato un titolo decisamente evocativo.

“Dalla penna al pennello. Alice nel paese delle meraviglie”

Tutto è iniziato quando, studiando il genere fantasy, la professoressa Fantinato ci ha proposto l'idea di realizzare una lezione (utilizzando la Flipped classroom), dove noi allievi divisi in gruppi dovevamo:

- scegliere un libro del genere fantasy
- fare delle ricerche sull'autore
- leggere il libro o parti del libro
- preparare una lezione a tema dell'opera, con lo scopo di coinvolgere il gruppo classe.

Un gruppo ha realizzato una lezione su “Alice nel Paese delle Meraviglie”, libro di Lewis Carroll.

Successivamente la professoressa ha approfondito sottolineando quanto questo libro abbia ispirato la cinematografia, la fotografia, il teatro, la moda, l'arte e la musica, oltre a rappresentare anche il senso del passaggio dall'età in cui si è bambini a quella in cui si diventa giovani adulti.

Da qui nasce l'idea di organizzare un evento-mostra coinvolgendo sia docenti dell'asse professionale sia gli allievi della classe degli Operatori delle produzioni alimentari.

L'idea di realizzare questa mostra è stata davvero interessante.

La classe si è suddivisa in 4 gruppi ognuno dei quali aveva dei compiti ben precisi stabiliti insieme.

All'inizio il mio gruppo ha trovato alcune difficoltà a capire cosa di preciso c'era da fare, ma con l'aiuto della Prof.ssa siamo riusciti a finire il lavoro.

Il mio compito era quello di curare l'accoglienza dei visitatori prima dell'accesso al buffet; visto che so suonare il flauto traverso mi è venuta l'idea di accompagnare alcuni compagni che dovevano leggere delle frasi significative tratte dal libro de L. Carrol.

Mi sono sentito molto osservato, avevo paura di sbagliare nonostante avessi provato più volte.

Anche se era un brano musicale che conoscevo bene e che avevo portato all'esame di terza media, suonare davanti a tanta gente non è stato facile.

Credo che attraverso questo compito di realtà ho imparato cose nuove, sono molto soddisfatto di me stesso.

Collaborare e lavorare in tanti non è stato facile, ma credo che mi abbia dato la possibilità di imparare facendo, raggiungendo obiettivi che singolarmente non avrei ottenuto.

Manuel Orso - 2^o anno di Operatore ai servizi di vendita

Riflessioni

Il modo in cui la Casa di Carità ha letto il crescente disagio degli allievi e dei loro formatori, sapendo trasformare questi segnali nella volontà di mettere mano ad un deciso processo di rinnovamento che “scava” nelle radici carismatiche dell'Ente e nelle migliori prassi del passato, e le risposte più che positive fornite dagli allievi, sono la chiara dimostrazione di una verità antropologica e di una qualità del tipo speciale di tradizione educativa cui appartiene:

- la verità antropologica consiste nella struttura impulsiva di ogni essere umano derivante da un bisogno radicale di senso circa le domande ultime, unito ad un desiderio di pienezza, ragionevole a modo suo, apparentemente autosufficiente, ma alla radice in cerca di un adulto che la riconosca (“essere stato atteso” da un altro che “è lì per te”);
- la qualità della Casa in quanto appartenente alla tradizione del cattolicesimo educativo e sociale consiste nelle tre doti che la caratterizza: l'amore per i giovani, la visione educativa che mira alla crescita della persona nella sua integralità, l'intraprendenza nella costruzione di situazioni di apprendimento, l'ampliamento della cura educativa dei giovani oltre l'ambito delle convenzioni con l'Ente finanziatore, l'animazione di reti che vedono enti locali, scuole, imprese ed associazioni nel ruolo di partner di una strategia formativa che procede dall'unità classe / gruppo al Centro e da questo al territorio ed anche oltre.

L'esperienza della Casa di Carità mette in guardia dalla “letteratura della decadenza” e dalla lagna che deprimono le forze vitali dei soggetti educativi e nascondono il “fuoco che cova sotto la brace” in giovani che sembrano esprimere soltanto noia e disinteresse.

Certamente, occorrerà che l'Ente sappia mantenere nel prossimo futuro la tensione che connota l'attuale fase come “stato di rinascita”, quell'energia e quella convergenza che oggi tengono viva la spinta al

rinnovamento; a tale scopo sarà necessaria una triplice vigilanza: pedagogica, metodologico-organizzativa ed esistenziale.

La premura più importante da tenere sempre viva è costituita dalla capacità di sollecitare la comunità / collegialità dei formatori con momenti di risonanza, stimoli culturali ed occasioni di riflessione che valorizzino la creatività dei collaboratori, introducano sfide che tengano alti l'attenzione e l'interesse dei ragazzi, così da allontanare il pericolo di cadere in una fase di mediocrità didattica e di automatismi organizzativi.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Riccardo Azzolini - Direttore del CFP di Torino
- Federico Carollo - Direttore del CFP di Pove del Grappa
- Daniela Rodondi - Referente modelli pedagogico-didattici Sede Centrale
- Andrea Celeghin – Orientatore e formatore
- Alessia Bondone - Direttore Risorse Umane, Organizzazione - Comunicazione Sede Centrale

Riferimenti del CFP di Torino:

Corso Brin 26
10149 Torino
Tel. 011.2212611
Mail: torino.casadicarita.org
Mail: info@ciofsdb.it

Riferimenti del CFP di Pove del Grappa:

Via San Bortolo, 10
36020 Pove del Grappa VI
Tel. 0424 523216
Mail: centro.pove@casadicarita.org



In sintesi

Il Centro Studi Opera don Calabria - Città del Ragazzo è una delle Case che, nella scia del fondatore, in molti Paesi si occupano dei minori e in parte anche degli adulti con preferenza per coloro che si trovano per vari motivi in condizione di difficoltà, fornendo loro accudimento materiale, nutrimento spirituale e una formazione per aiutarli ad inserirsi in modo dignitoso nella società.

La Città del Ragazzo opera sul territorio dal 1951 con l'obiettivo di rendere più inclusivo il contesto territoriale di Ferrara e della sua provincia; è una struttura composita che offre servizi di accoglienza ed ospitalità, cura educativa, formazione e aiuto all'inserimento lavorativo, perseguendo la missione principale della crescita integrale dei giovani e la loro realizzazione personale attraverso il lavoro. A tal fine collabora con le Istituzioni e contribuisce a rispondere in maniera efficace ai bisogni delle persone, specie quelle in maggior difficoltà, prestando grande attenzione alle esigenze via via emergenti e modificando se stessa in modo da fornire servizi ad esse corrispondenti.

Quattro sono le caratteristiche salienti dell'Opera:

- ★ Il perseguimento di una strategia orientata alla scelta preferenziale dell'area del disagio, attenta alle esigenze del tempo e centrata sull'inclusione di ogni persona vista non in chiave assistenziale ma perseguendo il compimento delle sue potenzialità tramite l'assunzione di un ruolo lavorativo vissuto come contributo peculiare per il bene comune.
- ★ L'organizzazione come organismo in cui operano servizi integrati dotati di buona professionalità, espressivi dell'identità comune vissuta come dedizione verso le persone più in difficoltà, tenuti insieme da nessi sensibili che rendono possibile una consonanza di senso, la condivisione di uno scopo speciale qualificato come "bene"; l'espressione delle vocazioni personali dei suoi membri.
- ★ La rete territoriale composta da una varietà di relazioni ed alleanze con enti locali, servizi sociali e sanitari, scuole, imprese, associazioni ed opere, in modo da cogliere i bisogni presenti nel territorio, integrare le risorse per fornire agli utenti servizi personalizzati, delineare sentieri di inclusione centrati sulla cittadinanza attiva con particolare attenzione alla partecipazione alla vita economica.
- ★ Il servizio Simulimpresa come eccellenza metodologica che fornisce un contesto di apprendimento di apprendimento consonante con il metodo del "compito di realtà", con un approccio non per

standard omogenei, ma personalizzato e finalizzato al conseguimento contestuale di saperi e competenze tecniche, culturali e di cittadinanza.

Sono queste caratteristiche che fanno del Centro Studi Opera don Calabria un esempio significativo di Ente dell'area del cattolicesimo sociale che ha saputo mantenersi fedele alla sua origine, trovando in ogni passaggio storico la forma più consona per prendersi cura delle vecchie e nuove povertà. L'Opera presenta in modo più evidente la necessità, espressa anche da altri CFP, di non limitare il servizio alle sole attività previste dai bandi, in quanto una presa in carico delle domande esistenziali dei giovani di oggi - ma pure di una quota di adulti - richiede un sovrappiù di esperienze di convivenza, educazione e formazione, da vivere con stile di gratuità entro una comunità dai tratti familiari che propone uno stile di vita e non solo apprendimenti standard.

L'Opera in breve

L'AREA FORMAZIONE PROFESSIONALE

1) Attività per giovani

Il CFP nell'ambito leFP propone i seguenti corsi:

- *Operatore meccanico*
- *Operatore alle vendite*
- *Operatore magazzino merci*
- *Tecnico nella gestione e manutenzione di macchine ed impianti*

Il totale degli iscritti nelle 13 classi (9 nella sede di Ferrara e 4 nella sede di Cento) dell'anno 2022-23 ammonta a circa 230 allievi più 8 inseriti in un percorso di recupero della licenza di terza media in convenzione con le scuole secondarie di primo grado del territorio. Le classi sono composte principalmente, oltre che da ragazzi/e italiani/e, da allievi provenienti dai paesi dell'Est, Nord Africa, Pakistan e Bangladesh. Durante i primi 3-4 mesi dall'inizio dei percorsi giungono parecchie richieste di inserimenti di allievi che intendono lasciare un percorso di istruzione superiore per accedere alla formazione. Nell'ambito del FRD GIOVANI (Fondo Regionale Disabili): Percorsi Transizione scuola e Transizione verso il lavoro.

2) Attività per adulti

Nell'ambito della presa in carico, formazione ed inserimenti lavorativi per disoccupati/inoccupati offre, attraverso il programma GOL, orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, supporto in contesti lavorativi, tirocini ed inserimenti lavorativi anche attraverso i contratti di apprendistato. Le attività per adulti prevedono un'attenzione particolare alla prossimità dei servizi: sono stati aperti sportelli di prima presa in carico in 9 territori della provincia. Il programma GOL prevede azioni rivolte a disoccupati (più o meno lontani dal mondo del lavoro), percettori di NASPI e Reddito di Cittadinanza, persone fragili e vulnerabili. Nell'ambito del FRD offre:

- ✓ *Analisi delle potenzialità lavorative ed elaborazione su indicazione dei servizi e supporto informativo alle persone con disabilità*
- ✓ *Predisposizione di percorsi personalizzati di inserimento lavorativo ed azioni a supporto,*
- ✓ *attività formative da un minimo di 12 ore a un massimo di 150 ore*
- ✓ *Tirocini*
- ✓ *Stage*

L'attività è realizzata, su indicazioni e direttive dell'Ufficio Disabili del Centro per l'Impiego, da operatori e consulenti di Città del Ragazzo, con specifica esperienza nel settore. Il CFP offre inoltre: Formazione per aziende e lavoratori

3) Programma Simulimpresa

Nell'ambito del programma di simulimpresa, il CFP offre a scuole e centri di formazione: la possibilità di costituire un'azienda virtuale gestita dagli studenti, che svolge un'attività di mercato all'interno di una rete nazionale (coordinata dalla Centrale Nazionale di Simulazione dell'Opera Don Calabria di Ferrara) e può accedere anche ad una rete mondiale di 7.500 imprese simulate (grazie al network European-Pen International). Nell'anno scolastico 2022-23 hanno aderito al programma oltre 40 tra scuole e centri di formazione con l'apertura di quasi 100 aziende simulate (la media annuale è di circa 200 aziende e 70 Istituti).

L'origine dell'opera

L'arcivescovo di Ferrara del primo dopoguerra, monsignor Ruggero Bovelli, si adoperò molto per aiutare giovani bisognosi, così si rivolse al sacerdote veronese don Giovanni Calabria (1873-1954) – fondatore della Congregazione dei Poveri Servi della Divina Provvidenza (in seguito denominata “Opera Don Calabria”) affidandogli il compito di realizzare nella villa di Aguscello il complesso chiamato “Città del Ragazzo” composta da un Centro di educazione e formazione dotato di capannoni ad uso laboratori per attività artigianali, opera che ebbe inizio nel 1951.

Appena pochi mesi dopo la sua inaugurazione, la struttura offrì un importante contributo nell'affrontare la povertà ed il disagio generati dall'alluvione del Polesine, ospitando intere famiglie alluvionate.

Superata questa emergenza, ebbe effettivamente inizio l'attività propria della Città, la cui vita interna era organizzata in modo da coinvolgere i giovani in ogni ambito della loro vita, dal lavoro allo sport, alla banda, uscendo così dallo schema del “collegio”, in cui educatori e ragazzi lavoravano insieme, corresponsabili ed impegnati nel perseguimento della loro crescita.

Il fondatore ha voluto che le sue opere si ispirassero al concetto della casa, dove i rapporti personali sono sempre improntati, oltre che al rispetto, alla fraternità e all'aiuto reciproco, come è desiderabile che avvenga in ogni famiglia. A questo principio si ispirano le attività di Formazione Professionale per i giovani, i servizi di accoglienza dei minori, i laboratori per le persone disabili, e tutte le iniziative ed i servizi della Città del Ragazzo.

Oltre ai 50 operatori, la famiglia calabriana è composta dagli ex-allievi, che costituiscono la memoria storica della Città del Ragazzo, e dall'Associazione di Volontariato “Francesco Perez”, attraverso la quale decine di persone offrono gratuitamente le loro competenze e parte del loro tempo per dare aiuto ad adolescenti, disabili, stranieri e a chiunque ne abbia bisogno.

La Città del Ragazzo fonda la sua attività sui seguenti valori:

- ✓ la personalizzazione dei percorsi educativi e formativi,
- ✓ la promozione dell'imparare facendo, metodo esperienziale che favorisce il successo formativo per tutti,
- ✓ la valorizzazione del personale interno e delle sue competenze, allo scopo di creare una comunità educativa che si esprima in tutta la sua ricchezza,
- ✓ la trasparenza e la correttezza gestionale.

La filosofia educativa

La missione educativa di San Giovanni Calabria è espressa in questa consegna ai suoi collaboratori e successori: «Date ai figli il tesoro dell'educazione, prima di tutto con il vostro esempio, oltre alla parola». L'Ente esprime una cura delle persone che si rivolgono ai suoi servizi, e si impegna ad offrire le migliori risposte orientate alla loro crescita umana e professionale. La Formazione Professionale si pone non solo l'obiettivo funzionale (“collocare la persona al lavoro”), ma persegue la realizzazione di sé mediante la professione che viene quindi assunta come valore insieme esistenziale e sociale.

Di conseguenza, il metodo educativo-formativo si sviluppa mediante un itinerario definito nel modo seguente:

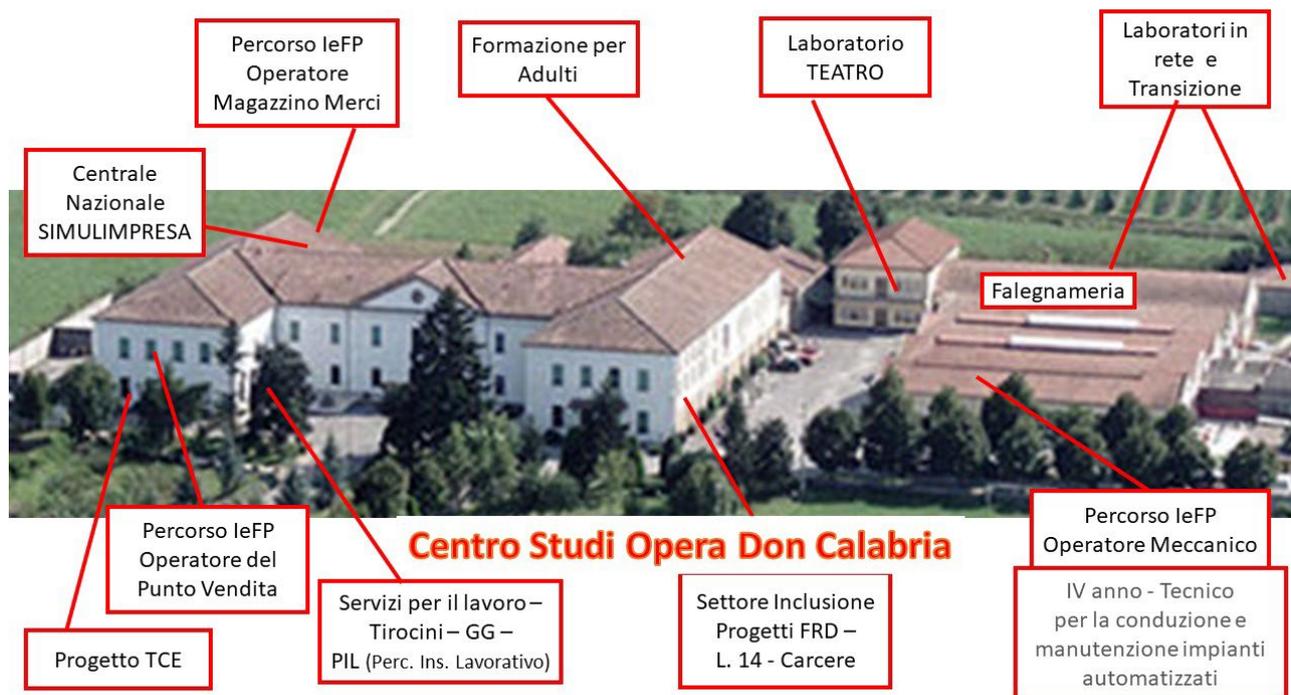
- curare innanzitutto la maturazione globale della personalità, in modo che ogni allievo possa giungere passo passo a conoscersi, accettare se stesso, sapersi dominare e agire in modo da valorizzare i propri talenti nelle attività formative proposte, in autonomia e senso di responsabilità;
- acquisire una buona cultura generale per comprendere la storia e il proprio tempo e riconoscere i legami di appartenenza alla comunità, al territorio, all'Europa ed all'intera fraternità umana;
- coltivare una costante apertura sociale, vincendo i propri limiti, creando facilità di relazione, amicizia, collaborazione e partecipando alla vita di gruppo e della città;
- lottare decisamente contro i pregiudizi e l'emarginazione;
- acquisire una preparazione professionale specifica nel settore di attività prescelto, coltivando con passione la formazione lungo tutto il proprio percorso di vita.

L'Ente è tra i soggetti che nel 1973 fondarono l'Associazione AECA (Associazione Emiliano Romagnola dei Centri Autonomi Formazione Professionale). I 13 Enti di Formazione Professionale associati, tutti di ispirazione cristiana, si distinguono l'uno dall'altro per caratteri peculiari; ad accomunarli sono i principi ai quali si ispirano: fornire alle persone una professione qualificata, educandole ai valori della solidarietà, del rispetto della persona, e della ricerca di uno spirito comunitario.

I servizi e le attività attualmente presenti all'interno della Casa si possono distinguere in due grandi aree:

1. Area Formazione Professionale (gestita dal Centro Studi Opera Don Calabria)
2. Area sociale (gestita da Istituto Opera Don Calabria che si sta trasformando in "Fondazione Don Calabria per il Sociale – E.T.S.")

L'immagine seguente mostra con evidenza immediata il disegno completo dell'"ecosistema formativo" della Città del Ragazzo.



Area Formazione Professionale

L'area formazione include attività per giovani, adulti e lavoro, inclusione sociale, programma Simulimpresa, tirocini formativi.

Giovani e sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP)

L'attività formativa della Città del ragazzo si inserisce in un contesto dove vige una politica difforme per un aspetto importante da quella nazionale, in quanto tutti i giovani che acquisiscono la licenza media sono tenuti a continuare gli studi nella scuola; coloro che intendono iscriversi ai corsi offerti dagli organismi formativi accreditati lo possono fare solo dopo un anno di tale frequenza o se sono in una situazione di "ritardo scolastico". Questa particolarità, che contraddice il principio del diritto-dovere, spiega perché gli utenti dei corsi dell'Istruzione e Formazione Professionale sono costituiti in maggioranza da giovani che hanno interrotto gli studi superiori o che hanno conseguito in ritardo (o anche che devono ancora conseguire) il titolo secondario di primo grado.

I corsi sono finalizzati all'acquisizione di conoscenze relative agli assi culturali di base e di competenze tecnico-professionali che consentano l'acquisizione di una qualifica e l'inserimento nel mondo del lavoro. Si tratta quindi di percorsi di norma biennali – in quanto gli iscritti hanno già frequentato un anno di scuola - al termine dei quali, superando l'apposito esame, gli allievi ottengono una qualifica professionale nei tre ambiti (operatore meccanico, operatore magazzino merci e operatore della vendita). Oltre alle qualifiche riportate,

ogni anno viene attivato un percorso di IV anno nel settore meccanico per manutentore di impianti elettrici per ottenere un diploma professionale di IV livello EQF.

La metodologia formativa è molto diversa da quella scolastica tradizionale; la differenza più evidente consiste nel fatto che gli allievi si formano per la maggior parte del loro tempo nei laboratori tecnici valorizzando la loro "intelligenza delle mani". Si applica infatti il modello pedagogico dell'*imparare facendo*, attraverso la simulazione di situazioni lavorative reali, in forza delle quali ogni ragazzo o ragazza acquisisce competenze professionali nel settore scelto e contemporaneamente acquisisce il sapere teorico ed i comportamenti adeguati ad un ruolo lavorativo visto come componente della figura del cittadino aperto alla comunità. Con questo metodo si rispettano le differenze, i tempi e gli stili di apprendimento di ciascun allievo e si favorisce il successo formativo per tutti.

I percorsi sono inseriti nel "Sistema Duale" con quasi il 50% di ore da svolgere in azienda che prevede quindi

- a) maggiore alternanza tra Ente di Formazione ed Azienda, al cui centro vi è l'allievo inteso come persona e la sua capacità di assumere l'iniziativa di fronte a situazioni reali e sfidanti;
- b) maggiore cooperazione progettuale, didattica e valutativa tra l'Ente di Formazione e le imprese presenti sul territorio;
- c) maggiore supporto da parte di "imprese madrine", intese come partner significativi e rappresentativi dei rispettivi comparti, e particolarmente disponibili a co-progettare "prototipi formativi" imperniati su compiti di realtà situati nel contesto di riferimento.

La consistenza oraria dell'attività formativa in impresa ha spinto i due soggetti oltre la mera "ospitalità" in direzione di un'alleanza che risulta fondamentale al fine offrire ai ragazzi le migliori opportunità formative e di inserimento lavorativo.

Adulti e lavoro

Fedele alla missione affidata dal Fondatore, l'Opera don Calabria si rivolge agli adulti con particolare attenzione a coloro che si trovano in difficoltà nel rapporto con il lavoro - donne, immigrati, lavoratori espulsi dal mercato del lavoro - oltre che ai giovani diplomati che desiderano inserirsi per la prima volta così da potersi sostenere economicamente e realizzarsi compiutamente attraverso il lavoro.

Il Centro offre percorsi formativi in diversi ambiti, soprattutto in quello meccanico, cercando di coniugare le caratteristiche e le aspirazioni delle persone con le reali opportunità offerte dall'economia del territorio. Emerge anche in riferimento a queste categorie di utenti l'importanza di una stretta alleanza con le imprese, condizione indispensabile per poter ospitare i corsisti durante gli stage, ed anche per comprendere in tempo reale la domanda di risorse umane e fornire ai corsisti, come pure agli utenti dei servizi di orientamento, concrete opportunità di lavoro.

L'area degli adulti e delle figure più deboli sul mercato del lavoro mostra una crescente problematicità dovuta all'incalzare dei processi di innovazione e di trasformazione tecnologica, organizzativa, logistica e di mercato che rendono obsoleti figure professionali e impongono un ampio processo di riconversione ma anche di ridefinizione radicale delle identità e culture del lavoro proprie di un modello sociale più statico e relativamente semplice. Le nuove richieste rivolte ai lavoratori, che vanno sotto il nome di "soft skill", innalzano l'asticella delle richieste delle imprese ed alimentano un'area di "nuove povertà" rappresentate da coloro che a causa di tali innovazioni cadono nella categoria degli "inoccupabili".

Ad esse si offrono accoglienza, solidarietà ed opportunità formative, per far sì che la discontinuità nel lavoro non si traduca in totale disimpegno ed assistenzialismo, ma rappresenti una parte attiva del proprio percorso professionale in cui investire per il rilancio del modo in cui fornire agli altri le proprie capacità.

Anche la formazione per le aziende e i lavoratori in servizio, attraverso corsi gratuiti finanziati da fondi comunitari, nazionali e regionali o dai Fondi interprofessionali nazionali, riveste una forte rilevanza in quanto spesso le imprese di piccole dimensioni non possiedono competenze per accompagnare i propri collaboratori entro il mare tumultuoso della "accelerazione sociale", con il rischio di andare incontro ad una crescente frattura tra tecnologie sempre più aggiornate e una cultura del lavoro non preparata per il tempo nuovo.

In questa prospettiva sono state attivate Academy aziendali, un "ecosistema formativo" partecipato tra centro e imprese all'interno del quale un gruppo di persone in cerca di lavoro accede a un percorso formativo che possa consentire loro un sentiero di ingresso personalizzato sui due versanti, quello della persona e quello dell'impresa. Il percorso viene svolto principalmente all'interno delle organizzazioni di destinazione e i contenuti professionali vengono sviluppati da gruppi di tecnici esperti sia esterni sia interni alle aziende.

Inclusione sociale

La Città del Ragazzo ha da sempre riservato una speciale attenzione alle persone con disabilità, avendo maturato in quest'ambito una considerevole expertise, dimostrata dalle diverse iniziative realizzate utilizzando i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo, del Fondo Regionale Disabili oltre a quelli relativi alla Legge 14 a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità.

Tali interventi, tutti connotati dal metodo della personalizzazione, si distinguono in quattro tipologie:

- ✓ progetti rivolti a persone con disabilità congenita, sia frequentanti la scuola sia adulti, per un orientamento consapevole, sia per la ricerca di una occupazione sia infine per un inserimento mirato;
- ✓ progetti per persone in situazione di svantaggio socio-economico (Legge 14), realizzati in collaborazione con la segreteria dell'Equipe multifunzionale, e finalizzati all'inserimento socio-lavorativo di persone seguite dai servizi sociali, da servizi sanitari o collocamento;
- ✓ progetti rivolti a persone con disabilità acquisita a causa di traumi o di lesioni, per i quali si adotta un modello formativo innovativo, che prevede progetti personalizzati e flessibili, calibrati sui bisogni, sulle potenzialità e sulle aspirazioni di ogni persona;
- ✓ progetti calibrati sui bisogni, sulle potenzialità e sulle aspirazioni di ogni persona.

Una parte dell'attività formativa si svolge nelle aziende in cui gli utenti, seguiti da tutor del Centro, fanno esperienze di tirocini o stage.

Gli operatori del Centro si avvalgono della collaborazione di una vasta rete di organismi, quali le Cooperative Sociali, le Associazioni e le Imprese artigiane, in modo da reperire ambienti di lavoro particolarmente inclusivi e rispondenti alle necessità dei soggetti destinatari, nei quali poter esprimere e sviluppare le proprie potenzialità.

Alcuni progetti prevedono anche un ampio ventaglio di opportunità di partecipazione sociale come attività di palestra, teatro e ludico ricreative, al fine di fornire maggiori stimoli di inclusione riguardanti un ampio arco di esperienze, collegati al percorso formativo-lavorativo al progetto di vita della persona stessa vista in senso unitario e non solo esclusivamente professionale.

Tirocini formativi

Con il passare degli anni, il personale dell'Opera ha riscontrato una sempre maggiore complessità dei cammini di inserimento nel mondo del lavoro dei giovani: rispetto al passato non lontano sono diversi i fattori che hanno reso tali percorsi irti di difficoltà: la limitata esperienza professionale dei candidati, le scarse conoscenze riferite alle procedure di accesso, la crisi e le trasformazioni che da qualche anno pervadono il sistema produttivo della provincia di Ferrara.

Ultimamente si assiste al paradosso che vede affiancate queste difficoltà sul lato dell'offerta con i problemi di reperimento delle risorse umane da parte delle imprese: anche entità produttive che vivono una fase di espansione mostrano una crescente problematicità nel reperire candidati nuovi e motivati, adatti alle proprie esigenze lavorative, mentre risultano carenti le occasioni di verifica delle competenze in ingresso di giovani, nella modalità della "messa alla prova", l'unico strumento valido per riconoscere la reale convergenza tra il mondo dell'individuo e la realtà organizzativa in cui potrebbe prestare la propria collaborazione.

Infatti, da un'indagine dell'Osservatorio IPSO di Confartigianato, emerge che gli artigiani dedicano oltre un terzo della loro giornata alla formazione dei neoassunti durante il primo anno. Uno dei motivi è che vi è un gap di competenze tra le esigenze dell'impresa e le caratteristiche della persona assunta, dovuto spesso alla mancanza di percorsi formativi specifici per quella figura professionale.

Recependo segnalazioni ed esigenze delle imprese al fine di superare il gap tra le opportunità di domanda e offerta del sistema produttivo della provincia associate, il Centro di Formazione Professionale "Città del Ragazzo", ha istituito un sistema di tirocini formativi che offre ai giovani opportunità di esperienze significative di transizione verso il lavoro, e contestualmente alle imprese la possibilità di "provare sul campo" potenziali collaboratori anche attraverso progetti specifici con le Amministrazioni Locali e progetti di Garanzia Giovani

Tre sono le azioni che compongono tale intesa:

1. raccolta e segnalazione di nominativi e/o curricula per incrocio domanda-offerta;
2. raccolta di nominativi dagli Istituti Tecnici e Professionali del territorio;

3. organizzazione di tirocini formativi e/o di pre-inserimento lavorativo per allievi di Città del Ragazzo o di altri Istituti, oppure per persone segnalate dalle imprese stesse.

Programma Simulimpresa – Centrale nazionale di Simulimpresa

La Città del Ragazzo, dopo una sperimentazione iniziata nel 1994 insieme a 5 enti di formazione, ha dato vita all'esperienza della Simulazione di Impresa, un modello pedagogico all'avanguardia che propone attività didattiche svolte in un ambiente del tutto simile a quello di un'azienda reale, tranne che per la parte produttiva. Negli anni il modello pedagogico della Simulazione di Impresa si diffonde in tutto il sistema di istruzione soprattutto nelle Scuole Secondarie di Secondo Grado, nella Formazione Professionale, ma anche nelle Secondarie di Primo Grado e nelle Università con una crescita progressiva che ha portato alle attuali circa 400 imprese simulate in Italia, a fronte di oltre 5.000 sparse nel mondo.

In coerenza con il paradigma pedagogico del compito di realtà, la Centrale ha voluto contribuire al superamento della modalità didattica trasmissiva fondata sulla centralità del docente, sostituendo a questa una modalità costruttivista (*learning by doing*) in cui emerge la centralità del giovane e la "disciplina del compito reale" che, a differenza di quella d'aula, risulta immediatamente intuitiva e quindi ben accetta.

Nel tempo i servizi della Centrale di Simulazione si sviluppano e si automatizzano ma, per salvaguardare la centralità umana del servizio e la relazione personale con insegnanti e studenti, viene mantenuta la presenza di due figure di Referenti, veri e propri punti di riferimento per le Imprese Simulate del territorio nazionale.

Il Programma Simulimpresa promuove la formazione nel campo amministrativo, commerciale, turistico, artigianale e industriale; essa opera come un mercato virtuale, costituito dalla rete di Imprese Simulate presenti sul territorio nazionale, coordinate dalla Centrale nazionale di Simulazione, che rappresenta il mondo esterno (banche, clienti e fornitori, servizi non presenti nel mercato simulato) ed è sita presso la Città del Ragazzo di Ferrara. La Centrale offre la consulenza in fase di avviamento per le nuove imprese, eroga la formazione dei formatori e garantisce il collegamento con la rete internazionale European – Pen World Wide che conferisce al Programma Simulimpresa una dimensione internazionale, garantendo alle Imprese Simulate ed agli Istituti ed Enti che le gestiscono la possibilità di entrare in una rete mondiale di partner.

Come la Città del Ragazzo, il Programma Simulimpresa si basa sugli stessi valori fondanti dell'Opera Don Calabria; ciò ha influito sulla volontà di andare oltre l'approccio per standard omogenei, per caratterizzarsi nella personalizzazione dell'apprendimento oltre che del conseguimento contestuale di competenze tecniche, culturali e di cittadinanza.

Gli obiettivi formativi del modello didattico sono:

- ✓ individualizzare il processo formativo,
- ✓ sviluppare capacità comportamentali,
- ✓ fornire risposte adeguate e coerenti con i bisogni delle imprese reali,
- ✓ imparare a gestire un ruolo lavorativo,
- ✓ accrescere la base motivazionale,
- ✓ favorire un clima cooperativo,
- ✓ migliorare la capacità di decidere e la responsabilità per risolvere problemi.

L'Impresa Simulata (I.S.) è un ambiente di apprendimento in assetto lavorativo, in quanto riproduce il modo di operare di un'azienda, avvalendosi del coordinamento e del supporto della Centrale nazionale e, possibilmente, del sostegno di un'azienda reale (detta "impresa madrina") che rappresenta un modello da emulare.

Si viene a creare un ambiente di cooperative learning, cioè di apprendimento partecipato, in cui gli studenti sono chiamati a collaborare al processo di problem solving e decision making, in un rapporto di interdipendenza positiva, di dialogo, di riflessione collettiva.

L'Impresa Simulata è anche un ambiente pedagogico interdisciplinare, dove i giovani potranno applicare ed integrare le capacità professionali con le conoscenze teoriche trasmesse in classe, mobilitando al contempo le proprie skills personali (motivazione, autonomia, senso di responsabilità, spirito di iniziativa, ecc.).

Gli insegnanti coinvolti diventano dei facilitatori dell'apprendimento. I docenti di indirizzo tecnico rappresentano i coordinatori dell'attività, con il compito di stabilire gli obiettivi da raggiungere nei vari dipartimenti e la suddivisione dei ruoli degli studenti. I docenti delle discipline teoriche fungono invece da esperti tecnici per la soluzione di problemi e/o per dare contributi specifici.

I veri protagonisti restano comunque gli studenti, che rappresentano i lavoratori dell'impresa, distribuiti nei dipartimenti e nelle funzioni operative in cui essa è suddivisa, e svolgono i compiti correlati a ogni postazione lavorativa.

La rotazione degli studenti-lavoratori tra le varie postazioni e tra i vari dipartimenti consente inoltre la personalizzazione dell'apprendimento. Esse non sono prestabilite e fisse ma, appunto, flessibili e personalizzabili e si adattano ai ritmi di ciascuno: ogni studente-lavoratore svolgerà una mansione fino a che non la padroneggia appieno, poi verrà trasferito ad un'altra funzione o ad un altro dipartimento dell'impresa simulata.

Il rinnovamento didattico ed organizzativo

Nell'ambito dell'area Formazione Professionale è in fase di avvio un cammino di rinnovamento della didattica e dell'organizzazione che punta a rendere "speciale" la relazione educativa che si instaura tra le diverse figure coinvolte nell'azione educativa. Si intende promuovere un tipo di relazione:

- che aspiri ad "umanizzare", ossia a scoprire e coltivare il valore della persona, attraverso una speciale "risonante" modalità di approccio, da adattare ai diversi contesti d'apprendimento, ed una scelta accurata degli argomenti da proporre;
- non trasmissiva ma collaborativa, a favore di una maggiore partecipazione dei ragazzi, intesi come protagonisti principali della loro formazione, e di una diversa concezione del ruolo di docente, che si colloca "accanto", per osservare, pronto ad accompagnare, sostenere ed intervenire in qualsiasi momento, dietro specifica richiesta degli allievi, oppure se lo richiede la situazione di quel momento;
- che consenta di allenare la capacità relazionale e di risoluzione dei problemi, con la realizzazione di compiti di realtà complessi, che diventano occasione di affermazione della propria identità da parte di individui che, all'interno di un gruppo "imposto", si assumono la responsabilità di agire per ottenere buoni risultati, non voti sufficienti;
- garante dell'unicità e dei talenti di ciascuno, grazie alla diversificazione delle strategie, utili al raggiungimento degli obiettivi minimi, ma pure al loro superamento, in presenza di buone potenzialità;
- da sperimentare in uno spazio di confronto, non giudicante, realizzato con attività "teatrali" pedagogico-educative, che favorisca la libera espressione di sé, il riconoscimento delle emozioni proprie ed altrui, oltre allo sviluppo delle abilità socio-emotive, quali empatia, complicità, solidarietà, ecc., componenti fondamentali dell'essere umano sociale;
- il cui effetto benefico possa essere percepito dai giovani, attraverso il richiamo ad esempi concreti, immediatamente verificabili nel presente, e che rimandino all'esterno del CFP, dimensione difficile da gestire in autonomia, per lunghi periodi, a quell'età;
- ricca di SENSO, non soltanto per comprendere in anticipo la finalità del proprio progetto formativo, ma anche per riconoscerlo come un diritto/dovere nei confronti di se stessi e della società: filo conduttore di tutta l'attività formativa!

Perché si diffonda uno stile relazionale così come indicato, si sta operando sull'organizzazione con un'attenzione speciale:

- ✓ allo spirito di collaborazione, alla condivisione di pensieri e sentimenti, allo scambio di punti di vista, nel rispetto delle diverse sensibilità culturali (stile sinodale);
- ✓ alla continuità didattica con moduli di 3-5 ore;
- ✓ alla flessibilità di calendario e pause;
- ✓ alla disposizione dei banchi, adattabile alle diverse esigenze;
- ✓ all'ordine e alla BELLEZZA, concepiti come generatori di benessere emotivo.

Due sono le "conquiste" che ci si aspetta di perseguire con il piano di rinnovamento in atto:

- A. indurre i giovani a riflettere, a non fuggire, a credere;
- B. aiutare i giovani a pensare a chi vogliono essere, e a dove vogliono andare.

Trattandosi di qualità personali e della consapevolezza orientativa circa il proprio "posto nel mondo", le modalità di verifica del piano saranno prevalentemente qualitative quali l'osservazione dei comportamenti, il confronto con gli allievi da parte dei formatori.

Le reti territoriali

La molteplicità delle attività svolte ha portato la Casa di Ferrara nel corso degli anni a stringere rapporti con diversi stakeholders: la Regione Emilia-Romagna, le Amministrazioni Comunali, Il Comune di Ferrara e comuni limitrofi, l'Unità Operativa Medico Riabilitativa "S. Giorgio", le ASL, i Servizi per l'Impiego, le Aziende.

La Città del Ragazzo intrattiene una partnership importante con il Sistema di Istruzione, con il quale ha realizzato importanti accordi fondati su modello formativo capace di integrare valori e metodi didattici propri del sistema scolastico con quelli della Formazione Professionale, allo scopo di contrastare il grave fenomeno della dispersione e dell'abbandono scolastico; tali accordi prevedono anche una collaborazione per i progetti di alternanza scuola-lavoro / PCTO. Gli istituti di istruzione secondaria, tra l'altro, segnalano all'Opera gli utenti con certificazione da avviare ai progetti di Transizione.

La promozione dell'inserimento lavorativo, in un contesto sempre più complesso, ha portato – come già anticipato - ad ampliare ed innalzare la collaborazione con le Imprese e le loro Associazioni; da esse proviene un supporto irrinunciabile per cogliere i fabbisogni del territorio (da cui scaturisce l'offerta formativa dell'Opera), e quindi fornire agli utenti esperienze di stage da svolgere nei contesti reali, nello stabilire utili contatti professionali che possono trasformarsi in concrete occasioni di lavoro.

Le aziende, infine, possono rivolgersi alla Città del Ragazzo per realizzare i propri progetti formativi, coerentemente con i loro piani di sviluppo ed i loro fabbisogni.

Riflessioni

Ciò che colpisce da questo studio di caso è la forma assunta dall'Opera nella sua missione rivolta alle fasce più disagiate del mondo giovanile ed anche degli adulti. Essa non si limita alla sola componente formativa intesa in senso stretto, ma comprende anche servizi di accoglienza, convivenza, tutela, cura, educazione, formazione tipici di una realtà del cattolicesimo sociale che considera proprio compito farsi carico di tutte le dimensioni del bisogno delle persone utenti.

Un'impostazione che nel linguaggio dell'Opera viene accompagnata da un'importante esplicitazione: l'idea di inclusione che viene perseguita è decisamente lontana dall'idea di "assistenzialismo" in quanto non mira alla mera compensazione delle diverse forme di disagio dei propri utenti con interventi tendenti a supplire alle mancanze mostrate, ma propone loro di mettersi in gioco in un cammino trasformante che li rimuova da uno stato di isolamento e di stigma per inserirli positivamente nel reale dotandoli di occasioni, relazioni e risorse orientate alla scoperta del mondo e di sé, in modo da divenire progressivamente consapevoli del proprio valore e capaci di porsi in modo propositivo nei confronti della comunità.

Il lavoro assume, in questa prospettiva, una valenza ancora più rilevante rispetto agli enti dalla missione prioritariamente formativa: esso è visto come la forma più importante di relazione tra il mondo intimo del soggetto – che vive entro una situazione particolarmente critica che ne provoca l'esclusione dal contesto sociale - ed il mondo comune, e ciò avviene su più ambiti dell'esistenza: la retribuzione che se ne ricava rende possibile una vita liberata dai bisogni primari e dalla dipendenza da altri, mentre il riconoscimento sociale del ruolo svolto conferisce al soggetto un'identità sufficientemente serena e stabile e lo inserisce su una strada ben definita lungo la quale accrescere e migliorare le proprie conoscenze e competenze. Infine, l'esperienza del lavorare, essendo ricca di compiti, consente di perseguire significati consistenti per la vita, in quanto il compito è un appello alla capacità di rispondere ad un problema nella convinzione di poterlo risolvere. Anche lo sforzo necessario e indispensabile per il compimento di ogni opera assume una valenza positiva in quanto portatore di un significato buono per la vita di cui il soggetto avverte l'urgenza secondo un dinamismo profondo che è proprio dell'essere umano, come giustamente sostenuto da Viktor Frankl, il quale aggiunge che il "lavoro per gli altri" si accompagna ad un "lavoro su di sé" che richiede la capacità di reagire al proprio malessere trasfigurando la sofferenza in una prestazione umana²³.

Per meglio comprendere questa strategia, occorre chiarire la differenza tra "integrazione" e inclusione": l'integrazione è un'operazione rivolta esclusivamente al singolo utente e si svolge tramite figure

²³ Viktor Emil Frankl (2012). *Ciò che non è scritto nei miei libri. Appunti autobiografici sulla vita come compito*, Franco Angeli, Milano, p. 49.

specialistiche; l'inclusione è piuttosto un processo che si riferisce alla globalità delle sfere educativa, sociale e politica di cui si compone l'esistenza dell'utente, intervenendo prima sul contesto e poi sul soggetto allo scopo di modificare le rappresentazioni culturali, e le strutture sociali, in modo da rimuovere le barriere fisiche e simboliche che limitano la partecipazione e la crescita culturale della persona, in modo da trasformare la risposta specialistica in habitus ordinario.

Sebbene tutti i CFP indagati hanno messo in luce l'aumento crescente di allievi che necessitano, per periodi più o meno brevi, di un'attenzione speciale a causa di fattori che provocano uno svantaggio scolastico, ovvero disabilità, disturbi specifici di apprendimento e/o disturbi evolutivi specifici oltre allo svantaggio socio-economico, linguistico o culturale, rimane una fondamentale caratteristica che fa dell'Opera una realtà peculiare: rispetto ad un Ente di Formazione Professionale. Essa consiste nel fatto che per la prima il servizio formativo è inserito in un approccio complessivo di "riscatto" e "liberazione" che procede sistematicamente tramite il coinvolgimento delle cerchie di attori che compongono il mondo di vita del soggetto preso in carico. Ciò spiega la natura dell'Opera come "ecosistema" composto da servizi integrati in cui operano professionisti appartenenti a diversi ambiti disciplinari, il cui stile di lavoro fa riferimento al medesimo processo di inclusione dei soggetti presi in carico, riflesso della condivisione di uno scopo buono che riflette le vocazioni dei componenti della comunità degli operatori dell'Ente.

Decisiva è la qualità delle relazioni e delle varie forme di cooperazione che compongono la rete territoriale costituita da una grande varietà di soggetti - istituzionali, scuole, mondo sanitario e socio assistenziale, imprese, associazioni - che concorrono nell'individuazione dei bisogni, nell'integrazione delle risorse necessarie alla personalizzazione dei servizi, nell'animazione del contesto territoriale allo scopo di animare processi di inclusione ispirati al principio della cittadinanza attiva di cui è parte rilevante la partecipazione alla vita economica tramite il lavoro.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Antonio Marchini – Direttore
- Elisa Turra – Formatrice
- Beatrice Pincelli - Formatrice

Riferimenti della Città del Ragazzo dell'Opera don Calabria di Ferrara:

Viale Don Giovanni Calabria, 13

44124 Ferrara

Tel. 0532-741515

Mail: segreteriaacsfe@doncalabriaeuropa.org



Sede di Padova



Sede di Trieste

In sintesi

Il CIOFS-FP è un'Associazione senza scopo di lucro che coordina l'attività delle Figlie di Maria Ausiliatrice d'Italia impegnate nella Formazione Professionale, la cui missione consiste nel prendersi cura dei giovani offrendo loro orientamento, formazione e opportunità per l'inserimento lavorativo, sostenendoli nella costruzione di un progetto professionale e culturale che li accompagni dalla formazione al mondo del lavoro. È un Ente con una forte propensione all'innovazione riguardante la progettualità formativa, le attività di orientamento ed il lavoro in rete, facendo riferimento a valori umani e cristiani.

Esso opera attualmente in 11 regioni italiane, con 16.000 ragazzi e oltre 900 formatori presenti nei circa 60 tra centri e servizi al lavoro, con una varietà di offerte di formazione iniziale e continua in vari settori, servizi di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di supporto alle aziende.

I CFP di Padova e Trieste sono due esperienze di eccellenza nel "cantiere" del rinnovamento della Formazione Professionale del nostro Paese; cinque sono le caratteristiche salienti che li accomunano:

- ★ Lo spirito di risonanza che vi si respira, quella "certa aria" che contraddistingue un ambiente dedito al bene dei giovani e della comunità territoriale.
- ★ L'approccio dell'"accompagnamento educativo" che connota le relazioni interne ed esterne ed il metodo formativo.
- ★ L'innovazione metodologica ed organizzativa, con particolare riferimento alla strategia dell'Impresa formativa come passo decisivo dell'"imparare facendo" che mette in gioco direttamente gli allievi in situazioni in cui vivono il clima, le regole e le soddisfazioni del reale contesto di lavoro.
- ★ La collegialità, entro un gruppo stabile e coeso di formatori che voglia stare insieme, ed il team di Centro come middle management e mediatore tra la Direzione ed il personale, per avviare il cammino di rinnovamento e continuarlo nel corso del tempo.
- ★ L'apertura all'esterno non limitata agli stage, ma ricca di legami e cooperazioni con enti locali, scuole, imprese, associazioni culturali, sociali e caritative.

L'origine e la missione dell'opera

Fin dalle origini sia a Valdocco (Torino) sia a Mornese (Alessandria) le opere salesiane sono nate per l'amore verso i giovani da parte di San Giovanni Bosco e Santa Maria Domenica Mazzarello, riservando un'attenzione speciale al lavoro come realizzazione della propria vocazione personale tramite il servizio agli altri ed alla comunità.

A Torino, l'opera di don Bosco è iniziata con l'accoglienza di giovani immigrati dalle valli piemontesi, che si trovavano soli e lontani da casa durante la prima industrializzazione del nostro Paese.

A Mornese, in provincia di Alessandria, Maria Domenica Mazzarello fece lo stesso per le ragazze, ritenendo che dovessero imparare un lavoro per guadagnarsi "onestamente il pane della vita".

Lungo tutto il '900 le Suore sono state presenti nei luoghi simbolo dell'industrializzazione del nostro Paese, aprendo convitti per operaie a Torino, Biella, Milano e in Veneto. Era un modo per coniugare la "casa" e il clima di famiglia con il duro impegno della fabbrica.

S. MARIA DOMENICA MAZZARELLO

Fondatrice con Don Bosco delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Nacque il 9 maggio 1837 a Mornese (AI). Nel 1860 il paese fu colpito da un'epidemia di tifo e il parroco chiese a Maria di assistere i parenti ammalati. Dopo aver assistito gli zii nella frazione dei Mazzarelli, Maria contrasse la malattia il 15 agosto. Si rialzò soltanto il 7 ottobre. Indebolita dalla malattia, non poté più lavorare nei campi. Decise così di aprire insieme all'amica Petronilla un piccolo laboratorio di sartoria per le ragazze di Mornese. Grazie all'intervento del parroco alcune giovani, fra le quali anche Maria e Petronilla, si consacrarono a Maria come «Figlie dell'Immacolata». Nell'ottobre 1867 le giovani fondarono una loro comunità che nel 1872 si trasferì al collegio di Mornese, destinato loro da Don Bosco. Qui Maria Mazzarello e 10 sue compagne diedero inizio all'Istituto delle Figlie di Maria Ausiliatrice, consacrandosi a Dio con i voti. Nel 1879 la Casa Madre venne trasferita a Nizza Monferrato. Qui Madre Mazzarello morì il 14 maggio 1881.

Ecco due sue frasi molto profetiche per il nostro tempo:

- ★ «ricordati che non basta cominciare, bisogna continuare, combattere sempre, ogni giorno...».
- ★ «non lasciare spegnere mai il fervore che il Signore vi ha acceso nel cuore».

Riportiamo un testo dell'Ente²⁴ che spiega in poche ed evocative parole la sua missione:

«Siamo una squadra di formatori appassionati dei giovani, che da più di 50 anni, si dedica alla formazione, all'orientamento, all'accompagnamento e al sostegno nella ricerca del lavoro.

- ✓ *Il nostro sogno: la felicità dei giovani, soprattutto di quelli con meno opportunità*
- ✓ *Il nostro progetto: formazione, orientamento, accompagnamento al lavoro*
- ✓ *Il nostro metodo: il Sistema Preventivo di Don Bosco*
- ✓ *La nostra certezza: in ognuno c'è un punto accessibile al bene*
- ✓ *La nostra forza: la comunità formativa*
- ✓ *Il nostro stile: allegria, accoglienza, competenza e professionalità*
- ✓ *Il nostro segreto: creare legami, costruire reti, lavorare insieme.»*

Il CIOFS-FP è stato costituito nel 1986 come associazione senza scopo di lucro promossa dall'Ente giuridico C.I.O.F.S., che coordina l'attività delle Figlie di Maria Ausiliatrice d'Italia impegnate nella Formazione Professionale.

Eroga servizi di formazione di tipo: iniziale, superiore, continuo, permanente, in alternanza e di orientamento. Nello specifico si occupa di accompagnamento nei percorsi formativi e sostegno nella ricerca attiva di una occupazione.

Offre servizi al territorio e alle imprese, consulenza nell'analisi dei fabbisogni formativi e supporto a nuove forme di imprenditoria. Lavora con altri organismi di Formazione Professionale non profit, soggetti sociali, istituzioni pubbliche e associazioni d'impresa.

I destinatari privilegiati dell'azione del CIOFS-FP sono adolescenti e giovani, soprattutto giovani donne, con particolare riguardo per quelli che si trovano in condizioni di difficoltà o disagio sociale.

²⁴ <https://www.ciofs-fp.org/i-nostri-valori/>

La filosofia educativa

La vision dell'Ente²⁵ si concentra su quattro punti fondamentali:

- ✓ Sostenere un dialogo sistematico con le Istituzioni, sia a livello nazionale che regionale, per l'affermazione dell'Istruzione e Formazione Professionale.
- ✓ Evidenziare una linea di interazione essenziale tra Associazioni Regionali e Sede Nazionale.
- ✓ Alimentare il confronto con l'Istituto delle Figlie di Maria Ausiliatrice, per rispondere ai nuovi bisogni alla luce del carisma.
- ✓ Affrontare la sfida irrinunciabile della collaborazione fattiva e continua tra religiosi e laici per il raggiungimento di questi obiettivi.

Nella sua azione risulta decisivo il riferimento alla donna; infatti, intende «*contribuire all'inserimento, al reinserimento e alla valorizzazione della donna nel mondo del lavoro, che potrà in tal modo fruire dell'apporto originale e creativo del ruolo femminile, ancora troppo spesso assente dai processi di formazione sociale e produttiva, di partecipazione civica e democratica.*

Il C.I.O.F.S./F.P. inoltre, constatando che la crisi che travaglia la società contemporanea non è solo di carattere economico, ma è generata da un affievolirsi dei fondamentali valori umani, morali e spirituali, intende, attraverso un'autentica cultura professionale, operare con le giovani alla riscoperta di tali valori, unica garanzia di ripresa umana e civica della società.»

Si trovano qui le radici del progetto educativo ispirato al messaggio cristiano considerato non come filosofia, ma come proposta di vita, secondo lo spirito e le metodologie di Giovanni Bosco e Maria Domenica Mazzarello.

Il nucleo centrale della vita educativa all'interno di un ambiente salesiano è rappresentato da un modello impostato sulla linea del "sistema preventivo" e fondato sui seguenti tre pilastri:

- *ragione*: accogliere i giovani con atteggiamento paziente e caritativo motivandoli continuamente, spiegando loro le ragioni e invitandoli a sviluppare un senso critico, a vivere appieno i valori compresi e condivisi rispettando gli impegni assunti;
- *religione*: educare i giovani a sviluppare una coscienza che li aiuti a riconoscere il bene ed evitare il male ed accompagnarli affinché si impegnino alla ricerca del senso della loro vita coltivando anche una dimensione spirituale;
- *amorevolezza*: partecipare alla vita dei giovani, stare al loro fianco, interessarsi autenticamente a loro, volere loro bene e far sì che loro si sentano voluti bene.

Parte integrante di questa proposta educativa è la vita in "cortile", luogo privilegiato per l'incontro tra l'adulto e il ragazzo, speciale momento non formale durante il quale la relazione si sviluppa naturalmente prendendo una forma spontanea, fiduciosa e insieme gioiosa. Questo modo di vita crea quel "clima di famiglia" che Don Bosco ha individuato come base indispensabile per ogni progetto educativo. Si costruisce così un ambiente dove i giovani si sentono attesi, accolti, compresi, sfidati, perdonati, spronati, valorizzati.

La missione dell'Ente consiste nell'offrire a tutti, in particolare ad adolescenti e giovani, una proposta di educazione globale, entro un ambiente educativo dove riconoscere i propri talenti, le proprie "bellezze" e diventare protagonisti del proprio processo di crescita.

La fedeltà al carisma che ha dato origine all'Opera si riconosce nelle seguenti scelte:

- mettere al centro dell'impegno quotidiano il bene di ogni persona coinvolta nella Formazione Professionale;
- cercare in ogni persona, come dice don Bosco, "il punto accessibile al bene", ed accompagnare i giovani alla scoperta dei valori e del senso pieno della loro esistenza;
- accogliere tutti i giovani, indipendentemente dalla loro provenienza o fede religiosa e impegnarsi a camminare con loro per costruire insieme un mondo più solidale, più autenticamente umano;
- creare un ambiente educativo bello, propositivo e sereno, animato da suore e da educatori laici competenti, in cui i giovani affrontino la vita quotidiana con gioia e serietà;
- costruire relazioni di amicizia con i giovani ricercando continuamente il dialogo e alimentando le loro motivazioni.

²⁵ CIOFS – FP (2011). *Proposta formativa C.I.O.F.S./Formazione Professionale*, Istituto Salesiano Pio XI, Roma.

Il CFP in breve

Presso la Scuola della Formazione Professionale di Padova sono attivi 12 corsi di qualifica triennale ed un corso (doppio indirizzo) per ottenere il diploma professionale di tecnico nei seguenti settori:

- Operatore ai servizi d'impresa
- Operatore ai servizi di promozione ed accoglienza
- Operatore ai servizi di vendita
- Operatore dei sistemi e dei servizi logistici
- Tecnico dei servizi d'impresa
- Tecnico commerciale delle vendite

Nel corso del 2021-22 vi sono stati 262 iscritti provenienti 44% dal comune di Padova e il 56% dai comuni limitrofi. Gli ingressi in itinere sono circa 20 ogni anno. (20% altre scuole professionali e 80% da scuole statali).

Nella Scuola sono presenti anche i seguenti corsi/attività di formazione per gli adulti:

- Garanzia Giovani
- Sportello orientamento, bilancio delle competenze e accompagnamento all'inserimento lavorativo
- Accompagnamento alla ricerca del lavoro e conseguente inserimento lavorativo
- Azioni personalizzate per favorire l'inserimento e reinserimento lavorativo
- Attivazione di tirocini extracurricolari (nr 63 nell'anno precedente) in collaborazione con varie realtà aziendali del territorio

Vi sono poi i seguenti servizi:

- Move e First, mobilità internazionale per gli studenti della formazione iniziale;
- Icdl, sia per i nostri studenti della formazione iniziale che per "esterni", giovani e adulti.

Nel 2021/22 sono stati complessivamente 165 gli adulti che hanno frequentato il Centro per corsi di formazione, sportello orientamento, servizi al lavoro e tirocini extracurricolari.

Un breve excursus storico

Nel 1966, dopo la riforma della scuola media unica, si aprirono i primi corsi di Formazione Professionale e le Figlie di Maria Ausiliatrice (FMA), già presenti a Padova con la Scuola e l'Istituto Magistrale, si impegnarono nella formazione delle giovani che, finita la scuola dell'obbligo, avevano bisogno di un percorso breve per inserirsi nel mondo del lavoro. Da quel momento, attraversando difficoltà e stagioni politiche diverse, non abbandonarono mai la sfida di accompagnare i giovani nella loro crescita personale e professionale.

Il Centro Italiano Opere Femminili Salesiane (CIOFS), di cui la Scuola di Padova è espressione, è sorto nel 1969 con statuto approvato dal Presidente Sandro Pertini ed oggi è presente in 11 Regioni italiane.

Nel 1977 nacque il CIOFS/FP - VENETO (Associazione Regionale) che oggi conta 2 sedi operative nelle città di Conegliano (TV) e Padova.

Le domande formative

La Scuola propone un'offerta formativa attenta ai bisogni delle famiglie, studenti ed Istituzioni nonché ai bisogni economici delle aziende e dei professionisti di un territorio ricco principalmente di piccole e medie imprese il cui dinamismo e flessibilità ha consentito di fronteggiare i momenti di crisi che si sono succeduti negli ultimi anni. Nell'ultimo periodo la richiesta delle aziende è aumentata a tal punto, in particolare di figure amministrative, da rendere ben presto insufficienti i 20/25 studenti qualificati ed i 10/15 diplomati che escono ogni anno dal Centro, creando una crescente area di domande non soddisfatte.

Le attese delle famiglie che scelgono questa Scuola per i loro figli, riguardano una buona istruzione di base ed un'estrema attenzione alle esigenze dei singoli durante il percorso formativo, cosicché si possa creare un ambiente di studio/formazione ideale dove "comprendere ed essere compresi".

Molti sono i genitori e gli studenti che decidono di iscriversi al Centro per la cura che viene data ad ogni persona, per l'attenzione che sanno verrà loro riservata e in generale per il clima familiare che vi si respira.

Questa reputazione di grande accoglienza e presa in carico pressoché totale di qualsiasi situazione, ha spinto diverse famiglie ad iscrivere i loro figli con BES, DSA e altre difficoltà di vario genere. La Scuola prevede un accurato Piano per l’Inclusione e si è preparata ad affrontare anche molti casi impegnativi. Rimangono però situazioni particolarmente gravi per le quali è necessario ricorrere a contributi esterni come i servizi del Comune o altre strutture simili.

Il cammino di rinnovamento

Il motore del Centro è rappresentato dalle persone che vi lavorano a prescindere dalla mansione che svolgono; risulta pertanto determinante che il gruppo di lavoro sia il più stabile possibile per poter bene amalgamarsi e rappresentare nel suo complesso un solido punto di riferimento per sé stesso, per gli studenti e per le famiglie.

Per riuscire a mantenere questa condizione lungo il tempo, e perché tutti possano partecipare ad un’impresa così grande come quella educativa, secondo gli insegnamenti di Don Bosco, è necessario che ogni operatore lavori in uno stato di benessere. Per questo, la Scuola dedica grande attenzione alle loro richieste, considerando le esigenze di carattere personale e familiare.

Il nuovo Direttore, nominato nel 2019, qualche mese prima dell’inizio della pandemia, trova un Centro dove si respira un’aria “buona”, con iniziative interessanti già avviate, quindi un contesto ben disposto ad un passo ulteriore del cammino di rinnovamento. Emergeva specialmente come ulteriore qualità il tasso di turnover decisamente limitato rispetto alla media dei CFP presenti nel territorio regionale: è decisivo che vi sia un gruppo di formatori, e di altre figure di collaboratori, caratterizzato da stabilità, coesione in ordine ai valori salesiani ed allo stile educativo, voglia di stare insieme e di fare un lavoro che corrisponde alle vocazioni individuali.

Nel gruppo dei formatori il nuovo Direttore ha potuto trovare persone straordinarie: tutor di qualità, insegnanti appassionati alla loro disciplina.

È molto interessante la dinamica intergenerazionale del gruppo: questo è composto da tre fasce d’età: i giovani trentenni, l’età di mezzo dei quarantenni e gli “anziani” cinquantenni, ognuna delle quali apporta alla comunità educante la propria fetta peculiare di energia e di saggezza, generando un contesto educativo ricco di stili che convergono entro una missione unitaria e consonante.

Purtroppo, la pandemia ha avuto un effetto negativo in quanto ha ridotto drasticamente tutte le forme di convivenza che davano il tono di “casa” e di “comunità” alla vita del Centro; tutto il personale si è impegnato con ammirevole dedizione alle nuove modalità didattiche a distanza, cercando di non far pesare ai ragazzi la mancanza di esperienza faccia a faccia, ma non si è potuto evitare l’inevitabile crisi delle relazioni e l’impoverimento delle dinamiche formative non riconducibili solo alla dimensione cognitiva.

Si può dire che il personale ha saputo ristrutturare la propria professione in base alle limitazioni ed alle opportunità offerte dalle tecnologie, ma ha dovuto sopportare un inaridimento del sentimento di benessere che improntava il tempo precedente, e procedere facendo leva sullo sforzo e sul senso di responsabilità nei confronti dei ragazzi e dei colleghi.

Il ritorno alla normalità è avvenuto tramite un rito di vita in comune: il collegio di inizio settembre 2022 che si è svolto “in trasferta” per due notti e tre giorni tra Aquileia, Grado e l’isola di Barbana con un cammino di trasferimento a piedi di 20 km; “portare il gruppo al mare”, dedicando alla parte collegiale una sola ora del tempo disponibile, ha rappresentato un momento fondativo dal quale si è tornati carichi, desiderosi, ricchi di idee ed energie da spendere per i ragazzi del Centro.

Si è voluto creare un momento di risonanza per i formatori che giungesse agli allievi ed agli altri attori in gioco; si potrebbe anche dire “piacere” intendendo con ciò la ricerca di ciò che più corrisponde all’anima di ciascuno, e che restituisce vivezza e calore alla decisione di dedicare la propria vita ai ragazzi.

Per il medesimo scopo, si sono realizzati momenti formativi stimolanti, come quello attualmente in corso che riguarda la consapevolezza di sé, tenuto da attori e registi teatrali.

Il cammino di accompagnamento interno allo staff ha quindi rappresentato lo stimolo alla crescita personale e collegiale e si è riverberato positivamente negli allievi innestando un processo di rinnovamento continuo.

La scelta della ripresa corresponsabile a seguito della pandemia ha consentito di realizzare nuove esperienze di darsi una nuova organizzazione più consonante con i processi formativi messi in moto.

La ripresa della pienezza della vita del Centro ha potuto beneficiare della ancor più chiara consapevolezza da parte del personale che l'apprendimento non sorge dalle "lezioni", sia pure ben condotte, da parte dei formatori, ma da una disponibilità ad apprendere che si radica solo nell'affezione e nella fiducia che quello dedicato alla scuola è un tempo "buono" per te e per tutti gli altri.

Il corollario di questa rinnovata consapevolezza consiste nel rilancio del valore formativo di tutti i momenti "naturali" di vita che si svolgono fuori dall'aula: la ricreazione in cortile, il gioco, lo sport. Sull'onda di questa acquisizione, è stata rilanciata l'apertura all'esterno - in precedenza limitata quasi esclusivamente agli stage - alla ricerca di intese ed alleanze che potessero arricchire il curriculum reale dei ragazzi, ampliando i momenti di "ingaggio" e quindi di formazione.

La "strategia del benessere"

I benefici della "strategia del benessere" non si sono fatti attendere: negli ultimi anni gli avvicendamenti sono stati rari e seppure alcune persone, in particolare tra i formatori, avrebbero potuto fare scelte diverse, hanno invece confermato la loro presenza a Scuola.

In particolare, una formatrice, pur superando il concorso per la scuola pubblica con punteggio molto elevato, ha preferito confermare il suo impegno al CIOFS/FP; una giovane insegnante di diritto, legale brillante con la passione per l'educazione che dopo un anno di incarico come formatore tutor ha deciso di lasciare l'avvocatura per dedicarsi totalmente alla scuola con uno slancio che non ha mai dato spazio a rimpianti.

La grande collaborazione si evidenzia nettamente in occasione di assenze anche prolungate di alcuni formatori; in tal caso accade molto spesso, se non quasi sempre, che gli altri formatori si offrano per le sostituzioni mentre quelli a casa, seppur malati, si prodighino per predisporre materiali e lezioni fruibili.

Un gruppo coeso e altamente collaborativo agevola gli eventuali nuovi inserimenti. Ovviamente, è essenziale un'accurata attività di selezione, effettuata con la collaborazione di più componenti del gruppo, per poter individuare le persone che possano integrarsi con il personale già presente. La conferma di ciò è avvenuta con gli ultimi due nuovi arrivati che, una volta conosciuto il gruppo di lavoro, hanno espresso tutta la loro felicità per essere entrati a far parte della comunità della Scuola.

È quasi scontato rilevare che tutta questa "bellezza" delle persone che lavorano a scuola sia notata prontamente dagli studenti, i quali toccano con mano lo spirito di collaborazione tra i formatori e questa testimonianza "on the job" vale più di mille esercitazioni di "cooperative learning" che si possono proporre in classe.

La Comunità educante

Il Centro si esprime come una Comunità educante intesa sia come un legame speciale che unisce professionisti preparati nei diversi ambiti necessari all'opera del centro, sia come una forma organizzativa che mira alla piena personalizzazione degli interventi nella logica della profondità e della continuità.

La Comunità Educante conta attualmente 36 persone (oltre alle suore della comunità religiosa) e per ognuna di queste l'educazione è un processo che coinvolge tutti e il patto da stringere con i giovani non è un contratto, ma un insieme di relazioni che accompagnano, orientano e danno corpo ad un progetto di vita e un progetto professionale a misura della persona.

Al fondo dell'opera vi è la proposta educativa dell'Ente, tradotta in un itinerario che mira a:

- ✓ curare la maturità globale della persona, aiutandola gradatamente a conoscersi, accettarsi, sapersi dominare, essere capace di valutare ed agire con coerenza, libertà e responsabilità;
- ✓ coltivare una progressiva "apertura agli altri", vincendo la tendenza a chiudersi in sé stessi, creando relazioni di amicizia;
- ✓ sviluppare un itinerario di crescita scoprendo i valori della vita e della proposta cristiana;
- ✓ assicurare una cultura generale, che permetta di decifrare la storia (cioè le radici degli atteggiamenti) e il tempo presente;
- ✓ raggiungere una Formazione Professionale specifica nel settore di attività scelto, coltivando il senso del dovere, l'aggiornamento continuo, l'approfondimento culturale e formativo;
- ✓ coinvolgere il giovane nelle proposte integrative che aiutano a scoprire il servizio e l'impegno nel mondo.

Cuore della Comunità educante, destinatari principali e attori loro stessi dell'azione educativa, gli allievi sono i veri protagonisti del cammino culturale e formativo proposto dalla scuola.

Il Progetto educativo salesiano offre loro strumenti capaci di interpretare, promuovere e orientare l'esistenza umana e sono accompagnati a:

- rendersi gradualmente più consapevoli delle motivazioni di scelta dell'ambiente salesiano;
- essere disponibili a cooperare criticamente alla realizzazione e verifica del progetto educativo;
- assumere in modo personale e sempre più critico i valori culturali, acquisiti nell'itinerario educativo;
- offrire alla Comunità educante il contributo della propria energia, sensibilità e creatività;
- acquisire la capacità di attenzione agli altri, di collaborazione costruttiva e di comunicazione autentica.

Il coinvolgimento delle famiglie, prime responsabili dell'educazione dei figli, mira ad una collaborazione effettiva attraverso un costante dialogo con gli operatori della Scuola. Il fine comune è quello di comprendere meglio tutti i ragazzi, stando al loro fianco, e renderli consapevoli che sono all'interno di una "rete" di persone che vogliono il loro bene.

La **Comunità delle Figlie di Maria Ausiliatrice** offre ai giovani la testimonianza di una scelta radicale, che impegna a dedicare intelligenza, energie, creatività e vita al servizio dei giovani nello stile trasmesso da Don Bosco. Nello spirito dei fondatori, le Figlie di Maria Ausiliatrice costituiscono il "nucleo animatore" di tutta la Comunità educante. Tale comunità è titolare del servizio educativo, scolastico e formativo, ed è responsabile dell'identità, della gestione, della direzione e della animazione della Scuola della Formazione Professionale. Il disegno del rinnovamento ha previsto anche di mantenere di alto livello l'ambiente in cui la scuola opera, vero e proprio "curricolo implicito"; la struttura si trova nel centro storico di Padova, è all'interno di un bellissimo parco, con piante secolari, del quale tutte le persone usufruiscono ogni giorno sia durante la ricreazione sia per varie attività didattiche e altri eventi organizzati.

Anche gli ambienti interni all'edificio sono molto curati sia per l'aspetto estetico - colori, ordine, pulizia e cura - sia per il livello delle attrezzature che, con particolare riferimento alle tecnologie, informatiche e quelle dei laboratori di indirizzo, sono adeguati e funzionali allo svolgimento delle discipline teoriche e pratiche. Tale "bellezza" è molto apprezzata dalle famiglie e dagli studenti e spinge la Scuola a continuare a puntare sulla qualità e sull'innovazione, al fine di essere sempre al passo sia dei nuovi fabbisogni espressi dal mondo del lavoro sia delle nuove metodologie didattiche.

La partnership con il territorio

La prima tra le priorità emerse attraverso l'autovalutazione effettuata di recente, riguarda il **potenziamento delle relazioni con il territorio** perché la Formazione Professionale deve essere costantemente ed efficacemente inserita nella realtà in cui si trova, connessa con l'evoluzione del mondo del lavoro e le esigenze formative e occupazionali del territorio. L'obiettivo della Scuola è in primis quello di stringere accordi con le istituzioni del territorio, le scuole e le imprese per rendere ancora più proficua la rete esistente, garantendo un dialogo finalizzato a migliorare la progettazione dei percorsi, fornire migliori occasioni di apprendimento agli studenti e, quindi, in definitiva, rendere più efficace l'incontro tra domanda e offerta in ambito lavorativo.

Il lavoro in rete con scuole e organismi pubblici e privati che si occupano di orientamento allarga la sinergia e la possibilità di attivare percorsi diversificati e personalizzati contribuendo a limitare molto gli insuccessi e la possibilità di dispersione.

Sul rafforzamento del sistema di relazioni con gli istituti comprensivi presenti nel comune di Padova e nella cintura urbana, in assenza di un soggetto istituzionale che coordini l'attività, la Scuola ha formulato delle proposte per coinvolgere i loro studenti sia là dove studiano sia presso le sue strutture; essa è impegnata anche con le Scuole secondarie di secondo grado per stabilire accordi e procedure per il passaggio dal sistema di Istruzione a quello della Formazione e viceversa.

Per poter fornire agli allievi una proposta più ricca ed aggiornata, la scuola ha ampliato il livello della collaborazione con le imprese del territorio sia nella fase progettuale che in quella formativa, oltre a quella dell'inserimento lavorativo, soprattutto con riferimento ai corsi effettuati in modalità duale, in quanto gli studenti trascorrono da 490 a 500 ore in azienda che di conseguenza è chiamata a costruire il piano formativo insieme alla Scuola. Il dialogo continuo con le aziende ha portato la scuola a sviluppare laboratori

ulteriormente personalizzati per ciascun indirizzo, rinnovando sia le attrezzature informatiche sia quelle di indirizzo garantendo agli studenti nuove e aggiornate occasioni di apprendimento.

Da tutti questi rapporti nascono continue nuove possibilità, come quella di un'azienda di servizi che, pochi mesi fa, ha chiesto di avviare insieme un'attività imprenditoriale.

“Nella vostra scuola si respira un’aria speciale”

Troviamo la “bellezza” nel motivo per cui la direttrice di questa azienda si è rivolta a noi: «Vi conosciamo da quando G., 19 anni fa, durante il suo ultimo anno di scuola al CIOFS/FP ha fatto qui un tirocinio e, ottenuta la qualifica, l’abbiamo subito assunto. Ora è il nostro responsabile amministrativo. Nella vostra scuola si respira un’aria speciale, unica e per questo vorremmo creare un’impresa insieme in cui possiamo stare a contatto costantemente coi vostri ragazzi».

Attualmente, stiamo analizzando le condizioni per realizzare questo progetto, consci delle difficoltà organizzative e amministrative che questo comporta, ma decisi a superarle se questo potrà rappresentare un’ulteriore occasione di crescita per i nostri studenti e per la nostra Scuola.

Vi sono poi diverse collaborazioni con le Istituzioni, la più interessante delle quali è rappresentata dall’accordo quadro stipulato un paio d’anni fa col Comune di Padova per lo svolgimento di tirocini e di periodi di alternanza scuola-lavoro all’interno dei **siti museali**.

Il valore di questa iniziativa emerge chiaramente dalle parole del Direttore: «La “bellezza” di questa fantastica opportunità per gli studenti, si rinnova nella meraviglia e stupore che scopriamo negli occhi di coloro che fanno il tirocinio presso il Palazzo della Ragione ed è emersa con chiarezza nella voce spezzata dall’emozione degli studenti che, durante l’ultima prova orale agli esami di qualifica, hanno illustrato anzitutto col cuore la rappresentazione delle Virtù e dei Vizi e il Giudizio Universale di Giotto della Cappella degli Scrovegni.

Facendo nostre le parole che Papa Francesco ha rivolto agli artisti, nel febbraio scorso, proponiamo costantemente ai nostri giovani ogni occasione possibile di “bellezza”, affinché essi possano esprimersi e realizzarsi nella vita liberando la “bellezza” presente dentro di loro».

IL CFP DI TRIESTE

Il CFP in breve

Il CFP nell’ambito leFP propone la seguente offerta formativa per un totale di 15 corsi nei seguenti percorsi:

- *Operatore ai servizi di impresa*
- *Operatore informatico*
- *Operatore ai servizi di promozione e accoglienza*
- *Operatore ai servizi di vendita*
- *Tecnico dei servizi di impresa*
- *Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza*
- *Tecnico commerciale delle vendite*

Il totale degli iscritti nell’anno 2021-22 ammonta a 216 studenti, provenienti dalla città di Trieste e province limitrofe (una buona parte di allievi è legata ad un target fragile: disturbi d’apprendimento, allievi a rischio dispersione scolastica, cittadini stranieri di seconda generazione, minori stranieri non accompagnati).

L’utenza è multietnica, multilinguistica e multireligiosa (96 allievi di cittadinanza straniera provenienti da 27 Paesi diversi)

Gli ingressi in itinere sono circa 20 ogni anno, provenienti da altri percorsi scolastici sia statali che leFP.

La proposta formativa per gli adulti prevede i seguenti corsi:

- *Percorsi formativi professionalizzanti per utenza disoccupata in raccordo con CPI*
- *Percorsi formativi sulle competenze digitali e trasversali*
- *Percorsi formativi in risposta a fabbisogni aziendali*
- *Percorsi formativi per apprendisti*

Nella formazione per adulti sono presenti circa 60/70 allievi all’anno.

Vi sono poi i seguenti servizi/attività:

- *Servizi di accompagnamento al lavoro*
- *Impresa formativa*
- *Percorsi di orientamento in collaborazione con il Cor e le scuole del territorio*
- *Tirocini estivi per allievi leFP*
- *Mobilità Erasmus per allievi ed operatori*

Un breve excursus storico

L'attività formativa prende vita a Trieste all'interno della realtà dell'OMA (Oratorio Maria Ausiliatrice) fin dal dopoguerra, con l'attivazione di laboratori di mestiere e corsi professionali rivolti principalmente a giovani donne, con l'autorizzazione del Ministero del Lavoro.

Nel 1978 l'attività confluisce nell'Associazione CIOFS-FP del Friuli-Venezia Giulia che inizia ad operare attraverso lo sviluppo di corsi specifici con particolare attenzione al settore impiegatizio, acquisendo lo status di Centro di Formazione Professionale.

Nel corso degli anni '80 e '90 continua nella sua vocazione offrendo con costanza percorsi formativi per giovani donne.

Amplia anche la sua presenza territoriale attraverso lo sviluppo di collaborazioni con il tessuto economico ed aziendale per attività di stage e consulenze.

Negli anni 2000 l'Associazione diventa Ente Accreditato dalla Regione Friuli-Venezia Giulia per l'attività di Formazione Professionale e come Istituzione formativa accreditata per la gestione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale.

Rivolge la sua attività formativa guardando principalmente ad un target giovanile.

Opera con costanza in percorsi di recupero contro la dispersione scolastica con un'attenzione particolare ai giovani con fragilità e bisogni educativi speciali.

Il CIOFS FP di Trieste è in costante collegamento con il CIOFS-FP nazionale ed opera sul territorio regionale in partnership con numerosi Enti accreditati ed, in particolare, opera sulla leFP attraverso il soggetto EFFEPI (Ati che gestisce la leFP nella Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia)

Nel 2022 l'Ente si iscrive nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore acquisendo lo status di Ente del Terzo Settore.

La strategia di rinnovamento

Documentiamo la ricchezza della strategia di rinnovamento del Centro attraverso sei esperienze che mostrano in modo evocativo la natura dell'opera e la passione che la pervade:

A. Un nuovo modo di organizzare il lavoro

L'organizzazione del lavoro precedente prevedeva una rigida compartimentazione tra il contesto dell'Istruzione e Formazione Professionale e le altre aree di intervento del Centro. Diversamente, si è voluto adottare un modello organizzativo "circolare" tra queste realtà di servizio in modo da aumentare lo scambio e l'integrazione delle risorse, oltre che garantire un approccio formativo centrato sul "ciclo di vita" di formazione e crescita della persona, evitando così lo spezzettamento degli interventi e garantendo una maggiore convergenza degli apporti del personale riferiti allo stesso utente.

B. Nuovi documenti di riferimento sintesi di un'azione collegiale condivisa e partecipata

Sono stati elaborati due nuovi documenti

- ✓ un testo sulle strategie educative che chiarisce gli obiettivi che si intendono perseguire, in riferimento alle quattro dimensioni individuate per il loro carattere decisivo, come di seguito esplicitato:

AMBIENTE EDUCATIVO

- ✓ *Creare insieme ai ragazzi un ambiente basato sull'accoglienza, sul rispetto dell'individualità, sul confronto, sulla condivisione, sull'aiuto reciproco e sulla fiducia.*
- ✓ *Favorire la crescita di ogni singolo ragazzo, aiutandolo ad integrarsi nel gruppo classe e promuovendo la creazione di amicizie costruttive e funzionali.*

RELAZIONI

- ✓ *Fondare le relazioni sul rispetto reciproco, sulla fiducia e sulla condivisione.*
- ✓ *Avere a cuore se stessi per essere nelle condizioni di stabilire rapporti equilibrati.*
- ✓ *Personalizzare e rinnovare costantemente ogni rapporto, ammettendo i propri errori e impegnandosi per superarli e per ricominciare.*

CURA DELLA PERSONA

- ✓ *Accogliere ognuno nella sua totalità e nel punto di partenza in cui si trova, valorizzando i punti di forza e favorendo un percorso di crescita personale e professionale.*
- ✓ *Essere consapevoli che in ogni percorso ci sono momenti di crescita, così come momenti di sconfitta e che in questi momenti è importante ripartire senza cedere alla disperazione.*

ORIZZONTI

- ✓ *Coltivare la consapevolezza che non lavoriamo solo per l'oggi, ma che abbiamo un obiettivo: costruire un futuro insieme a chi abbiamo davanti a noi, facendo in modo che chi entra nel Centro esca portando con sé qualcosa di più.*
- ✓ *Prendere seriamente in considerazione che la variabile tempo è personale, non è determinabile e potrebbe non avere riscontri nell'immediato, ma che è valutabile in tutte le sue fasi.*
- ✓ *Crede che la nostra vita e il nostro lavoro, ha un POI...Possiamo essere scettici ma per Don Bosco e per Madre Mazzarello l'eternità è una certezza.*

- ✓ Un documento sulle prassi educative che derivano da tali obiettivi. Se ne presentano di seguito tre che assumono un carattere esemplificativo dello stile del Centro:

IL "BUONGIORNO"²⁶

Oltre alle normali lezioni e attività di laboratorio, il centro organizza una serie di momenti più informali, a scopo educativo e ricreativo. Un giorno alla settimana viene dedicato ad un momento di riflessione, il cosiddetto "Buongiorno", durante il quale si cerca di creare solidarietà e di sensibilizzare i ragazzi su tematiche contemporanee o su aspetti educativi volti a far riflettere i ragazzi. Gli allievi si ritrovano in palestra, si dispongono a loro piacimento sedendosi sul pavimento, e un formatore introduce l'argomento di riflessione con un filmato o una testimonianza volti a passare il messaggio del giorno. Questo momento viene anche utilizzato in occasione di festività religiose, cattoliche e non, per stimolare una riflessione interculturale che coinvolga tutti gli studenti. Inoltre, il "Buongiorno" viene dedicato a feste nazionali, quali il 25 Aprile e il 2 giugno, e alla Giornata della Memoria, in un'ottica storico-sociale, per ricordare vicende che hanno segnato la storia del nostro paese e quella dell'umanità e per renderle attuali.

LABORATORI DI NATALE

In occasione dell'avvicinarsi delle festività natalizie, al CIOFS vengono organizzati dei "laboratori di Natale" che consistono in diverse attività (teatro, canto, ballo, laboratori di cucito, laboratori per la creazione di gioielli con materiale riciclato, un laboratorio che prepara le decorazioni natalizie ecc.). I ragazzi scelgono tre attività che li interessano, in ordine di preferenza. Le attività vengono assegnate in base al numero di richieste per gruppo. L'ultimo giorno prima delle vacanze di Natale il Centro organizza uno spettacolo aperto a studenti e famiglie.

MERENDA MULTIETNICA

Un'altra iniziativa importante è quella della "merenda multietnica", organizzata a turno da tutte le classi e poi dai formatori stessi: un momento di festa, durante il quale si condividono cibi di tutto il mondo (o quasi!) e musica; si impara a lavorare in gruppo per conoscersi meglio e a capire che, nonostante le differenze è sempre possibile trovare un punto di incontro. Il ricavato della "merenda multietnica" viene poi devoluto in beneficenza, su scelta degli studenti, a una o più associazioni locali e nazionali che lavorano con gruppi svantaggiati. Anche questa diventa dunque un'occasione per ricordare che la solidarietà è uno dei valori fondanti della società. Vengono poi organizzati tornei sportivi con altri centri sia della regione

²⁶ Federica Misturelli e Adriana Salvin, *Costruire ambienti motivanti: esperienze dalla Formazione Professionale*, in R. Altin, (a cura di) (2022) *Fuoriclasse. Migranti e figli di migranti (dis)persi nel sistema scolastico di un'area di frontiera*. EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, pag. 129-148. Si tratta di una ricerca prodotta da una formatrice del Centro in collaborazione con una tutor.

che fuori regione: in questo modo i ragazzi si conoscono attraverso lo sport e hanno l'occasione di passare delle giornate diverse, in contesti lontani da quelli abituali.

C. Un approfondimento sul tema della dispersione scolastica

È stata svolta una ricerca approfondita parte di una formatrice del Centro con la collaborazione di una tutor, pubblicata entro un volume sui migranti e figli di migranti (dis)persi nel sistema scolastico.²⁷

Il libro è un output del progetto FAMI Obiettivo Nazionale: 2. Integrazione. PROGETTO IMPACT FVG

D. Un'esperienza di solidarietà e di cura delle relazioni dello staff

Il racconto della storia di un minore non accompagnato e il progetto sociale concepito per aiutarlo, la "Love Lottery"²⁸; eccone un sunto:

M. aveva 16 anni e aveva studiato poco nel suo paese d'origine; quando arrivò al CIOFS, oltre ai problemi linguistici e alla sua timidezza, c'era anche l'imbarazzo dal fatto che gli mancava un dente anteriore. Per questo, spesso abbassava lo sguardo ed evitava di sorridere e di interagire con gli altri.

Nel primo anno, con il sostegno degli insegnanti, M. ha iniziato ad impegnarsi ricopiando le lezioni di quel giorno ed esercitandosi nella scrittura. Dopo alcuni mesi ha cominciato a parlare e capire un po' di italiano, ma era ancora molto silenzioso.

Nel secondo anno fece progressi: leggeva e scriveva meglio, era più rilassato e la classe lo accettava più volentieri.

A volte la classe gli faceva delle domande. Un giorno durante la lezione di inglese Mohammed raccontò il suo viaggio verso l'Italia. Seguì con il dito la rotta balcanica dal Pakistan a Trieste sulle pagine di un Atlante che era in aula. Spiegò quanto tempo ci voleva per raggiungere a piedi ogni paese e quanto tempo era dovuto rimanere lì, dove lo hanno arrestato e messo in prigione e dove è stato picchiato dalla polizia di frontiera.

La sua insegnante, essendo lei stessa straniera, si è particolarmente impegnata per consentire a M. di poter essere a 18 anni economicamente indipendente, ma occorreva anche intervenire sull'inetestismo del dente mancante che creava in lui un forte disagio.

Con la sua intraprendenza, è stata creata una "rete di solidarietà" per risolvere il problema, chiamata "LOVE LOTTERY" che prevedeva l'acquisto dei biglietti della lotteria tramite il dono di un atto di gentilezza. Il giorno dell'estrazione "il Love Lottery Day", tutto il personale CIOFS si riunì. Furono distribuiti i premi registrati i nomi dei vincitori. Venne imposta una scadenza per completare l'atto di gentilezza e inviare una foto come prova. Questa esperienza ha unito maggiormente i colleghi sotto una nuova luce perché ne avevano scoperto i talenti "nascosti" solitamente non visibili. Inoltre, è sorto un senso di orgoglio collettivo dovuto all'idea che insieme si poteva fare qualcosa per aiutare M. e magari creare una nuova tradizione per aiutare altri ragazzi della scuola in futuro.

L'insegnante ha poi coinvolto un dentista dal "cuore grande", che organizzava regolarmente viaggi in Bosnia per svolgere attività odontoiatriche pro bono a favore di persone con disabilità, che si mostrò entusiasta nel donare il proprio tempo per aiutare a loro volta.

La radiografia rivelò la mancanza di un grosso pezzo di osso nel punto in cui si trovava il dente di M. e una frattura che risaliva fino al cranio. È stato a quel punto che finalmente raccontò di essere stato preso a calci dalla polizia di frontiera tra Bosnia e Croazia.

Così M. ebbe il suo dente ed inoltre terminata la qualifica fu assunto nel ristorante di una stazione sciistica del Nord Italia. Lui stesso, dopo aver ringraziato tutto il personale per l'aiuto ricevuto, alla domanda su cosa significassero per lui la Lotteria dell'Amore e il suo nuovo dente, M. ha risposto: «Ha significato tutto. Ha cambiato tutto. Sono di nuovo me stesso e questo è un posto in cui le persone si interessano davvero».

E. Una nuova esperienza di formazione in assetto lavorativo

È stata chiamata CLIC (Crescere Lavorando Insieme al CIOFS) l'innovazione centrata sull'impresa formativa, una soluzione metodologica che modifica la situazione del laboratorio da "didattica" a "pratica reale" sulla

²⁷ Federica Misturelli e Adriana Salvin, *Costruire ambienti motivanti: esperienze dalla Formazione Professionale*, in R. Altin, (a cura di) (2022) *Fuoriclasse. Migranti e figli di migranti (dis)persi nel sistema scolastico di un'area di frontiera*. EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, pag. 129-148.

²⁸ DigiGuide Erasmus (2020). *Caso di studio: Love Lottery: un minore non-accompagnato, una rete, una soluzione*.

base della gestione diretta di attività all'interno dell'organizzazione attraverso l'apertura di un ramo d'azienda dedicato.

CLIC impresa formativa

La volontà di innovare, la progettualità sulle classi quarte dei percorsi di leFP, le reti territoriali attivate, le esperienze precedenti, i bisogni formativi e di inserimento lavorativo degli allievi che hanno terminato i percorsi, lo stimolo della Sede nazionale... tutti elementi che hanno contribuito allo sviluppo della progettualità di CLIC (Cresciamo Lavorando Insieme al CIOFS).

In questo contenitore sono confluite tutte le idee e le esperienze legate al tema della "formazione in assetto lavorativo" dove al partecipante non viene richiesto solo di "operare" ma anche di "contribuire" alla creazione ed allo sviluppo delle diverse idee.

Da sempre il Centro ha organizzato occasioni di formazione "in situazione", caratterizzate però dalla limitazione del tempo della loro durata (l'organizzazione di una giornata di accoglienza turistica per un gruppo scolastico, la gestione di banchetti promozionali in eventi giovanili, la gestione – in partnership – dell'apertura di un punto vendita fuori orario). In tutte queste attività l'allievo veniva coinvolto non solo nelle fasi esecutive, ma anche nelle fasi di ideazione, organizzazione e riflessione finale dell'esperienza.

Il "grande salto" è avvenuto nell'anno formativo 2021-2022, cogliendo l'opportunità offerta dall'intenzione di cedere la gestione dell'attività da parte dei responsabili del laboratorio di pasticceria con annesso punto vendita al dettaglio; la vicinanza, la possibilità di coinvolgere sia allievi che ex allievi, la possibilità di collegare l'attività con i settori professionali gestiti dal CFP, sono i fattori elementi che hanno portato alla decisione di acquisire l'attività attraverso l'affitto, ed all'avvio della nel mese di febbraio 2022.

CLIC si è quindi arricchito di "Panedintorni, il nome assegnato al punto vendita con laboratorio di pasticceria. La gestione dell'attività avviene tramite 2 persone, un pasticcere esperto come referente di laboratorio ed una ex allieva del CFP con esperienza di lavoro nel settore come referente del punto vendita, con il compito di presidiare il buon esito dell'attività e svolgere funzioni di tutor del personale "a rotazione". Quest'ultimo è costituito da ex allievi, usciti dai percorsi di leFP, ai quali è stato proposto un impegno "a tempo" di empowerment e consolidamento delle competenze (3 ex allievi coinvolti). Nel laboratorio si svolgono anche progetti affidate agli allievi delle classi terze e quarte che intervengono sia su attività specifiche dirette (gestione del punto vendita a turnazione, promozione di eventi e gestione del catering, allestimento vetrine) sia su attività accessorie e complementari (analisi dei dati contabili, marketing e comunicazione, sviluppo app digitali per la gestione degli ordini) sia su attività di innovazione e sviluppo (ampliamento offerta commerciale, sviluppo di nuove idee). L'impresa formativa diventa un luogo dove gli allievi, al termine del percorso di leFP, possono professionalizzarsi in un ambiente protetto, fortemente impegnato nella formazione continua, con progetti formativi e di accompagnamento/tutoraggio personalizzati. Panedintorni diventa il luogo di partenza da cui la progettualità di CLIC trae spunto per sviluppare nuove idee imprenditoriali: allievi ed ex allievi vengono coinvolti in progetti di miglioramento gestionale dell'attività, ampliamento dell'offerta commerciale, individuazione di nuove produzioni o nuovi servizi in risposta ai bisogni del territorio.

F. Un nuovo modo di lavorare con le imprese

Oltre all'introduzione nell'azione formativa del ruolo dell'impresa formativa, è stato approfondito il rapporto con le imprese, tramite l'introduzione delle "schede situazioni tipo" ispirate all'*Atlante del lavoro* prodotto da INAPP, che hanno consentito di passare da una generica esperienza di lavoro ad un progetto puntuale centrato sulla progressione delle pratiche indispensabili per la formazione di una figura professionale completa ed aggiornata ai nostri giorni.

Riflessione

Ciò che emerge con particolare vivezza dallo studio dei due Centri di Padova e Trieste è lo spirito di casa e di famiglia che vi si ritrova, confermato da una varietà di testimonianze interne ed esterne. Tre sono le parole che rivelano il significato del CIOFS-FP come "organismo vivente:

- Il termine "relazione" che viene spesso utilizzato nel presentare lo stile dell'opera va oltre l'aspetto strettamente psicologico con cui oggi lo si intende, in quanto comprende l'intera realtà della persona,

riunificata entro una proposta formativa che è innanzitutto una proposta di vita buona, le cui radici traggono vita da un carisma cristiano;

- anche la parola “*formazione*” va intesa nel senso esatto in cui viene concepita entro questa esperienza: non si riferisce innanzitutto ad una metodologia ed un’organizzazione della didattica, che pure sono presenti, ma ad un lavoro corale di tutti i membri della struttura che converge in un invito ed un accompagnamento premuroso affinché ogni allievo si immetta in un cammino esistenziale lungo il quale si riconosca, prenda in mano la propria vita liberandola da lacci esterni ed interiori, partecipi ad un percorso di scoperta del mondo, acquisisca le conoscenze e le competenze per poter trasformare i doni ricevuti in una risorsa da offrire agli altri;
- Infine il termine “*lavoro*” non contiene unicamente la dimensione dell’indipendenza economica per non dipendere dagli altri e disporre dei mezzi per condurre la propria esistenza individuale - fattori che pure sono presenti e che risultano decisivi per il senso di fierezza e l’accesso alle opportunità desiderate - ma indica un modo di vita “*ispirato*” che prende la forma di una disposizione donativa verso gli altri e la comunità operando in modo competente entro un particolare ambito della vita sociale.

La chiave di questa esperienza si trova nella comunità/collegialità, i due termini che vengono utilizzati per spiegare l’importanza di un gruppo che ha scelto questo lavoro per una motivazione speciale riguardante la propria vita in quanto dedicarsi ai giovani fa risuonare le corde della loro anima; è decisiva la coesione e la voglia di stare insieme, unita alla levità che viene perseguita anche nei momenti di difficoltà.

È interessante notare come l’esperienza della pandemia sia stata vissuta come “*menomazione*” di uno stile peculiare, provocata dal venir meno della ricchezza dell’interazione in presenza, ma anche come nuova spinta a rimettere in moto tutte le componenti della proposta ed arricchirle con altre soluzioni che hanno conferito ulteriore vivacità alle relazioni e fornito occasioni di formazione innanzitutto agli allievi, ma anche ai formatori. Questo flusso di energie pervade l’intera opera e la sollecita ad un percorso continuo di innovazione metodologica ed organizzativa, di cui l’impresa formativa costituisce un punto di svolta decisivo allo scopo di superare le separazioni ancora esistenti tra le aree culturali e l’ambito tecnico professionale e perseguire quella strategia dell’“*unificazione*” che costituisce il focus antropologico della proposta.

È un flusso che procede per spinte continue di apertura all’esterno, in quanto il territorio è concepito come un luogo ricco delle opportunità formative e lavorative che necessitano per il disegno di apprendimento e di crescita che trae alimento dall’incontro-alleanza con una varietà di soggetti, tra cui emerge il compito decisivo dell’impresa, che viene sollecitata a divenire parte della comunità/collegialità e della sua premura per il bene dei giovani.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Massimiliano Lucchini - Direttore del CFP di Padova
- Luca Codega - Direttore del CFP di Trieste
- Sr. Manuela Robazza - Presidente Nazionale CIOFS-FP

Riferimenti del CIOFS-FP di Padova:

Via Niccolò Orsini, 15
35139 Padova PD
Tel. 049 873 2611
Mail: info@ciofsdb.it

Riferimenti del CIOFS-FP di Trieste:

Via dell’Istria, 55
34137 Trieste TS
Tel. 040 774269
Mail: amministrazione@ciofs.it



In sintesi

Il CFP di Bardolino²⁹ è una struttura educativa salesiana di dimensioni medio-piccole, inserita in un contesto ambientale suggestivo, che vive un'intensa stagione di rinnovamento sia sul piano della metodologia, che si desidera più vicina allo stile di Don Bosco, sia su quello pastorale, in quanto si inserisce in un processo di gestione laicale della casa salesiana. Dal 2020 il Direttore laico, ex educatore di comunità residenziali, ha lanciato una sfida educativa ai formatori: stessi contenuti ma con una nuova visione che accoglie il nuovo canone formativo proposto dal progetto Assi culturali.

Tre sono le caratteristiche salienti del CFP di Bardolino:

- ★ la qualità della relazione che porta i ragazzi alla consapevolezza del loro valore e del loro posto nel mondo, entro una forte caratterizzazione educativa, facilitata dal clima familiare della scuola;
- ★ la corresponsabilità dell'opera, affinché ognuno si possa sentire a casa, entro un ambiente in cui si sta bene insieme, favorita da un gruppo di collaboratori coeso, tanto da porre il CFP tra le strutture con un turnover del personale molto basso;
- ★ Una didattica coinvolgente e rigorosa, con un forte orientamento innovativo che porta ad una gestione organizzativa flessibile in modo da rispondere alle esigenze dei ragazzi, stimolarli costantemente ad investire i loro talenti e non facendo mancare le figure significative di riferimento.

In forza di questi caratteri, il CFP Tusini di Bardolino è un esempio di rinnovamento convinto e appassionato, che ha avuto inizio da due anni al termine di un periodo travagliato dall'ansia delle cose da fare e degli obiettivi da raggiungere, ma con esiti deludenti. L'aria nuova che si respira, simile peraltro a quella del passato meno recente, e la conduzione improntata ad una chiara visione educativa ed al primato del bene dei ragazzi, hanno messo in moto un processo di consapevolezza e di autenticità idealmente prossimo all'idea originaria che ha portato Don Bosco ad aprire il primo oratorio con inclusa scuola professionale, carico di segni positivi.

²⁹ Si ricorda che la Regione Veneto chiama "scuola professionale" anche i Centri di Formazione Professionale. Questo corrisponde anche al linguaggio comune degli attori.

Il CFP in breve

Il CFP nell'ambito leFP propone 6 corsi nei seguenti percorsi:

- *Meccanica industriale*
- *Elettrico (con competenze Termoidrauliche)*
- *Vitivinicolo (operatore cantina e vigneto)*

A questi si aggiungono 4 corsi a tripla qualifica, sempre riferiti ai tre settori indicati (le ore trasversali sono svolte insieme e le professionalizzanti invece divisi per settore).

Il totale degli iscritti nell'anno 2021-22 ammonta a 191 studenti, provenienti dai seguenti territori: Baldo-Garda, Valdadige, Valpolicella, Bussolengo.

Gli ingressi in itinere sono dai 15 ai 20 ogni anno.

È presente un ufficio SAL (Servizi Al Lavoro) al fine di accompagnare i ragazzi al successo formativo e, una volta formati, di inserirli più agevolmente nel mondo del lavoro, rendendo nel contempo più rapida la ricerca di personale qualificato da parte delle aziende.

L'Istituto Tusini nasce nel 1962 per volontà del Generale di Artiglieria a cavallo Pier Camillo Tusini e della moglie, la Contessa Elena Giuliani, come scuola agricola di Avviamento per aspiranti Salesiani Coadiutori (religiosi laici) da far sorgere a Bardolino.

A seguito della nuova legge del 1963 sull'obbligo scolastico che aboliva l'Avviamento professionale, si decise di aprire una Scuola Media che iniziò l'attività nel 1969 come sede staccata del Don Bosco di Verona.

Il Centro di Formazione Professionale venne aperto più tardi, nel 1990, a seguito dell'iniziativa di 15 sindaci della zona, che reperiscono i fondi necessari per l'adeguamento della struttura e mobilitano l'Azienda provinciale trasporti per consentire agli studenti del territorio di poter frequentare la scuola.

Il nuovo CFP, i cui corsi negli indirizzi meccanico ed elettromeccanico, quelli maggiormente corrispondenti alle esigenze delle aziende del territorio, nasce come sede staccata dell'Istituto salesiano "San Zeno" di Verona dove si svolgono le attività di laboratorio.

Negli anni successivi il Centro diviene autonomo dotandosi di adeguati ambienti ed attrezzature tecniche; vengono aggiunti corsi nel settore elettrico e nelle vendite, mentre nell'anno scolastico 2019-20 apre il nuovo settore vitivinicolo. Quest'ultimo corrisponde all'intenzione originaria dei fondatori dell'Istituto e raccoglie le esigenze delle aziende del territorio mosse dalla forte prospettiva di crescita di questo settore.

La scuola professionale è inserita nella Casa di Bardolino che a partire da agosto 2021 sperimenta una novità importante nel contesto salesiano, in quanto tutta la gestione è affidata a laici, con la presenza di una famiglia residente, di collaboratori coinvolti nei servizi dell'Opera e dei volontari che partecipano alle varie attività educative e ricreative. Queste riguardano il CFP, come pure il Villaggio Educativo Salesiano DAB sito in località Villa ad Albarè distante due chilometri, in cui operano una Comunità educativa residenziale ed un'altra diurna rivolte ai minori, un co-housing per giovani, infine un laboratorio educativo del legno.

Il carisma salesiano viene garantito dall'accompagnamento dell'Ispettorato e di alcuni confratelli che aiutano i laici a seguire le orme di Don Bosco e mantenere viva la sua missione educativa.

La filosofia educativa

Al cuore della missione salesiana vi è l'attenzione ai ragazzi nella prospettiva esposta nel progetto educativo pastorale orientato alla promozione integrale della persona, così come indicato da San Giovanni Bosco che creò un sistema di educazione che sviluppa tutta la persona come unità di corpo, cuore, mente e spirito, favorisce la crescita e l'esercizio della libertà positiva e mette il ragazzo al centro di tutta l'opera educativa.

Il carisma salesiano si esprime in uno stile di vita decisamente distintivo consegnato dal fondatore alla sua opera, una originale miscela di vita e azione dotata delle seguenti caratteristiche:

- ✓ Una speciale sollecitudine verso i giovani.
- ✓ Un metodo pedagogico di convivenza e comunione, che consente a ciascun giovane di crescere in un ambiente accogliente e familiare segnato dall'allegria, dove possa sviluppare tutte le sue potenzialità,

acquisendo nuove abilità entro un cammino che persegue una chiara proposta di fede. In questo senso, ogni Casa Salesiana si propone – secondo ciò che le è proprio – come:

- *casa che accoglie*: un ambiente ricco di confidenza in cui vivere lo spirito di famiglia, elemento tipico della spiritualità salesiana;
- *scuola che avvia alla vita*: consiste nell'offerta delle risorse necessarie affinché ciascun giovane sviluppi le capacità e le attitudini fondamentali per la vita nella società, con particolare riferimento al lavoro;
- *cortile per incontrarsi tra amici e vivere in allegria*: l'esperienza del "cortile" è una chiamata ad uscire dalle strutture formali, lasciandoci guidare da una pedagogia dell'allegria, dell'ottimismo e della festa, ispirata a valori che si realizzano in modo più autentico e prossimo («Sappi che qui facciamo consistere la santità nello stare molto allegri»)³⁰.

- ✓ Uno speciale metodo educativo: il Sistema preventivo basato su ragione, religione e amorevolezza, nella convinzione che ciascun giovane porta scritto nel proprio cuore il desiderio di Dio.

La comunità educante di formatori, con l'accompagnamento dei confratelli salesiani, cura la formazione del ragazzo infondendo nell'opera lo spirito e l'entusiasmo di don Bosco.

Di cosa hanno bisogno i ragazzi adesso?

Il percorso di rinnovamento in cui è inserito attualmente la scuola inizia nel 2020 con la nomina del nuovo Direttore proveniente dall'esperienza di educatore nella Comunità residenziale per minori, che svolge nella scuola anche l'incarico di insegnante di economia; è stato un anno di scoperta del giusto "ritmo" della scuola anche dal punto di vista educativo. Sulla scorta di questa visione, il secondo anno è stato dedicato alla configurazione dell'organizzazione secondo i criteri precedentemente indicati, e discussi con tutti i formatori nell'ultimo ritiro che aveva per tema "Di cosa hanno bisogno i ragazzi adesso". Questo incontro ha chiarito ai formatori quale futuro preparare, e il messaggio chiave da rivolgere loro: "avete dei doni / dei talenti e dovete valorizzarli in un mondo in cui possono essere spesi". Hanno capito che per molti dei propri ragazzi sembra che il mondo debba finire domani, una prospettiva che raccolgono dai social e da discorsi segnati dalla visione negativa tipica di questo momento storico.

Da qui la volontà di fornire loro una visione differente che apre lo sguardo su un futuro di speranza nel quale essi possono giocare una parte significativa.

È la visione a costituire il fattore da cui scaturisce tutto il resto, pertanto riguarda innanzitutto ogni singolo formatore: i contenuti della proposta possono essere stabili nel tempo, ma è differente il modo in cui vengono "donati" ai ragazzi. La novità del nostro tempo consiste nella particolare qualità della relazione con l'allievo.

Emerge una prospettiva che consente di rendere più unite le due comunità della Casa e del Villaggio che in precedenza procedevano parallele senza occasioni di incontro e di collaborazione; un esito che corrisponde alle attese dell'Ente e che è stato raggiunto puntando sulla consapevolezza del cambiamento necessario a rendere coinvolgente ed efficace la proposta formativa rivolta agli allievi.

Se fossero adulti, si potrebbe proporre loro un ambiente formativo in cui "costruire" il proprio cammino partendo dalla consapevolezza delle proprie difficoltà e lacune; ma per un adolescente, che diventa adulto in maniera tardiva, ciò è rischioso in quanto necessita di una guida costante, non certo un maternage consolatorio ed acquietante, ma un lavoro mirato decisamente sulla loro presa di responsabilità: avendo chiarezza delle regole, e del valore che custodiscono, il ragazzo sa che ciò a cui incorre andando oltre il limite e rendendosi conto che ciò che fa non è un "essere portato" da forze esterne o interiori, ma rappresenta una sua scelta individuale.

L'esempio del "semaforo" può spiegare bene questo criterio: la professoressa ritira il cellulare ad un ragazzo che ne fa uso fuori dalle ore consentite (entrata, uscita, ricreazione); il ragazzo ha voluto ridiscutere la regola, con l'intento di adattarla al suo punto di vista. La professoressa ha usato l'immagine del semaforo per fagli

³⁰ Giovanni Bosco (2012), *Vite di giovani. Le biografie di Domenico Savio, Michele Magone e Francesco Besucco*, LAS, Roma, p. 84.

capire che l'aver contravvenuto alla regola è stata una sua scelta e non un vincolo che lo riguardava in forma passiva.

Ciò vale anche per altri comportamenti che connotano la vita quotidiana della struttura, come la questione dei compiti a casa, oggetto di molte discussioni a causa della tendenza ad eliminarla dalla prassi formativa della Formazione Professionale.

Il cuore del cambiamento è espresso in questo modo dal Direttore: «fino agli anni '80 la scuola, nella relazione con gli allievi, si avvaleva della "società delle certezze": i ruoli chiari, il senso del dovere, il sostegno delle famiglie; ora tutto diventa opinabile e quindi ogni cosa diviene possibile. Essendo "destrutturati", con genitori in grande difficoltà di fronte al messaggio secondo cui ognuno è libero di vivere come vuole, i ragazzi manifestano una mancanza inedita: hanno bisogno di un limite per fare della propria vita qualcosa di buono per sé e per gli altri».

La concezione secondo cui le regole rappresentano la condizione fondamentale di una libertà positiva che riguarda personalmente l'allievo non è imbracciata come una "ricetta", ma è vista pragmaticamente in quanto ogni problema è ricco di stimoli e richiede la disponibilità ad un confronto per giungere ad una soluzione coerente con lo stile del Centro. Se non c'è tempo per parlarne nel momento in cui la questione si pone, si offre la possibilità di un confronto nel giorno successivo; questo approccio funziona con soddisfazione sia dei ragazzi che dei formatori.

Ad esempio, ad un ragazzo incorso nella sospensione è stato dilazionato il tempo in cui applicarla; questa dilazione è servita per tutelarla a fronte dei suoi impegni, un valore che lui stesso ha riconosciuto come positivo.

L'approccio educativo fondato sul confronto e suscitato dalla riflessione sugli adolescenti e sulle esigenze che si pongono nella loro crescita, risulta sempre in evoluzione; la conformazione piccola della scuola consente di affrontare meglio le diverse problematiche e situazioni. Il cammino di rinnovamento non deriva pertanto da un modello astratto, ma dal desiderio di tenersi al passo rispetto a come cambiano i ragazzi, per capire come possano essere accompagnati nel loro percorso; un modo di procedere che investe anche la struttura organizzativa a cui è stata dedicata una speciale attenzione in quanto il modello precedente presentava elementi di contrasto con il portato carismatico dell'opera.

Lo star bene dei ragazzi

La strada intrapresa nel cammino di rinnovamento della scuola mostra di funzionare, in quanto tutti si sentono corresponsabili dell'opera a più livelli, specie quando l'Ente ha scelto una conduzione costituita esclusivamente da laici.

Ciò è favorito dal fatto che tutti avvertono una sincera dedizione per i ragazzi, manifestando una disponibilità a rispondere ai loro bisogni che va oltre la dimensione della mera prestazione professionale, e che tutti condividono il metodo proposto; condizioni che hanno fatto sì che ci si fidasse di un direttore pedagogo, non proveniente dal mondo della Formazione Professionale. Naturalmente sono presenti visioni differenti che portano a qualche "trattenuta" nel percorso, ma che costituiscono degli arricchimenti in quanto non c'è nulla di perentorio, mentre discutere insieme è sempre generativo.

L'apprezzamento maggiormente sentito in questo tratto di strada riguarda l'aver ripreso come scuola in modo più chiaro lo stile e la forma di un ambiente familiare, caratteristica già presente nel passato, ma che era stata ultimamente messa in secondo piano. Per realizzare tale esito sono stati superati i limiti più stridenti dell'organizzazione come la rigidità nella gestione degli orari e degli spazi, comprese alcune pratiche che avevano posto in secondo piano, nel decidere la promozione o meno dei ragazzi all'anno successivo, la giusta considerazione dell'impegno da loro dimostrato e dei traguardi effettivamente raggiunti.

Oggi tutti sono disponibili nel collaborare ad un ambiente in cui i ragazzi stiano veramente bene, uscendo anche dagli schemi "scolastici", come è accaduto ad esempio con l'introduzione della partita di calcio al pomeriggio. Anche la scelta del menù della mensa viene fatta senza tenere conto in modo ossessivo dei costi che ne derivano. Si può dire che questa svolta pedagogica ha consentito di tornare all'origine, dopo un periodo in cui tutta la struttura è stata eccessivamente stressata dal problema dei costi. Il personale del Centro ha vissuto un periodo in cui ci si poneva al lavoro in base ai "problemi": gli orari, lo scopo per cui si

organizzano attività basate sul gioco, perché al sabato c'è una festa con cibo e bevande... veniva a mancare il concetto dello star bene assieme, sostituito da un'ansia di prestazione.

La Compagnia del cortile

Le attività del pomeriggio prendono il nome di Compagnia del cortile: non sono curricolari, ma opzionali, quindi senza alcun vincolo per i ragazzi, momenti ricreativi per giocare in maniera organizzata o spontanea, ripassare le materie scolastiche anche aiutati se necessario, svolgere attività organizzate di laboratorio o di servizio alla casa e alla scuola. Per queste attività che si svolgono il mercoledì pomeriggio, le famiglie non devono versare alcuna quota in quanto La Compagnia del cortile rientra nelle attività educative offerte dall'istituto. Ai ragazzi viene offerto un pasto caldo da consumare in allegria insieme ai loro insegnanti.

Ai ragazzi viene richiesto di accettare un semplice regolamento di vita e di convivenza funzionale a vivere il pomeriggio in allegria e familiarità:

- Partecipare con entusiasmo all'attività scelta e stare insieme ai compagni.
- Rispettare gli altri con un linguaggio e un comportamento corretto.
- Lasciare fuori dal cortile i vizi e gli eccessi che non aiutano ad essere buoni compagni.

Ai formatori, che prestano la loro opera volontariamente, sono richieste due regole:

- avere chiarezza su come realizzare le attività e sul compito svolto da ciascuno;
- avere la consapevolezza dei rischi che ci si assume.

La connotazione familiare porta la scuola a trovare compromessi ragionevoli: ad esempio, è accaduto che talvolta sono stati i formatori a portare a casa i ragazzi a fine giornata. Questo poiché nei pressi dell'Istituto non è presente il trasporto di linea; pertanto, il rientro a casa va gestito in autonomia.

Le domeniche del cortile

Il cortile del Centro viene aperto mensilmente anche la domenica per accogliere bambini e ragazzi delle scuole elementari e medie insieme alle loro famiglie affinché l'allegria foriera di santità³¹ sia estesa a tutto il territorio.

È interessante notare come l'unica obiezione registrata circa il piano di attività del pomeriggio sia venuta dalle parrocchie degli allievi che vedevano in quella pratica la sottrazione di un certo numero di giovani dalle attività dell'oratorio.

Dalla narrazione e dai segnali provenienti dal Centro, si sente che qui i ragazzi stanno bene, che sono venuti meno dei limiti che impedivano un clima favorevole al raggiungimento dei traguardi che ci siamo posti.

Va ricordato che la ripresa delle attività coincide con la fine del lockdown, quindi dopo oltre due anni di distanziamenti e delle conseguenti costrizioni. In un primo tempo, di fronte alla ripresa delle attività improntata allo stile familiare da oratorio salesiano, si è visto nei ragazzi un certo imbarazzo in quanto non erano più abituati a stare assieme. A tale proposito, una mamma ha manifestato il suo apprezzamento ringraziando il Direttore in quanto il figlio aveva ora un luogo dove crescere con i compagni; se si fosse trovato ancora senza, avrebbe continuato a bigheggionare oppure a giocare con lo smartphone. Qui invece, si divertono e sono entusiasti anche nei turni di pulizia del cortile. A tal punto che i ragazzi musulmani, affascinati dalla figura di D. Bosco, si sono fermati a preparare il presepe.

"Prof! A me questo don Bosco piace proprio anche se sono musulmano"

³¹ Sotto il quadro di san Domenico Savio nella Basilica di Maria Ausiliatrice a Torino si legge il suo motto: Santità è gioia.

Lo star bene dei formatori ed i “guadagni esistenziali” nei ragazzi

Lo star bene dei ragazzi implica che anche i formatori stiano bene insieme: il vedere adulti positivi li aiuta a star meglio. Dalla comunità dei formatori del Centro promana la gioia di stare insieme, si sentono accolti gli uni dagli altri. E tutti assumono una disposizione “pro-ragazzi”.

Il lavoro stressato degli adulti rischia di comunicare agli allievi un messaggio contrario a ciò che si dichiara, ovvero che il lavoro buono, fare il mestiere che ti piace, è un modo per essere liberi e soddisfatti nell’offrire i propri talenti agli altri.

Negli anni precedenti alla svolta attuale il Centro ha perso diversi ragazzi a causa di un clima troppo segnato dall’ansia; ora tutti sono consapevoli che, se li facciamo star bene, i ragazzi imparano meglio, sono più consapevoli del proprio valore e di cosa desiderano fare. Un segnale importante lo conferma: diversi di loro si fermano spontaneamente al pomeriggio per studiare insieme.

La direzione assicura gli strumenti perché i formatori possano organizzare in maniera costruttiva il loro tempo, evitando che il “pacchetto” delle cose da fare richieste dall’esterno, un flusso sempre crescente, assuma la posizione prioritaria, e soffochi tutto il resto.

Lo star bene dei formatori implica anche l’approccio da adottare nell’insegnamento delle materie trasversali: si sta rivelando molto feconda la scelta di un metodo che parte dall’applicazione degli insegnamenti nella loro vita, avendo sempre presente il “guadagno esistenziale”, frutto di ciò che volta per volta si propone loro, confermato esplicitamente dagli allievi e dalle loro famiglie.

È un guadagno che mira a superare nei ragazzi la mancanza di conoscenza della propria anima: sanno le cose, ma non sanno dire quali sono le proprie competenze, sono in difficoltà nello scegliere la fotografia che esprima come sono veramente, da inserire nel curriculum personale. Si soffermano su dettagli come la marca delle scarpe che indossano e quando il formatore suggerisce un’altra foto più espressiva della loro personalità, si mostrano titubanti temendo che sia poco conforme ad un cliché commerciale e di non ottenere l’apprezzamento degli altri.

L’uso compulsivo del cellulare li ha portati all’autoisolamento, mentre la pandemia è stato un ulteriore motivo di allontanamento dagli altri e quindi di difficoltà di comunicazione. La via per ricostruire uno spazio in cui vi siano relazioni reali sane parte dalle domande, e dal conseguente dibattito, in ordine a ciò che li circonda e contemporaneamente a ciò che costituisce il loro mondo interiore: che le due cose vadano sempre insieme lo mostra la sfida del confronto aperto con gli altri, in quanto per loro affermare una propria opinione rappresenta un’impresa decisamente difficile.

L’insegnante non è solo colui che trasmette una conoscenza, ma è anche un mediatore tra loro e il mondo, tra loro che vivono nel presente ed uno sguardo che interroga il passato per comprendere il “dove siamo ora” e “cosa possiamo fare per aprirci una strada” verso un futuro buono in cui poterci riconoscere.

Il momento della prova, il “salto” richiesto da questo approccio, consiste nel comprendere quello che provano e successivamente nel saperlo comunicare agli altri. Il beneficio principale nell’accrescere la propria visione del mondo e le competenze per agire in esso, consiste nell’imparare a vedere la loro anima, ed attribuire valore a ciò che sono, superando l’ostacolo della disistima di sé che li caratterizza.

Lo star bene degli adulti è la condizione che consente loro di entrare in una relazione “sensibile” con i ragazzi, maggiormente consapevoli delle loro dinamiche esistenziali. La mancanza di modelli di adulti vissuti come riferimento su come è bene vivere, porta gli allievi ad avere presente la propria preferenza sulle cose, prima ancora di conoscerle effettivamente, in una sorta di autoeducazione statica, senza apertura.

Il personale del Centro ha appreso dalla riflessione sul cambiamento degli adolescenti che, prima di qualsiasi insegnamento, li devi conquistare come persone, divenendo così figure meritevoli di fiducia in quanto ciò che propongono, sia esso un tema culturale o un’attività di laboratorio, è “per loro”, li sollecita ad essere presenti e mettersi in gioco, così da appropriarsi personalmente del dono ricevuto e trarne frutto.

Riflessioni

Il valore di questo caso di rinnovamento consiste nella chiarezza con cui il personale del CFP si è *posto* la domanda “chi sono i nostri ragazzi, a quale mondo appartengono, quali mancanze mostrano e quali esigenze

ci consegnano?”, e si è *disposto* ad un cambiamento impegnativo, più attuale ed insieme più vicino alla tradizione Salesiana.

A seguito di esperienze degli anni immediatamente precedenti che hanno visto un primato dell’“ansia da prestazione” suscitata da uno stile centrato sulla lista sempre più lunga di “problemi” e dal primato del “pacchetto” delle cose da fare per farvi fronte, che ha prodotto effetti negativi sui ragazzi ed anche sui formatori, i responsabili dell’Ente hanno deciso per un cambio radicale più consonante con l’approccio Salesiano e più vicino alla tradizione viva del Centro. Un cambio basato sulla svolta pedagogica e sul nesso tra star bene e apprendimento per la crescita, e non solo per l’adempimento.

Nel testo abbiamo voluto riportare fedelmente la riflessione della comunità educativa e quindi il modo in cui questa è pervenuta ad una maggiore consapevolezza circa la sfida educativa odierna. Le persone del Centro che abbiamo incontrato riconoscono con chiarezza sia il caos educativo intorno a come “essere se stessi” che rimbomba in particolare nel mondo degli adolescenti, sia l’“attaccamento a sé” che porta il soggetto ad essere generalmente sospettoso verso gli adulti, ma mantenendo però aperto in qualche angolo della propria anima il desiderio di un incontro che lo aiuti ad imboccare una strada che permetta di sciogliere l’enigma del proprio io.

L’inquietudine ed il combattimento esistenziale connotano il “campo d’azione” di un’opera educativa che intenda muoversi nel mare agitato degli adolescenti contemporanei.

Insegnare loro un lavoro rappresenta una sfida molto più impegnativa, e ricca di soddisfazioni, di un addestramento ricoperto da una spolveratura di istruzione: è un viaggio alla scoperta del prodigio umano e della sua vulnerabilità in quanto convivono in esso, e si combattono, le forze di vita e quelle autodistruttive. Una tensione che in un contesto educativo risuonante porta i ragazzi ad aprirsi agli adulti riconosciuti come punti di riferimento nel cammino di conquista della propria libertà.

Un’opera educativa che intenda formare il lavoratore come cittadino dedito al bene comune, ed insieme portare a compimento la stagione fondativa della propria vicenda personale, ha le stesse qualità che Saul Bellow riconosce al poeta, colui che ha il potere di annullare il rumore del mondo, le sue distrazioni, che è in grado di percepire l’essenza delle cose e di farne partecipi gli altri, ognuno nella propria vita peculiare³².

Un apprendimento personale è tale quando il soggetto sperimenta in se stesso la validità di quanto gli si propone, così da giungere all’appropriazione di una cultura viva, che è tale quando suscita un effetto di risonanza come empito di vita, sentimento di far parte del tutto, chiarezza sulla propria posizione nel mondo e indicazione del cammino nella direzione della vita buona, tesa al compimento di sé ed alla felicità personale.

Nel Centro CNOS-FAP di Bardolino, lo stile dell’oratorio di Don Bosco – spirito di famiglia, amicizia, allegrezza, studio, preghiera, sano divertimento – mostra una sorprendente attualità in un contesto in cui l’individuo si pone inizialmente di fronte alla scuola esibendo il “vuoto” delle proprie preferenze.

Un’esperienza che consente di non cadere nell’uso evocativo ed ossessivo della parola “relazione”, in quanto mostra come risultino decisivi i cambiamenti relativi all’organizzazione ed al metodo didattico.

Emerge, dalla narrazione degli attori così come dall’esperienza di rinnovamento del Centro che ha optato per una priorità del presidio pedagogico su una eccessiva burocratizzazione, la scelta vincente operata dai Salesiani di coinvolgere nella vita di questa opera laici dotati di passione educativa fedeli al carisma di Don Bosco ridefinendo l’identità del centro, riallineandolo allo spirito del Fondatore grazie ad un ritrovato clima di familiarità, allegria e amorevolezza favorevole agli apprendimenti e alla formazione integrale dell’allievo.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Michele Gandini - Direttore
- Diego Lavarini - Vice direttore
- Katia Quintarelli – Formatrice

³² Saul Bellow (1978). *Il dono di Humboldt*, Rizzoli, Milano, p. 352

Riferimenti del CNOS-FAP di Bardolino:

Str. di Sem, 1

37011 Sem-rocca VR

Tel. 045 621 1310

Mail: cfp.tusini@cnos-fap.it



In sintesi

Il CFP è inserito nella Casa Salesiana che vede al suo interno l'Oratorio, la Parrocchia, il Centro diurno, la polisportiva di calcio e rugby, i corsi di musica, la Casa per ferie: è un luogo abitato dalla mattina presto con gli allievi del CNOS-FAP fino alla sera con i giovani dell'Oratorio e i ragazzi che praticano gli sport. La Casa Salesiana rappresenta un unicum in un territorio - locale e provinciale - particolarmente povero di opportunità, un luogo che offre ai giovani un ampio ventaglio di occasioni educative e formative.

È una sede operativa del CNOS-FAP Liguria-Toscana, la declinazione territoriale dell'Ente Nazionale del CNOS-FAP (Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione Aggiornamento Professionale) fondato nel 1977, la cui finalità istituzionale consiste nella formazione dei lavoratori, con cura specifica per i giovani.

È un Ente accreditato presso la Regione Liguria per diversi ambiti della formazione: iniziale, superiore, per tutto l'arco della vita, per fasce deboli, compreso anche l'orientamento.

Le sedi operative presenti in Liguria, oltre a quella di Vallecrosia, sono a Genova Quarto e a Genova Sampierdarena.

I caratteri salienti del Centro sono:

- ★ La capacità di armonizzare la crescita delle attività formative con il rinnovamento educativo ed organizzativo secondo la prospettiva Salesiana dell'"allievo al centro" e della guida pedagogica.
- ★ La coesione e l'entusiasmo del (giovane) gruppo dei formatori e collaboratori che nel lavoro mostra competenza professionale e dedizione alla missione educativa e sociale del Centro.
- ★ Il forte legame con l'Opera di appartenenza messo in luce dall'integrazione dell'attività di Formazione Professionale entro la Casa Salesiana, traendo dall'attività comune stimoli e energie per una proposta di formazione integrale degli allievi.

La peculiarità che rende il Centro di Vallecrosia significativo nel contesto nazionale consiste nello spirito di rinnovamento che lo caratterizza in ogni sua componente, in una stagione di forte ampliamento delle attività. Questa esperienza dimostra che è possibile andare oltre la "strategia dei due tempi", quella che attribuisce priorità agli aspetti quantitativi come la logistica, l'organizzazione, i programmi e gli orari, l'amministrazione e solo dopo dedicarsi al miglioramento della qualità. È possibile invece rafforzare l'identità e innovare le pratiche formative contemporaneamente alla cura dei fattori strutturali.

Il CFP in breve

Presso il Centro di Formazione Professionale sono attivi 12 corsi di qualifica triennale nei seguenti settori:

- *Operatore della ristorazione (preparazione pasti - sala)*
- *Operatore elettrico*
- *Operatore ai servizi di promozione e accoglienza*
- *Tecnico di cucina*
- *Tecnico elettrico-impianti elettrici civili/industriali*
- *Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza*

Inoltre, per gli allievi che desiderano acquisire competenze ancora più specifiche, viene offerto un quarto anno formativo per l'ottenimento di un Diploma professionale di Tecnico, nella modalità Duale che prevede un'alternanza prolungata svolta in azienda, oltre alla possibilità di effettuare la formazione prevista per i dipendenti assunti con contratto di apprendistato.

Nel corso del 2021-22 vi sono stati 150 iscritti provenienti da Vallecrosia e dai comuni limitrofi (da Sanremo a Ventimiglia e vallate). Gli ingressi in itinere ammontano mediamente a 2 unità ogni anno.

Nel Centro sono presenti anche i seguenti corsi di formazione degli adulti:

- *Qualifica e riqualificazione per Operatore Socio-Sanitario (O.S.S.).*
- *Bio Manutentore del verde.*
- *Lingua italiana per stranieri che vogliono acquisire la certificazione di livello B1.*
- *Francese.*
- *Inglese.*
- *Informatica.*

Nell'ambito dei servizi al lavoro, il Centro di Formazione Professionale attiva diversi tirocini extracurricolari nell'ambito del progetto "Formarsi per competere" e del progetto "Garanzia Giovani", oltre a tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo e tirocini estivi per i ragazzi frequentanti i corsi triennali.

La filosofia educativa

Le scuole professionali rappresentano in modo più fedele la tradizione educativa Salesiana. Don Bosco, oltre centocinquant'anni fa, dopo aver iniziato la sua opera con l'oratorio domenicale, si rese conto che i bambini ed i ragazzi vivevano situazioni di lavoro diseducative e pericolose; decise quindi ben presto di dar vita ad un'esperienza continuativa lungo la settimana di formazione dei giovani apprendisti, attrezzando a tale scopo i locali ed i laboratori al fine di formare i giovani artigiani che fossero «bravi lavoratori, buoni cristiani e onesti cittadini».

Animato dal desiderio di garantire dignità e futuro ai suoi giovani, Don Bosco diede vita ai laboratori di arti e mestieri, aiutando nello stesso tempo i giovani nella ricerca di lavoro, e procurando loro contratti, per impedirne lo sfruttamento.

È questa la matrice degli attuali Centri di Formazione Professionali (CFP) che si preoccupano di promuovere la formazione umana, cristiana e professionale dei giovani. Tale proposta risponde a predisposizioni, abilità e prospettive di molti di loro che, al termine della formazione di base, aspirano ad inserirsi nel mondo del lavoro.

La proposta educativa Salesiana considera la persona come un valore unico ed irripetibile, e la relazione educativa come il legame tramite cui ognuno si sente accolto, valorizzato e sostenuto nell'apertura al mondo, nell'autentica conoscenza di sé, nella scoperta della propria vocazione e nell'intrapresa della strada che consenta di essere dono a favore degli altri e della comunità.

Per tale motivo la scuola professionale rappresenta l'esperienza educativa più completa, in quanto accompagna gli allievi al pieno compimento del loro cammino di apprendimento e di crescita, fortemente centrato sulla "intelligenza delle mani" che valorizza l'apprendimento tramite l'esperienza e la formula educativa più potente, quella centrata sulla relazione allievo-maestro.

La Spiritualità salesiana pervade ogni luogo della struttura, i momenti formali e non formali, coinvolge tutte le agenzie educative a supporto della crescita dei ragazzi ed è il fondamento ed il collante del Presidio pedagogico del Centro. Al motto “tutti i ragazzi sono figli di tutti” si accompagnano le tante figure significative di riferimento per la crescita socio emotiva e professionale dei ragazzi così che si sentano amati e riconosciuti in quanto persona, con particolare attenzione per i più poveri e bisognosi.

La scuola salesiana non si esaurisce nelle attività che si svolgono nelle aule e nei laboratori, ma abbraccia ogni situazione di vita dei giovani, in quanto ogni ambiente, mettendo in gioco il suo specifico profilo, partecipa all’unica opera educativa, sia esso aula, oratorio, cortile, bar, centro diurno, sala comune o teatro. Anche le iniziative extra scolastiche diventano momenti formativi e culturali avendo cura di sollecitare ogni componente della personalità di ciascuno, perseguendo l’educazione degli affetti, della mente, del corpo, dell’anima.

In particolare, la proposta formativa della Federazione CNOS-FAP si fonda su 4 strategie fondamentali.

- a) La costituzione della *Comunità formativa*: con questa espressione si vuole intendere che il soggetto e l’ambiente dell’azione formativa è comunitario e non solo organizzativo; essa non va considerata come una struttura, una sorta di meccanismo fatto di funzionamenti che precedono e ordinano la partecipazione degli allievi, ma come una “tensione”, un “processo”, un “traguardo” che si costruisce giorno dopo giorno. La cura dedicata alla edificazione della comunità rappresenta la premessa e lo stile indispensabili al lavoro cooperativo, nel quale – sulla scorta di una condivisione di fondo - le singolarità di ogni collaboratore diventano risorse che concorrono alla personalizzazione dell’opera formativa.
- b) La *qualificazione educativa e professionalizzante* del CFP: ciò significa avere a cuore che i valori educativi di base (formazione della coscienza, sviluppo della libertà responsabile e creativa, capacità di relazione, esercizio della responsabilità sociale e politica, educazione alla convivenza civile) trovino nella dimensione professionale – dove il lavoro è visto in chiave vocazionale e non solo come attività finalizzata ad un salario - una piena affermazione, nella prospettiva di una formazione unitaria ed integrale della personalità del lavoratore. A questo scopo vengono offerte ai giovani in formazione occasioni significative per assumere e maturare conoscenze, capacità, comportamenti e abilità operative coerenti con una professionalità intesa in senso pienamente umano; nello stesso tempo vengono loro proposte esperienze per guidarli verso l’assunzione di un ruolo professionale adeguato ed opportunità per inserirsi in ambienti dove poter svolgere il proprio “buon” lavoro.
- c) La tensione verso una professionalità fondata su una valida e significativa *cultura del lavoro e su un progetto di vita*: l’allievo è accompagnato in un percorso culturale che gli consente di acquisire un appropriato senso critico, ed è aiutato a dare sistematicità alle proprie esperienze e a ricercarne il significato globale in una visione cristiana, secondo lo stile e il metodo di Don Bosco. L’apprendimento del lavoro non è concepito come l’acquisizione di requisiti di adattamento alla mutevole realtà economica e sociale, ma è visto come un’operazione di svelamento dell’io autentico dell’allievo così che, entro una visione realistica delle reali opportunità che gli si presentano, possa giungere ad una scelta professionale e perseguire una strada corrispondente alle proprie facoltà e aspirazioni. A tale scopo nel cammino formativo dell’allievo si integra l’esperienza lavorativa nell’insieme della vita di relazione, e si mira alla consapevolezza del mondo in cui vive e della realtà globale più vasta che fa da sfondo della sua educazione morale, in modo da potersi inserire in forma attiva e partecipativa nella società civile ed ecclesiale nella prospettiva di una cultura della corresponsabilità e della solidarietà.
- d) L’offerta del servizio di *orientamento professionale*: supporta l’intervento globale delle istituzioni formative in quanto offre un contributo specifico sotto il profilo psicopedagogico, didattico e sociale, promuovendo nel giovane un processo di sviluppo di attitudini, preferenze, interessi e valori che esige una convergente azione formativa, in vista della “maturità professionale”.

La Formazione Professionale risulta quindi uno strumento efficace per la maturazione umana integrale nella visione del Sistema preventivo di Don Bosco; fare esperienza di una vita di comunità nella quale si svolge in modo sereno e partecipativo l’avventura della conoscenza, si chiarisce il proprio io in rapporto agli altri ed al contesto, si matura una decisione riguardante il proprio posto nel mondo, possiede una decisa valenza preventiva circa le “patologie sociali” purtroppo molto diffuse nell’attuale gioventù; ciò accade in forza di

una proposta che fornisce risposte ragionevoli alle questioni di fondo che interrogano la vita di ciascuno, e si svolge entro una disposizione positiva rispetto al futuro, illuminata dalla certezza che Dio costantemente agisce, ci precede e ci sostiene, nella ricerca del bene.

Una dinamica di forte espansione

Pur appartenendo ad un'unica grande famiglia che in poco tempo ha assunto dimensioni mondiali, ogni Casa ha la propria storia. Questa di Vallecrosia fu fondata da un gruppo di tre Salesiani e tre Figlie di Maria Ausiliatrice, il 9 febbraio 1876, partiti da Valdocco e da Mornese per fondare un'opera capace di educare ragazzi e ragazze e di rendere un servizio spirituale, educativo e sociale alla popolazione.

Fin dai primi anni, tanto l'Oratorio quanto la Parrocchia e la scuola sono diventati un punto di riferimento per la gioventù del territorio circostante. Oggi l'opera salesiana a Vallecrosia si conferma per essere una realtà importante e significativa per la gioventù e per coloro che ne hanno cura. Nel corso del tempo i Salesiani e le Figlie di Maria Ausiliatrice hanno costruito una casa spaziosa, con locali attrezzati per svolgere la missione educativa, pedagogica e cristiana nello stile di Don Bosco.

Recentemente, il CFP di Vallecrosia è entrato in una fase di notevole espansione, derivata dalla necessità – fortemente sollecitata dalla Regione Liguria - di assorbire il personale e gli allievi delle sedi di Sanremo e Ventimiglia dell'ente ASF, fallito nel 2019. Ciò significa che la stagione del lockdown, che ha imposto una revisione molto impegnativa delle prassi formative, ha coinciso con un difficile ed oneroso impegno dell'intera struttura, tanto rilevante da portarla in meno di tre anni alla triplicazione dell'attività. Il carattere straordinario di questo processo di espansione è accentuato anche dal fatto che la Direttrice del Centro ha contemporaneamente la responsabilità della sede di Sanremo.

L'assorbimento del personale e dei corsi delle due sedi venute meno ha comportato un intenso lavoro di condivisione con il nuovo personale della proposta educativa Salesiana; ciò è avvenuto in due fasi:

1. l'approccio educativo e l'importanza dell'accoglienza rappresentano fortunatamente caratteristiche già presenti nel personale in ingresso, segno di una comunanza di stile di lavoro che caratterizza il mondo degli Enti di Formazione Professionale, un fattore che ha facilitato il loro immediato inserimento nell'operatività del Centro.
2. In tempi più distesi si sta svolgendo una formazione più profonda che mira all'adozione di uno stile educativo a favore dei ragazzi che amplia l'ambito dell'esercizio professionale, come nel caso del servizio ricreazione che nel contesto Salesiano prevede la disponibilità dei formatori nelle attività volte dai ragazzi oltre che per colloqui nel cortile³³; è un'attività fortemente sollecitata da Don Bosco in quanto luogo privilegiato per l'incontro e della relazione tra l'adulto e il ragazzo, una delle risposte più efficaci all'eterno problema che attraversa tutta la storia delle relazioni tra vecchie e nuove generazioni: l'adulto fatica a stare dentro la relazione coi giovani, preferisce pontificare dalla cattedra, fornire pillole di saggezza, ma senza coinvolgersi nei momenti informali di vita quotidiana. «San Giovanni Bosco aveva invece capito che per educare si deve sudare, impolverarsi assieme ai ragazzi»³⁴. Le Costituzioni salesiane lo esprimono con chiarezza: «Don Bosco visse una tipica esperienza pastorale nel suo primo oratorio, che fu per i giovani casa che accoglie, parrocchia che evangelizza, scuola che avvia alla vita e cortile per incontrarsi da amici e vivere in allegria». La formazione più approfondita alla proposta educativa Salesiana comprende la lettura delle frasi di Don Bosco e la partecipazione, strettamente volontaria, degli allievi e dei formatori al "buongiorno del mattino" ed ai ritiri come quello di preparazione alla Pasqua.

³³ Mentre nella tradizione scolastica il personale, durante la ricreazione, tende a fare gruppo a sé entro un cerchio chiuso, distanti dagli alunni.

³⁴ Cfr. Fabio Geda (2019). *Il demone ha paura della gente allegra*. Solferino libri, Milano.

CITAZIONI DI DON BOSCO

“Se vuoi che i giovani facciano quello che tu ami, ama quello che piace ai giovani.”

“Io desidero vedere i miei giovani correre e saltare allegramente nella ricreazione perché così sono sicuro del fatto mio.”

“Se vuoi farti buono, pratica tre sole cose e tutto andrà bene. Quali sono queste tre cose. Eccole: allegria, studio pietà. È questo il grande programma, il quale praticando, tu potrai vivere felice, e fare molto bene all’anima.”

“Guai a chi lavora aspettando le lodi del mondo: il mondo è un cattivo pagatore e paga sempre con l’ingratitudine.”

“Le mormorazioni raffreddano i cuori.”

“Nessuna predica è più edificante del buon esempio.”

“Camminate coi piedi per terra e col cuore abitate in cielo.”

“L’educazione è cosa del cuore.”

“Studia di farti amare, prima di farti temere.”

“La familiarità porta affetto e l’affetto porta confidenza.”

“Non creiamoci necessità.”

Oltre agli allievi dell’ex ASF, nel corso del 2022 sono stati trasferiti a Vallecrosia i ragazzi della sede CNOS-FAP di Sanremo, un passaggio non facile in quanto occorreva superare l’ostacolo della distanza di 14 km che con i mezzi pubblici richiedono 45 minuti di tempo. Ma quando hanno visto la nuova sede, adeguatamente ristrutturata e fornita di tutti gli strumenti necessari, sono stati contenti in quanto è “una scuola a forma di scuola” e non di appartamento.

Questi trasferimenti hanno rafforzato il gruppo del personale: i “vecchi” hanno visto la bellezza della crescita del CFP, mentre i “nuovi” hanno vissuto la gratitudine per aver mantenuto un rapporto di lavoro e essere stati inseriti in un Ente solido e di grandi dimensioni, presente in molte nazioni del mondo e decisamente stimolante in relazione alla propria preparazione professionale e crescita personale.

I due ingressi nella sede di Vallecrosia non sono solo adattamenti a situazioni emergenti, ma l’esito di una scelta consapevole dell’Ente che ha deciso di concentrare qui la formazione rivolta ai minori, in modo da realizzare un contesto con una chiara missione educativa e dotato di tutte le opportunità necessarie a tale scopo. Il Centro è un’unica comunità anche per i ragazzi e non il contenitore di comparti stagni; essi sanno che tutti gli adulti sono responsabili di tutti e – come insegnava Don Bosco – sono tenuti a conoscerli tutti, non solo i propri allievi.

Tutte le cose belle della mia vita sono arrivate grazie alla risposta ad una chiamata: sono convinta che il Signore sappia che sono un po’ sorda e che quindi cerchi metodi ingegnosi per continuare a chiamarmi. Questo è accaduto e continua ad accadere nelle mie esperienze di volontariato, nell’impegno in Azione Cattolica e certamente nel mio lavoro al CNOS FAP di Vallecrosia, iniziato con la splendida esperienza del Servizio Civile Salesiano. Certamente essere cristiani oggi è una bella sfida e lo è ancora di più esserlo in modo credibile in generale e agli occhi dei ragazzi: il mio obiettivo primario a livello di pastorale è quello di trasmettere la gioia e la pienezza dell’esperienza di Cristo, perché spesso loro collegano la Chiesa solamente a noia, divieti e tristezza. Le occasioni per fare annuncio, (spesso primissimo annuncio) sono infinite, soprattutto per le materie che insegno: se parlo di Gesù e del Vangelo in relazione al Cristo Giallo di Gauguin il livello di “ostilità” nei confronti dell’argomento religione è molto più contenuto. Fondamentale per me in questo senso è stata l’esperienza del Diploma di Pastorale Giovanile che mi ha offerto una formazione davvero completa: non è stato solo un’acquisizione di competenze, ma un vero e proprio cantiere di lavoro all’interno del mio percorso di fede, una vera e propria ricarica pastorale!

Carlotta - Docente di italiano e referente del progetto legalità.

Fa parte dell'équipe pastorale di cui è coordinatrice, ruolo che ha ricoperto naturalmente in base alle sue capacità. È componente anche della Consulta Salesiana della pastorale nella Formazione Professionale. È referente di due classi: collabora con il tutor per i rapporti con i genitori e gli aspetti didattici, un abbinamento indispensabile in quanto i tutor svolgono il loro incarico per più classi e non possono presenti in ciascuna di esse in modo continuativo.

Il gruppo dei formatori e le nuove sfide

La scelta dell'Ente di affidare il Centro ad una Direttrice giovane è stata felice, in quanto è stata incaricata una persona che ha avuto la possibilità di realizzare l'idea di scuola che ha coltivato lungo l'esperienza di insegnante, con una squadra composta da persone non conosciute in precedenza. Tre dei nuovi formatori provengono dal servizio civile Salesiano, un percorso molto favorevole nell'assunzione dello stile educativo del Fondatore.

Inoltre, anche i docenti provenienti da ASF hanno portato un nuovo entusiasmo che si è fuso con quello del gruppo CNOS-FAP. Entrambi si sono ritrovati nell'accogliere positivamente le novità, un atteggiamento che favorisce il rilancio ed il sentimento della rigenerazione. Si sono unite dinamiche di amicizie nuove a storie precedenti; ora si è diffusa l'abitudine di salutare, un segnale molto importante che rileva il senso di familiarità e la condivisione di una missione comune.

I ragazzi sono più integrati ed anche i corsi sono usciti da una logica ristretta: quello della ristorazione, con sala bar e cucina, ha "fagocitato" l'intera Casa tramite la mensa ed il ristorante aperto a tutti, contribuendo alla creazione di uno ambiente familiare in cui le persone si incontrano naturalmente in un rapporto quotidiano. Da qui nasce l'idea di sperimentare l'impresa formativa, al cui centro vi è la gestione di servizi reali per gli interni ed anche, adottando i dovuti accorgimenti, rivolti all'esterno.

Quello che si sta vivendo a Vallecrosia, con un gruppo di persone giovanissime rispetto agli altri due CFP di Quarto e Sampierdarena, è un bel momento che rende tutti orgogliosi perché i frutti dell'impegno sono ben visibili; inoltre, se n'è parlato sui giornali avendo avuto buoni riscontri dall'esterno.

È stata necessaria una grande fatica finalizzata all'obiettivo della creazione di nuovi ambienti; ora servono stimoli nuovi perché questo dinamismo positivo non si fermi, ma trovi alimento nella qualità della proposta formativa e delle iniziative offerte ai giovani.

L'impresa formativa rappresenta la prossima sfida del cammino del Centro: la possibilità di ampliare le situazioni di apprendimento adottando un metodo più "naturale" che prenda forma dal servizio reale nel quale gli allievi lavorano in squadra, gli insegnanti sono anche guide e supervisori, le regole e la disciplina sono incorporate nelle attività svolte e la valutazione si arricchisce tramite evidenze reali: il gradimento degli ospiti, la riflessione del gruppo con i docenti.

Accanto all'impresa formativa, si intende alzare il livello degli stage tenendo conto delle caratteristiche dell'economia locale e migliorando le modalità di inclusione degli allievi con particolari difficoltà.

La guida pedagogica della comunità professionale

Il processo di rinnovamento contestuale alla forte spinta di ampliamento del CFP si fonda sulla chiara identità pedagogica salesiana; questa non costituisce solo un'ispirazione relegata al piano dei "valori" da ricordare nei momenti canonici dell'anno, ma è un'esperienza che si respira principalmente nel fatto che per primi i formatori vivano il Centro e l'Opera stessa come una **casa che accoglie**; proprio come in famiglia le diverse anime dell'Opera e del CFP collaborano per raggiungere il fine comune.

La guida pedagogica del CFP non si limita solo ad alcuni momenti specifici dell'attività, ma mira ad inserire la proposta formativa nel più grande quadro della mission salesiana voluta da Don Bosco: accompagnare i giovani nel comprendere la propria vita come una vocazione attraverso una formazione integrale della persona. Questa è sollecitata ad avere consapevolezza di sé e del mondo, così che comprendendo la propria vocazione, possa diventare chi si è chiamata ad essere.

Dal punto di vista pedagogico, potendo anche mettere a frutto lo stile familiare proprio di un CFP di medie dimensioni, tutti i formatori lavorano in modo collegiale e con un atteggiamento di condivisione e reciproco supporto mettendo ognuno a disposizione le proprie competenze; è da sottolineare l'attenzione della direzione e del team del Centro a far sì che le scelte che guidano e orientano le proposte vengono sempre discusse ed assunte in gruppo. Lo stesso accade per l'opera pastorale la cui guida pedagogica segue la medesima impostazione arricchita dalla presenza e supervisione del Direttore dell'Opera.

La fase di forte espansione che sta attraversando il Centro di Vallecrosia mette in evidenza la particolare cura dei luoghi e degli spazi che connota le opere educative Salesiane: le aule sono grandi e luminose e gli allievi hanno a disposizione campi da calcio, basket, pallavolo per la formazione del corso e congiuntamente del carattere; è un'attenzione che viene rivolta anche ai formatori, perseguita tramite la strutturazione di spazi appropriati al lavoro in team oltre che per stare bene insieme.

Sono oggetto di particolare attenzione alcuni momenti come il "Buongiorno" all'inizio della giornata, le due ricreazioni quotidiane vissute insieme tra formatori ed allievi, le feste (che purtroppo sono state molto limitate in periodo di Covid ma che stanno decisamente riprendendo piede provocando una soddisfazione "liberatoria" in tutti i componenti della Casa), infine le esperienze speciali che si svolgono lungo l'anno e le proposte educative ulteriori proposte ai ragazzi. Ne risulta un clima in generale molto familiare, decisamente differente da quello scolastico da loro precedentemente vissuto. Dalle rilevazioni circa i gradimenti risulta che gli allievi e i formatori si sentono veramente "a casa", e questo viene riconosciuto e apprezzato anche all'esterno.

Nell'anno formativo appena concluso, la Comunità educativa ha lavorato affinché gli allievi fossero i veri protagonisti dell'opera, moltiplicando le occasioni offerte loro affinché offrissero idee, energie e risorse alla vita e alla promozione del CFP, specie mettendo a disposizione le loro competenze professionali ed umane nel rendere significativi gli eventi extra-scolastici sul territorio. L'ampliamento della visione educativa e degli spazi di esercizio della professione dei formatori ha suscitato una corrispondente "ulteriore" dedizione degli allievi dei diversi settori formativi presenti nel CFP, rivelativa di quanto i giovani siano capaci di una risposta generosa quando sentono di essere amati.³⁵

ALCUNI ESEMPI DI PROTAGONISMO DEGLI ALLIEVI

Nel 2019 il CFP ha acquisito i corsi di un Ente fallito, quindi, ha aperto le porte a ragazzi che avevano frequentato chi uno chi due anni in un luogo diverso, con abitudini diverse, avulso dalla pedagogia salesiana. Ad inizio anno, in occasione della riunione di benvenuto ed esplicativa delle regole del Centro, i nuovi arrivati hanno reagito con grande ostilità non comprendendo, sottesa a quelle regole, la pedagogia della cura, dell'allegria e della bontà. L'ostilità però si è ben presto dissolta con l'avvio della vita nel Centro: i nuovi allievi hanno trovato professionalità e cuori disponibili all'accoglienza e così si sono resi conto di essere amati: la grande intuizione di San Giovanni Bosco. L'integrazione è avvenuta in modo naturale, senza forzature al punto che questi giovani desideravano restare nel Centro anche dopo la scuola.

Kevin (nome di fantasia) è un ragazzo straniero, figura paterna assente vive con la madre che lavora senza risparmiarsi per mantenere lui e i fratellini più piccoli. Ha quasi 17 anni quando viene iscritto al I anno ed è talmente chiuso in sé da non far capire se parla bene l'italiano. Sin dai primi mesi di scuola Kevin si mette nei guai con atteggiamenti oppositivi, non collabora con gli insegnanti, sembra arrabbiato con tutti, anzi con la vita. Probabilmente in un'altra scuola sarebbe stato espulso ma qui viene preso in carico dalla comunità formativa che cerca con lui un dialogo, uno spiraglio per farlo aprire ed accettare l'aiuto. Il cortile è da sempre il luogo prediletto, negli ambienti salesiani, per avvicinare un giovane col sorriso accogliendolo nella sua preziosa unicità senza giudicarlo per i suoi limiti o le sue mancanze, facendo nascere spontaneamente un sentimento di fiducia e amicizia. Kevin durante la ricreazione si apre finalmente ad un dialogo costruttivo trovando nei docenti e nella Direttrice un punto di riferimento; ammette il suo disagio nell'essere il più grande tra i compagni di classe e soprattutto il suo desiderio di lavorare per non gravare sulla madre. I formatori comprendono e ascoltano il disagio del giovane. Pianificano diversi incontri con lui e con la madre, lo incoraggiano durante le attività scolastiche con rinforzi positivi aiutandolo a costruire un

³⁵ Come ha scritto Don Bosco: «Che i giovani non solo siano amati, ma che essi stessi conoscano di essere amati».

progetto di vita che lui, talmente chiuso nella sua rabbia per la vita, non riusciva a vedere. Kevin inizia ad avere relazioni costruttive con i pari e ad appassionarsi alle materie di indirizzo dove scopre la sua vocazione lavorativa; si distingue durante gli stage, viene accompagnato con amorevolezza verso la consapevolezza del suo posto nel mondo ed infine consegue la Qualifica. Oggi è un imprenditore affermato, cittadino attivo e collaboratore del CFP dove in tre anni di scuola 100 volte è inciampato e 100 volte è stato aiutato a rialzarsi da chi non ha smesso di vedere nei suoi occhi l'aspirazione ad una vita buona.

Silvio (nome di fantasia) è un ragazzo italiano con una famiglia disfunzionale e problematica. Silvio ha un grande sogno: un lavoro stabile per invertire il corso di una vita difficile, ma stenta a seguire le lezioni proprio a causa dell'indigenza della famiglia. I suoi insegnanti e la Direttrice si accorgono che è costretto a venire a scuola a piedi anche se abita molto lontano, a distrarlo durante le lezioni è spesso la fame, si vergogna dei suoi abiti lisi, motivo per cui stenta anche a frequentare con assiduità lo stage. La strategia che i formatori del Centro mettono in campo è inclusiva in quanto coinvolgono tutta la classe in una corsa di solidarietà per accompagnarlo a scuola, per condividere i pasti in allegria e in occasione del compleanno per donargli abiti e calzature nuove. Da questa strategia fondata sui valori educativi che mettono al primo posto la solidarietà e la relazione, ne esce rafforzato non solo Silvio ma tutto il gruppo classe in quanto l'occasione di aiuto tra pari, mediata dai formatori, diventa anche momento di riflessione sul dono della vita, sulla gratitudine e sulla responsabilità. Silvio si è diplomato insieme ai suoi compagni e ha coronato il sogno di un lavoro stabile e dignitoso. Non dimentica mai, nel suo giorno libero, di passare a salutare i suoi ex insegnanti che considera come una famiglia.

Mirco (nome di fantasia) ha frequentato il CFP per due anni con profitto pur provenendo da una situazione familiare molto complessa monitorata dai servizi sociali. Sta frequentando l'ultimo anno quando, appena maggiorenne, la madre lo caccia di casa. Mirco cerca di nascondere agli insegnanti e ai compagni che adesso vive in auto ma ad occhi attenti e predisposti alla cura non sfugge il progressivo stato di degrado del giovane che arriva a scuola sempre con gli stessi abiti squalciti e occhi spenti. Durante il consiglio di classe i formatori appoggiati anche dal Salesiano Direttore della casa, pianificano un intervento su più livelli sinergici con l'obiettivo di ridare al giovane dignità e fiducia in se stesso e non fargli perdere la possibilità di ottenere la qualifica professionale. Il Direttore salesiano gli offre ospitalità nella casa e i formatori a turno si prendono l'impegno ad accoglierlo ogni sera per la cena. Mirco sente di essere amato, sente di essere prezioso ai loro occhi e ricambia questa generosità col massimo impegno negli studi e grande professionalità durante lo stage dove matura la decisione riguardante il suo futuro lavorativo. Sarà proprio l'imprenditore del suo ultimo stage ad offrirgli un lavoro subito dopo il conseguimento della qualifica. L'équipe formativa comprende il desiderio di indipendenza di Mirco e gli offre un piccolo dono in denaro, presentato come prestito per non offendere la sua dignità, affinché possa iniziare a pagarsi l'affitto di una stanza. Mirco inizia a lavorare in estate e col suo primo stipendio si presenta al CFP per restituire il prestito. I suoi insegnanti gli dicono che si trattava di un dono ma Mirco, colmo di gratitudine, devolve quei soldi alla scuola per aiutare chi ne dovesse avere bisogno, dimostrando di poter essere lui stesso dono per il suo prossimo. Mirco adesso lavora all'estero ma ogni estate passa a salutare i suoi ex insegnanti, anzi come dice lui la sua famiglia.

Una riflessione conclusiva

Il particolare momento che sta attraversando la storia del Centro di Vallecrosia ci consente di vedere all'opera in modo nitido e vivo il carisma Salesiano nell'educazione dei giovani, evidenziato da un'aura speciale diffusa in ogni suo ambito e confermata da tutte le persone che abbiamo incontrato dentro e fuori la struttura.

La premura della direzione, l'attenta vicinanza di tutta l'Opera salesiana, la dedizione del personale, lo spirito che si respira nell'intera Casa, e soprattutto il senso di partecipazione che caratterizza il modo in cui si impegnano gli allievi nelle diverse attività, sono tutti fattori che ci fanno comprendere il valore del "metodo preventivo" di Don Bosco in un contesto particolarmente in cui lo si può vedere in tutte le sue qualità.

Il CFP non è un servizio autoreferenziale che intrattiene con la Casa dei rapporti funzionali, ma tutta l'Opera converge esplicitamente nell'azione educativa a favore dei giovani, e se ne sente partecipe in forma sensibile in ogni sua componente. Non è questo l'esito di un "sistema tecnico" fatto di dispositivi ad hoc, di decisioni

che vengono assunte dall'alto e puntualmente implementate, di un progetto educativo bell'è fatto che viene messo in pratica con l'ausilio di corsi di formazione rivolti al personale, coordinamenti e monitoraggi... Certo, diversi di questi funzionamenti sono presenti, ma inseriti in un dinamismo animato da una forza straordinaria che smuove le corde intime di ogni collaboratore e utente del servizio, suscitando le loro buone disposizioni. La vitalità dell'esperienza del Centro di Vallecrosia è certamente suscitata dallo straordinario flusso di ragazzi che sono entrati ultimamente nella sua struttura ed hanno messo in moto le corde di risonanza dell'intera opera. Infatti, il carisma educativo agisce come un flusso di grazia che anticipa e vivifica lo sforzo umano rendendolo fecondo e portandolo a compimento; qui ogni ragazzo che si iscrive ai corsi sente di essere atteso personalmente e non rappresenta soltanto un individuo per il quale elaborare un progetto personalizzato. Siamo nel luogo sacro dove agisce il Mistero grande, come Don Bosco aveva annunciato: «Basta che un giovane entri in una casa Salesiana, perché la Vergine SS. lo prenda subito sotto la sua protezione speciale». La dinamica della risonanza e della fecondità ci dice che, più è viva e convergente l'opera educativa, minore spazio ottengono tendenze al lamento ed uno sguardo preoccupato dei "problemi" e delle "fragilità" dei giovani. Una tendenza molto diffusa che rivela la profondità della crisi educativa del nostro tempo. A Vallecrosia, e negli altri CFP di cui abbiamo documentato la storia di rinnovamento, ci sono ragazzi e genitori simili a quelli delle altre scuole; la cultura del contesto è la medesima, le risorse – specie con i contributi provenienti dal PNRR – non mancano. Ma è qualcos'altro ciò di cui si avverte davvero la mancanza: un flusso di grazia che promana da una comunità che condivide la fede nei giovani e nell'opera comune sollecita verso la loro educazione. E di contro vi è qualcosa di eccessivo nell'attuale sistema di interventi rivolti ad adolescenti e giovani.

Alla luce di quanto abbiamo potuto rilevare nel Centro di Vallecrosia, ci permettiamo di aggiungere una terza risposta rispetto a quelle che Don Bosco ha indicato nel suo "sistema preventivo" là dove afferma che «due sono i sistemi in ogni tempo usati nella educazione della gioventù: preventivo e repressivo. Il Sistema repressivo consiste nel far conoscere la legge ai sudditi, poi sorvegliare per conoscerne i trasgressori ed infliggere, ove sia necessario, il meritato castigo. [...] il Sistema preventivo si appoggia tutto sopra la ragione, la religione, e sopra l'amorevolezza; perciò esclude ogni castigo violento e cerca di tenere lontano gli stessi leggeri castighi».

L'aggiunta riguarda il "*sistema protettivo*", espressione con la quale intendiamo riferirci alla tendenza culturale molto diffusa nel nostro tempo che vede nei giovani esclusivamente problemi, disagi e incapacità e che alimenta un apparato socio-assistenziale e sanitario centrato sulla nozione di patologia e strutturato secondo prassi specialistiche definite in base alla diagnosi iniziale dell'"utente". Un apparato divenuto gigantesco, costituito da una folla di servizi dove operano professionisti vecchi e nuovi seguendo i loro protocolli di intervento.

Il Sistema protettivo consiste a) nell'attribuire ai giovani delle etichette che *li definiscono* (stigma) come portatori di una specifica patologia piuttosto che di un valore, b) nel costruire un impianto composto da strutture specializzate ciascuna in un particolare di misure e formazione, c) nell'elaborare linee guida per genitori ed operatori vari, d) nel sorvegliarne le pratiche per conoscerne i trasgressori ed infliggere, ove sia necessario, il meritato castigo tramite richiami, denunce, sospensioni.

Quel che manca è uno sguardo positivo verso i giovani ed il futuro, una profezia buona e lieve circa la vita, la società, il futuro. La consapevolezza che l'essere umano è per sua natura incompleto, ma possiede una naturale disposizione al bello ed al bene, ed una sorprendente vivezza del proprio desiderio di conoscere, sapendosi riscattare dalle contingenze individuali e sociali, quando viene sollecitata da un'esperienza gioiosa, viva, aperta, svolta in comune. Gli adolescenti ed i giovani sono combattuti tra lo scetticismo nei confronti degli adulti – che vedono «persi» entro un stile di vita accelerato e dispersivo, ma poco propensi a svolgere il loro compito di trasmissione di valori – e l'attesa di incontrare qualcuno, entro un ambiente accogliente e sfidante, che sia loro da guida nel difficile lavoro di «diventare grandi»: formare l'esigenza etica della realizzazione a favore della comunità mettendo a frutto i propri doni tramite un lavoro corrispondente alla propria vocazione.

La storia del CFP di Vallecrosia non è certamente compiuta, il suo modello organizzativo è ancora in divenire e le stesse pratiche professionali richiedono un cammino di perfezionamento; ma questa incompletezza e la

conseguente processualità sono il bello di ogni opera come intrapresa comune aperta al reale e sensibile nei confronti dei positivi apporti provenienti da ciascuno.

Ma la coesione di un gruppo giovane, affiatato, con tanto entusiasmo e passione educativa, la condivisione di un percorso di fede e l'alleanza tra laici e religiosi dell'Opera ne costituiscono le forze di vita che alimentano uno sguardo positivo sul tempo futuro.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Francesca Figini – Direttrice
- Carlotta Gemma Londri – Formatrice e Referente Legalità
- D. Maurizio Lollobrigida - Delegato regionale

Riferimenti del CFP CNOS-FAP di Vallecrosia:

Via Col. Arosio 433

18019 Vallecrosia (IM)

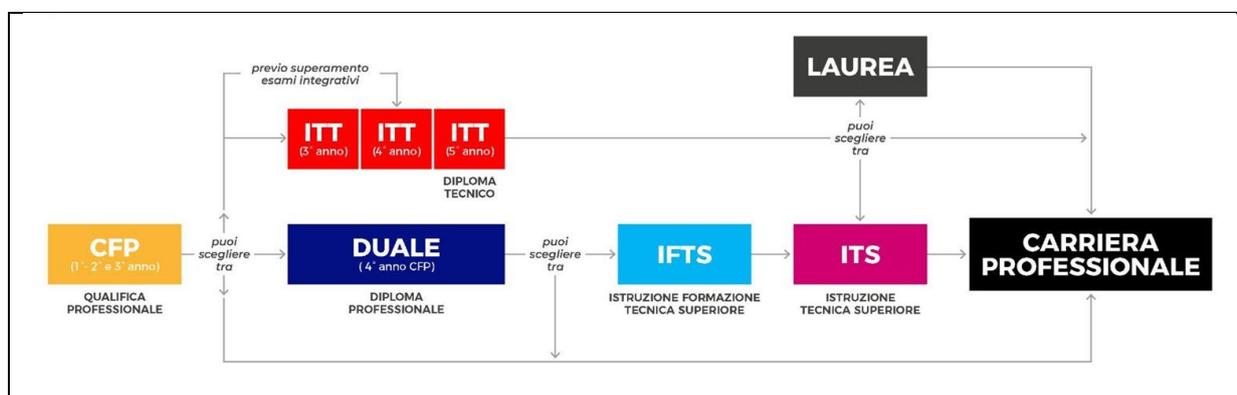
Tel. 0184 256762

Mail: segreteria.vallecrosia@cnos-fap.it



In sintesi

Il CFP CNOS-FAP San Zeno di Verona è una delle più grandi strutture di Formazione Professionale italiane, inserito entro un “ecosistema formativo” comprendente anche l’Istituto Tecnico, i corsi IFTS ed ITS, i servizi di orientamento e di accompagnamento al lavoro. Per chiarire questa impostazione, proponiamo lo schema del percorso formativo che garantisce ai giovani un ampio ventaglio di opportunità sia in orizzontale in relazione alla varietà delle opzioni sia in verticale nella direzione della filiera professionalizzante nella prospettiva del “ciclo di vita della persona”.



All’avvio della struttura, avvenuto nel 1964, 191 giovani frequentavano i corsi; da allora la partecipazione è cresciuta costantemente nel corso del tempo. Oggi frequentano i corsi leFP 850 ragazzi, altrettanti sono iscritti nei corsi ITT e 150 nell’istruzione tecnica superiore ITS.

Nell’Istituto, un vero e proprio polo formativo di riferimento per famiglie e aziende, sono presenti oltre 50 laboratori didattici altamente tecnologici e su programmi formativi all’avanguardia. Esso è dotato inoltre di strutture sportive: palestra polifunzionale con attrezzi, campi da basket, calcetto e pallavolo. Vi è una Sala giochi con calcetto, ping pong e biliardo.

L’attività formativa è gestita dall’Associazione Centro di Formazione Professionale CNOS-FAP San Zeno, associata a sua volta al CNOS-FAP Nazionale. I fini costitutivi dell’associazione, che non ha scopo di lucro, sono l’orientamento, la formazione e l’aggiornamento professionale, ispirandosi ai valori cristiani, al sistema preventivo di Don Bosco ed agli apporti della prassi educativa salesiana.

La sua attività prevede numerose partnership con aziende locali, nazionali e internazionali.

Il centro di San Zeno di Verona presenta le seguenti caratteristiche distintive:

- ★ la centralità della persona del singolo allievo che informa ogni ambito dell'attività, esito di una ricca proposta formativa di educazione al lavoro fortemente radicata nel carisma salesiano ed esplicitamente orientata in chiave pastorale;
- ★ il presidio pedagogico realizzato entro una struttura di medio-grandi dimensioni, che si caratterizza come luogo educativo riferito ad ogni dimensione della vita e non solo di studio, realizzato tramite una impegnativa rete di coordinatori, tutor, incaricati per le varie dimensioni dell'attività formativa;
- ★ un'eccellente dotazione di strutture, laboratori e tecnologie che viene costantemente aggiornata con attenzione alle innovazioni più avanzate;
- ★ un'intensa cooperazione con imprese, associazioni, partner regionali, nazionali, europei e internazionali potendo usufruire delle opportunità offerte dal movimento salesiano nel mondo.

Quello del San Zeno è un esempio di come sia possibile garantire, anche entro una struttura di grandi dimensioni, una chiara caratterizzazione educativa ed uno spirito di famiglia. Ciò è reso possibile da una forte intesa con la componente pastorale dell'Opera e da un'intensa formazione del personale comprendente anche la dimensione religiosa vista alla luce del carisma educativo salesiano.

Il CFP in breve

Nell'ambito leFP, il Centro propone la seguente offerta formativa, per un totale di 39 corsi, nei seguenti settori:

- *Operatore meccanico e automazione (dal I al IV anno)*
- *Operatore alla riparazione dei veicoli a motore manutenzione e riparazioni delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici e riparazione e sostituzione di pneumatici (dal I al III anno)*
- *Operatore energia e termoidraulica (dal I al IV anno)*
- *Operatore elettrico-elettronico (dal I al IV anno)*
- *Operatore grafica e comunicazione (dal I al IV anno)*
- *Operatore arte e automazione del marmo (dal I al IV anno)*

È presente anche una proposta di formazione superiore con i seguenti corsi:

- *Tecniche di produzione multimediale*
- *Tecnico del Restauro di Beni Culturali*
- *Tecnico per la gestione di impianti di produzione della carta*

Nell'anno 2021-22 gli iscritti sono stati 850 al CFP, altri 850 all'Istituto tecnico e 150 all'Istituto tecnico superiore. A questi vanno aggiunti i molti professionisti che scelgono la Scuola per formare e aggiornare le proprie competenze. Il 35% degli allievi del CFP risiede nel comune di Verona, il resto proviene da tutta la provincia; pochi ragazzi vengono da fuori regione. Circa 40 allievi si inseriscono lungo il percorso formativo.

La proposta formativa per gli adulti prevede corsi brevi nei seguenti settori: Informatica e servizi aziendali, Sicurezza in ambiente di lavoro, Carta e cartotecnica, Elettricità e automazione, Energia e termoidraulica, Grafica e comunicazione, Marmo, Meccanica e automotive.

Nel Centro sono presenti i seguenti servizi:

- *Supporto informatico per gestione iPad*
- *Servizio accoglienza orientamento*
- *Stage e tirocini estivi.*

La filosofia educativa

Nel Centro di Formazione Professionale "San Zeno" il metodo educativo di riferimento è quello che Don Bosco ha definito "sistema preventivo", ancorato su tre principi: ragione, religione e amorevolezza il cui fondamento consiste nella convinzione che tutti i giovani sono educabili al bene: «*Il sistema Preventivo rende affezionato l'allievo in modo che l'educatore potrà tuttora parlare col linguaggio del cuore sia in tempo dell'educazione, sia dopo di essa. L'educatore, guadagnato il cuore del suo protetto, potrà esercitare sopra di*

lui un grande impero, avvisarlo, consigliarlo ed anche correggerlo allora che si troverà negli impieghi, negli uffici civili e nel commercio.»³⁶

L'opera educativa di don Bosco fa appello alla facoltà razionale che ogni persona possiede e che va guidata affinché possa comprendere il perché delle cose e costruire un proprio pensiero.

La religione è elemento unificatore di tutto il sistema educativo; essa - ovviamente nel rispetto di tutte le religioni e senza forzature - consiste nello sguardo verso l'alto che consente ai giovani di costruire un solido percorso di vita.

«*L'educazione è cosa di cuore*»: fondamentale è parlare al cuore dei giovani, nelle aule così come nei cortili, per renderli partecipi del loro cammino educativo. La proposta educativa salesiana prevede il prendersi cura del ragazzo in ogni sua dimensione: in tal modo la preparazione professionale rappresenta un tassello della prospettiva più ampia orientata alla formazione della persona nella sua totalità.

Il sistema educativo di don Bosco si fonda sul rispetto di ogni singolo allievo, valorizzandone gli aspetti umani e professionali. L'impronta della proposta educativa è chiaramente vocazionale, mirante a trar fuori da ogni ragazzo e ragazza i doni e i talenti che sono in loro, sia quelli che dalle mani giungono alla mente ed al cuore sia la bellezza umana e spirituale che c'è in ciascuno.

Ciò è chiarito nella nota formula: buon cristiano, onesto cittadino, competente professionista.

La prospettiva dell'"onesto cittadino" si esprime nel formare ragazzi in grado di vivere correttamente nella società, nel lavoro, nella famiglia, nelle relazioni; il carattere di "buon cristiano" si esprime nella vita spirituale, nel sognare in grande e riconoscere le capacità che ognuno ha ricevuto in dono e che ha il dovere di condividere con gli altri. Ciò riguarda in gran parte il lavoro, nel quale gli allievi - in quanto professionisti competenti - possono trar fuori il meglio di sé e, tramite l'opera orientativa della scuola, ottengono la possibilità di fare qualcosa di grande nella loro vita, un'opportunità che non raramente è vissuta come un riscatto rispetto alle difficoltà di inclusione vissute in precedenza.

L'anima del Sistema Preventivo consiste nel mettersi lealmente e totalmente dalla parte del ragazzo, non nella forma di un puerocentrismo (approccio pericoloso nella cultura narcisistica del nostro tempo), ma nella logica dell'essere capaci di una totale accoglienza dell'essere di ogni ragazzo: in quello che egli è, in quello che può e in quello che deve diventare.

Questo stile si rivela in modo emblematico nella pratica educativa dell'assistenza: nella logica del Sistema Preventivo, questa non è concepita come una banale sorveglianza, che funziona solo per prevenire il male, per frenare gli eccessi e per ammonire di fronte alle mancanze dei ragazzi. Indica invece una presenza lieta in mezzo ai ragazzi; è continua ricerca della confidenza come forma di vicinanza e di prossimità; è prevenzione del male e al tempo stesso è stimolo all'esercizio del bene; è parola all'orecchio che suscita nel ragazzo il desiderio di lasciarsi accompagnare nella propria crescita. L'assistenza salesiana è forse la pratica educativa più difficile, sicuramente perché Don Bosco esortava i suoi salesiani a viverla quotidianamente, assiduamente e senza riserve.

Per tutto quanto è stato detto, la pratica del Sistema Preventivo non può essere ridotta alla sola componente professionale, ma presuppone una consacrazione della vita dell'educatore a favore dei giovani: consacrarsi per vincere in sé stessi la tentazione di "trattenere per noi la nostra vita". Scaturisce da qui l'esigenza che tutti gli educatori, religiosi e laici, siano parte di un'esperienza di comunità.

Il progetto pastorale

La visione educativa del San Zeno di Verona, ed il modo in cui si svolge l'attività formativa, si spiegano a partire dallo stretto legame che sussiste tra la conduzione propria di un Centro di Formazione Professionale ed il Progetto Educativo Pastorale Salesiano. Quest'ultimo non è inteso come una sorta di "carta dei valori" da richiamare nei momenti ufficiali, in quanto «*vivere e lavorare insieme è per noi salesiani una esigenza fondamentale e una via sicura per realizzare la nostra vocazione*». ³⁷ Non è neppure «*primariamente un testo omologante che norma dall'alto precisando consegne e processi perché tutto funzioni, ma è innanzitutto*

³⁶ Pietro Braido (2005). *Don Bosco educatore. Scritti e testimonianze*, LAS, Roma, p. 234.

³⁷ *Costituzioni Salesiane*, n° 49.

espressione di una Comunità Educativa che riflette, si confronta e si dà delle prospettive per camminare insieme.»³⁸

Nello stile salesiano, il Progetto è volto innanzitutto a sostenere fra tutti coloro che vi operano uno stile di relazioni mature e feconde, ricche di senso e di gioia, convinti che “il bene se fatto bene fa bene”; ciò conferisce vita ad una comunità che è in grado di offrire ai giovani un ambiente educativo che li accoglie e li educa alla vita e nella fede in modo lieto e solidale. È quindi il documento che definisce tutti gli ambiti di un’opera salesiana chiarendo gli aspetti che la permeano, a partire dal carisma fino all’organizzazione passando per gli ambienti propri di un’istituzione formativa.

Il Progetto è al centro di una continua riflessione che vede coinvolte le figure chiave dell’organizzazione.

Rispetto ai precedenti, l’attuale documento pastorale presenta una novità di notevole importanza, essendo il frutto del lavoro che ha visto direttamente coinvolti i laici assieme ai salesiani; insieme, essi si sono posti nel solco tracciato nel corso della storia allo scopo di stendere un testo che guardi al futuro nella prospettiva indicata dall’Esortazione apostolica *Evangelii Gaudium* di papa Francesco e dal nuovo Quadro di Riferimento della Pastorale Giovanile della Congregazione.

In particolare nell’ultimo anno sono state messe a fuoco le pratiche educative a partire dai loro fondamenti (elementi imprescindibili, come si inserisce la pratica nell’anno pastorale, criteri per il coinvolgimento dei ragazzi, criteri e modalità per il coinvolgimento dei docenti), passando per la metodologia (descrizione, tipologia di persone a cui è rivolta, struttura e organizzazione, tempistica: quando si svolge e quando si inizia a organizzarla, chi anima, quando si verifica l’attività) fino alla verifica (raggiungimento dell’obiettivo formativo e adeguatezza della proposta rispetto i destinatari, coinvolgimento e risposta dei ragazzi, organizzazione, condivisione e corresponsabilità nell’animazione).

Tutti gli aspetti dell’opera educativa sono esplicitamente considerati alla luce delle scelte che qualificano la visione pastorale Salesiana:

- ★ *Aiutare i giovani a costruirsi un’identità forte*: il contesto in cui si trova l’attuale gioventù è caratterizzato da frammentazione ed enfasi sul tempo immediato, esito di un certo relativismo e dallo scetticismo circa la proponibilità di principi solidi, orientativi dell’intera esistenza; ciò provoca specie nei giovani una debolezza dell’io e richiede un impegno prioritario nell’aiutarli a formare personalità forti, privilegiando l’accompagnamento nel superare le difficoltà. Nel perseguire un io consistente ed orientato verso un futuro di speranza, occorre far sì che tutte le componenti dell’azione educativa - specie di quelle connesse alla pratica quotidiana, più convincenti in quanto non appannate dal cognitivismo didattico³⁹ - convergano nella formazione di una personalità unitaria, così che tutti gli apporti si integrino in modo esplicito ed armonico al fine della maturazione del mondo affettivo ed emotivo dei giovani. Gli affetti e i sentimenti rappresentano il criterio-guida del cammino relazionale della persona, tanto da costituire il riferimento prioritario della valutazione etica, ma rischiano di procedere su un percorso nel quale risulta debole l’apporto della razionalità. L’educazione integrale della persona è la strada che porta i giovani a scoprire i valori autentici dell’affettività (il rispetto di sé e degli altri, la dignità della persona, la trasparenza delle relazioni, la fedeltà all’altro/a) e della sessualità come componente determinante della maturazione dell’io; in tal modo il mondo affettivo e relazionale rappresenta la via dell’educazione alla ragione ed all’assunzione della responsabilità civica nei confronti della comunità.
- ★ *Promuovere una cultura ispirata all’umanesimo cristiano*. Una proposta educativa che insegna a vivere bene, nella consapevolezza dei valori in gioco e nel rispetto della dignità di sé e degli altri, riceve grande alimento dal ricco patrimonio umanistico proprio della tradizione cristiana. È questa la chiave che consente di colmare il vuoto del momento storico che stiamo vivendo e di arricchire la formazione culturale dei giovani; ne deriva una spinta in direzione della promozione umana e della competenza professionale ad impronta umanistica. In tal modo la professionalità non si rinchiude entro lo spazio ristretto delle abilità, ma forma lavoratori capaci di una competenza estesa alla dimensione personale e civica, consapevoli dei limiti del proprio dominio e rispettosi dei compiti degli

³⁸ Ispettorica Salesiana San Marco (2018), *Progetto Educativo Pastorale Salesiano*. Venezia Mestre, p. 7-8.

³⁹ Si intende per “cognitivismo didattico” quella tendenza segnata dall’intento volto a riversare nella mente dei giovani quantità sempre crescenti di informazioni, come fossero computer dediti alla loro continua elaborazione.

altri, coscienti della necessaria integrazione dei differenti contributi allo scopo di perseguire un miglioramento della società. Una cultura improntata all'umanesimo cristiano consente una formazione di disposizioni stabili nella personalità dei giovani (autostima, socializzazione, partecipazione, autonomia, solidarietà, responsabilità, volontà), che permettano loro di acquisire una comprensione critica della realtà e di esercitare una libertà fondata sulla comunione solidale con le persone.

- ★ *Sostenere una consapevolezza vocazionale*: i dinamismi della persona, messi in moto da una formazione che guarda in modo unitario ed integrale alla realtà umana, oltre che da un'alimentazione culturale ispirata cristianamente, ha come sbocco naturale la formazione di una consapevolezza vocazionale. È questo l'esito di un accompagnamento personale che si svolge in modo corale tra tutte le componenti del Centro, dove per "personale" si intende la possibilità di giungere al singolo in maniera diversificata ed insieme aderente alla sua esperienza interiore, alla situazione in cui si svolge la sua esistenza e alle giuste esigenze della comunità. La scelta dell'educazione al lavoro, che discende dalla decisione di don Bosco di aprire per i suoi fanciulli laboratori di arti e mestieri, muove dall'intento di garantire dignità e futuro agli allievi, promuovendone la formazione umana, cristiana e professionale, avendo come stella polare la formazione di responsabilità etiche quali la giustizia sociale, la solidarietà, la salvaguardia del creato. La FP risulta essere uno strumento efficace per la maturazione umana integrale di giovani che desiderano realizzare se stessi sul piano professionale, operando anche come potente risorsa di prevenzione del disagio giovanile e come forma di animazione cristiana del mondo sociale ed imprenditoriale. La proposta vocazionale, aperta ad ogni percorso teso al compimento della realtà unica ed irripetibile di ogni persona, si svolge tramite l'incontro e il dialogo personale con i gruppi e le famiglie e trova un solido orizzonte di senso nelle attività di interiorizzazione e personalizzazione (ritiri, esercizi, etc.) e nella direzione spirituale sistematica inserita nell'itinerario di educazione alla fede; essa aiuta i giovani allievi a scoprire la vita, ed i propri talenti, come dono gratuito, suscitando in essi il desiderio di essere a propria volta un dono per gli altri, «*in una prospettiva liberante ed affascinante perché posta di fronte al piano sorprendente e magnifico di Dio.*»⁴⁰

La centralità dell'allievo

La caratteristica su cui converge l'importante impianto pedagogico pastorale del CFP San Zeno, è costituita indubbiamente dalla centralità della persona del ragazzo, che emerge da tre fattori cruciali: la cura con cui viene preso in carico l'allievo e la sua famiglia, i momenti formativi ed infine l'ampio ventaglio di opportunità di personalizzazione che gli vengono rivolte.

La cura rivolta agli allievi ed alle famiglie

Fin dall'inizio del percorso formativo gli allievi con le loro famiglie sono coinvolti nel proprio cammino di formazione attraverso un colloquio di iscrizione e la firma del contratto formativo, tutti fattori che mirano a renderli attori consapevoli e protagonisti della propria esperienza di studio, da esercitare perseguendo i propri diritti e rispettandone i doveri. Viene rivolta una particolare attenzione agli allievi con Bisogni Educativi Speciali, una componente in continuo aumento; essi vengono coinvolti nella stesura dei Piani Didattici Personalizzati, attraverso colloqui appositi svolti ancor prima di iniziare la scuola.

La cura che viene loro riservata a tutti gli allievi non mira a rendere più facile l'esperienza, ma consiste in un accompagnamento graduale entro una prospettiva educativa esigente (i ragazzi infatti all'inizio soffrono alcune regole e atteggiamenti quali la puntualità, il linguaggio, la precisione, il rispetto...), che richiede a loro un impegno finalizzato alla costruzione di un sé libero e maturo. Questa cura – come già indicato - fa leva sulle dinamiche relazionali in cui vengono sollecitati a mettersi in gioco con serietà, in modo da acquisire sia una preparazione accurata dal punto di vista scolastico sia un surplus formativo tratto dalle attività extracurricolari (open day, castagnate, attività di animazione, vita di gruppo con dinamiche spirituali e

⁴⁰ Ispettorica Salesiana San Marco (2018), *Progetto Educativo Pastorale Salesiano*, op. cit., p. 49.

religiose...), nelle quali possono sviluppare una varietà di buone relazioni. In tal modo essi acquisiscono disposizioni interiori che ne rendono più ricca e gioiosa l'esistenza: sapersi buttare, lavorare assieme, essere generosi.

I momenti formativi

Il piano delle iniziative del Centro prevede vari momenti formativi concepiti come opportunità di riflessione e di crescita ulteriori rispetto a quanto previsto dal piano fornito alla Regione, disposte lungo tutto il percorso triennale e quadriennale. Si tratta di ritiri, di incontri formativi con esperti su tematiche giovanili e legate all'adolescenza quali le dipendenze, l'affettività, l'attenzione ai social e la guida sicura; di uscite e gite formative che coniugano la bellezza, l'aspetto professionale e la riflessione sulle esperienze che via via sollecitano la formazione della personalità. Circa la dimensione culturale, vengono annualmente letti in classe dei libri significativi che sfociano poi nell'incontro con l'autore in un evento ad hoc, preparato dai ragazzi e nel quale sono essi stessi protagonisti.

In collaborazione con l'AGeSC, grande attenzione viene dedicata ai momenti di condivisione e di festa con gli allievi e con le famiglie, in quanto rappresentano un'occasione importante di aggregazione e di conoscenza reciproca anche tra i parenti dei ragazzi che frequentano il Centro. I genitori sono coinvolti negli scrutini ed inoltre nell'organizzazione delle serate formative.

Tutte le mattine ha luogo il "Buongiorno", un momento importante per un cammino di crescita e di confronto attento anche alle dinamiche del gruppo classe. Questo momento si svolge con l'animatore di classe, il direttore o altre figure significative, oppure sono gli stessi ragazzi ad essere coinvolti in prima persona.

Il cortile, com'è universalmente noto, è concepito come un importantissimo momento formativo. Secondo l'espressione di Don Bosco, i salesiani, sacerdoti o laici, creano con i giovani una «famiglia», una comunità giovanile dove i loro interessi ed esperienze sono posti a fondamento e accompagnano l'atto educativo. Gli educatori non solo insegnano, ma "assistono", si divertono, lavorano, studiano e pregano insieme con gli allievi. Sono persone disponibili a stare con i giovani, capaci di farsi carico dei loro problemi. Come diceva Don Bosco: «*Maestri in cattedra e fratelli in cortile*».⁴¹

Le opportunità di personalizzazione

Le varie opportunità di personalizzazione previste sono pensate allo scopo di sollecitare la responsabilizzazione degli stessi allievi nel cammino svolto in comune con i compagni:

- La maturazione di un corretto ed efficace *metodo di studio* è concepita come una tappa fondamentale nel percorso di crescita personale dello studente, in quanto gli consentirà di lavorare con profitto negli anni della scuola e di munirsi di uno strumento utile nel corso dell'intera vita. Siccome l'approccio al sapere muta con l'età dei ragazzi e con la complessità delle questioni da affrontare, l'inizio dei diversi periodi scolastici è accompagnato dalla proposta di occasioni di apprendimento del metodo di studio personale, che diano modo di modulare le informazioni e riorganizzarle secondo il proprio abito mentale. Al metodo di studio, teoricamente strutturato e, soprattutto, esperito nella pratica accompagnata, vengono dedicate lezioni curricolari e ore dedicate al recupero pomeridiano.
- Riveste una particolare importanza la personalizzazione della didattica realizzata tramite l'introduzione dell'Ipod, in quanto strumento che, facendo leva sulla *flipped classroom*, favorisce il protagonismo dei ragazzi per mezzo dell'apprendimento cooperativo tra compagni.
- Particolare attenzione è dedicata alla *sicurezza*: visita medica all'inizio del percorso, corso alto rischio e test ad ogni anno formativo.
- Fondamentale è la *valutazione*, ed in particolare il momento degli scrutini, la serie di colloqui post scrutini per ragazzi in difficoltà e gli ulteriori meccanismi di responsabilizzazione legati alla consegna della domanda di iscrizione o di iniziative di supporto mirate. Sono previsti anche indicatori che esplicitano la condotta tramite fattori quali la partecipazione, l'impegno, il comportamento, la socialità e lo svolgimento dei compiti.

⁴¹ Ibidem, p. 118.

- L'attività di *orientamento* viene svolta lungo tutto il percorso tramite colloqui, visite, attività di alternanza, compiti reali e progetti ai vari livelli: nazionale, regionale, locale. Allo scopo di stimolare la consapevolezza dei ragazzi rispetto la professione e accrescerne il fascino e l'interesse, sono previste delle testimonianze di imprenditori durante il feedback degli stage, visite a fiere di settore e a musei della scienza e della tecnica. Allo scopo di approfondire lungo ogni tappa del percorso il proprio progetto formativo, di vita e di lavoro, vengono valorizzate le notevoli opportunità derivanti dalla *filiera formativa verticale* grazie alla presenza nell'Istituto del quarto anno di diploma professionale, dell'Istituto Tecnico Tecnologico nei diversi settori professionali e grazie all'attivazione di vari percorsi ITS in collaborazione con alcune fondazioni.
- Particolare importanza è data all'*alleanza con le aziende* con le quali si cerca di attivare partnership stabili e dal chiaro carattere formativo; queste hanno anche l'obiettivo di sviluppare la formazione continua rivolta alle imprese del territorio in quanto apportano una ricaduta in termini di competenze dei formatori, di adeguamento tecnologico dei laboratori, di aggiornamento continuo dei programmi formativi della formazione, di opportunità di investimento nelle attrezzature, valorizzazione dei formatori.

Tra le opportunità di personalizzazione va anche annoverato l'utilizzo della *Talking card*, uno strumento a disposizione dei ragazzi che permette loro di uscire dalla classe in ogni momento (salvo verifiche/interrogazioni...) per poter parlare con una delle figure educative e formative a partire dai docenti fino al direttore.

Sono inoltre previste le seguenti opportunità di personalizzazione:

- corsi extracurricolari durante l'anno e a fine anno;
- curvatura al terzo anno a parità di qualifica;
- certificazioni professionali attivabili come facoltative;
- esperienza formativa in famiglia all'estero;
- programma Erasmus+ e lo stage all'estero;
- possibilità di partecipare a concorsi/progetti;
- partecipazione ad attività extracurricolari salesiane con gruppi nel fine settimana, incontri ispettoriali, esperienza di comunità presso il Centro, campi scuola, biciclettate, ecc.

Rilevanza dei laboratori

Nell'intero Istituto San Zeno sono presenti oltre 52 laboratori altamente tecnologici. Il laboratorio rappresenta il cuore dei percorsi formativi che puntano decisamente a sollecitare la facoltà dell'"imparare facendo" e riflettere su quanto esperito: in tal modo vengono fornite ai giovani competenze tecnico-pratiche attraverso una metodologia induttiva che parte dal fare per ricavare il significato di quanto sperimentato e realizzato.

I laboratori sono fortemente collegati al mondo del lavoro. Le tecnologie e le attrezzature utilizzate vengono costantemente aggiornate grazie anche alla collaborazione con alcune tra le più importanti aziende di ogni settore. All'interno dei laboratori allievi ed allieve hanno a disposizione una postazione di lavoro indipendente in modo da maturare con efficacia la propria professionalità.

Ecco alcuni esempi di laboratori riferiti all'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale:

Settore meccanico e mecatronico

- La *sala metrologica*, realizzata in partnership con Hexagon Metrology, permette ad allievi ed allieve di imparare ad utilizzare macchine di misura a coordinate, altamente tecnologiche, utilizzate dalle aziende per il collaudo di particolari meccanici.

Settore automotive

- Il *laboratorio motoristico – automotive*, realizzato in partnership con FCA Auto (Fiat Chrysler Automobiles), Magneti Marelli e altre aziende di riferimento del settore, permette ad allievi ed allieve di imparare le operazioni specifiche di riparazione e manutenzione del veicolo con particolare attenzione alla gestione elettronica e di diagnosi del motore.

Settore energia, termoidraulica e termotecnica

- Il *laboratorio di termotecnica e termoidraulica*, realizzato in partnership con diverse aziende di riferimento del settore, permette ad allievi ed allieve di imparare a installare e mantenere impianti tecnologici per la gestione del riscaldamento e della climatizzazione. Integrando le competenze elettriche con quelle termotecniche.
- Il *laboratorio di energie rinnovabili*, realizzato in partnership con diverse aziende di riferimento del settore, permette ad allievi ed allieve di imparare ad installare e mantenere impianti per la produzione di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili come il fotovoltaico, il solare-termico, le biomasse, l'eolico.

Settore elettro, elettronico ed elettrotecnica

- Il *laboratorio di domotica e building automation*, certificato Konnex KNX (standard di riferimento europeo), permette ad allievi ed allieve di imparare l'installazione e la programmazione di dispositivi domotici per la gestione automatizzata di un impianto elettrico.

La guida pedagogica e le risorse umane

La guida pedagogica di una struttura così complessa è garantita sia dal riferimento costante alla tradizione salesiana sia, visto il rapido mutamento del mondo giovanile, dal confronto e dal lavoro in concerto svolto stabilmente dalle diverse figure dedite all'educazione, che si estrinseca in sei diverse linee di attività:

- l'orientamento;
- la presenza salesiana;
- la pastorale scolastica e l'équipe educativa di Pastorale giovanile;
- i tavoli di confronto a diversi livelli;
- l'accompagnamento ispettoriale soprattutto per le figure apicali;
- la formazione dei docenti per l'appropriazione del carisma salesiano e dell'approccio educativo.

Da quanto esposto sinora emerge chiaramente lo sforzo che viene dedicato a far sì che tutto il personale formativo si senta coinvolto nell'opera di formazione globale del giovane. La parola "sforzo" non è stata scelta a caso, poiché rende chiara la notevole consistenza – specie se la rapportiamo con il modello scolastico – della cura che viene dedicata al personale ed all'ampiezza dei compiti che questo sostiene allo scopo di garantire una guida pedagogica, e non solo professionale in senso funzionalista, di una struttura consonante con la natura carismatica dell'opera cui appartiene.

I ragazzi sono accompagnati in tutte le attività scolastiche, formative e professionali disposte lungo il percorso, a partire dalla scelta iniziale fino al progetto successivo all'acquisizione della qualifica, dalle diverse figure educative presenti: i formatori, l'animatore di classe, il coordinatore pastorale, la referente dell'orientamento, la stessa direzione che, nonostante l'ampiezza del Centro, si fa carico di una grande varietà di impegni di coordinamento e supervisione. Il Consiglio della Comunità educativa pastorale (CEP) è garante di questa attenzione grazie alla presenza al suo interno delle figure chiave quali il direttore dell'Istituto, la direzione del CFP, il coordinatore pastorale, il referente dell'orientamento ed in forza della collaborazione con l'EQP (l'équipe di pastorale giovanile composta da docenti e animatori di classe).

L'accompagnamento avviene a seconda dei casi con momenti di classe, di fascia ed individuali.

Dal punto di vista della guida pedagogica, va sottolineata l'importanza della figura dell'animatore di classe su cui l'Ente ha investito anche dal punto di vista contrattuale, facendone un'interfaccia strategica nella relazione con i ragazzi, svolta anche tramite colloqui individuali con tutti almeno una volta all'anno e nei momenti di verifica e scrutinio; un ruolo importante in quanto rende possibile un'attenzione completa e continuativa a favore di ogni allievo.

L'organizzazione

Nell'approfondire l'impostazione del CFP San Zeno emerge una forte complessità organizzativa che risulta dalla volontà di garantire - assieme ai funzionamenti propri di un sistema educativo regionale decisamente orientato agli standard di struttura, di processo e di risultato nella modalità delle competenze, e fortemente regolato in base a procedure amministrative e di controllo - anche la natura educativa dell'opera secondo l'impostazione pedagogico pastorale sopra esplicitata.

L'organigramma dell'Istituto presenta una suddivisione dei ruoli coerente con i due orientamenti indicati:

- Direzione Istituto ISSZ⁴²
- Direzione CFP
- Coordinatore Pastorale
- Coordinatori settore
- Referente Orientamento/DSA
- Referente del settore duale
- Animatore di classe
- Referente di dipartimento
- Docente/Formatore.

Come si vede, il modello organizzativo presenta una componente in comune tra l'Istituto Tecnico ed il Centro di Formazione Professionale, riguardante la Direzione dell'opera e le due dimensioni chiave, educativa e pastorale, che ne esplicitano la filosofia di fondo.

La struttura è suddivisa in settori in relazione al numero di ragazzi e di formatori che rendono possibile l'espressione della vicinanza, dell'attenzione costante e della familiarità tipiche di una "casa" salesiana.

In ognuna di tali suddivisioni è presente la figura del coordinatore di settore con ampie deleghe in riferimento alla didattica, all'organizzazione ed alla disciplina.

Allo scopo di garantire la tenuta di un'organizzazione caratterizzata da una conformazione speciale che richiede la condivisione dei criteri che stanno alla base di ogni attività, allo scopo di conferire un'esplicita unitarietà degli orientamenti di ogni sua componente, sono attivi nell'ambito dell'Istituto ben sette tavoli di incontro, i cui obiettivi sono fissati dal Progetto Educativo Pastorale Salesiano.

Eccoli elencati, con l'indicazione dei componenti e della frequenza degli incontri.

TAVOLI DI INCONTRO	FREQUENZA	COMPONENTI
Consiglio della CEP-CFP	una volta alla settimana	Direzione CFP + Coordinatore di settore + Coordinatore Pastorale + Referente orientamento + referente duale + responsabile segreteria didattica (presenza direttore Istituto ed economo per temi particolari).
Consiglio dell'opera	una volta al mese	Direzione Istituto + Direzione CFP + Preside ITT + Coordinatore Pastorale + Responsabile FCS ⁴³ + membri salesiani del consiglio della casa.
Equipe Pastorale Giovanile	una volta alla settimana	Coordinatore Pastorale + un docente incaricato per ogni settore professionale.
Collegio docenti di settore	una volta alla settimana	Coordinatore di settore e docenti di settore, coordinatore pastorale, una volta ogni due mesi, direttore CFP, direzione ISSZ, economo.
Collegio docenti generale	quattro volte all'anno (inizio anno, dicembre, aprile, fine anno).	Direzione CFP e tutti i docenti.
Incontri di dipartimento	tre volte all'anno	Referente dipartimento + docenti dipartimento.
Commissione economica	una volta al mese	Direzione ISSZ – referenti amministrativi – direzione CFP + preside + economo.

⁴² ISSZ = Istituto Salesiano San Zeno.

⁴³ FCS = Formazione Continua San Zeno.

Dalla tabella emergono tre elementi di rilievo:

- la Direzione del CFP assume un duplice profilo di guida e supervisione generale di tutta l'attività, con ampie deleghe ai settori; nel contempo è soggetta alla Direzione dell'istituto ed anche all'Ispettorica Salesiana. Essa risulta quindi coinvolta settimanalmente nell'incontro del Consiglio della CEP-CFP, mensilmente nel Consiglio dell'opera e nella Commissione economica, ogni due mesi nel Collegio docenti di settore quattro volte l'anno nel Collegio docenti generale.
- Tra le figure di middle management emerge per centralità la figura del coordinatore della pastorale che fa parte di ben quattro strutture: Consiglio della CEP-CFP, consiglio dell'opera, équipe della pastorale giovanile, collegio dei docenti di settore.
- Vi sono inoltre i coordinatori ed i referenti di settore che apportano stabilmente la loro expertise tecnica e culturale in due tavoli di incontro: il Collegio docenti di settore e l'équipe di pastorale giovanile.

Riflessioni

L'Istituto San Zeno di Verona mostra in modo evidente come si configura la struttura organizzativa di un'opera educativa di natura "carismatica" in un tempo di crisi educativa, le cui caratteristiche risultano inedite rispetto al passato. L'espansione anche nei ceti popolari di uno stile di vita frammentario, centrato sul presente e sull'esclusivo benessere psicologico di un io assorbito da "passioni deboli" e distrazioni, ma segnato da un sentimento di paura circa se stesso ed il futuro, rappresenta una notevole sfida per l'opera salesiana. In questo scenario, la possibilità di fornire ai giovani una visione, ed un luogo, adeguati al loro desiderio di scoperta della propria identità e di assunzione di una presenza nel mondo significativa e corrispondente alla propria vocazione, è legata all'assunzione di una posizione alternativa decisamente radicale rispetto allo spirito del tempo.

Un'esperienza educativa fondata su una concezione elevata della persona nel suo rapporto col mondo deve frenare il "rumore" esteriore ed inferiore prodotto a piene mani dal caos odierno ed animare uno spazio di vita in cui il giovane avverta di essere oggetto della più alta considerazione e trovi soddisfazione al desiderio profondo dell'io⁴⁴; in definitiva deve far sì che dal concerto dei diversi apporti - di buon livello di qualità - possa "accadere l'umano" in tutta la sua consistenza e verità:

- ★ La sorpresa riconoscente derivante dal sentire di essere stati attesi e fatti oggetto da parte degli adulti di una dedizione educativa mirante al proprio bene;
- ★ la capacità di meravigliarsi di fronte alla bellezza del reale e di provare gioia nel vivere insieme agli altri;
- ★ un risveglio dell'entusiasmo proprio della gioventù, in ragazzi che rischiano invece di rimanere "storditi" dal clima culturale caotico e scettico tipico del nostro tempo;
- ★ la sollecitazione della capacità di espressione di sé e la progressiva consapevolezza dell'essere presente in ciò che fanno;
- ★ l'acquisizione di strutture intellettive (tra cui grande importanza riveste il metodo di studio) e tecniche che ne rafforzano l'autonomia e la crescita personale;
- ★ l'acquisizione del sentimento di riconoscenza dei doni ricevuti e del desiderio di corrispondere tramite il dono di sé alla comunità nella forma del lavoro.

Questa sfida si gioca su tre fattori chiave:

- la dinamica di comunità, ordinata, attiva e lieta, che rappresenta per molti giovani una novità rispetto alla cultura della banda ed all'isolamento spesso vissuto nel contesto familiare;

⁴⁴ Albert Camus ha espresso in modo magistrale questa esperienza, vissuta da piccolo nella scuola del quartiere popolare di Belcourt di Algeri: «*La scuola non offriva soltanto un'evasione dalla vita in famiglia. Almeno nella classe del Sig. Bernard appagava una sete ancor più essenziale per il ragazzo che per l'adulto, la sete della scoperta. Certo, anche nelle altre classi s'insegnavano molte cose, ma un po' come s'ingozzavano le oche. Si presentava loro un cibo confezionato e s'invitavano i ragazzi ad inghiottirlo. Nella classe del sig. Bernard, per la prima volta in vita loro, sentivano invece di esistere e di essere oggetto della più alta considerazione: li si giudicava degni di scoprire il mondo*». Albert Camus (1994). *Le premier homme*, Gallimard, Paris, p. 138.

- un percorso formativo centrato sui caratteri precipui della pedagogia salesiana: il metodo esperienziale sia nella dimensione individuale (accoglienza, dialogo ed accompagnamento) che culturale (approccio ricco di significati umani tratto dalla tradizione cristiana) e professionale (larga parte dedicata ai laboratori, con tecniche e partnership di alto livello innovativo);
- le occasioni speciali di incontro, riflessione e spiritualità/vita di fede che smuovono l'anima e suscitano nel giovane l'esperienza della risonanza.

L'Istituto San Zeno, date le sue dimensioni e la stretta coabitazione - collaborazione con il Campus di Mestre dell'Istituto Universitario Salesiano, dispone delle risorse per poter mettere in gioco questa proposta educativa ad un livello eccellente, tramite la capacità di animazione del mondo di vita giovanile entro la "cittadella" salesiana, in modo da sollecitare in loro l'*insight* ovvero quell'intuizione che smuove le corde profonde dell'io e suscita un empito di vita distintivo e fecondo, in grado di fondare un'esistenza orientata al bene ed al compimento di sé⁴⁵.

Per lo svolgimento di una pedagogia salesiana appare certamente più favorevole una struttura di medio-piccole dimensioni, perché queste rendono più naturale lo spirito di famiglia e l'importanza della relazione personale. Trattandosi invece di un Istituto di grandi dimensioni, il San Zeno oltre a godere di indubbi vantaggi, deve anche contrastare il rischio che sia la logica organizzativa a prendere il sopravvento, finendo così per soffocare l'anima dell'esperienza salesiana che richiede tempi lunghi, relazioni personali e occasioni formative mirate alle caratteristiche e necessità dei singoli.

Questa struttura mette in atto una duplice strategia per rendere evidente lo stile salesiano sollecitando il concorso di tutti nel sostenere l'apertura, l'ascolto, il confronto e la tessitura di una storia comune tra tutto il personale coinvolto:

- in primo luogo disegna un impegnativo *modello organizzativo* centrato su una vasta e rigorosa rete di strumenti e strutture di formazione e di coordinamento;
- sullo sfondo, e nella trama delle attività formative, emerge con chiarezza il rilancio della *pastorale missionaria cristiana* vista come fondamento e compimento dell'opera educativa.

L'attuale impegno teso a rendere più esplicito e vivo il fondamento religioso della proposta salesiana risente di una lettura critica della stagione in cui si separavano i "valori umani" dal respiro di vita di un'esperienza di fede. Una stagione in cui la risposta alle questioni ultime, che scaturiscono da ogni persona che avverta sinceramente il desiderio di senso per la propria vita, veniva perlopiù cercata nelle scienze umane, mentre la dimensione strettamente religiosa rimaneva ristretta nell'intimo di ciascuno.

La proposta di uno sguardo esplicitamente religioso entro cui significare la propria vita assume innanzitutto un carattere liberante del desiderio profondo di verità e pienezza che abita ogni cuore, e successivamente presenta anche un carattere di adesione confessionale, sempre nel rispetto della libertà di ciascuno. Ciò richiede una speciale delicatezza nella proposta di vita cristiana, in quanto la fede non è né un presupposto scontato nella vita degli allievi di oggi e delle loro famiglie, e neppure il risultato di sforzi pedagogico pastorali, ma consiste in un dono gratuito di Dio. L'educazione religiosa, in un tempo in cui il soggetto è così sensibile verso tutto ciò che smuove i suoi stati d'animo, assume il carattere di aiuto ai giovani nel riconoscere il mistero presente nel reale ed in se stessi, e di preparazione ad accogliere la Grazia quando questa si presenta alla propria coscienza, spesso come il "sussurro di una brezza leggera».

Per questo è particolarmente vero ricordare, nell'educazione alla fede, «l'importanza dell'esperienza di comunità (ovvero dell'esperienza relazionale – il "qui io con voi mi trovo bene" – che accende il desiderio e fa orientare il cuore) e dell'accompagnamento personale».⁴⁶

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione Francesco Zamboni, Direttore.

⁴⁵ Anche i recenti studi neuroscientifici mostrano come la mente umana sviluppa capacità percettive di base di carattere dominio-generale che consentono una comprensione razionale del reale partendo dall'esperienza e dall'intelligenza affettiva e intuitiva. Cfr. Viola Macchi Cassia; Eloisa Valenza; Francesca Simion (2004). *Lo sviluppo cognitivo*. Il Mulino, Bologna.

⁴⁶ Ispettorato Salesiano San Marco (2018), Progetto Educativo Pastorale Salesiano, op. cit., p. 48.

Riferimenti della Scuola Formazione Professionale CNOS-FAP:

Via Don Minzoni, 50

37138 Verona

Tel. 045.8070111

Mail: direzione.verona@cnos-fap.it



In sintesi

L'ente di formazione ENAC Emilia-Romagna ha la sua sede in Fidenza: la sede principale è in centro storico, all'interno del plesso canossiano mentre la sede didattica per la leFP è ospitata all'interno del CFP della città. ENAC Emilia-Romagna è un'associazione senza scopo di lucro fondata nel 1997, aderente alla più ampia rete ENAC (Ente Nazionale Attività Canossiane). È - dalla nascita - associato ad AECA (Associazione Emiliano Romagnola Centri Autonomi Formazione Professionale) ente di secondo livello che raggruppa i centri di formazione professionali di ispirazione cattolica di tutta la regione. AECA è anche capofila dell'unica RTI (Raggruppamento Temporaneo di Imprese) Regionale che si occupa del coordinamento regionale dell'offerta formativa di leFP e di tutte le politiche di antidispersione ed è referente della Regione per l'area Istruzione e Formazione Professionale. ENAC Emilia-Romagna opera sul territorio sia per quanto riguarda l'leFP sia nell'ambito della formazione degli adulti e le politiche attive del lavoro.

Quattro sono le caratteristiche salienti del CFP di Fidenza:

- ★ l'orientamento alla promozione della crescita della persona e l'impegno educativo inteso come "terra di missione", considerata la più grande sfida di questo secolo;
- ★ il bene fatto bene⁴⁷ da cui nasce la speciale dedizione al continuo rinnovamento e l'apertura agli stimoli culturali provenienti da vari contesti;
- ★ lo stile di comunità e la valorizzazione dei talenti degli educatori e delle altre figure coinvolte nell'opera educativa, nella ricerca delle migliori occasioni formative;
- ★ la partnership con le imprese e la partecipazione a reti, alleanze e progetti a valenza educativa.

In forza di questi caratteri, il CFP ENAC di Fidenza rappresenta un importante esempio di come una struttura di piccole dimensioni sia in grado di orientare la propria azione su una chiara filosofia pedagogica rispondente alle mutate esigenze dei giovani, affinché l'offerta formativa, le metodologie dell'apprendimento e la gestione organizzativa siano realmente mirate alla crescita umana e sociale degli allievi.

La cura della condivisione di fondo, della collegialità e delle situazioni di apprendimento consente al CFP di evitare le derive (primato dell'organizzazione e delle procedure, tecnicismo didattico, disarmonia tra le componenti dell'opera) cui sono sottoposti gli organismi formativi entro il modello di governance e di

⁴⁷ Come affermato da Maddalena di Canossa: "«Fare bene indispensabile diventa per noi, facendolo, di farlo bene».

regolazione vigente nel sistema leFP. L'intera opera vibra di uno slancio carismatico, da cui proviene quel sovrappiù di passione che risulta indispensabile per fornire ai giovani un "curricolo esistenziale".

Il CFP in breve

Il CFP nell'ambito leFP propone 6 corsi nei seguenti percorsi:

- *Operatore trattamenti estetici + IV anno di Diploma professionale di estetista;*
- *Operatore amministrativo segretariale + IV anno di diploma in apprendistato di Tecnico nell'amministrazione del personale.*

Il totale degli iscritti nell'anno 2021-22 ammonta a 132 studenti, provenienti dalla città di Fidenza, dalla provincia di Parma ed anche da quella limitrofa di Piacenza. Gli ingressi in itinere sono circa una decina ogni anno.

La proposta formativa per gli adulti prevede i seguenti corsi brevi:

- *Area Amministrazione e Finanza (contabilità, buste paga, bilancio)*
- *Area Movimentazione Merci e Delivery (corsi abilitanti per carrellisti, corsi magazzino e stoccaggio merci, corsi visual e merchandising)*
- *Area Informatica e ICT (ICDL - Patente internazionale del computer, corsi base e avanzati, corsi per abilità digitali, corsi per utilizzo social e nuove tecnologie)*
- *Area linguistica (corsi lingue straniere tutti i livelli e-business, corsi italiano per stranieri)*
- *Sicurezza e igiene (corsi sicurezza per lavoratori, corsi obbligatori igiene degli alimenti per alimentaristi)*

Nella formazione per adulti sono presenti 281 allievi.

Vi sono poi i seguenti servizi:

- *Orientamento*
- *Servizi per il lavoro (accompagnamento alla ricerca del lavoro, inserimento in tirocinio o altre forme di lavoro)*

La filosofia educativa

Il CFP ENAC di Fidenza trae la sua ispirazione dalla figura di S. Maddalena di Canossa, che nel 1808 ha fondato la congregazione religiosa delle Canossiane (i.e. Figlie della Carità Canossiana) per l'educazione e l'istruzione religiosa soprattutto delle fanciulle povere: «*Le più miserabili e abbandonate devono essere a tutto anteposte, avendo esse vero diritto a questa scuola, per esse singolarmente istituita...È la messe che costa più cara, ma che rende maggior frutto, dipendendo dall'educazione la condotta di tutta la vita*»⁴⁸.

La Santa esprime questo proposito in una situazione storica – quella di inizio '800 – quando le trasformazioni economiche e sociali avevano reso drammatica la condizione di una parte crescente dei giovani, spesso abbandonati dalla famiglia in uno stato di povertà e di pericolo.

Oggi, si riscontra paradossalmente una analoga situazione dove è presente una fascia di giovani poveri sia economicamente che culturalmente, per i quali spesso la scuola non costituisce un luogo di educazione e di riscatto sociale, bensì di insuccesso ed emarginazione.

A loro favore, ENAC offre un ambiente accogliente in cui poter conoscere il mondo e se stessi tramite un cammino di crescita personale integrale il cui compimento è rappresentato dalla consapevolezza di essere un valore per gli altri, specialmente tramite il lavoro, come risulta dal seguente articolo del Progetto educativo ENAC: «*Promuovere la crescita della persona valorizzandone la dignità e le doti personali, orientarla alla conoscenza e realizzazione di sé perché scopra di essere dono per gli altri, dare rilevanza alle esperienze di vita quotidiana per abilitare a una corretta auto-valutazione, favorire l'assimilazione e la rielaborazione del sapere, educare a una coscienza critica e responsabile*»⁴⁹.

⁴⁸ Emilia Dossi (cur.) *Maddalena di Canossa, Regole e scritti spirituali*, vv. I-II, Isola del Liri 1984-1985, p.179.

⁴⁹ *Linee Portanti della Carità Ministeriale*, n. 48.

Il particolare contesto regionale

Per meglio inquadrare l'opera del CFP di Fidenza, occorre innanzitutto fare riferimento alla particolarità del sistema leFP della Regione Emilia-Romagna, che risulta parzialmente disallineata rispetto alla normativa nazionale.

Il primo fattore riguarda la triplice modalità di perseguimento delle qualifiche professionali triennali:

- il percorso *lineare* prevede la frequenza di almeno un anno di scuola secondaria di secondo grado e 2 anni presso l'ente di formazione; vi sono accolti, con modalità personalizzata, anche corsisti che abbiano concluso 9 anni di scuola e ottenuto la licenza media, e che si trovino in una condizione di rischio di abbandono scolastico;
- il percorso personalizzato (definito "*non lineare*") è triennale e viene svolto presso l'ente di formazione; per questi corsisti il terzo anno prevede un impegno consistente di formazione in azienda (500/600 ore);
- in ogni provincia esiste poi 1 percorso propedeutico rivolto a corsisti con Licenza media anche 13enni/14enni a forte rischio di abbandono/dispersione scolastica e non ancora orientati verso un profilo professionale definito.

I percorsi triennali prevedono 1000 ore annue di cui una percentuale tra il 25% e il 50% deve essere svolta in stage. Il IV anno di diploma professionale prevede sempre 1000 ore di formazione di cui una percentuale tra il 40% e 50% viene svolta in stage.

La Regione Emilia-Romagna non pone particolari vincoli all'impianto didattico/formativo (diversi sono invece i vincoli gestionali), ma regola in modo dettagliato l'accesso al Servizio Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC), un dispositivo da cui dipende sia il rilascio della *Qualifica professionale*, sia la *Certificazione di competenze* sia infine l'ottenimento della *Scheda capacità e conoscenze*. Per accedere al SRFC ogni corsista deve aver frequentato almeno il 75% del percorso formativo e possedere un *Dossier delle Evidenze* che dimostri l'acquisizione delle competenze di base e contenga evidenze positive che dimostrino l'acquisizione del 75% delle capacità e conoscenze riferite ad ogni singola unità di competenza. Qualora non fosse così, il corsista viene ammesso alla certificazione di competenze per le UC in cui è presente il requisito. Le evidenze (esiti di prove sommative/esperte, valutazioni di prodotti, compiti di realtà, manufatti, relazioni, valutazioni della formazione in azienda) sono riferite alle capacità e conoscenze proprie delle Unità di competenza della qualifica, pertinenti ed esaustive.

L'impossibilità per diversi giovani di accedere direttamente alla Formazione Professionale dopo la licenza media rappresenta un ostacolo tale da generare una "dispersione strutturata" in quanto obbligati a frequentare un anno negli istituti scolastici senza alcun tipo di interesse e voglia di impegnarsi e integrarsi.

Tale stranezza normativa⁵⁰ porta con sé un accentuato disorientamento dei ragazzi che si rivolgono al CFP (soprattutto rispetto al profilo estetico) in quanto demotivati ed avendo alle spalle un certo numero di insuccessi scolastici.

Inoltre non sempre la scelta dell'indirizzo professionale è consapevole in quanto l'offerta provinciale è poco varia e non ci sono le condizioni per raggiungere il capoluogo, dove sono presenti maggiori opportunità. Di conseguenza, per molti il CFP è davvero l'"ultima spiaggia" e tanto è il lavoro da fare per convincerli che invece rappresenta una importante opportunità per la loro vita.

Il CFP accoglie tutti non applicando alcun tipo di selezione, tolte le priorità regionali: aver frequentato il primo anno di un percorso di Istruzione secondaria quinquennale, provenire da un primo anno di percorso a qualifica triennale negli Istituti professionali, aver frequentato un percorso personalizzato in terza media ma in ritardo nell'acquisizione del titolo, essere iscritti ad altri percorsi formativi non leFP. Per non lasciare nessuno "a casa", le classi sono numerose (23/25 corsisti per classe) e molto eterogenee per livelli culturali, conoscenza della lingua italiana, motivazione e comportamenti.

L'elevato monte ore di stage annuo ha un effetto ambivalente: è di stimolo per l'acquisizione delle competenze professionali e la maturazione di un comportamento professionale adulto, ma causa difficoltà per chi ha bisogno di tempi più lunghi per crescere, rielaborare rappresentazioni del mondo del lavoro

⁵⁰ Contraria alle norme nazionali su diritto-dovere, residuo di un'antica, ma resistente, concezione residuale ed assistenziale della Formazione Professionale.

inadeguate (spesso assunte entro contesti famigliari difficili) così da prepararsi ad un primo incontro positivo con il contesto professionale.

Sia a causa dell'anno di obbligo scolastico, sia per effetto dell'ampiezza degli stage, il tempo di apprendimento e di crescita presso l'Ente di formazione risulta molto limitato. In soli 2 anni sono tante le sfide educative, formative e professionali e poco è il tempo per rielaborare le esperienze e costruire relazioni significative con gli adulti di riferimento che accompagnano il percorso all'interno ed all'esterno del CFP.

Il cammino verso il curricolo dell'educazione al lavoro

Tenuto conto delle peculiarità del sistema regionale, ENAC Emilia-Romagna da diversi anni sta operando per far "rendere" al massimo il poco tempo disponibile per far crescere i ragazzi con una proposta formativa vera, autentica, educativa e personalizzata.

Il cammino intrapreso ha seguito due tappe:

- Circa 10 anni fa è stato rivisto l'impianto progettuale e di valutazione dando un senso compiuto alla programmazione didattica attraverso una forte attività collegiale che ha portato alla definizione di un curricolo espresso in unità di apprendimento (e non discipline) e ad una organizzazione didattica fortemente centrata sulla persona e sui suoi bisogni di apprendimento. Il processo valutativo di acquisizione delle competenze è stato reso più formativo, volto a rilevare progressivamente i miglioramenti, in forte dialogo educativo con il corsista dove l'errore è considerato terreno fertile per apprendere.
- Nel mese di maggio 2021 è stato deciso di rivedere completamente il curricolo e l'impianto didattico e metodologico mossi dalla convinzione di non dover rinunciare alla formazione culturale, al senso critico, all'educazione alla cittadinanza semplicemente perché ci si riferisce a ragazzi "difficili". Questa revisione è stata sollecitata degli stimoli ricevuti dalla partecipazione alla sperimentazione del "Progetto Assi Culturali e Canone Formativo", dalle riflessioni suscitate negli operatori leFP che manifestavano un desiderio di rinnovamento per una maggior efficacia del proprio lavoro, infine dalle necessità connesse alle nuove qualifiche regionali e nazionali e alle trasformazioni intervenute in Regione rispetto alla formazione nel settore "benessere".

Ecco i passi che sono stati compiuti:

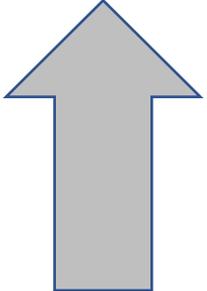
1. Reintroduzione delle "discipline" in chiave formativa per sollecitare nei giovani l'orizzonte culturale ed esperienziale necessario per comprendere se stessi nel mondo e sviluppare in loro un senso critico necessario per saper esercitare una libertà positiva nella società complessa. Tutto questo senza rinunciare al lavoro interdisciplinare tra materie di base e professionali, dando un forte impulso alle attività e proposte volte allo sviluppo delle soft skills, privilegiando l'apprendimento tramite esperienza sia in aula che in laboratorio e in azienda.
2. Collegialmente sono stati definiti i risultati attesi essenziali del curricolo tenendo conto del cammino di crescita personale, culturale e professionale degli allievi che afferiscono al sistema leFP, le cui difficoltà non giustificano la rinuncia ad una proposta volta all'ampliamento dell'orizzonte dei saperi, valori e significati del mondo. Sono pertanto stati definiti nuclei essenziali del sapere, alcuni comuni ed altri specifici, fortemente condivisi, che costituiscono i fondamenti dell'educazione al lavoro inteso come stile di vita e modalità speciale di esercizio della cittadinanza.
3. Sono state individuate le "situazioni tipo" intese come situazioni lavorative, laboratoriali, di ricerca o culturali, a difficoltà crescente, dove è possibile allenare, sviluppare e osservare le competenze in atto, questo sia per l'area professionale ma anche per le discipline che afferiscono agli assi culturali e le soft skills. È stato assunto come riferimento il modello delle competenze professionali della Regione Friuli-Venezia Giulia, adattato agli standard regionali ed alla realtà aziendale locale; per la definizione delle "situazioni tipo" si è preso come riferimento *l'Atlante del lavoro*, sempre adattato al contesto. I nuclei essenziali del sapere sono stati esplicitamente orientati ai "traguardi esistenziali" (disposizioni personali e risorse processuali) fondamentali per la crescita dei ragazzi e la formazione del cittadino, e sono state fornite indicazioni circa le "situazioni" di apprendimento più favorevoli allo scopo formativo.

I principi adottati nello svolgimento di tale operazione sono:

- *gradualità nello sviluppo di competenze* nel rispetto dell'andamento della crescita a tutto campo dei ragazzi secondo un senso, una direzione ed una progressione per tappe, come indicato nell'esempio seguente relativo a "manicure e pedicure" (i colori identificano gli anni del percorso formativo, mentre in bianco risulta ciò che è opzionale);
- *riferimento al curriculum fondativo* inteso come un percorso stabile condiviso tra tutti i formatori con discipline che comunicano e si confrontano tra loro, senza appesantire e lasciando spazio alla creatività del formatore e stimoli nuovi che emergono nella relazione con i ragazzi;
- *didattica laboratoriale e per compiti reali/sfidanti* (1/2 a carattere interdisciplinare almeno per ogni classe) possibilmente offrendo un servizio al territorio/cittadinanza (beauty day, organizzazione di eventi reali o on line su temi specifici per alunni di altre scuole, ecc.) tramite un linguaggio semplice, comune e condiviso con il mondo aziendale.

MANICURE E PEDICURE - EQF4

Risultato atteso: in base alle indicazioni ricevute, eseguire i servizi di manicure, pedicure, applicazione dello smalto e ricostruzione unghie con tecniche e apparecchiature diverse, osservando i tempi di esecuzione e le norme igienico- sanitarie

ESECUZIONE MANICURE	ESECUZIONE PEDICURE	APPLICAZIONE DELLO SMALTO	RICOSTRUZIONE UNGHIE
			
TRATTAMENTI SCHIARENTE		SEMIPERMANENTE CON NAIL ART	GEL TRIDIMENSIONALE/DISEGNO E COMPONENTI
Trattamenti depigmentanti/antiage con applicazione di idonei sieri e maschere		Applicazione di uno smalto semipermanente con decori a mano libera o applicazione di accessori per unghie	Effettuare le operazioni preliminari con gel in tridimensione e realizzando disegni o nail art artistici con l'aggiunta di elementi decorativi di vario genere e forma
TRATTAMENTO IDRATANTE E/O NUTRIENTE	TRATTAMENTO IDRATANTE E/O NUTRIENTE	SMALTO SEMIPERMANENTE	FINITURA
Esfoliazione con massaggio e applicazione di paraffina o argilla	Esfoliazione con massaggio e applicazione di paraffina o argilla	Opacizzazione dell'unghia e applicazione del primer, stesura di base, smalto e/o french e top finale tramite polimerizzazione mediante lampada (UV o LED). Applicazione di smalto semipermanente scuro o french	Rifinire la forma dell'unghia con eventuale french, stesura di gel colorato o termico o aggiungendo elementi decorativi, completando il lavoro con la fase di sigillatura e lucidatura
MANICURE BASE	PEDICURE BASE	FRENCH	OPERAZIONI PRELIMINARI
Scalzatura/taglio cuticole e limatura unghie, con le diverse procedure, rispettando la forma dell'unghia e/o la volontà della cliente	Scalzatura/taglio cuticole, limatura unghie e rimozione di eventuali ispessimenti cornei/callosità con l'utilizzo della raspa	Applicazione della base trasparente, stesura con pennello o spot della lunetta bianca nella parte terminale dell'unghia e copertura con smalto naturale	Effettuare le operazioni preliminari (con gel o acrilico), opacizzando l'unghia naturale, fissando con il primer all'unghia naturale il supporto tagliato alla lunghezza prevista e procedendo con la stesura del gel di base seguito da quello di ricostruzione
MANICURE ESTETICO	PEDICURE ESTETICO	APPLICAZIONE SMALTO COLORATO	VALUTAZIONE UNGUEALE e SCELTA del SERVIZIO
Limatura semplice delle unghie rispettando la forma dell'unghia e/o la volontà della cliente	limatura unghie e rimozione di eventuali ispessimenti cornei/callosità con l'utilizzo della raspa	Applicazione della base trasparente e stesura dello smalto-colorato, rispettando l'estetica della mano	Effettuare una valutazione dello stato dell'unghia (morfologia, malformazioni, forme, presenza di onicofagia, lavoro svolto, farmaci) per scegliere e definire con la cliente il metodo di ricostruzione e il grado di finitura

4. Sono stati definiti indicatori graduali del processo valutativo dove il traguardo da raggiungere è personalizzato ed in evoluzione rispetto alle caratteristiche del corsista, ai suoi tempi di apprendimento/allenamento, alle variabili personali che possono intervenire. Gli indicatori di prestazione specie per l'area professionale sono stati individuati insieme alle imprese madrine, dando vita al *Piano di lavoro per l'attività di formazione in azienda* (stage, apprendistato di primo livello, attività formativa nel modello duale), terreno comune di confronto per il processo valutativo integrato. Da qui origina la ridefinizione delle rubriche per la valutazione delle competenze⁵¹ che consentono a tutte le figure coinvolte di condividere i descrittori per livello e rendere il contenuto descritto elemento cardine per tutto il processo valutativo (valutazione formativa e di fine percorso). La stessa pagella, dove sono riportate le discipline, propone un livello di raggiungimento delle competenze che afferiscono alle discipline, di cui viene riportato il descrittore di riferimento.
5. Nella programmazione ciascun formatore correla ad ogni situazione-tipo le competenze, declinate in capacità e conoscenze, che intende perseguire; indica come intende presentare la propria disciplina ai corsisti esplicitandone l'importanza nel loro cammino professionale e di crescita personale, su cosa vengono valutati, cosa vorrebbero imparare; esplicita in base al metodo utilizzato e alle attività proposte, le soft skills che intende allenare e in che modo; espone la tempistica e la calendarizzazione condivisa con i colleghi; indica le evidenze che gli studenti devono produrre (spesso a carattere interdisciplinare e pertanto co-progettate con i colleghi) e che saranno oggetto di valutazione.
6. A completamento di questo importante lavoro di revisione, è stato ridefinito un ecosistema informatico con un duplice intento: a) ampliare il ventaglio delle occasioni di apprendimento tramite una varietà di tecniche di apprendimento; b) facilitare la programmazione e la registrazione delle differenti attività didattiche realizzate; c) registrare in modo ordinato le valutazioni riferite a competenze, capacità e conoscenze; d) raccogliere tutti i materiali al fine della costruzione del dossier delle evidenze.

Nel complesso, il quadro progettuale risultante non prende la forma di un "modello" bell'è fatto, ma assume piuttosto il carattere di un approccio che si sviluppa entro un cammino dal quale ci si attendono costantemente dei suggerimenti migliorativi. È un modo processuale di procedere che richiede tempo e molta cura affinché possa emergere un cambio di direzione e mentalità in tutti – tutor, formatori, tutor aziendali ma anche studenti e famiglie.

La personalizzazione formativa

L'intento fondamentale dell'opera di rinnovamento del CFP è volto a porre l'allievo sempre più al centro del suo cammino formativo, secondo un'esigenza radicale che punta a mettere in moto i dinamismi che ne sostengono il desiderio di conoscenza e di impegno, sapendo di dover contrastare l'attrazione verso il mondo dell'irrealtà che tende ad assorbirne l'attenzione provocando distrazione ed apatia esistenziale.

Tale intento è definito con il termine "personalizzazione" che non va confuso con l'adattamento ad un debole interesse per il mondo reale, tanto da abbassare costantemente l'asticella degli stimoli e delle esperienze formative proposte, ma piuttosto come ricerca di situazioni sfidanti che sappiano sollecitare un risveglio dei fattori interiori che consentono di vivere in senso umano.

Cinque sono le modalità in cui viene perseguita la personalizzazione formativa:

- L'accompagnamento nel percorso
- Lo sportello di ascolto

⁵¹ Gli indicatori per l'osservazione delle competenze sono:

- a) per gli *assi culturali*: conoscenza dei contenuti e abilità (livello di completezza e precisione; padronanza del linguaggio e dei linguaggi specifici; metodi e processi (capacità di ricerca delle informazioni, metodo di studio, utilizzo degli strumenti, procedimento di soluzione dei problemi);
- b) per le *competenze professionali*: interesse, autonomia, impegno, responsabilità, rispetto delle consegne, terminologia tecnica, fronteggiamento delle difficoltà, adeguamento al contesto, capacità relazionali e di collaborazione, propensione al miglioramento professionale;
- c) per le *soft skill / disposizioni personali*: consapevolezza personale, competenze sociali e civiche, imparare ad imparare, imprenditorialità.

- La didattica
- L'orientamento educativo e le politiche attive del lavoro
- l'organizzazione del tempo e degli spazi o tempo formativo.

1) L'ACCOMPAGNAMENTO NEL PERCORSO

In ogni classe, sia nelle attività d'aula sia di laboratorio, è presente un *tutor educatore/psicologo*, con il compito di prendere in carico il corsista e la famiglia dalla fase di iscrizione al percorso fino all'inserimento lavorativo o formativo dopo la qualifica/diploma. Gestisce attività di accoglienza e di orientamento, è punto di riferimento nei momenti di difficoltà e nelle scelte importanti di vita e di transizione del percorso formativo; accompagna il corsista nella definizione del suo curriculum personale e del progetto professionale/formativo; stimola l'autovalutazione e monitora insieme a lui il suo andamento; si occupa della ricerca dello stage; insieme al tutor aziendale definisce il suo progetto formativo e ne svolge il monitoraggio; raccoglie le evidenze e costruisce il dossier personale.

Sono presenti in ogni classe diversi laboratori esperienziali: attività psicoeducative di rafforzamento delle soft skills e prevenzione (utilizzo sostanze, alcool, azzardo e gaming compulsivo), teatro delle emozioni, educazione alimentare e sessuale, educazione finanziaria.

Ne presentiamo tre: ricerca di senso, intercultura e TALENT "ENAction".

FOCUS RICERCA DI SENSO

"Ricerca di senso" è un percorso che nasce dall'esigenza di creare uno spazio che permetta ai ragazzi di riflettere sul tempo, sulla vita, di dare spazio all'anelito di infinito che ognuno di loro porta dentro pur nella diversità dei credo/non credo religioso.

Tanto spesso emerge tra i ragazzi la difficoltà di comprendere cosa accade loro, e il tempo che idealmente andrebbe speso per l'edificazione del sé, per capire chi si desidera diventare, per fare scelte coraggiose, per sperimentare e scoprire, diviene nei fatti un tempo vuoto, fortemente condizionato dai coetanei, del quale si subisce passivamente lo scorrere, nell'immobilismo e nell'incapacità di attribuirgli valore.

Ecco allora il desiderio di provare a facilitare la riflessione su alcuni temi centrali – il tempo, i talenti, le relazioni, il futuro, le scelte, la paura, l'esserci, il credere, etc. – guidando i ragazzi grazie all'intermediazione di un docente.

Ogni anno i temi affrontati cambiano, non solo perché diversificare è sempre arricchente e permette di trovare il nuovo, ma anche in base alle esigenze particolari di ciascun gruppo classe, dal suo vissuto irripetibile, o talvolta dalle situazioni contingenti.

La diversità della cultura di appartenenza e di spiritualità fanno vertere la scelta dei temi su qualcosa che possa essere universale e non confessionale, per far coesistere le diverse sensibilità.

Ricerca di senso si struttura in una ventina di ore per classe. Il docente introduce la lezione con spunti, provocazioni, testimonianze, organizza brevi attività supportate da musica, video, letture, per poi lasciare spazio all'individualità di ciascuno.

La riflessione talvolta si sviluppa in forma orale – ma non vede la partecipazione della totalità della classe, poiché il riserbo e la vergogna di condividere davanti ai compagni la propria esperienza di vita frena i ragazzi più timidi – oppure in forma scritta: nella riservatezza del rapporto di fiducia tra lo studente e il docente di ricerca di senso, le considerazioni si fanno più profonde e lo scambio diventa autentico.

È un percorso che richiede ai ragazzi una apertura molto difficoltosa per loro, ma il risultato del percorso, nel momento della restituzione finale, è di valore per loro stessi, per l'intero gruppo classe e per le figure adulte che seguono.

LABORATORIO DI INTERCULTURA

Un'esperienza capace di raccontare, utilizzando le forme e i linguaggi del teatro, le difficoltà che gli adolescenti vivono nell'ambito dell'interazione fra pari provenienti da diverse culture di riferimento. Lo scopo è contrastare l'islamofobia e promuovere l'inclusione.

All'inizio si propone un momento di drammatizzazione teatrale: in scena prendono vita episodi verosimili di ingiustizia sociale o razzisti, senza lieto fine. A fare da sfondo la storia d'amore tra una ragazza italiana,

cattolica, figlia unica, di nome Maria, con un ragazzo mussulmano, Mohamed, che frequenta il suo stesso gruppo di amici del parchetto e la scuola professionale.

Alla fine della drammatizzazione i ragazzi sono guidati lungo un momento di condivisione, dal quale emergono le principali tematiche rappresentate, le loro considerazioni a riguardo, e un eventuale racconto di esperienze personali analoghe.

Infine, chi lo desidera, è invitato a prendere parte fisicamente alla scena iniziale, riproposta, e intervenire per cambiarne l'epilogo.

Ciò che resta è dunque lo sperimentare in prima persona, da attori, l'importanza delle azioni che ciascuno può fare ogni giorno, concretamente, nel proprio contesto, nella propria realtà scolastica e cittadina, per migliorare le relazioni, contrastare razzismo, chiusure e pregiudizi.

L'atteggiamento dei ragazzi è serio e rispettoso. La partecipazione e il coinvolgimento sono molto buoni, probabilmente per merito della vicinanza tra la loro esperienza e i temi trattati: gli adolescenti della leFP vivono ogni giorno la frequentazione con lo straniero, anzi, spesso sono essi stessi stranieri nella società, nonostante siano italiani, si sentono diversi rispetto ai loro coetanei, esclusi a causa del fallimento dei percorsi scolastici precedenti, di fragili contesti di riferimento, di situazioni di deprivazione culturale familiare, povertà, difficoltà linguistiche, uso di sostanze, etc.

Nelle nostre classi la diversità non è un concetto astratto su cui riflettere, è la realtà di ogni giorno, fatta di incontri, lingue incomprensibili, precetti religiosi, estrazioni sociali ed etnie diverse, seduta sugli stessi banchi.

TALENT "ENAction

Dal 2021-22, per stimolare e dare spazio allo sviluppo delle competenze creative dei corsisti, indispensabili per la loro crescita e fondamentali per le competenze professionali (sia nell'ambito estetico e sia per gli aspetti promozionale e ricerca di soluzioni creative nell'ambito amministrativo segretariale) sono stati proposti laboratori creativi che vogliono suscitare gli interessi dei ragazzi, stimolando la loro curiosità e offrendo occasioni per sperimentarsi e scoprire nuovi talenti.

Sono stati attivati 5 laboratori e, a scelta, gli studenti hanno potuto intraprendere il percorso che più incuriosiva:

- *Laboratorio artistico di creazione oggetti con materiali poveri e utilizzo dei colori*
- *Laboratorio di scrittura testi e ideazione di inediti (musicali, letterali)*
- *Laboratorio dello stupore nella natura attraverso la creazione ed esplorazione di percorsi con vari mezzi (piedi, bici, asini, ecc.) e l'osservazione della meraviglia del creato*
- *Laboratorio di espressione corporea e danza*
- *Laboratorio di espressione teatrale di emozioni e sentimenti.*

Dal prossimo anno formativo il laboratorio creativo (pur lasciando allo studente la scelta del tipo di forma espressiva) verrà reso come "materia" curricolare fondamentale all'interno del percorso di leFP.

Si creerà una sorta di curriculum flessibile attraverso la costituzione di gruppi eterogenei rispetto alle classi ma accomunati dallo stesso talento o curiosità.

- L'attività di stage, che abbiamo visto occupare una quota consistente del tempo formativo, è fatta oggetto di una cura molto rilevante. Essa mira a progettare iniziative coerenti col profilo professionale di riferimento del corso, pensate in modo da concorrere alla preparazione degli allievi tenendo conto degli obiettivi formativi dell'intero curriculum e che perseguendo l'integrazione con le attività svolte in aula ed in laboratorio presso la sede formativa. Sulla base del progetto del percorso concordato congiuntamente, che prevede moduli preparatori ed integrativi specifici oltre ad attività di socializzazione con il mondo del lavoro, il tutor aziendale si relaziona periodicamente con il tutor formativo e insieme valutano ed i traguardi di competenza e di maturazione raggiunti dai singoli corsisti.
- A chi lo desidera vengono proposte attività della pastorale giovanile diocesana ed esperienze aggregative per creare nuove opportunità di socializzazione e di crescita.

2) LO SPORTELLINO DI ASCOLTO

Lo sportello è gestito - come già indicato - dalla figura del tutor d'aula, disponibile quotidianamente sia per i corsisti che per le famiglie. È poi presente un consulente esterno, psicologo operatore del Centro per le famiglie e di una realtà di recupero che offre un servizio di prevenzione importante per le scuole del territorio, che interviene periodicamente nelle classi, offre supervisione ai tutor/coordinatore e formatori in momenti organizzati, fornisce consulenza individuale per il sostegno alle fragilità dei ragazzi e famiglie su appuntamento per i primi in incontro a scuola e poi presso il Centro per le famiglie qualora ci sia bisogno di un percorso più specifico.

3) LA DIDATTICA

Ogni formatore è sollecitato ad assumere nel proprio lavoro il motto che caratterizza l'Ente: «*se non imparo nel modo in cui insegno, insegnami nel modo in cui imparo*». È questo il trait d'union che sostiene la continua ricerca dell'attivazione e l'ingaggio di ogni allievo in un contesto formativo realistico e vivo - utilizzando più canali di comunicazione (aula/laboratorio e rete) e piattaforme tecnologiche - caratterizzato dalla didattica dei compiti di realtà allo scopo di sollecitare il corsista all'assunzione di impegni monitorati e portati a termine, così da suscitare e valorizzare i suoi punti di forza ed aumentare la qualità del processo formativo. Ciò ha richiesto la definizione di spazi e tempi diversi/dilatati per la consegna di prodotti e compiti assegnati o per il recupero di verifiche/prove attraverso anche modalità differenti. Di seguito e proponiamo alcuni esempi, approfondendone uno particolarmente riuscito.

I COMPITI REALI a carattere interdisciplinare

Questi sono i compiti meglio riusciti negli ultimi anni:

- ★ *Ideazione, promozione e realizzazione del Beauty day (coinvolte tutte le classi leFP del corso operatore alle cure estetiche e operatore amministrativo segretariale – Discipline: Estetica, Acconciatura, Informatica, Contabilità, Allestimento spazi, Organizzazione di eventi, Geometria, Matematica, Linguaggi, Marketing, Linguaggi digitali).*
- ★ *Partecipazione alla fiera delle Imprese Simulate con ideazione e realizzazione dello stand (classe III Operatore amministrativo segretariale – Discipline coinvolte: contabilità, informatica, pratiche di ufficio, allestimento spazi, geometria, marketing, Linguaggi).*
- ★ *Ideazione e realizzazione di un sito web e una mostra sulla cittadinanza digitale consapevole (classe II amministrativo Segretariale – Discipline coinvolte: cittadinanza, italiano, informatica, linguaggi digitali, comunicazione social web, contabilità).*
- ★ *Realizzazione e apertura di un punto vendita dell'impresa simulata (II Operatore amministrativo segretariale – Discipline coinvolte: Organizzazione aziendale, contabilità, informatica, allestimento spazi, marketing, linguaggi, geometria).*
- ★ *Organizzazione di eventi sportivi per bambini della scuola materna o tornei tra scuole del territorio (classe III Op. amministrativo segretariale – Discipline coinvolte: organizzazione eventi, informatica, contabilità, italiano, cittadinanza, educazione fisica).*
- ★ *Organizzazione e gestione di un evento on line per classi IV elementare sul tema del risparmio economico, energetico, uso, riuso e riciclo (classe III operatore amministrativo segretariale, Discipline coinvolte: organizzazione di eventi, informatica, contabilità, marketing, scienze, linguaggi, cittadinanza) - Gestione e organizzazione di backstage di trucco e parruccho per sfilate di moda e con ambientazioni storiche (III Operatore alle cure estetiche e IV anno di diploma Estetista – Discipline coinvolte: estetica, acconciatura, storia, storia del costume).*
- ★ *Preparazione di shooting fotografici a tema (IV anno di diploma Estetista – Discipline coinvolte: linguaggi digitali, estetica e acconciatura, storia del costume) - Ideazione e realizzazione di videoclip di pillole di bellezza (IV anno di diploma Estetista – Discipline: linguaggi digitali, comunicazione social web, linguaggi, estetica, cosmetologia).*
- ★ *Creazione e realizzazione di copertine di riviste moda a tema (IV anno di diploma Estetista – Discipline coinvolte: Linguaggi digitali, ricerca di senso, estetica, marketing).*
- ★ *Realizzazione di linee di prodotti cosmetici naturali (II Operatore trattamenti estetici – Discipline coinvolte: Scienze, Cosmetologia, Estetica, Allestimento, Informatica, Linguaggi, Inglese, geometria) - Ideazione, promozione e realizzazione in autonomia di Beauty Day a tema (IVA anno*

di diploma Estetista – Discipline: estetica, cosmetologia, linguaggi digitali, allestimento, gestione del centro estetico, marketing).

A titolo esemplificativo si presentano i contenuti del BEAUTY DAY

In occasione dell'evento, la scuola si trasforma in un centro benessere per offrire ad una clientela esterna trattamenti di estetica ed acconciatura in collaborazione con tutte le classi dell'ente. A tale evento collaborano con competenze professionali diverse le 4 classi dell'ente: 2° e 3° anno del percorso Amministrativo segretariale e 2° e 3° anno del percorso Operatore alle cure estetiche.

- ✓ *Seconda Op. amministrativo segretariale: Progettazione e realizzazione della promozione dell'evento. (logo, slogan, volantino, pubblicità social, etc.) Stati di avanzamento del progetto: - riunione per riconoscere ed individuare le priorità indicate nella commessa; - ideazione del logo (con bozze, individuazione della scelta da elaborare e rendere definitivo; - preparazione altro materiale per la comunicazione (volantino, locandina e materiale social network e mail). - Consegna dei documenti per la stampa e per la messa on/line (con calendarizzazione) per l'evento Beauty Day. - Autovalutazione del gruppo e del docente - dossier sulla realizzazione del logo, corredata da tutto il materiale realizzato, documentazione fotografica e screen-shot per i canali social.*
- ✓ *Seconda Op. trattamenti estetici: Progettazione e realizzazione dell'allestimento per il Beauty Day Stati di avanzamento del progetto: - Piantina di allestimento spazi - Condivisione del preventivo acquisti per utilizzo prodotti e oggettistica per allestimento - Cartellonistica informativa per evento (segnaletica, poster dei trattamenti e accoglienza) - Produzione di materiali per l'allestimento dei laboratori, sala d'attesa, angolo relax e atrio. - Documentazione fotografica della preparazione all'evento (PRIMA e DOPO)*
- ✓ *Terza Op. amministrativo segretariale: Gestione del preventivo e consuntivo dell'evento. Preparazione e gestione degli aspetti organizzativi ed amministrativi dell'evento. Valutazione dell'impatto dell'evento Stati di avanzamento con consegna di documentazione: - riunione preliminare; - creazione della modulistica (fac simile di ricevuta, questionario di gradimento, modulo raccolta dati, prima nota cassa, listino prezzi, etc.); - assegnazione dei ruoli; - organizzazione del personale e postazioni per l'accoglienza e gestione dei trattamenti. - evento Beauty Day. - resoconto sulla realizzazione e successo dell'evento corredata da tutta la documentazione utilizzata, anche statistica, documentazione fotografica, rielaborazione dei dati dell'utenza e questionario di gradimento, incassi, costi e ricavi, soddisfazione del personale.*
- ✓ *Terza Op. alle cure estetiche: Progettazione e gestione delle tempistiche per realizzare i trattamenti estetici e di acconciatura richiesti con tipologie di prodotti e strumenti professionali adeguati e conoscenze delle varie fasi lavorative di sviluppo del trattamento. Stati di avanzamento del progetto: - Piano organizzativo sulla modalità dell'organizzazione del lavoro (gruppi di lavoro con compiti e tempi dei trattamenti da eseguire: manicure, trattamenti viso, massaggio, lavaggio e piega. - Organizzazione del personale e postazioni per l'accoglienza e trattamenti.*

Tali compiti prevedono l'apprendimento cooperativo (in Simulimpresa, nei laboratori professionali, in alcune attività laboratoriali sugli assi culturali), l'attivazione di Skills Competitions, lo scambio di esperienze e know how con studenti di realtà formative di Paesi europei nell'ambito dei progetti Erasmus tramite cui è offerta ad ogni corsista la possibilità di partecipare alle esperienze di 3 settimane (e dopo il diploma 4 mesi) di stage all'estero. Circa il 30% dei corsisti, ogni anno, usufruisce di questa opportunità e 2/3 dei corsisti partono per la mobilità lunga dopo il diploma.

Per chi lo desidera, viene offerta l'opportunità di svolgere stage estivi di specializzazione o partecipare ad eventi, accompagnati dai formatori, che richiedono le competenze specifiche del settore (servizi make-up per sfilate di moda o shooting fotografici, supporto gestionale ad eventi promozionali sul territorio, ecc..).

Tutte queste opportunità⁵² mirano a dare corpo ad un curriculum flessibile in modo da consentire la personalizzazione.

⁵² Rese possibili dai finanziamenti offerti dalla Regione nel progetto "Azione regionale per il successo formativo" percorsi personalizzati e trasversali per il riallineamento o potenziamento delle competenze, e da quelli del progetto "Territori in rete" con cui è possibile attivare laboratori con agenzie del territorio per l'attivazione di corsi opzionali per gruppi misti e interclasse scelti in base all'interesse dei singoli, svolti in un pomeriggio comune dedicato al curriculum flessibile,

4) L'ORIENTAMENTO EDUCATIVO E LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Il corsista viene accompagnato nel suo cammino di crescita dal primo incontro in fase di iscrizione, durante tutto il percorso, lungo lo sviluppo dell'itinerario di transizione fino all'inserimento lavorativo. Questo cammino prevede attività di accompagnamento individuale, counselling orientativo, attività formative in aula, monitoraggio, tutoraggio in aula e azienda. A seconda del tempo formativo e della necessità del corsista, sono affrontati i seguenti temi:

- ✓ *L'accoglienza*: conoscenza reciproca, costruzione di un clima sereno di rispetto reciproco e costruttivo, la storia personale, il vissuto formativo, come mi sento, le aspettative, le paure, gli interessi e le passioni, le regole, l'ambiente, i docenti.
- ✓ *La formazione*: il vissuto formativo, la rappresentazione della formazione, la motivazione e la rimotivazione, il patto formativo, le discipline e i contenuti, valutare e autovalutarsi, il bilancio dell'anno passato e le previsioni per il futuro, il valore del tempo.
- ✓ *Le risorse personali*: le mie capacità, i punti di forza e di debolezza, i limiti, le emozioni e comportamenti, i valori, come vedo me stesso e gli altri, come fronteggio le situazioni critiche il bilancio delle mie competenze.
- ✓ *Il lavoro e lo stage*: il senso e la rappresentazione del lavoro, i valori che cerco nel lavoro, cosa cerco e mi aspetto dallo stage come si sta sul lavoro, diritti e doveri del lavoratore, le strategie di ricerca attiva del lavoro.
- ✓ *Il processo di scelta* analizzare le situazioni, la classifica dei miei bisogni, le priorità ed i valori, pensare in modo creativo, prendere iniziativa, progettare e pianificare.
- ✓ *Il futuro*: avere coraggio, verso un progetto di vita e professionale, lo sviluppo di carriera, un posto nel mondo da protagonista, le politiche attive del lavoro.
- ✓ *I ringraziamenti e la partenza*: cosa significa ringraziare, chi ringrazio e per cosa, cosa cerco, dove vado, cosa porto con me, cosa lascio in dono. Gli studenti si sentono accolti e accompagnati e restituiscono positivamente questa cura e attenzione alla persona non comune negli ambienti scolastici frequentati precedentemente. In fase di valutazione finale viene rimarcata più volte come qualità che caratterizza l'operato e che aiuta i ragazzi a crescere. Tramite il confronto periodico in team tra gli operatori/tutor e le supervisioni psicopedagogiche si concretizzano gli interventi personalizzati, ci si scambia buone pratiche e si monitorano e valutano le ricadute degli interventi.

Dopo il raggiungimento della qualifica o del diploma professionale, l'accompagnamento prevede inoltre l'accesso al servizio interno dedicato alle politiche attive per il lavoro e la formazione.

Nello stesso modo viene poi monitorata l'efficacia formativa per ogni ragazzo con colloqui individuali a 4 settimane e a 6 mesi al termine del percorso intrapreso.

5) L'ORGANIZZAZIONE DEL TEMPO E DEGLI SPAZI O TEMPO FORMATIVO

La sfida riguardante l'organizzazione mira a rendere possibile il *passaggio dall'orario al tempo di lavoro*. Il calendario delle lezioni varia di settimana in settimana a seconda delle necessità didattiche, cercando di dare risposta ai bisogni specifici dello sviluppo dell'apprendimento, delle necessità che emergono dal gruppo classe, dalle esigenze specifiche del settore professionale rispetto agli inserimenti in stage e dalle disponibilità dei docenti e spazi.

Per consentire una piena didattica laboratoriale, per l'attività professionale si procede generalmente per blocchi di 5 ore consecutive, mentre per le attività degli assi culturali sono preferibili blocchi di 3 ore (o al minimo 2). Il metodo prevede generalmente tre passaggi: presentazione del tema e della modalità di lavoro, spazio per il lavoro di gruppo o individuale, sua verifica. Almeno 1 volta a settimana viene dedicato un blocco unico di 5 ore ad una singola disciplina/attività degli assi culturali per poter meglio attivare metodologie di ricerca/azione per affrontare un tema che si sviluppa e verifica nella giornata in compresenza con il tutor di percorso, creando gruppi differenti a seconda dei bisogni formativi emergenti.

Ecco due esempi, il primo riferito ad una lezione attiva, con un orario compatto, fondata sull'approccio dei nuclei del sapere, mentre il secondo concerne un intervento formativo in tema di educazione al benessere.

condividendo la pausa pranzo insieme ai tutor di percorso e formatori che lo desiderano, in un tempo informale e rilassato.

UN ESEMPIO DI LEZIONE ECONOMIA - LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE NEL PIANETA

La "merenda" dei popoli⁵³

Il crescente divario tra ricchi e poveri è oggi il principale problema politico, etico ed economico che il nostro secolo deve affrontare. Ma come farlo capire ad una generazione di ragazzi refrattari a questi problemi, con l'attenzione rivolta al proprio ménage personale e niente altro? Come stimolare l'attenzione su questioni decisive per tutti, muovendoci verso pace e giustizia in un mondo in cui diamo risposte basate sulla violenza, sulla crisi, sulla prevaricazione, sulla paura, sui bisogni personali?

In primo luogo ho suddiviso gli studenti in gruppi e ad ognuno è stato assegnato un continente: Asia, Africa, Europa, Oceania, America del Nord, America del Sud (le Americhe sono state divise per evidenziare meglio le diversità). Ad ogni gruppo è stata richiesta una ricerca su una presentazione condivisa di Drive in cui evidenziare la "Carta d'identità" del continente, con dati relativi alla superficie, alla popolazione, alle risorse disponibili, alla ricchezza, allo sviluppo dei settori economici.

In una seconda mattina dopo una breve presentazione del lavoro svolto dai vari gruppi, con proiezione dei dati raccolti, li abbiamo elaborati calcolando le % delle superfici dei vari continenti sul totale delle terre emerse, le % della popolazione e le % della distribuzione della ricchezza sul totale generale. Le % ottenute poi sono state traslate sulla logistica fisica della classe: i banchi sono diventati le terre emerse, uniti per formare i vari continenti, gli alunni rappresentavano la popolazione mondiale distribuita secondo la densità di popolazione ed un pacco di biscotti rappresentava la nostra ricchezza totale.

Con grande partecipazione ed attenzione i ragazzi hanno ricostruito il quadro della realtà, rendendosi subito conto della diversità tra i vari continenti ma l'aspetto che li ha più colpiti è stato senza dubbio il momento della distribuzione della ricchezza, cioè dei biscotti. Immediatamente un senso di disparità e disuguaglianza si è diffuso: continenti con tanta popolazione avevano ricevuto ben poco cibo, in Africa addirittura si disponeva di un solo biscotto per tutta la popolazione! Al contrario in America del Nord, dopo essersi abbuffati, potevano anche permettersi di buttare i biscotti avanzati. Tutto questo mentre altri avevano ancora fame! L'impatto è stato fortissimo: in brevissimo tempo si sono resi conto del significato dei numeri che avevano scritto, delle % che avevano calcolato, dei grafici che avevano analizzato. Sull'onda delle emozioni abbiamo così riflettuto insieme ed ognuno ha presentato un elaborato con l'indicazione di cosa avesse provato e cosa avrebbe potuto fare.

Questa lezione ha rappresentato un modo semplice per leggere una realtà che non può essere ignorata: il mondo è nelle mani dei giovani che devono risvegliare la propria coscienza, cominciare a commuoversi di fronte alla sofferenza del mondo, che è diventata parte della quotidianità nelle notizie che giungono dai media. La pandemia e la recentissima guerra in atto hanno poi intensificato queste problematiche e, mentre la maggior parte della popolazione italiana può mangiare tutti i giorni e magari buttare anche il cibo avanzato, ci sono persone che soffrono la fame, soprattutto nel Sud del mondo: prendere coscienza di tutto questo può aiutare a migliorare il benessere di tutti in un'ottica di superamento delle disuguaglianze sociali per la restituzione della dignità umana, spesso calpestata.

La povertà non è "frutto del destino", ma conseguenza dell'egoismo, come indicato anche da Papa Francesco in occasione della giornata mondiale dei poveri. Di fronte a questa realtà ho voluto che i nostri allievi non rimanessero insensibili o "paralizzati" insegnando loro che siamo tutti responsabili. È stata una piccola goccia nel mare dell'indifferenza, ma mi auguro di aver smosso qualche riflessione...

PERCORSI BENESSERE

Tra le riflessioni ed i pensieri del grande filosofo Seneca, si condivide appieno che: «la via d'imparare è lunga se si va per regole, breve ed efficace se si procede per esempi». La forza dell'esempio, raffigurato come massimo modello di insegnamento, abbraccia totalmente la metodologia del Progetto. Infatti, evitando troppa teoria, il Progetto svolge un percorso di formazione condotto dagli operatori di una Comunità di recupero per tossicodipendenti del territorio, prendendo spunto da esperienze di vita particolarmente significative degli ospiti della comunità; la concretezza della realtà diviene, in tal modo, materia di studio, di analisi e di approfondimento.

⁵³ Docente: Maura Massari Classi seconde (Operatore amministrativo segretariale e Operatore trattamenti estetici)

MOTIVAZIONE DELLA PROPOSTA E FINALITÀ Dall'indagine effettuata sul territorio e dai racconti dei nostri studenti adolescenti si evince che è necessario promuovere iniziative di studio e di prevenzione del disagio giovanile, che si manifesta nel sempre più frequente uso di alcool e di sostanze stupefacenti, soprattutto per quanto concerne la fascia d'età dai 13 ai 16 anni, quindi durante il passaggio dalla Scuola Media al triennio delle Scuole superiori. I veloci cambiamenti psicofisici dei ragazzi, l'attuale crisi della famiglia, con i disagi che ne derivano, la mancanza di sani modelli di riferimento, la fragilità e la solitudine in cui spesso si ritrovano, portano tanto facilmente i giovani ad intraprendere stili di vita precari e ad assumere, senza grandi scrupoli, alcool e stupefacenti. La droga, quasi sempre, risulta essere una via di fuga per eludere i problemi, sintomo dell'inadeguatezza al vissuto reale e dell'incapacità di relazionarsi con la vita come valore, nonché di affrontare e superare le difficoltà e gli ostacoli che si frappongono al percorso di identificazione e valorizzazione della propria entità umana. L'uso di sostanze stupefacenti di qualsiasi genere è da considerarsi pericoloso e dannoso per la persona, intendendo con questo termine il benessere fisico, psichico e sociale nella sua globalità. I soggetti particolarmente vulnerabili sviluppano dipendenza da sostanze stupefacenti nel momento in cui ne entrano in contatto e le utilizzano; tale vulnerabilità non è prevedibile come non risultano prevedibili i danni che tali sostanze possano produrre sul singolo individuo. Quindi il benessere psicofisico della persona, la frequentazione di altri soggetti che condividono uno stile di vita corretto, rappresentano senza dubbio uno dei punti fermi della lotta alla droga e non solo. Questa attività curricolare è stata pensata per far riflettere i corsisti, attraverso la mediazione dell'operatore della comunità, sull'autentico valore della vita, che è un bene prezioso da salvaguardare. Dando loro una corretta informazione sulle varie sostanze diffuse nei luoghi di ritrovo abituale e sugli effetti e le conseguenze della loro assunzione, attraverso l'ascolto delle testimonianze di giovani in riabilitazione e acquisendo la capacità di gestione delle emozioni, il Progetto si propone di individuare una strategia educativa basata sulla condivisione, più che sulla persuasione, e sulla scelta di modelli capaci di far accettare ai nostri ragazzi quelle regole che conducono al progresso civile e a una convivenza attiva, basata sulla proposizione di valori che inducano alla forte affermazione di se stessi ed alla costruzione di un sano progetto di vita.

OBIETTIVI Attivare un percorso di Educazione alla Salute e di Prevenzione delle tossicodipendenze. Ascoltare, comprendere e analizzare storie ed esperienze significative ed esprimere considerazioni, giudizi e valutazioni. Conoscere le varie sostanze stupefacenti, gli effetti, le conseguenze e i danni psico-fisici dell'alcool, del fumo e della droga. Prendere coscienza del valore della vita e della salute. Maturare ed assumere un atteggiamento critico nei confronti di comportamenti a rischio e di stili di vita che negano gli autentici valori dell'uomo, del doping nello sport. Acquisire atteggiamenti sani, evitando la discriminazione di chi è emarginato, perché fa uso di stupefacenti. Partecipazione attiva ai lavori proposti. **CONTENUTI** La Salute fisica e psichica (le emozioni e la loro gestione). I diversi tipi di Droga, l'Alcool, il Fumo; Effetti, Rischi e Conseguenze dell'Assunzione delle varie Sostanze stupefacenti. Le Nuove Droghe, il Senso della Droga oggi, Motivazioni, i Comportamenti a rischio. Storie ed esperienze significative proposte

ATTIVITÀ E METODOLOGIE Lezioni/Informazioni sull'uso dell'Alcool, delle Droghe, sugli stili di vita dei giovani, sui comportamenti devianti, sul doping nello sport. Incontro per classe con Operatori, Volontari, Psicologo di una Comunità e presentazione di storie e di esperienze reali, vissute. Analisi della Storie, Discussione e Confronto sulle motivazioni dei comportamenti devianti, Intervista al protagonista. Incontro/Dibattito con Psicologo della Comunità sull'uso delle sostanze stupefacenti, sui rischi, sui comportamenti devianti – Questionario finale.

STRUTTURE E MATERIALE Per quanto concerne le Strutture, si utilizzano le aule dell'ente. Per gli incontri/dibattiti con gli Esperti e le testimonianze si utilizza uno spazio della Comunità di recupero adibita alle attività con le scuole.

VALUTAZIONE Per le attività svolte si effettuano valutazioni sui comportamenti degli studenti, sul grado di partecipazione alle attività proposte e alle discussioni comuni, Si valuta l'efficacia del Progetto e delle Metodologie adottate verificando se le attività realizzate avranno prodotto nel corso del tempo cambiamenti nei comportamenti e se avranno consentito ai corsisti di possedere adeguate conoscenze e informazioni e di maturare idonee capacità di analisi e giudizio critico sulle Problematiche affrontate.

Le aule sono molto ampie, con desk e sedie agili che consentono vari setting (frontale, attività di gruppo, circle time, spazio libero per attività teatrali, danza, attività a terra), dotate di PC, casse e videoproiettore. I laboratori sono anch'essi molto ampi e versatili (estetica, acconciatura, simulimpresa trasformabile in punto vendita, informatica, desk accoglienza). Sono poi presenti alcune learning zone negli atri e corridoi per attività di gruppo o individuali e zone relax. Il cortile, libero da auto con ampi spazi verdi, viene utilizzato per la didattica di vario genere, attività ricreative e laboratori esperienziali, quando la stagione lo permette. Non è previsto un rigido abbinamento tra aula e classe, pertanto le classi sono sempre in movimento a seconda delle attività previste.

Il modello organizzativo

L'organigramma del settore leFP dell'ENAC Emilia-Romagna, che presenta due sedi: una centrale ed una didattica dove si trova il CFP, prevede 9 tipologie di figure:

- ❖ *Direttore dell'Ente di formazione*: ha la responsabilità del buon funzionamento dell'Associazione, secondo le linee e gli indirizzi definiti dal Consiglio Direttivo, assicurando l'attuazione ed il coordinamento tecnico-operativo delle deliberazioni dello stesso. Dirige, sotto la propria responsabilità, tutta l'attività dell'Associazione, coordinando le sedi ed i servizi e si occupa del personale dell'ente.
- ❖ *Coordinatore d'area leFP*: guida il presidio pedagogico formativo e didattico del settore, progetta i percorsi formativi, coordina le attività e partecipa insieme al coordinatore dell'area adulti e politiche attive del lavoro, alle scelte strategiche di indirizzo ed organizzative dell'Ente nel TEAM di DIREZIONE presieduto dal direttore dell'Ente.
- ❖ *Tutor d'aula* dedicato per ogni classe, generalmente psicologo/educatore.
- ❖ *Tutor per i ragazzi con bisogni educativi speciali* e, se necessario, un *educatore esterno* per i ragazzi per cui è necessario.
- ❖ *Tutor per le esperienze di mobilità all'estero*.
- ❖ *Tutor aziendali*, individuati dalle aziende di stage, per concorrere con i formatori interni alla formazione delle competenze professionali e che agiscono in sinergia con il tutor d'aula.
- ❖ *Formatori interni per gli assi culturali* e le competenze professionali del settore amministrativo segretariale.
- ❖ *Formatori esterni/professionisti* per l'area estetica alcuni appartenenti alle aziende madrine del territorio.
- ❖ *Testimoni significativi* per temi specifici o particolari lavorazioni.

Ciò che dà vita a tutto l'ecosistema formativo è l'intensa attività collegiale (che di norma si riunisce una volta alla settimana - il lunedì pomeriggio per consentire la presenza anche del settore professionale area estetica a seconda del team convocato) che vede in azione le seguenti strutture:

- ✓ *Il collegio docenti*: presieduto dal coordinatore d'area leFP e composto da tutti i formatori e tutor che intervengono in ogni percorso, condivide il progetto educativo, definisce gli strumenti educativi e didattici, programma le attività comuni, valuta periodicamente l'intero operato.
- ✓ *Il team di programmazione*: composto da coordinatore d'area, tutors e formatori, ad inizio d'anno si occupa della definizione comune dei saperi essenziali fondanti le discipline, della traduzione in opera del curriculum, definendo le "situazioni tipo" la programmazione di dettaglio, le evidenze, l'attività interdisciplinare, i compiti di realtà e le modalità di valutazione; formula le proposte di prove per gli esami di qualifica Monitora l'andamento dei percorsi e li rimodula in corso d'opera, ove necessario. A fine anno formativo valuta il proprio operato e indica le variazioni/miglioramenti da apportare.
- ✓ *Il consiglio di classe* presieduto dal coordinatore d'area leFP e composto dai tutor e formatori di classe, recepisce il progetto educativo ed elabora una proposta formativa coerente con le caratteristiche dei ragazzi, gestisce la personalizzazione e l'inclusione anche dei corsisti che si inseriscono in corso d'opera, verifica e valuta gli apprendimenti e le progressioni personali definendo gli interventi di sostegno, recupero e supporto, si occupa dell'ammissione agli esami.

- ✓ *Il team di coordinamento*: presieduto dal coordinatore, è composto da tutti i tutor dei percorsi in obbligo formativo e dai docenti coordinatori di classe. Definisce le strategie educative e didattiche di intervento comuni e monitora costantemente l'attuazione.
- ✓ *Il team di supervisione psicopedagogica*: è presieduto dal supervisore psicopedagogico ed è composto dal coordinatore d'area leFP, dai tutor di percorso e dai docenti coordinatori. Offre un'attività di sostegno psicopedagogico ai referenti educativi delle classi. Monitora costantemente gli interventi con i corsisti più in difficoltà, verifica il proprio operato in un'ottica di continuo miglioramento favorendo il lavoro di squadra, indispensabile per il successo formativo.
- ✓ *Il gruppo di lavoro operativo per l'inclusione (GLO)*: presieduto dal coordinatore d'area leFP, con i tutor di classe, il tutor per i ragazzi con BES, l'educatore ed i docenti coordinatori, definisce i Piani Educativi Individualizzati e le Programmazioni Didattiche Personalizzate per i corsisti che ne necessitano, valuta e monitora l'attività, i traguardi raggiunti e le forme di coinvolgimento dei ragazzi e famiglie. Si relaziona periodicamente con i Servizi del territorio (NPI, Servizi Sociali, ecc.) attraverso la figura del tutor che segue i ragazzi.
- ✓ *Il team di orientamento*: presieduto dal coordinatore d'area leFP e composto dai tutor di classe. È il momento in cui si confrontano le buone prassi di accompagnamento di classe e individuali lungo tutti i percorsi.
- ✓ *L'équipe pastorale*: è formata dal coordinatore d'area leFP, dal tutor/formatore che si occupa della "ricerca di senso" e da una Madre dell'Istituto canossiano, definisce le linee e direzioni del cammino, condivide le proposte e le attività in condivisione con la pastorale giovanile diocesana.
- ✓ *Il nucleo interno di valutazione (NIV) - nuovo nato* – composto dal direttore dell'Ente, il coordinatore d'area leFP, un tutor di percorso ed un docente coordinatore, si occupa della stesura e verifica periodica del Rapporto di Autovalutazione (RAV) leFP per il Sistema Nazionale di Valutazione. Lo stesso gruppo è impegnato nella sperimentazione delle prove INVALSI per la leFP.

Riflessioni

L'intensa attività di revisione dell'impianto progettuale, didattico ed organizzativo dell'ENAC di Fidenza mostra la capacità di questa piccola e vivace struttura di cogliere il cambiamento in atto nel mondo dei giovani ed in generale nella cultura del nostro tempo, e di trovare le strategie ed i metodi adeguati ad una proposta corrispondente alle loro esigenze educative e formative.

Le due svolte intraprese dal Centro rivelano in particolare la consapevolezza circa la necessità di metter mano ad un *curricolo esistenziale* che risvegli gli allievi dal loro stato di torpore – confusione - distrazione e li solleciti ad essere presenti con tutte le proprie facoltà entro un ambiente ricco di proposte di ingaggio, tramite le quali condurre un cammino di scoperta del mondo e di se stessi, quest'ultima essendo la chiave decisiva del "cambio" di disposizione che caratterizza la crescita cui ogni figura e servizio del Centro si dedica con passione: dalla vaghezza dell'io alla consapevolezza di possedere valori di cui il mondo ha bisogno.

Tre sono i fattori decisivi emergenti da questa esperienza:

- ✓ la ricerca e la valorizzazione del potenziale educativo delle varie componenti del curricolo – assi culturali, area di indirizzo con il notevole contributo delle imprese madrine, attività educative comuni – al fine dell'avveramento del credo che caratterizza l'opera e che riguarda il valore unico ed irripetibile di ogni persona, qualsiasi siano le condizioni familiari, sociali, personali, e che fa leva sull'irriducibilità del desiderio di ciascuno di dare un senso fondato alla propria esistenza;
- ✓ il significato della cultura come capacità di guardare la realtà, coglierne le dimensioni esplicite e i messaggi esistenziali, esprimere giudizi in ordine a ciò che possiede valore ed assumere una decisione consapevole circa il percorso che si è chiamati ad intraprendere;
- ✓ il valore dell'apprendimento del lavoro come cammino vocazionale concreto, nelle forme e nel linguaggio proprio delle comunità professionali di riferimento, in grado di porre le persone nella giusta disposizione di fronte alla realtà ed agli altri ed alla scoperta di un proprio significativo e stabile "posto nel mondo".

La forza trainante di questo percorso emblematico è costituita da quello che possiamo definire il "fuoco Canossiano": la ricerca costante di una formazione *per* gli allievi che eviti didatticismi e tecnicismi e che

esprime in modo vivido, adatto al nostro tempo, il sogno della Santa fondatrice: «*Non solo istruire ma formare alla vita... dipendendo ordinariamente dall'educazione la condotta di tutta la vita*».

Si spiegano in questo modo i "motti" che caratterizzano il linguaggio di quest'Opera, rivelativi della passione educativa che la pervade:

- ★ «*Accarezzerei le tue ali e ti insegnerò a volare...*»
- ★ «*Punta più in alto che puoi*»
- ★ «*Non ti chiedo miracoli o visioni ma la forza di affrontare il quotidiano*»
- ★ «*Insegnami l'arte dei piccoli passi*»
- ★ «*Esserci è la cosa più creativa che esista*»⁵⁴

Come pure la poesia di Pablo Neruda:

«*Ognuno di noi ha una favola dentro*

Che non riesce a leggere da solo.

Ha bisogno di qualcuno che,

con la meraviglia e l'incanto negli occhi,

la legga e gliela racconti».

Il Centro è un vero e proprio cantiere di iniziative, molte delle quali proposte dagli stessi formatori e da altre figure coinvolte nell'attività; questo fattore, unitamente alla partecipazione intensa alle attività collegiali, oltre che alle diverse opportunità di formazione offerte dall'Ente e dal progetto nazionale sul curricolo dell'educazione al lavoro, sono evidenze certe della presenza nel Centro di personale dedicato, competente, formato ed appassionato.

Occorre ora rilevare se quanto progettato, ed agito in via sperimentale, produce i frutti sperati, così da verificarne il valore e perfezionare la proposta.

Sicuramente in questa fase serve concentrare l'attenzione sulla ricerca della sostenibilità del metodo elaborato, aprendo un tempo di stabilità e di essenzialità, in quanto il cammino di rinnovamento è già molto avanzato.

Dalla conoscenza di quest'Opera emergono molti importanti suggerimenti circa il necessario cambio di un sistema di leFP fin troppo tecnicizzato, e di quello dell'Emilia-Romagna ancora appesantito da una visione residuale dell'educazione al lavoro, quando invece si tratta di una preziosa risorsa per l'urgenza di senso per la vita che emana dai giovani popolari del nostro tempo.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione Maria Paola Bisagni, Coordinatrice dell'area formativa e Fiammetta Antozzi, Direttrice.

Riferimenti del Centro di Formazione Professionale ENAC di Fidenza:

Via Gobetti, 2

43036 Fidenza

Tel. 0524523473

Mail: info@enac-emiliaromagna.it

⁵⁴ Luigi Verdi, *Pregghiera*.



ENAC PUGLIA – Ente di formazione Canossiano “Concettina Figliolia”, nasce nel 2004 su proposta della Provincia Religiosa Canossiana “Maria SS. Addolorata” e dell’Associazione ENAC – Ente Nazionale Canossiano. L’Associazione, senza scopo di lucro, realizza azioni di solidarietà sociale dirette ad arrecare benefici alle persone più svantaggiate, in coerenza con le istituzioni pedagogiche e con lo stile educativo di Santa Maddalena di Canossa. Le Opere Canossiane a Foggia nascono negli anni ‘70 dalla volontà delle Famiglia Figliolia di portare la Congregazione a Foggia per avviare scuole e opere educative con il carisma di Santa Maddalena di Canossa, volontà rafforzata come lascito degli immobili dove tutt’oggi sono erogate le attività formative. La cultura istituzionale dell’Enac Puglia, accreditato dalla Regione Puglia, fa propri i valori che ispirano l’Ente Nazionale Canossiano e mira tramite la sua opera alla riduzione dello svantaggio sociale, professionale e di genere, in un contesto caratterizzato da forti contrasti.

Tre sono gli ambiti in cui si svolge la sua attività:

- 1) Orientamento e formazione
- 2) Politiche attive del lavoro (con il modello di *ACA, Apulia Chef Academy*)
- 3) Servizi socio educativi

Dallo studio circa l’opera di ENAC Puglia emergono quattro caratteristiche salienti:

- ★ La capacità di resilienza di fronte ad un contesto doppiamente problematico: il contesto sociale e le politiche regionali;
- ★ La forte coesione del gruppo guida dell’Ente ed il deciso sostegno dei dirigenti nazionali;
- ★ La straordinaria qualità d’azione, segno di intelligenza e creatività come nel caso dell’Accademia ACA, una linea di intervento che anticipa quanto sta accadendo a livello nazionale in materia di nuove politiche del lavoro;
- ★ L’alleanza, entro l’“*ATS Lavoriamo Insieme*” con tutti gli enti di formazione di emanazione religiosa pugliesi.

In forza di questi caratteri, l’ENAC Puglia è un chiaro esempio di come l’Ente di Formazione Professionale possieda una considerevole “plasticità organizzativa”⁵⁵, una dote che gli consente di evitare la strategia

⁵⁵ G. Gartner (2021). Top Strategic Tech Trends for 2021. <https://www.gartner.com/account/signin?method=initialize&TARGET=http%3A%2F%2Fwww.gartner.com%2Fdocument%2F3991906%3Fref%3DsolrAll%26refval%3D266077261>

Gartner sostiene che le imprese, per sfruttare pragmaticamente le opportunità in grado di portare a una crescita, dovranno mettere in atto una elevata *plasticità organizzativa*, concentrandosi su tre aree chiave: la centralità delle persone, l’indipendenza dalla location di lavoro e la diffusione di un modello resiliente.

dell'adattamento – operazione che porta con sé la perdita dei “fattori sensibili” tanto importanti in un contesto formativo e di politiche attive del lavoro, e che procede per “disincantamento” ovvero perdita della vitalità del carisma originario – a favore invece di una disposizione creativa capace di trasformazione e definizione del futuro. Le organizzazioni carismatiche di matrice religiosa, mostrano di reagire alle sfide del tempo mediante un modo di procedere che possiamo definire di “reinvenzione” della propria forma, mantenendo la fedeltà alla propria sorgente nativa, al fine di entrare in consonanza con il modo d’essere dell’umanità contemporanea ed offrire ad essa – adolescenti, giovani ed adulti – una casa accogliente e dei percorsi educativi che sono tali quando forniscono loro le risorse e le opportunità per introdursi nel reale sapendo sviluppare uno “scambio di doni” tra talenti e riconoscimenti.

Il CFP in breve

ENAC PUGLIA ha caratterizzato la propria offerta formativa a seguito di indagini e ricerche sui bisogni occupazionali e formativi delle aziende a livello nazionale, regionale e locale.

Dallo studio è emersa la vocazione agroalimentare del territorio e dal 2015, ai settori formativi dei “Servizi alle Imprese” e “Socio Sanitari” si è affiancata una proposta stabile delle figure del comparto AGROALIMENTARE – PANETTIERE PASTICCERE PASTAIO, lavorazioni delle arti bianche, del grano. Individuata la figura e l’area di specializzazione ENAC PUGLIA ha elaborato un macro progetto HUB AGROALIMENTARE nel quale ha fatto confluire tutte le proposte formative. Nel 2015 è stata costituita la Società Agricola “Concettina Figliolia” per una gestione consapevole di alcuni ettari di proprietà della congregazione Canossiana. La gestione dei terreni è stata utile per portare nelle attività formative molteplici aspetti dell’impresa, conoscenza delle lavorazioni e dei tempi dell’agricoltura, beneficiando al contempo di materie prime di base (farine, semole e olio) a “Km Zero” oltre a poter far conoscere tutti gli aspetti tecnici e manageriali di una società agricola. Un vero valore aggiunto alla proposta formativa di base. Questa consapevolezza ha permesso di valorizzare anche il luogo fisico, sede legale e operativa dell’ENAC PUGLIA, il Palazzo Figliolia, un palazzo storico del 1700, ancora oggi residenza delle Religiose.

Un palazzo con una chiara vocazione agricola, sito nel Piano delle Fosse Granaie di Foggia.

Nel 2019 sono iniziati i lavori di ristrutturazione della seconda sede, concessa dalla Congregazione a ENAC PUGLIA, sempre nella città di Foggia.

Una sede scolastica di 2400 Mq, che oltre ad ospitare i corsi di leFP, vanta un nuovissimo laboratorio artigianale di Pasticceria Panetteria e Pasta Fresca e permette l’impostazione della didattica in PBL (Project Based Learning) utilizzando i laboratori e l’ampio atrio come “Laboratorio e ristorante didattico”.

Nell’ A.S.F 2021/2022 nel corso triennale leFP per OPERATORE ALIMENTARE – PASTICCERE PANETTIERE erano iscritti 60 allievi provenienti da Foggia e provincia. Gli inserimenti in itinere sono 10/15 per anno.

Inoltre i seguenti corsi sono stati erogati nell’ambito di Garanzia Giovani:

- *Agroalimentare*
- *Amministrazione e Contabilità*
- *Assicurazioni*
- *Informatica*
- *Lingue straniere*
- *Marketing – Comunicazione – E-commerce*
- *Panetteria – Pasticceria – Pastaio*

Questi corsi sono stati frequentati nel 2021-22 da 60 giovani adulti.

Vi sono poi attivi i seguenti servizi:

- *Orientamento*
- *Autoimprenditorialità*
- *Impresa formativa*
- *Internazionalizzazione*
- *Sportello della legalità*
- *Servizi per il lavoro*

Mission, proposta formativa e campi d'azione

L'ENAC PUGLIA, così come l'esperienza dell'Emilia-Romagna che abbiamo documentato in precedenza, in coerenza con il proprio carisma, svolge la sua opera nell'area del disagio e dello svantaggio, viste anche le caratteristiche del contesto Pugliese dove è molto elevata la disoccupazione e scarse le opportunità formative professionalizzanti e di inserimento lavorativo.

I valori dell'Ente sono tradotti nelle seguenti strategie di servizio:

- ✓ Operare con una propria "Proposta Formativa" per concorrere allo sviluppo integrale della persona in armonia con l'evoluzione sociale.
- ✓ Promuovere azioni di orientamento, di istruzione, di formazione, di aggiornamento/riqualificazione professionale e di inserimento lavorativo privilegiando la solidarietà nei confronti delle fasce più deboli di giovani e donne e di persone maggiormente esposte al rischio di emarginazione sociale e/o professionale.
- ✓ Favorire uno sviluppo integrato del sistema di istruzione e formazione in linea con le politiche di sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio e con le esigenze di piena valorizzazione delle potenzialità umane delle persone.
- ✓ Promuovere studi, ricerche e sperimentazioni che contribuiscono al processo di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi di istruzione e formazione.
- ✓ Operare in collaborazione con le istituzioni pubbliche, le istituzioni ecclesiali e le organizzazioni private per la realizzazione di iniziative nazionali e transnazionali coerenti con le proprie finalità formative.

Il suo campo d'azione si muove pertanto nell'ambito di riferimento delle seguenti politiche:

- *Obbligo formativo* (oggi Diritto/Dovere), con percorsi finalizzati alla riduzione e alla prevenzione della dispersione scolastica.
- *Formazione superiore*, con la finalità di formare fasce intermedie di lavoratori qualificati, in un sistema in linea con gli standard europei, attraverso una centratura di tutto il programma di intervento sul mercato del lavoro, sul potenziamento delle persone, sul riequilibrio territoriale.
- *Formazione continua*, tipica dell'età adulta e che risulta fondamentale nella realtà di oggi, con lo scopo di riqualificare e "ri-professionalizzare" le persone con corsi di formazione dedicati alle necessità e agli interessi degli utenti.
- *Formazione nell'area dello svantaggio*, con interventi finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali funzionali all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro.

La strategia dell'Ente si muove su tre linee d'intervento: orientamento-formazione, modello delle accademie in Garanzia Giovani (ACA settore ristorazione, DMA settore digital, TLA settore turismo), servizi socio educativi.

Un contesto sfidante

Il contesto in cui si svolge l'iniziativa dell'Ente presenta due sfide molto impegnative:

a) *la strategia politica della Regione*

La Regione Puglia da diversi anni ha adottato una politica formativa non in linea con la strategia nazionale connessa al diritto dovere di istruzione e formazione, in quanto non offre ai giovani un'offerta formativa completa sul piano territoriale che permetta loro di esercitare effettivamente il diritto di scelta sulla base delle proprie attitudini e preferenze, ma di fatto privilegia l'iscrizione nelle scuole di Stato.

Infatti, i Corsi ammessi a finanziamento sono ripartiti tra le sei province sulla base della popolazione residente (fonte Istat); gli Enti possono presentare una sola proposta progettuale per provincia con l'aggravante che non sono presenti nella piattaforma "Scuola in chiaro", pertanto le famiglie sono comunque obbligate ad iscrivere i figli nelle scuole statali anche in presenza di una preiscrizione ai percorsi leFP regionali.

Si vedano i due avvisi relativi all'anno 2021-22:

- l'Avviso regionale OF/2021 relativo ai corsi triennali ha previsto una dotazione finanziaria complessiva pari a 31.400.000,00 euro provenienti per 30.000.000 euro dai fondi del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali attribuiti in quota parte alla Regione Puglia e per il restante 1.400.000 euro

dal Bilancio Regionale Autonomo per l'attivazione di "percorsi di legalità". Essendo quantificato in complessivi 483.044 euro l'ammontare massimo del finanziamento per ogni corso, ne risulta che i corsi finanziabili non superano le 65 unità.

- l'Avviso regionale DIPPROF/2022 relativo ai quarti anni di diploma professionale rende disponibile complessivamente 1.691.325 euro, provenienti esclusivamente dai fondi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Siccome il finanziamento massimo concedibile per un singolo progetto non può superare il valore di 86.011 euro, ne risulta che il numero di corsi finanziabili non può superare le 20 unità.

Si tratta quindi di un'offerta contingentata che prevede pochi corsi per ogni territorio provinciale, ad indirizzo univoco, generando in tal modo una barriera geografica tra potenziali allievi e sede del corso oggetto del proprio interesse. Tale strategia configura la Formazione Professionale come strumento di natura prevalentemente socio-assistenziale, collocato nell'ambito della dispersione scolastica. Il non contestuale avvio dei corsi in concomitanza con la scuola statale infatti fa sì che spesso la leFP anziché vocazionale diventi l'ultima spiaggia per chi esce dal circuito della scuola. È quanto viene esplicitamente dichiarato negli Avvisi, là dove si afferma che i percorsi triennali «assicurano una possibilità anche per chi ha già sperimentato il fallimento scolastico e si caratterizzano, quindi, come percorsi formativi meno teorici di quelli scolastici e maggiormente aderenti agli aspetti del mondo lavorativo».

Altro aspetto da evidenziare è il numero esiguo di allievi consentito per annualità che costringe gli Enti ad una selezione e, a volte, a farsi carico dei costi quando si accettano uditori.

A ottobre 2022 gli Enti di formazione pugliesi aderenti a FORMA⁵⁶ hanno presentato una proposta di disegno di legge regionale recante "Disciplina del Sistema regionale di istruzione e Formazione Professionale della Regione Puglia e, in particolare, della leFP in diritto-dovere" per chiedere di garantire la pari dignità della leFP promuovendo e sostenendo l'offerta formativa qualitativamente e quantitativamente secondo le specificità territoriali e le vocazioni professionali individuali, soddisfacendo le richieste di accesso ai percorsi ai giovani pugliesi.

b) la tipologia dei giovani che si avvicinano alla leFP

La difficoltà principale che si riscontra nell'opera di ENAC PUGLIA riguarda la capacità di intercettare i giovani che hanno acquisito la licenza media, per presentare loro l'opportunità di iscriversi ai corsi della Istruzione e Formazione Professionale e di formare in tal modo un gruppo classe composto da allievi che hanno espresso una decisione motivata dalla consapevolezza delle proprie esigenze e coerente con quanto viene loro offerto. Di fatto, invece, accedono al percorso triennale, spesso già avviato, utenti espulsi o esclusi dal circuito scolastico per le seguenti motivazioni:

- l'assenteismo da scuola durante l'anno scolastico
- la bocciatura legata ad uno scarso andamento
- la ripetizione più anni della stessa annualità a causa di pluri bocciature.

Ciò genera un meccanismo di "dispersione strutturata" in quanto tali ragazzi sono obbligati ad iscriversi alla scuola di Stato, secondo la logica passata dell'"obbligo di istruzione" piuttosto che dell'attuale normativa che ha introdotto il diritto dovere di istruzione e formazione. In tal modo, la Formazione Professionale è considerata come l'ultima possibilità per chi non è in grado di frequentare con profitto le scuole statali. Tale situazione crea un clima di classe, iniziale, nel quale primeggia il disinteresse nonché il disimpegno e la difficoltà ad integrarsi dato il continuo variare del numero e dei componenti della classe.

ENAC PUGLIA ha replicato a tale sfida tramite una strategia formativa volta ad offrire al gruppo classe - che come abbiamo visto si compone per innesti successivi - gli stimoli per trovare la giusta motivazione per un percorso che non replica il vissuto scolastico precedente, ma garantisce loro una grande attenzione alla persona tramite misure di accoglienza e accompagnamento, ed un'esperienza di apprendimento e di crescita stimolante, condotta da professionisti ed arricchita tramite opportunità formative esterne offerte da partner aziendali.

Per meglio conseguire i risultati indicati, dalla fine del 2014 l'Enac Puglia, alla luce di ricerche ed indagini di mercato condotte sul territorio, ha deciso di concentrare i suoi percorsi formativi nel settore agroalimentare in quanto più ricco di valore motivazionale presso gli allievi ed inoltre corrispondente ad una peculiare

⁵⁶ Associazione che raccoglie gli Enti Di Formazione Professionale che sono emanazione di Congregazioni religiose, Associazioni di ispirazione cristiana, Organizzazioni del lavoro e di imprese.

vocazione economica del territorio, quindi maggiormente in grado di sviluppare un know-how e creare delle partnership consolidate a livello provinciale, regionale, nazionale e internazionale con gli stakeholder di riferimento del settore. Il territorio offre effettivamente numerose e qualitativamente vantaggiose opportunità di lavoro nell'ambito pasticceria-panificazione e pastificazione; va però considerato che, a causa delle dinamiche formative sopra indicate, molti degli allievi che si iscrivono provengono da altri istituti e da indirizzi poco attinenti a quello proposto: ciò richiede una gestione fortemente personalizzata del processo di orientamento.

Ciò richiede anche una ferrea volontà di ENAC PUGLIA di puntare all'eccellenza, di esistere resistendo al contesto socio-politico ostile come la ginestra bella e consolatrice di leopardiana memoria resiste al deserto della natura spietata.

Le azioni di orientamento e accompagnamento

Quanto detto chiarisce la delicatezza e la complessità delle attività di selezione e orientamento rivolte agli allievi per l'avvio dei percorsi triennali.

Le fasi previste sono:

1. Open Day di presentazione della sede e della figura professionale.
2. Selezione dell'utenza tramite test scritto e colloquio orale motivazionale.
3. Ri-orientamento per i non ammessi al corso in quanto posti oltre il numero di iscritti previsti dall'Avviso pubblico.
4. Modulo di 20 ore di orientamento extracurricolare degli allievi e delle rispettive famiglie e sottoscrizione del patto formativo (solo 1° anno o nuovi ingressi).

Nel corso degli anni è stata messa a punto una metodologia di intervento ad hoc strutturata, focalizzata su tre dimensioni: cognitiva, motivazionale e formativa, in modo da favorire la continuità nel percorso da parte degli iscritti. La scelta di elaborare un bilancio delle risorse di ogni candidato consente, in caso di non rientro nella graduatoria, di favorire la possibilità di destinarlo ad altro percorso formativo o verso altre opportunità. È una prassi coerente con lo stile dell'accompagnamento proprio dell'Ente, nella direzione della reintegrazione sociale e culturale dei giovani "sospesi" nel loro cammino, attuata con il pieno coinvolgimento delle famiglie.

Oltre al modulo di orientamento allievi/famiglie di 20 ore già indicato, svolto nel corso di ogni anno formativo, il servizio offre ulteriori due interventi:

- modulo di Accoglienza di 20 ore (solo al primo anno)
- modulo di 20 ore di Accompagnamento al lavoro (solo al terzo anno).

I moduli indicati perseguono i seguenti obiettivi:

- offrire al soggetto stimoli per la conoscenza e valutazione di sé, in relazione alle sue doti intellettive e attitudinali e agli interessi professionali;
- acquisire consapevolezza delle sue risorse personali ed aspirazioni;
- valorizzare le sue esperienze di tipo culturale e sociale;
- consentire la creazione di gruppi classe assortiti, in modo da ottenere conoscenze reciproche, coesione, buon livello relazionale/affettivo e condivisione degli obiettivi formativi;
- favorire la consapevolezza degli interessi personali e professionali;
- facilitare il percorso formativo dell'allievo attraverso il potenziamento di quelle abilità cognitive, emotive e relazionali di base che consentono di operare con competenza sia sul piano individuale che su quello sociale;
- conoscere il ruolo della professione dei settori di pertinenza della figura proposta tramite interviste di lavoratori e datori di lavoro;
- conoscere le realtà lavorative tramite visite guidate;
- prepararsi per una selezione di lavoro.

Per il perseguimento degli obiettivi indicati, risulta decisiva la figura della psicologa che cura e programma i colloqui, il bilancio ed i moduli formativi, in quanto nel corso degli anni, ha consolidato una preziosa esperienza nella gestione dell'utenza e delle dinamiche emergenti, svolgendo un ruolo di filtro circa le esigenze che emergono nelle attività formative. Questa figura specialistica fa da collante tra le classi e nelle

classi, divenendo un punto di riferimento unitario per i tutor, favoriti nel loro lavoro dalla possibilità di interagire con una figura a conoscenza di tutti gli elementi utili per una comprensione più chiara delle diverse situazioni.

Tale risorsa è fondamentale per le attività di obbligo formativo che l'ENAC PUGLIA gestisce, in quanto ricopre un ruolo di definizione anche dei contenuti delle Unità formative presenti all'interno dell'articolazione didattica dei percorsi. Le UF hanno due indicazioni strutturali importanti: la parte laboratoriale consistente nella compilazione di schede anamnestiche con l'obiettivo di tracciare un profilo di ingresso a cui seguono *role playing* e attività gruppali con il supporto di dispositivi multimediali, e giochi educativi per la promozione del clima armonico della classe. La finalità è di applicare strategie educative e didattiche per lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno, creando una comunicazione circolare e potenziando l'ascolto attivo. Mediante la verifica e l'analisi delle attitudini personali e cognitive, nonché della consapevolezza delle proprie caratteristiche (punti di forza e punti di debolezza), la psicologa applica metodologie e tecniche per l'analisi dei diversi elementi soggettivi e di contesto che influenzano i processi di scelta e che portano alla redazione di un primo bilancio attitudinale personale che sarà uno strumento compilativo dell'intero percorso. Nel corso del terzo anno formativo, il bilancio assume una connotazione più strutturata in quanto si tramuta in bilancio delle competenze, utile per la UF "Accompagnamento al lavoro" nella quale si guarda oltre il percorso didattico per orientarsi alla professione e al collocamento in azienda o all'autoimprenditorialità.

Il percorso formativo "arricchito"

L'intero percorso triennale prevede una durata complessiva di 3.200 ore (1100 ore il 1° anno, 1100 il 2° anno, 1000 il 3° anno). Le prime due annualità con presenza di contenuti di base e trasversali; la terza annualità professionalizzante.

L'Ente ha voluto arricchire la proposta formativa standard, coerente con il dispositivo dell'Avviso, con ulteriori e significative opportunità:

a) L'autoimprenditorialità

Il percorso è strutturato per fornire agli allievi strumenti e tecniche trasversali in grado di accrescere l'attitudine imprenditoriale, sviluppandone la capacità di agire in proprio per realizzare un'idea valida e sostenibile. Tale proposta si avvale di una Rete formata da una pluralità di stakeholders che ha consentito di raggiungere numerosi successi occupazionali. A conferma dell'efficacia di questo approccio si segnala l'iniziativa di due ex allievi del corso, che dopo aver conseguito la qualifica professionale di "Operatore della trasformazione agroalimentare" hanno avviato un'impresa a Foggia, "The Mama aperitif", che si caratterizza per un nuovo format di ristorazione, con creatività e innovazione.

b) L'impresa formativa

Dal 2019, con successiva interruzione causa COVID, l'Ente ha avviato la modalità didattica di impresa formativa attraverso manifestazioni ed eventi aperti al pubblico (docenti, allievi, famiglie, partner, istituzioni) per la degustazione/vendita simulata di prodotti della panetteria, pizzeria, pasticceria e gastronomia, adottando con gli allievi la configurazione organizzativa dell'impresa commerciale secondo il metodo PBL (Project/ProblemBased Learning). Ad esempio, il progetto *Pbl Colombe* ha visto la cooperazione delle unità formative Lingua Italiana, Merceologia, Tecnologia di Laboratorio e Marketing per la creazione dello storytelling, l'elaborazione di schede tecniche/nutrizionali, la produzione artigianale delle colombe, la realizzazione di materiale di marketing (grafica e confezionamento) per la "commercializzazione" del prodotto da forno "colomba artigianale". Gli allievi hanno assunto i diversi ruoli di un reale laboratorio di pasticceria dall'ideazione al confezionamento fino alla degustazione. Questa metodologia è replicata più volte l'anno sulla base di un calendario condiviso in collegio docenti individuando le PBL più significative da attivare.

c) L'internazionalizzazione

Negli ultimi anni pre-covid ENAC PUGLIA aveva avviato un intenso processo di internazionalizzazione per offrire ad allievi e staff opportunità di formazione in altri Paesi. Questo processo si è concretizzato in 1) *study visits* nell'area Asiatica aderendo alle call di *Arti Puglia (Cina, Malesya e Vietnam)*; 2) soggiorni/viaggi studio presso il City College di Peterborough in UK (e su una base di reciprocità sono stati ospitati numerosi studenti del College a Foggia, strutturando un'attività di "*internationalization@home*" dando l'opportunità a studenti

italiani che non erano stati all'estero di vivere un'esperienza internazionale); 3) partecipazione a progetti Erasmus+ coordinato da Enac Nazionale. Dal 2020 le attività sono state sospese e riprese nel Giugno 2021 con tre settimane di Erasmus per 6 allievi a Malta. Sono previste anche esperienze fuori Europa con il supporto della Fondazione Canossiana e le ulteriori opportunità offerte dal nuovo programma Erasmus+. Nel giugno 2022 è stata organizzata la mobilità presso il primo Istituto alberghiero di Copenaghen, dove sei allievi hanno potuto cooperare con chef e collaboratori della cucina, mostrando di essere all'altezza di tutte le preparazioni previste. Inoltre, durante il loro soggiorno, ENAC PUGLIA ha organizzato una masterclass presso le cucine dell'ONU, dove gli allievi hanno dimostrato maestria nella preparazione di piatti internazionali.

d) Lo sportello della legalità

Lo sportello rappresenta uno strumento di prevenzione del disagio giovanile e delle problematiche personali e relazionali degli studenti, a garanzia del diritto all'istruzione ed alla salute psico-fisica.

Esso consiste in un'attività extracurriculare della durata di 12 ore per 4 pomeriggi a settimana in cui un esperto in discipline giuridiche e in temi relativi alla legalità affronta con il singolo allievo (8 ore) e con la relativa famiglia (4 ore) i principali aspetti dibattuti nel corso dell'anno.

Gli incontri hanno perseguito le seguenti finalità:

- coinvolgere i genitori sulle attività educative realizzate e sui risultati ottenuti;
- far emergere stereotipi e modelli devianti;
- confrontarsi sull'importanza delle scelte nel proprio quotidiano e sul concetto di corresponsabilità.

Gli argomenti emersi sono stati: bullismo, rispetto della famiglia, delle donne, delle diversità, tutela dei diritti umani, lotta alla mafia e al crimine, etc....

ESEMPIO DI CONTINUITÀ NEL PERCORSO

ENAC PUGLIA, da ottobre 2021, ha avviato un tirocinio formativo poi tramutatosi nell'aprile 2022 in contratto di apprendistato con la ex allieva Miriana, diplomata al 4° anno di Tecnico della trasformazione agroalimentare, in affiancamento ai docenti tecnici dei corsi OF. La sperimentazione nell'introdurre una ex allieva è stata positiva nell'approccio con gli allievi, dai più piccoli ai più grandi, perché modello concreto di un percorso formativo che ha portato evidenza delle tangibili capacità professionali e comportamentali; una figura che agevola la comunicazione del docente con gli allievi, in laboratorio, collaborando nella gestione delle preparazioni. Perché Miriana è un'esperienza di successo? Perché oggi trasmette "lo star bene" che ha vissuto per 4 anni come allieva e la cura della relazione ai giovani allievi che si riconoscono in lei e la ammirano per come ha superato gli ostacoli della vita per realizzare un sogno che è anche il loro sogno. Miriana ha passione per ciò che fa e sa coinvolgere gli allievi ricreando quell'ambiente risonante nel quale lei stessa si è formata professionalmente, scoprendo se stessa e i suoi talenti. Il suo lavoro è un dono restituito!

Il legame tra collegialità e metodologia efficace

La metodologia adottata dal Centro risulta coerente con il principio dell'apprendimento significativo⁵⁷ e competente. Essa punta a trasformare le "lezioni" in "esperienze di apprendimento" che traggono l'avvio da "compiti di realtà" presentati agli allievi dai formatori ed in alcuni casi da committenti esterni che ne favoriscono la creatività e l'autoimprenditorialità.

Nel curriculum in particolare è presente un percorso STEM che mira a creare sinergie tra le scienze e le altre discipline, favorendo lo spirito critico e la creatività degli alunni; inoltre, tramite la metodologia PBL gli allievi acquisiscono conoscenze e competenze lavorando per un prolungato periodo di tempo allo studio e alla risoluzione di una sfida e dei problemi che questa comporta.

È molto curata la qualità inclusiva delle classi in cui sono inseriti alunni con disabilità, DSA o bisogni educativi speciali (BES), una strategia che richiede la corresponsabilità del team docente ed anche della classe intesa

⁵⁷"Con l'aggettivo "significativo" si intende un apprendere in modo attivo, costruttivo, intenzionale, autentico e collaborativo. D. H. Jonassen, J. Howland, R. M. Marra, D. P. Crismond (2007). *Meaningful Learning with Technology*, UpperSaddle River, NJ: Pearson.

come comunità di apprendimento in cui i ragazzi animano una rete di sostegni reciproci sia formali che informali a beneficio di tutti.

Lo stage è mirato a consolidare le conoscenze acquisite, testare sul campo le attitudini, oltre che arricchire la formazione e orientarne il percorso, secondo una progressione che di anno in anno sollecita gli allievi ad acquisire sempre maggiore competenza e consapevolezza della realtà e di se stessi. Tutor formativo e tutor di impresa stipulano insieme un piano formativo personalizzato nel quale vengono individuate le competenze, o elementi di competenza, sui cui puntare durante la permanenza dell'allievo in azienda, in modo da creare le condizioni affinché l'allievo sia motivato, partecipi con entusiasmo al percorso formativo di stage ed acquisisca consapevolezza del proprio ruolo professionale.

La valutazione assume una forte valenza formativa e prevede strumenti e metodologie sia comuni sia appropriate per le tipologie di utenti e le attività svolte presso i partner esterni:

- per tutti è previsto l'utilizzo del Portfolio delle competenze individuali e del Libretto individuale di valutazione degli apprendimenti;
- la valutazione diagnostica iniziale, che vede impegnato l'intero gruppo docente, rappresenta un momento di fondamentale importanza per giungere ad elaborare PEI e PDP effettivamente corrispondenti alle caratteristiche di ciascuno;
- le attività di valutazione e monitoraggio lungo il percorso mirano a sostenere il processo di miglioramento continuo, consentendo una puntuale analisi delle attività e delle loro ripercussioni sul cammino formativo degli allievi.

Tutto questo richiede una intensa collegialità dei formatori coinvolti, allo scopo di assicurare uno stile formativo unitario negli intendimenti e variegato negli stili personali, così da sollecitare gli allievi a riconoscere le proprie peculiarità e metterle a frutto.

Comunità educante

Una componente fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi educativi e formativi di ENAC è la comunità educante. Le Madri Canossiane con la loro pedagogia basata sulla centralità della persona, l'unicità del ragazzo, il seminare sempre senza aspettarsi nulla in cambio, sono punto di riferimento per tutto lo staff di ENAC. Gli incontri di approfondimento sul carisma canossiano (percorsi triennali su specifici temi oltre ai seminari periodici e corsi FONDER) formazione riservata a tutto il personale religioso e laico, aiutano ad avere una unica visione educativa tra lo staff interno e il corpo docente, oggi significativamente numeroso, osservando nel tempo risultati incoraggianti sia come gestione del gruppo classe che come miglioramenti a livello comportamentale, scolastico e professionale. La direzione, il personale amministrativo, il personale ausiliario, i tutor, gli educatori e gli psicologi ispirati dal carisma della fondatrice aiutano a creare e mantenere un contesto sereno e positivo, una preconditione fondamentale per innescare il processo di apprendimento.

Esperienze di successo

Simona, coordinatrice delle attività didattiche narra la sua esperienza al CFP in parallelo a quella di **Miriana** ex allieva, oggi tecnico di laboratorio agroalimentare; infatti, afferma che entrambe sono "della stessa pasta" e sorride quando ricorda che il miglior complimento che Miriana afferma di aver ricevuto da un allievo è stato: "sei come Simona".

Entrambe quotidianamente accompagnano i ragazzi nella scelta di vita professionale dotandoli di strumenti adeguati, rafforzando le loro fragilità trasformandoli in punti di forza, aiutandoli a superare i precedenti insuccessi scolastici e relazionali. Miriana compie questi piccoli miracoli nel suo regno: il laboratorio tecnico-professionale. Simona, invece, negli ambienti in cui i ragazzi, spesso spavaldi, mostrano i loro caratteri e le loro personalità cercando adulti significativi di riferimento per rafforzare le loro fragilità. E non è detto si tratti solo dell'aula in cui svolgono le lezioni. Gli ambienti possono essere: una panchina, davanti al cancello dell'ingresso, davanti alla macchinetta del caffè, sulle scale durante una pausa o in ufficio dopo una nota. Ogni momento della vita nel Centro è dedicato alla cura della relazione e alla ricerca dello star bene per

risanare tante ferite, per permettere ai giovani allievi di riacquisire fiducia nelle loro capacità e negli adulti di riferimento.

Simona e Miriana hanno avuto un percorso di crescita parallelo nel CFP, chiaramente partendo da età e ruoli diversi ma costruendo giornalmente un rapporto di fiducia, stima e collaborazione che ha generato, a cascata, armonia e successo formativo. Non solo per Miriana. Simona, con orgoglio, sottolinea che gli allievi che hanno trovato lavoro sono molto apprezzati per la componente relazionale oltre che professionale. Sanno lavorare in team, dimostrano una forte etica professionale, in alcuni casi hanno raggiunto l'eccellenza.

Il posto di lavoro ha permesso loro di riacquisire una reputazione e una dignità che avevano smarrito.

Alessandro e Giorgia: i loro tutor li descrivono come "due mondi diversi", o per lo meno così sembravano al loro ingresso al CFP poiché provenivano da percorsi di vita differenti ma entrambi sin dal primo giorno di scuola manifestano lo stesso sogno: coniugare passione per il settore food e lavoro! Sogno perseguito poi con costanza negli anni supportato da tutta la comunità formativa che ha sempre creduto nel loro talento! Due personalità diverse che si incrociano e che crescono professionalmente nella realtà dell'Enac, qualificandosi come Operatori della trasformazione agroalimentare. Partecipano a Garanzia Giovani e si specializzano nell'ambito della pizzeria. Subito dopo aprono insieme un locale a Foggia cogliendo l'opportunità di un progetto di start-up. Da giovani imprenditori si sono rimboccati le maniche, hanno unito le proprie forze e competenze per raggiungere un obiettivo comune e vivere un'esperienza rischiosa ma allo stesso tempo motivante, incoraggiati dai loro ex formatori. Ad oggi il loro locale è rinomato per l'offerta di pietanze innovative e selezionate, e ha resistito alla crisi della pandemia da covid-19. La loro storia è stata di esempio agli allievi più grandi come modello di autoimprenditorialità.

Francesco, allievo 4° anno, dopo diverse esperienze professionali ha scelto di rimanere presso l'attività commerciale Bar- Pasticceria della Sig.ra Marika che ha rinnovato totalmente il look di suoi due locali a Foggia, in linea con le richieste del mercato forte anche dell'entusiasmo e del supporto innovativo del giovane assunto. Francesco in questa realtà ha trovato il suo spazio creativo e di crescita professionale, diventando una risorsa indispensabile. È possibile riscontrare in Francesco un percorso professionale costruito sulla base della ricerca di un contesto stimolante e aperto alla sperimentazione che ha finalmente trovato nel locale della sig.ra Marika.

Questi aspetti sono fonte di gratificazione riscontrando nell'allievo oltre alle elevate capacità tecniche già acquisite dal corso un positivo senso critico, di analisi e di consapevolezza delle proprie capacità e di realizzazione, infine, del proprio progetto di vita.

ERASMUS PLUS

ENAC PUGLIA negli ultimi anni ha investito sull'internalizzazione del Centro. In prima fase con un partenariato stabile con il College della Città di Peterbourugh (UK) condividendo anche una reciproca visita delle istituzioni comunali e ospitando gli allievi del College.

Gli allievi erano perfettamente inseriti nel contesto cittadino, svolgendo stage nelle realtà locali e frequentando le attività culturali previste dal College.

Questa partnership ha permesso anche di essere presenti al meeting degli imprenditori locali per la condivisione delle strategie di sviluppo del territorio.

A seguito del COVID e della BREXIT che di fatto hanno impedito la prosecuzione della partnership, l'ENAC PUGLIA ha individuato nella Scuola Alberghiera di Copenaghen la nuova realtà per condividere l'esperienza di mobilità allievi e staff. La scelta è stata vincente per entrambe le realtà.

La Scuola di Copenaghen, impostando la didattica laboratoriale su compiti di realtà e avendo al proprio interno la gestione di un ristorante e una mensa per allievi e staff, ha coinvolto positivamente gli allievi ENAC PUGLIA durante le tre settimane di Erasmus svolte nel mese di giugno 2022.

Positivi sono stati gli apprezzamenti per le competenze pratiche degli allievi a fronte di una conoscenza della lingua inglese non sempre adeguata al contesto.

*Al termine, ai tre allievi su sei è stata avanzata una proposta lavorativa da un imprenditore locale, accettata e brillantemente superata da **Giada**, che si è trasferita a Copenaghen per i mesi estivi.*

Nel mese di ottobre 2022, ENAC PUGLIA ha ospitato quattro allieve del college per condividere una esperienza di conoscenza culturale, di tecniche di pasticceria e panetteria di prodotti tipici, oltre ad una completa immersione nei colori e nei sapori dei prodotti agroalimentari della terra pugliese.

Le politiche attive del lavoro ed il modello ACA (Apulia Chef Academy)

ENAC PUGLIA opera dal 2014 nelle politiche attive del lavoro attraverso il Programma Garanzia Giovani, l'iniziativa europea nata dalla necessità di fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile che prevede misure di orientamento, formazione, tirocini ed accompagnamento al lavoro. È stata costituita una ATS denominata "Let's Work 2gether", di cui ENAC è capofila, costituita da ben 37 membri distribuiti in modo omogeneo su tutto il territorio regionale, oltre a 5 enti con sede in altre regioni italiane con lo specifico compito di contribuire alla realizzazione delle misure aventi ad oggetto l'accompagnamento al lavoro, i tirocini e la mobilità professionale transnazionale e territoriale.

Nel 2021, in risposta al nuovo bando della Regione Puglia, l'ATS precedente è stata sostituita da una nuova ATS denominata "Ats Lavoriamo Insieme", con la presenza di tutti gli enti di formazione di emanazione religiosa pugliesi.

Nell'ambito del settore agroalimentare sono stati erogati diversi corsi di Pasticceria, Pizzeria e Cucina; da questa esperienza è scaturita la prima Accademia di Cucina (gratuita) in Garanzia Giovani denominata **ACA (Apulia Chef Academy)** con logo registrato presso la Camera di Commercio di Foggia.

I corsi di formazione sono gratuiti e si rivolgono ai giovani tra i 17 e 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono iscritti ad altri corsi di formazione (NEET⁵⁸), appassionati del mondo food con la voglia di trasformare la propria passione ed aspirazione nella professione di pasticciere, cuoco e pizzaiolo.

I corsi sono presenti su tutto il territorio regionale con sedi formative e laboratori dotati di attrezzature moderne ed altamente tecnologiche, adatte a valorizzare il grande patrimonio agroalimentare ed enogastronomico pugliese.

L'offerta formativa prevede 3 percorsi di pasticceria, pizzeria e cucina, strutturati su tre livelli: base (200 h), intermedio (140 h) e avanzato (70 h).

Predominano le ore di laboratorio; le ore di teoria coprono un ampio ventaglio di temi di interesse per il settore come sicurezza nei laboratori, comunicazione e marketing, conoscenza dei materiali e delle materie prime, etc.

Il programma di Garanzia Giovani consente, inoltre, di completare la preparazione del partecipante attraverso l'attivazione di un tirocinio extracurricolare in azienda dove poter mettere in gioco le conoscenze e competenze approfondite durante i percorsi.

Il successo di ACA ha spinto l'ATS a pensare altri ambiti di applicazione del modello delle accademie dando vita a DMA, la *Digital Media Academy*, con specializzazione nella comunicazione digitale oppure la HR Academy, l'Accademia per le *Human Resources*, pensata dal partner ATS "Tempi Moderni S.p.A.", un'agenzia per il lavoro con diverse sedi a livello nazionale.

Uno degli elementi distintivi dell'Apulia Chef Academy, nonché la mission stessa dell'accademia, è la propensione alla qualità della formazione, assicurata anche dagli accordi con la Federazione Italiana Cuochi (FIC) e l'Unione Regionale Cuochi Puglia che hanno consentito di innovare i contenuti e coinvolgere docenti dotati di grande esperienza professionale e formativa; in tal modo si offrono agli allievi opportunità di grande valore nel campo della gastronomia e dell'Alta formazione.

ACA con Daniele e Martina: due esempi di successo

Negli anni sono stati numerosi i giovani che sono entrati nei nostri laboratori ed hanno indossato la casacca marchiata "ACA", da Foggia fino a Supersano (LE), passando per Ruvo di Puglia, Bari e Campi Salentina (LE). Ci piace ricordare la storia di due di loro Daniele e Martina.

Daniele è un ragazzo di Foggia che ha svolto l'intero percorso di Pasticceria in ACA, ossia corso base di 200 ore, poi corso intermedio di 140 ore ed infine corso avanzato di 70 ore. Molto curioso e propositivo, si è subito distinto ed ha avuto, inoltre, un ruolo da leader positivo spingendo anche il resto della classe ad ottenere ottimi risultati. Alla fine del percorso Daniele ha scelto di investire il suo tempo ed anche i suoi risparmi nel sogno, ormai diventato obiettivo concreto, di lavorare ed affermarsi nel mondo della cucina. Dopo un confronto con lo staff di ENAC Puglia ed alcuni docenti tecnici che lo hanno seguito durante il

⁵⁸ Acronimo inglese di Not in Education, Employment or Training) Indicatore atto a individuare la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione.

percorso in ACA, Daniele ha deciso di iscriversi al Corso Superiore di Cucina Italiana presso ALMA, la scuola di cucina italiana leader a livello internazionale con sede a Colorno (Parma). Lì ha trascorso 10 intensi mesi di formazione con docenti stellati di cui 5 mesi di stage presso ristoranti di altissimo livello. Oggi Daniele lavora in Puglia dove ha portato il suo bagaglio di competenze ed il suo entusiasmo e passione verso il mondo della cucina. Il prossimo step di ENAC Puglia sarà quello di coinvolgere Daniele in attività di formazione: da allievo a formatore, un cerchio che si chiude.

***Martina** è una ragazza di Foggia affetta da sindrome di Down che ha svolto il corso di Pasticceria in ACA mettendosi in gioco con grande coraggio sin dal primo colloquio in ENAC Puglia dove ha riscontrato da subito un ambiente accogliente ed inclusivo. In laboratorio di cucina si è mostrata molto attiva nelle preparazioni e l'entusiasmo veniva poi trasferito anche a casa rendendo molto orgogliosi i genitori. Il coinvolgimento della famiglia è stato uno dei fattori di maggiore impatto sulla giusta riuscita dell'inserimento nel percorso di Martina attraverso un continuo scambio di feedback e costante confronto. La storia di Martina, le esigenze della famiglia, così come di tanti altri ragazzi e ragazze accolti nelle nostre aule e laboratori ha messo in mostra una esigenza del territorio e delle famiglie. Questa scintilla è stata una delle tante ad aver portato ENAC Puglia a pensare a KAIROS, il centro aperto polivalente per giovani disabili non gravi. È stato un bel caso di inclusione che ha generato una nuova idea e un servizio per il territorio.*

I servizi socio-educativi

Il Centro aperto polivalente per minori **TALITÀ KUM**, riconosciuto come Centro iscritto nel Registro delle Strutture per minori della Provincia di Foggia, nasce nel 2015 alla luce di un'esigenza espressa dalle famiglie: poter ottenere, in un contesto privo di assistenza educativa, sociale e culturale, un servizio nello svolgimento dei compiti dei propri figli.

L'apertura del Centro ha favorito l'instaurarsi di un rapporto di reciproca fiducia, e ha permesso di coinvolgere le famiglie in un percorso comune di crescita dei ragazzi.

Il servizio è rivolto a 50 minori di età compresa tra i 6 e i 17 anni, tutti con situazioni critiche quali difficoltà di apprendimento e demotivazione nello studio, disturbi di comportamento, rischio di abbandono scolastico, ritardi di livello cognitivo supportati dal sostegno scolastico, problematiche familiari, economiche, sociali.

Il Centro offre in orario pomeridiano dal lunedì al venerdì dalle ore 15.00 alle 19.00, sostegno scolastico e attività laboratoriali, ludico e sportive per la valorizzazione del minore e per l'inclusione sociale.

L'ENAC PUGLIA - con la sua mission di solidarietà sociale, diretta ad arrecare benefici alle persone più svantaggiate, in coerenza con lo stile educativo di Santa Maddalena di Canossa - promuove azioni formative ed educative, privilegiando, nelle proprie iniziative, la solidarietà verso le fasce più deboli, di adolescenti, di giovani, di persone esposte al rischio di emarginazione sociale e professionale. In questo contesto si colloca il centro sociale polivalente per diversamente abili **KAIROS** struttura aperta alla partecipazione alle attività ludico-ricreative, di socializzazione ed animazione, culturali e di formazione di giovani di età compresa tra i 17 e i 29 anni con bassa compromissione delle autonomie funzionali. Il Centro Kairos, che svolge le proprie attività dal lunedì al sabato dalle ore 8.00 alle ore 14.00, offre una pluralità di servizi finalizzati a migliorare la qualità della vita ed il benessere delle persone disabili che lo frequentano : attività educative indirizzate all'autonomia , attività di socializzazione e animazione, attività espressive, psico-motorie e ludiche, attività culturali e di formazione, attività di laboratorio ludico-espressivo e artistico, attività pratiche presso il laboratorio di cucina e servizio trasporto.

Gli interventi e le attività mirano a contrastare l'isolamento e l'emarginazione sociale delle persone diversamente abili, a mantenere i livelli di autonomia della persona, con una costante attività di informazione e supporto alla famiglia.

Riflessioni

Il caso di ENAC PUGLIA mostra due meriti che lo rende significativo su tutto il contesto nazionale:

- ✓ avere investito notevoli risorse economiche, strutturali e di rete nazionale ed internazionale, ma soprattutto in risorse umane e di guida e sostegno lungo tutto il percorso, in un progetto che si pone entro un territorio caratterizzato da grandi criticità e nel contempo da rilevanti esigenze formative accentuate dalla povertà del tessuto comunitario e di servizi educativi, sociali e culturali;
- ✓ aver replicato alla scarsità degli investimenti regionali nel comparto dell'Istruzione e Formazione Professionale – di cui il territorio avrebbe estremo bisogno vista la consistenza dell'area di adolescenti e giovani in stato di difficoltà personali e sociali, oltre che di povertà culturale – con un'intelligente strategia che punta a fare delle opportunità offerte dal Programma Garanzia Giovani un dispositivo formativo che si sviluppa come un curriculum verticale in tre tappe, finalizzato alla Formazione Professionale ed all'inserimento lavorativo dei giovani disoccupati.

Da tempo gli Enti di Formazione Professionale stavano cercando una via nuova dopo la crisi del modello tradizionale, venuto meno verso la fine del secolo scorso.

L'esperienza qui presentata ci indica una strada promettente orientata nella direzione di un "ecosistema formativo" fondato sul curriculum dell'educazione al lavoro, frutto di una vivace intelligenza strategica, metodologica ed organizzativa, che si avvale di un'inedita e vivace alleanza tra tutti gli enti pugliesi di formazione di emanazione religiosa, oltre che delle reti nazionali ed internazionali derivanti dalla valorizzazione delle varie opportunità, innanzitutto da quelle dell'Unione Europea.

L'esperienza Pugliese indica come sia possibile garantire una forte connotazione educativa dell'opera, entro una strategia "composita" che unisce gli interventi con connotazione "preventiva" costituiti da corsi triquadriennali, ed i percorsi di media durata propri delle politiche del lavoro e rivolti a disoccupati "critici" in quanto condizionati da fattori che rendono difficile il loro inserimento lavorativo.

È molto interessante la soluzione adottata con il modello Academy di ACA, che consiste nella saper disegnare un percorso unitario e continuativo combinando due tipologie di azioni previste da Garanzia Giovani: la formazione, pensata in tre moduli progressivi, ed il tirocinio extracurricolare per l'accompagnamento all'inserimento lavorativo. L'esito di questa composizione virtuosa consente di fornire ai giovani coinvolti un cammino fondato sul curriculum personalizzato di educazione al lavoro dal carattere vocazionale e sociale.

Una soluzione che non può essere realizzata nel vuoto, ma richiede un luogo con caratteristiche adatte all'educazione: un ambiente con aule, laboratori, cortili..., un buon servizio di orientamento, occasioni di aiuto allo studio, animazione culturale, tempo libero formativo e vita comune, la scelta di formatori di indirizzo tecnico dotati di sensibilità pedagogica, la presenza di figure "trasversali" che sappiano connettere le varie iniziative entro un tutto unico dotato di senso.

La qualità della proposta è resa possibile da una ricca rete di opportunità locali, nazionali ed extranazionali, che richiede una intelligente strategia di alleanze e la mobilitazione del capitale relazionale degli enti di appartenenza.

ENAC PUGLIA ci mostra un prototipo di "modello formativo" che può rappresentare la chiave per un rilancio dei percorsi di educazione al lavoro nei territori con tassi elevati di dispersione scolastica, emarginazione e disoccupazione giovanile, dove occorre ricostruire il tessuto relazionale comunitario intorno a "presidi pedagogici" nuovi che possiamo chiamare *Accademie di educazione al lavoro*.

Una soluzione che possiede un valore speciale in riferimento la programma GOL con il quale si tenta, con una notevole disponibilità finanziaria proveniente dal PNRR, l'ennesima riqualificazione dei servizi per l'impiego, ma che rischia di trasformarsi in un enorme turbinio di iniziative (sono previsti entro il 2025 3 milioni di beneficiari, di cui 800.000 in attività formative), ma con scarsi risultati occupazionali in quanto inserire i giovani al lavoro non è un'operazione "meccanica" fatta di pezzi separati, ma un'esperienza viva che richiede competenza, orientamento educativo e notevole capacità di iniziativa sociale.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Dario Palma – Direttore

- Luca Porreca – Coordinatore Garanzia Giovani
- Simona Casalucci – Coordinatrice didattica
- Giampietro Brunelli – Direttore Enac Nazionale

Riferimenti del CFP ENAC di Foggia:

Via XXV Aprile, 74

71121 Foggia FG

Tel. 0881 723085

Mail: info@enacpuglia.org



In sintesi

Il CFP di Palermo è una struttura di medie dimensioni appartenente all'ENDOFAP, l'ente di Formazione Professionale ispirato alla figura di don Orione, fondata nel 1948 con il nome di Villaggio del Fanciullo, che nel 1960 si arricchisce di un Centro di addestramento professionale per tipografi e compositori a mano e a macchina, legatori, falegnami, sarti per uomo. L'Ente Nazionale Don Orione formazione e aggiornamento professionale (ENDO-FAP) nasce nel 1992 trasformando la precedente Associazione del 1975 presente in tutta Italia; in Sicilia sono presenti le due sedi di Palermo e Paternò (CT).

Tre sono le caratteristiche salienti del CFP ENDOFAP di Palermo:

- ★ La capacità di agire nei quartieri popolari di Palermo divenendo punto di riferimento per l'educazione e il lavoro dei giovani, sapendo unire l'affidabilità della formazione e la capacità di dialogo con il territorio, in special modo con le famiglie.
- ★ La presenza di un "nucleo propulsore" composto in prevalenza da giovani, che anima e sostiene il cammino di rinnovamento del Centro, con una creatività che trae stimolo dalla pedagogia di Don Orione.
- ★ Una metodologia formativa essenziale ed aperta, basata sui riferimenti del curricolo, che stimola ed accoglie le proposte dei formatori e valorizza le opportunità emergenti dal territorio.

Sono queste le caratteristiche che fanno del CFP di Palermo un esempio di come un'opera del cattolicesimo sociale nata con la Repubblica sia stata in grado di attraversare oltre settant'anni di storia sapendo adattare il proprio modo di essere alla luce delle caratteristiche e dei bisogni dei giovani più sfavoriti, fino al tempo presente in cui la povertà materiale si unisce spesso ad un disorientamento esistenziale provocato dalla commistione tra la seduzione del benessere e la povertà culturale.

Il CFP in breve

Nell'anno formativo 2021/2022 il CFP ENDO-FAP di Palermo ha svolto 18 corsi di Istruzione e Formazione Professionale nei seguenti settori:

- ✓ *Operatore del benessere - estetica e acconciatura + quarto anno di Tecnico acconciatore*
- ✓ *Operatore delle produzioni alimentari - cucina / servizio di sala e bar / panificazione e pizzeria*
- ✓ *Operatore elettrico e termoidraulico + quarto anno di Tecnico elettrico*
- ✓ *Operatore meccanico - Saldatore*
- ✓ *Operatore riparatore veicoli a motore + quarto anno di Tecnico riparatore veicoli a motore*

Il totale degli iscritti ammonta a circa 400 ragazzi, provenienti prevalentemente dal quartiere ma anche fuori zona; nell'ultimo biennio da altri CFP e dalla scuola Statale. Nel corso dell'anno vi sono stati 30 inserimenti in I e II anno provenienti dalla Statale e da altri CFP.

La proposta formativa per gli adulti prevede i seguenti corsi brevi:

- *Corso Operatore su Dispositivo e Reti;*
- *Corsi Operatore Socio Assistenziale;*
- *Corso Saldatore Brevettato;*
- *Corso Orafo – in previsione per dicembre 2022, unico in Sicilia.*

Nella formazione per adulti sono presenti 137 allievi.

Nel Centro è presente un'APL (Agenzia per il Lavoro) regolarmente accreditata.

La filosofia educativa

Don Orione fa parte di quel gruppo di "santi sociali" – compreso Don Giovanni Bosco, che aveva conosciuto da vicino - che nella seconda metà dell'800 hanno creato scuole professionali a favore dei giovani, specie quelli più poveri ed emarginati, dando vita così ad opere innovative rispetto alla tradizione della dottrina sociale della Chiesa, con l'intento di unire l'azione caritativa e la promozione sociale ed economica entro una società profondamente mutata, soprattutto nelle regioni settentrionali, dalla corsa verso l'industrializzazione. Una trasformazione che, mutando a poco a poco l'economia agricola in industriale, provoca una grave emergenza sociale specie nelle città dove i ragazzi erano alla mercè dello sfruttamento dei nuovi imprenditori.

Per questo l'impegno della Piccola Opera della Divina Provvidenza nel campo della Formazione Professionale si svolse soprattutto nell'ambito delle colonie agricole, allo scopo di «conseguire il benessere e santificare il lavoro» a favore dei giovani appartenenti agli strati più bassi della popolazione. Egli affermava infatti che la sua opera doveva avere una «forma nuova, soprattutto di carità per il popolo, per i figli degli operai, perché noi siamo per il popolo e non per le alte classi; noi siamo per gli umili [...] a cui altri non hanno pensato».

È quella di don Orione, una scuola paterna, al cui centro sta l'educatore, il maestro, secondo una posizione consolidata nella tradizione pedagogica cattolica, con il *depositum* di valori, conoscenze, verità che doveva trasmettere al discepolo con la sua vita e la sua opera positiva: «*Chi è che fa, che crea la scuola?* - si chiedeva pertanto don Orione - *È il maestro! Da chi dipende il risultato della scuola? In gran parte dal Maestro!*»⁵⁹.

È in questa corrente che si colloca la proposta educativa del CFP, basata sull'immagine dell'insegnante "appassionato" capace di dare continuità alle relazioni, di farsi prossimo - soprattutto - quando l'allievo è più fragile o disorientato, che condivide e testimonia che un altro stile di vita è possibile rispetto a quello ordinario entro cui "nuota", spesso non sapendo di esserne immerso.

L'insegnante si pone come educatore e mediatore nell'incontro tra l'allievo, il suo mondo personale ed il mondo più vasto entro cui si pone la sua esistenza di soggetto capace di ragione, giudizio e decisione, in modo tale che il relazionarsi con l'esterno e le persone diventi esperienza di crescita. Non è un semplice "erogatore di servizi" ma sostenitore e guida all'interno di un percorso di affiancamento ordinato alla crescita umana in tutte le sue dimensioni.

Il docente si pone accanto all'allievo, specie nei momenti di maggiore fragilità e sconforto, allo scopo di renderlo protagonista dell'apprendimento e del percorso formativo. A tale scopo gli si offre la possibilità di

⁵⁹ Lettere, I, in. R. Forni (1975). *Don Orione educatore*, in "Messaggi di Don Orione", 7 (1975), p. 362.

esprimersi e di essere ascoltato, accogliendolo e aiutandolo nel processo di inclusione e integrazione, indipendentemente dal suo status sociale e culturale che non deve risultare barriera e/o ostacolo nella sua crescita personale.

È decisivo imprimere nell'educando la necessaria presenza di un adulto che sia punto di riferimento che gli permetta di condividere esperienze e stati d'animo, così che la scuola, oltre che luogo di trasmissione della cultura, divenga, per lui, occasione di risposta a tale urgenza. Ciò favorisce l'apprendimento e l'acquisizione di una progressiva indipendenza nella soluzione di problemi, tensioni e conflitti che non mancano nella vita reale, aiutandolo nella sua crescita emotiva, riconoscendo e rispettando i tempi necessari, ai fini di una positiva realizzazione dello stesso.

L'educazione al lavoro in un territorio particolare

Il luogo dove nel 1948 è stata posta la prima pietra del Villaggio del Fanciullo è stato scelto in base alla forte caratterizzazione popolare che il Fondatore ha voluto attribuire all'Opera. Inizialmente, la nuova struttura ospitava i mutilati di guerra e i ragazzi orfani o bisognosi della città di Palermo e della Sicilia intera. Successivamente si è dedicata anche alla Formazione Professionale dei tanti ragazzi del quartiere in cui era sorto il Centro, e non solo di questo.

Tutti i passaggi successivi mostrano la capacità delle opere orionine di saper cogliere i bisogni educativi e le domande formative del tempo, facendo tesoro del proprio carisma ed adattando di volta in volta l'offerta formativa, il metodo e l'organizzazione così da poter rispondere efficacemente alle esigenze emergenti, avendo cura di fornire ai giovani una preparazione umana, civica e professionale fondata sulla visione educativa cristiana.

Attualmente, i circa 400 ragazzi che frequentano il CFP provengono dai quartieri Montepellegrino, Borgo Vecchio, Acquasanta, Arenella-Vergine Maria; nell'ultimo anno formativo si sono registrate iscrizioni di allievi provenienti da quartieri diversi da questo consueto bacino. Si tratta di un contesto molto sfidante, poco propenso per lo studio (quella di Borgo Vecchio, ad esempio, è la borgata a più alto tasso di dispersione dell'intera città) e molto legato ad una concezione arcaica dei rapporti uomo-donna. C'è una "questione femminile": è normale che la figlia rimanga incinta a 15 anni e che le ragazze si sposino molto presto; inoltre anche da sposate non sono autonome, in quanto non possono fare nulla senza l'approvazione del *pater familias*, spesso il suocero. I ragazzi lungo il corso spariscono o perché il padre è stato arrestato e devono contribuire economicamente alle spese della famiglia, oppure perché si sposano e cercano lavoro per mantenere la nuova famiglia.

Nella cultura popolare un allievo di 16 anni è già maggiorenne; di conseguenza, a seguito delle numerose assenze, la chiamata dei genitori da parte della scuola è visto come un disturbo. Nel dialogo, si cerca di far capire loro l'importanza della persona, della libertà, dello studio finalizzato al lavoro "buono" e quindi anche dell'indipendenza economica. Con alcune famiglie si riesce a fare breccia, altre volte no.

Dopo i 16 anni c'è un livello di maturazione superiore, in quanto i ragazzi prendono coscienza di ciò che desiderano fare da grandi, con idee più chiare circa il lavoro, il tipo di vita che vogliono vivere.

Il Centro deve fare i conti anche con il venir meno, non solo nelle fasce giovanili, dell'etica del lavoro, in quanto il Reddito di cittadinanza ha bloccato il mercato del lavoro: le persone non lavorano più perché non conviene.

In alcuni casi l'opera del Centro trova il sostegno di padri e madri di famiglia che rappresentano effettivamente per i figli dei punti di riferimento in quanto esempio educativo; in altri il personale del Centro diventa credibile se la proposta della formazione al lavoro si colloca entro una prospettiva di vita che in primo luogo li impegna personalmente: in questo modo, l'opera educativa richiede di trasmettere l'entusiasmo, la voglia, il senso di appartenenza ed il lavoro di squadra anche ai ragazzi. Ciò rende l'ambiente del Centro come una grande famiglia dove gli allievi ti contattano alle ore più impensabili, con domande che dovrebbero chiedere ai genitori, invece cercano nel personale del CFP un punto di riferimento alternativo alla famiglia: in maniera magari incosciente vorrebbero distaccarsi dal loro mondo.

Il nucleo propulsore

Risulta decisiva, nella guida e animazione del compito educativo del Centro, la presenza di un nucleo di coordinamento formato - attualmente - da nove unità: il Direttore e il Coordinatore didattico, oltre a sette docenti.

Esso nasce a partire dall'anno scolastico formativo 2020-2021, in cui si è deciso di dare vita ad una più chiara e fondata strategia educativa con interventi legati alla formazione culturale e civica dei ragazzi. La missione principale di questo vero e proprio "nucleo propulsore" consiste nel sostenere una formazione centrata sulla maturazione della persona intesa in senso integrale, dando rilevanza ai suoi bisogni educativi, rendendola protagonista entro un modo sempre più inclusivo di fare didattica.

Inizialmente il gruppo era formato solamente da sei persone, quelle che in maggior misura nei mesi precedenti, durante l'emergenza e pandemica, si erano adoperate nel fornire agli allievi un'efficace formazione a distanza, moltiplicando le modalità di relazione, aiuto e supporto resi possibili da account istituzionali e collegamenti in remoto. È stata questa la palestra in cui si è costituito il nucleo di coordinamento, composto da persone preparate sul piano professionale, ma dotate anche di una concezione dell'educazione come missione speciale a favore dei giovani, rinnovando nell'impegno concreto il carisma orionino. A partire dal corrente anno formativo, a seguito dell'aumento dei corsi, il coordinamento si è allargato ai tre ulteriori componenti. Oggi, tutti i membri del nucleo operativo rappresentano le differenti discipline e i diversi insegnamenti riferiti ai nuclei dei quattro assi culturali di base: linguaggi, matematico, storico-sociale e scientifico-tecnologico. Si è pertanto completata una squadra di coordinamento in grado di coprire i diversi ambiti della proposta formativa, e ciò ha favorito il confronto e l'elaborazione di uno stile unitario di intervento. Questo gruppo ha guidato il lavoro di adattamento della proposta basata sul "metodo Franchini", presidente nazionale ENDO-FAP, che prevede un approccio nuovo alla formazione basato sul superamento della didattica frontale e la valorizzazione dell'apprendimento in situazione su compiti di realtà, pensato appositamente per valorizzare l'interesse e suscitare le capacità dei ragazzi abulici, posteggiati nelle aule perché obbligati ad andare a scuola fino a 16 anni, oppure di quelli con situazioni familiari disastrose.

Tenuto conto che diversi docenti si sono inseriti nella scuola, si è puntato decisamente sulla formazione del personale tramite Fonder⁶⁰. È degno di nota il fatto che il gruppo di coordinamento che si è andato formando è composto da persone con contratti a tempo, che hanno investito sulla missione del CFP e per le quali l'opera educativa rappresenta una vocazione profonda.

Tra i compiti del coordinamento meritano di essere segnalati i seguenti:

- collaborazione alla stesura della macro progettazione riferita all'anno formativo corrente;
- referenza e coordinamento delle classi, mediante affidamento del Direttore didattico, con il compito di cura e supporto del lavoro di micro progettazione degli altri formatori;
- intervento, consulenza e cooperazione con gli altri docenti nei momenti chiave del percorso formativo;
- monitoraggio dell'andamento del progetto formativo;
- relazione con i ragazzi e verifica delle difficoltà, allo scopo di sostenerne la motivazione e prevenire la dispersione formativa;
- collaborazione con il tutor anche per quanto riguarda il rapporto scuola-famiglia.

È tramite questa dinamica che viene garantita all'interno del CFP una guida pedagogica permeata dal metodo carismatico e dalla filosofia orionina che considera fondamentale - e nello stesso tempo centrale - la relazione continua tra allievo e formatore; essa vale anche per il servizio al lavoro il cui intervento successivo all'acquisizione della qualifica e del diploma è visto in continuità rispetto agli anni di studio, e si svolge sempre per mezzo di operatori che rappresentano un punto di riferimento per i ragazzi nel loro percorso di transizione al lavoro.

I formatori

Negli ultimi anni è stato registrato un progressivo cambiamento nel modo in cui i ragazzi vivono le attività didattiche ordinarie, evidenziato da un aumento di problematiche e criticità che non consentono di

⁶⁰ Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua negli Enti Religiosi.

procedere secondo un'impostazione basata prevalentemente sul metodo "binario" fatto di istruzione, per la parte degli assi culturali, e di addestramento per l'area professionale.

Il nuovo contesto educativo ha richiesto nuove attenzioni agli allievi, la rielaborazione degli spazi e l'introduzione di nuove metodologie utili al processo di apprendimento a favore anche dei soggetti più fragili e con disagi cognitivi particolari.

Specialmente negli ultimi anni, il team centrale ha operato in modo da rinforzare la componente educativa della figura dei formatori, privilegiando la condivisione degli orientamenti di fondo e il rapporto collaborativo fra tutti i docenti. Tale scelta risponde all'ipotesi che, ancorando la preparazione disciplinare e tecnico-professionale dei formatori entro uno stile pedagogico, si ampliano le possibilità, anche nelle diverse situazioni di emergenza che si vengono a creare quotidianamente, di relazione e di ascolto degli allievi, evitando di agire solo tramite le punizioni ed il rinvio sistematico delle problematiche alle figure di coordinamento e da queste alla direzione. La possibilità offerta ai ragazzi di trovare sempre nei loro formatori un punto di riferimento, se non una guida, è vista come la condizione per ridurre le criticità del lavoro quotidiano e per creare un clima di serenità e familiarità.

In particolare, nella formazione dei formatori è stata dedicata molta attenzione alla conoscenza dei modelli pedagogici ed allo stile educativo dell'insegnamento ed all'utilizzo di spazi adeguati, diversi ed ulteriori rispetto alla tradizionale aula didattica, in grado di stimolare e favorire i processi di apprendimento e autoapprendimento degli allievi, tali da poter sviluppare un curriculum personalizzato, conseguito tramite l'ingaggio degli allievi in attività organizzate in modo da permettere diversi profili di impegno.

Diversi, infatti, sono stati i corsi e gli interventi formativi promossi anche dall'ente nazionale, volti al superamento della didattica tradizionale e indirizzando l'educazione a un metodo sempre più rinnovato e inclusivo. Tra i principali corsi di formazione attivati e le conoscenze fornite in questi ultimi tre anni, sono stati fondamentali gli interventi didattici nell'ambito del progetto "Assi culturali" secondo il metodo Inter pares promossi dall'ENDO-FAP Nazionale con altri enti partner, oltre – come già accennato - ai moduli formativi sostenuti da Fonder.

Per quanto riguarda il primo ambito, fondamentali sono stati gli stimoli di contenuto e di metodo e le opportunità di confronto e riflessione con i formatori dei diversi centri di formazione partecipanti a livello nazionale, su tematiche proprie delle singole discipline afferenti ai diversi assi culturali. Sempre in relazione al progetto Inter pares, per quanto concerne la professionalità del formatore, è risultato di grande interesse il corso sulla valutazione dell'allievo che ha permesso di chiarire come sviluppare una valutazione del ragazzo orientata in senso principalmente formativo. Da questa occasione formativa è emersa la necessità di rinnovare il sistema di valutazione delle competenze nelle tre componenti: personale, professionale e di cittadinanza, adottando strumenti più adatti che possano rispondere meglio alle nuove richieste.

Sempre in riferimento al piano Fonder, hanno avuto grande rilievo tra i formatori e una fondamentale importanza per il rinnovamento metodologico del Centro, i corsi legati alla didattica a distanza e all'utilizzo delle nuove metodologie/strategie d'insegnamento, nonché alla conoscenza e all'uso appropriato delle diverse applicazioni e piattaforme e degli strumenti didattici differenti collegati a Google Suite. Il taglio eminentemente operativo degli interventi ha favorito l'adozione di tecniche di accoglienza in grado di evidenziare l'unicità e i talenti di ognuno, stimolando la creatività e incoraggiando l'impegno nel loro perfezionamento.

L'educatore

Durante l'anno formativo 2021-22, all'interno del CFP è stata introdotta la figura dell'educatore con il compito di affiancare il team dei formatori nelle situazioni problematiche che richiedono un intervento competente, ed anche per offrire ai ragazzi la possibilità di ascolto col vincolo della riservatezza.

È un intervento reso indispensabile dall'aumento delle tensioni all'interno dell'aula, e dalla necessità di un intervento rivolto agli allievi che mostrano difficoltà non solo nell'apprendimento, ma anche nella partecipazione e nella condivisione del cammino formativo comune.

In un primo tempo l'educatore si è occupato dei ragazzi segnalati dal consiglio di classe, fornendo loro un colloquio conoscitivo individuale in cui potessero esprimere il loro vissuto, e riflettere insieme all'educatore sulle situazioni segnalate dai formatori. In seguito, l'intervento di questa figura si è concentrato su

un'osservazione molto più diretta degli studenti all'interno del contesto classe, principalmente durante le ore delle materie teoriche, quelle in cui maggiormente emergevano tensioni e difficoltà. In tal modo, lo stesso educatore ha potuto segnalare e convocare in un colloquio individuale anche allievi che precedentemente non erano stati suggeriti dagli stessi insegnanti.

L'insieme di questi interventi è stato pensato allo scopo di migliorare, là dove possibile, il processo di apprendimento e di crescita dell'allievo, tramite una stretta collaborazione tra educatore e corpo docente centrata esclusivamente sui ragazzi, escludendo per ora l'ambito delle metodologie didattiche adottate dagli insegnanti nella classe. Si tratta pertanto di un ruolo – quello dell'educatore - ancora non pienamente definito in quanto inserito da poco tempo. Per un suo inquadramento più stabile occorrerà raccogliere le riflessioni dei formatori, ma anche degli stessi allievi e delle loro famiglie.

SCHEDA DESCRITTIVA DI UN COMPITO DI REALTÀ PER UN PRIMO ANNO CORSO ARTICOLATO OPERATORE DEL BENESSERE ESTETICA/OPERATORE DELLA RISTORAZIONE	
TRUFFLE AND HONEY	
IDEA ALLA BASE DEL PROGETTO	<p>L'idea chiave del progetto nasce dall'esigenza di rendere gli allievi protagonisti nella realizzazione di un evento con lo scopo di far acquisire loro le seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • imprenditoriale: creatività, risoluzione di problemi, capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale e sociale; • competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare: gestire efficacemente il tempo e le informazioni, lavorare con gli altri in maniera costruttiva; • Linguistica ed espressione culturale: elaborazione e presentazione di testi • Biologia e tecnologia: conoscenza e tecniche di manipolazione dei prodotti alimentari presi in considerazione.
DESCRIZIONE DEL PROGETTO	<p>Gli allievi, dopo aver studiato e analizzato due alimenti base - il tartufo e il miele - si sono cimentati nell'organizzazione di un evento gastronomico curandone ogni aspetto: ricerca e selezione dell'informazione in aula e online; gestione dei rapporti con il Direttore (permessi, richiesta di utilizzo degli spazi); ricerca e coinvolgimento degli sponsor; rapporti con gli esperti esterni, realizzazione digitale di locandine, inviti e brochure informativa; realizzazione del menù con relative tabelle nutrizionali; gestione della giornata dell'evento.</p>
IL CONTESTO DELLA CLASSE	<p>Si tratta di un corso articolato - Operatore Estetica/Operatore Ristorazione 1° anno costituito da allieve e allievi con caratteri forti e temperamento da leader, capaci di coinvolgere, entusiasmare e guidare i compagni verso un'ottima riuscita del progetto. Nella classe sono presenti due allievi H ben inseriti nel contesto d'aula.</p>
OBIETTIVI	<p>Sperimentare, attraverso la realizzazione dell'evento, cosa vuol dire organizzare qualcosa d'importante autogestendo sé stessi ed ogni singolo step dell'evento.</p>
DOCENTI COINVOLTI	<p>Tecnologia, Chimica-Fisica, Scienze Naturali, Italiano, Inglese, Laboratorio Ristorazione, Informatica.</p>
ATTIVITÀ E METODOLOGIE	<p>I docenti di Tecnologia alimentare, chimica-fisica e scienze naturali hanno tenuto delle lezioni su miele e tartufo focalizzandosi su aspetti biologici e caratteristiche nutrizionali. Gli allievi hanno avuto occasione di assaggiare, osservare e valutare le tipologie di miele e tartufo. Successivamente sono stati forniti materiali di ricerca e - in sinergia con i docenti di italiano, informatica, inglese – i ragazzi hanno realizzato tabelle, brochure, locandina e tutto il materiale informativo bilingue relativo all'evento. I ragazzi del Corso Ristorazione, insieme al docente di laboratorio, hanno pianificato il menù degustazione che, ovviamente, si è basato sulla realizzazione di piatti (dall'antipasto al dolce) utilizzando i due alimenti studiati e analizzati.</p> <p>Si è optato per l'utilizzo della metodologia cooperative learning. La classe è stata divisa in gruppi ai quali è stato affidato uno specifico compito. I due ragazzi H sono stati inseriti in due gruppi diversi e hanno partecipato attivamente portando a termine il compito loro assegnato con l'aiuto dei compagni.</p>
AMBIENTI E MATERIALI	<p>Gli ambienti utilizzati sono stati quelli messi a disposizione dell'Ente: aula, aula informatica, laboratorio di cucina, aula magna per l'evento</p>

	finale. I ragazzi hanno utilizzato computer e smartphone per le ricerca online, il reperimento dei materiali e applicativi per la realizzazione di locandine, inviti e brochure.
ESPERTI ESTERNI	<p>Sono stati coinvolti due soggetti esterni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Centro di ricerca tartufo Sicilia che ha fornito il prodotto ed è stato invitato all'evento finale per raccontare quello che serve per promuovere la cultura del tartufo e creare una filiera produttiva; - L'azienda Agricola Percia Quartari che ha fornito il miele ed è intervenuta per parlare dell'ape nera sicula e delle proprietà nutraceutiche del miele prodotto. Ma anche di come quest'ape autoctona è stata salvata dal rischio estinzione grazie al lavoro degli apicoltori siciliani.
VALUTAZIONE	<p>È stata costruita una rubrica di valutazione per individuare il grado di raggiungimento delle competenze descritte.</p> <p>Successivamente si è tenuto un briefing che ha visto come protagonisti gli allievi, attori del progetto, i docenti che li hanno guidati e il direttore didattico. In questa occasione, i ragazzi si sono autovalutati mettendo in evidenza sia gli aspetti positivi sia le criticità e le possibili soluzioni che potevano essere adottate.</p>

Pillole d'impresa

Quest'idea ha preso forma nell'ambito della prima edizione del Progetto Giovani, in un momento di incontro con insegnanti, orientatori, responsabili di case famiglia volto a presentare progetti e iniziative a favore di studenti IeFP.

Le *Pillole d'Impresa* - nella triplice formula "promozione-formazione-impresa"- hanno lo scopo di rispondere alle richieste delle aziende che, nel corso degli anni, si sono rivolte all'Ente per selezionare fra gli allievi candidati da assumere; nel contempo servono all'Ente stesso che, invitando le aziende a gestire brevi seminari sui temi della sicurezza sul lavoro o su specifici ambiti settoriali (fotovoltaico, solare termico, installazione ascensori, ecc.), offre ai propri allievi la possibilità di entrare in contatto con il mondo del lavoro attraverso il confronto con professionisti di importanti aziende, avendo inoltre l'opportunità di svolgere, presso quest'ultime, lo stage formativo curriculare alla cui conclusione l'azienda, avendo avuto il tempo di valutare l'allievo, può decidere di assumerlo.

SCHEDA DESCRITTIVA	
PILLOLE D'IMPRESA	
COME NASCE L'IDEA	L'idea nasce dall'esigenza di coniugare le richieste delle aziende, che nel corso degli anni si sono rivolte al nostro Ente per selezionare fra gli allievi personale da occupare, e le finalità formative dell'Ente stesso.
OBIETTIVO	Offrire agli allievi la possibilità di entrare in contatto con il mondo del lavoro attraverso il confronto con professionisti di aziende leader del settore. In questo modo, gli allievi hanno l'opportunità di assistere ad alcune dimostrazioni tecniche o di entrare in contatto con alcuni aspetti lavorativi reali. Si realizza, inoltre, la possibilità di svolgere presso tali aziende, lo stage formativo curriculare alla cui conclusione l'azienda, dopo aver valutato per un certo tempo l'allievo, può decidere di assumerlo.
IL PROFESSIONISTA	Il professionista invitato come esperto della "pillola d'impresa" è titolare/responsabile/preposto di un'azienda attinente al corso di studi degli allievi.
DESCRIZIONE DI "UNA PILLOLA D'IMPRESA" (SVOLGIMENTO, DURATA, ESEMPIO)	Gli incontri tra i professionisti e gli allievi hanno una durata di circa due ore e si svolgono, ove possibile, presso la nostra sede in orario scolastico. Nel caso in cui l'attività preveda la visita didattica presso l'azienda si preferisce dedicare a essa l'intera giornata scolastica.

Ecco alcuni esempi:

- *Elektricista-impiantista*: gli allievi hanno incontrato i responsabili dell'azienda Nolasco che si occupa di installazione di ascensori. L'incontro si è basato soprattutto sugli standard di sicurezza e sull'importanza di rispettarne ogni singolo criterio. Gli allievi hanno anche assistito a una descrizione delle fasi di montaggio della cabina di un ascensore e delle componenti che costituiscono l'intero sistema di elevazione. La seconda azienda, invitata a incontrare i nostri allievi, si occupa di fotovoltaico e solare termico e il responsabile intervenuto ha tenuto una lezione sulle tipologie di pannelli e spiegato che la strada verso la transizione verde rappresenta una realtà lavorativa piuttosto concreta.
- *Riparatori Veicoli a Motore*: in questo caso, si sono svolte delle vere e proprie visite didattiche presso concessionarie auto della città, all'interno delle quali sono presenti officine di importanti marchi di case automobilistiche. Gli allievi hanno avuto l'occasione di visitare due concessionarie - Gi.Bi. Auto e R.Star Mercedes-Benz - e di entrare, fisicamente, nelle officine dei grandi marchi, di apprezzare l'organizzazione ed i sistemi di sicurezza e di valutare le diverse tipologie del servizio di accettazione. I responsabili delle officine - Ford, Peugeot, Renault e Dacia nel primo caso, Mercedes nel secondo - non solo hanno spiegato le varie fasi di lavoro, l'evoluzione del motore nel passaggio dal carburante all'elettrico, le misure di sicurezza adottate sul luogo di lavoro, ma hanno anche raccontato la loro personale esperienza consegnando, ai nostri allievi, degli esempi positivi a cui far riferimento e una serie di valori da introiettare: umiltà, volontà, puntualità, onestà, rispetto.
- *Ristoratori*: da una convenzione stipulata con l'Associazione Cuochi e Pasticcieri della provincia di Palermo è nata l'idea di una dimostrazione tecnica di intaglio di vegetali. Gli allievi hanno potuto osservare la maestria dello Chef che, con strumenti di precisione, ha realizzato delle splendide decorazioni vegetali, spesso utilizzate per impreziosire le portate di un banchetto da cerimonia. Anche in questo caso, gli allievi hanno potuto usufruire di un momento formativo a contatto con professionisti del mondo del lavoro.
- *Benessere*: è in programma l'incontro su "Imprenditoria al femminile". La Titolare di un centro benessere racconterà ai corsisti del settore benessere la sua esperienza di donna imprenditrice.

Saranno presenti anche due sue dipendenti, entrambe ex allieve del nostro CFP, che racconteranno il percorso che le ha portate dai banchi di scuola al mondo del lavoro.

Le *Pillole d'impresa* servono agli allievi per comprendere il reale rapporto che esiste tra la formazione e l'attività lavorativa e di intercettare, contestualmente, le esigenze delle diverse aziende.

Sarà poi compito dell'Agenzia per il Lavoro favorire l'incontro tra i soggetti che ricercano personale e gli allievi agevolando, così, il loro ingresso nel mondo economico.

Queste esperienze hanno anche valore promozionale in quanto servono per pubblicizzare i corsi del Centro, rendendo evidente che questi offrono reali possibilità occupazionali per gli allievi. Infatti, garantire la collocazione nel mondo del lavoro, si trasforma in promozione dell'Ente.

Riflessione conclusiva

Il CFP Endofap di Palermo a partire dal 2019 ha indubbiamente messo in gioco un considerevole impegno di rinnovamento, realizzato peraltro in un periodo di emergenza sanitaria che già ha messo alla prova la capacità dei formatori di mutare radicalmente il proprio metodo di relazione con gli allievi ed anche l'organizzazione degli interventi.

Certamente il lockdown ha fatto capire in modo ancora più netto quanto stia cambiando il contesto in cui si sviluppa l'opera del Centro, dall'aumento delle problematiche delle relazioni e degli apprendimenti fino alla progressiva diffusione di un atteggiamento culturale poco propenso a considerare il lavoro come destino della vita dei giovani, che si aggiunge alla questione dell'impatto critico dell'habitus arcaico centrato sul *pater familias* e portatore di una concezione avversa all'indipendenza economica della donna.

Si tratta di un quadro con ombre ma anche luci vista anche la crescita di iscrizioni ai corsi, che ha convinto della necessità di concentrare un grande sforzo di rinnovamento in un tempo che non sembrerebbe favorevole a tale scopo.

È quindi molto interessante riflettere sulle tre direzioni su cui si è incanalato l'intento rinnovatore del Centro, per capire la direzione, le motivazioni e gli esiti attesi:

- ✓ Innanzitutto il deciso *rafforzamento nei formatori delle competenze relazionali e di gestione delle crescenti problematiche educative quotidiane*. Solitamente gli insegnanti dei CFP possiedono – rispetto a quelli delle scuole – una maggiore sensibilità educativa, ma questa è vista come una sorta di sfondo rispetto al modo prevalente con cui si affronta il “comportamento” degli allievi, specie per gli insegnamenti teorici, che prevede il classico dispositivo controllo-valutazione-sanzione. Il massiccio intervento formativo posto in atto ha lo scopo esplicito di creare nelle classi un reticolo di relazioni tra formatori e allievi teso a formare un dialogo aperto e continuo sulle questioni connesse alla partecipazione, ai rapporti tra le persone, al valore delle esperienze che vengono proposte alla assunzione di responsabilità personali. Il corpo docente è chiamato a non dare per scontati i requisiti educativi e motivazionali che rendono possibile un lavoro istruttivo-addestrativo, ma ad assumere una disposizione esplicitamente orientata alla formazione di tali fattori, sapendo “sfruttare” i comportamenti critici allo scopo, tramite il dialogo e la riflessione, di far crescere nel gruppo un atteggiamento etico favorevole alla crescita umana in tutte le sue dimensioni. L'investimento sulla figura dell'educatore e sul presidio pedagogico sono elementi che confermano questa strategia che possiamo definire di “nuova educazione”.
- ✓ Ma la cura del profilo comportamentale potrebbe portare ad una dimenticanza della qualità della formazione, curvando il centro verso un ruolo contenitivo di natura socio-assistenziale. L'investimento sulla *progettazione di un curriculum di nuovo tipo e sull'organizzazione di un contesto di apprendimento più stimolante e attivo*, esprime la volontà del CFP di evitare questa deriva, puntando su una maggiore qualificazione della formazione culturale, professionale e civica, valorizzando a tale scopo tutte le risorse disponibili, da quelle metodologiche, tecnologiche e logistiche. È un cambio notevole che valorizza la tradizionale metodologia della Formazione Professionale centrata sull'esperienza concreta e sulla “intelligenza delle mani”, ma che risulta più accorta circa la necessità di dotarsi di un modello curricolare consono ad un'opera educativa “critica” come quella che si profila nel tempo odierno. Un curriculum essenziale unito ad una flessibilità nella gestione dei tempi e degli spazi rende possibile l'ampliamento delle opzioni didattiche, con

particolare rilievo dei compiti di realtà a carattere prevalentemente professionale sul cui sfondo agiscono i nuclei del sapere e le virtù, affinché gli allievi apprendano ad agire in modo autonomo e responsabile entro un contesto segnato dalla complessità.

- ✓ Infine, il Centro ha investito sull'avvicinamento al contesto economico secondo la strategia della alleanza tra formazione ed imprese. In effetti, l'approfondimento della cooperazione tra i due soggetti testimoniata dall'esperienza "Pillole d'impresa" riflette la volontà del CFP tesa a fornire agli allievi una formazione dotata del valore dell'occupabilità in forza della qualità del curriculum proposto e dei risultati ottenuti, e quella delle imprese stesse che si trovano di fronte ad una situazione nuova, comune a molti altri territori – caratterizzata dal rovesciamento dei tradizionali equilibri del mercato del lavoro, una volta dominato dalla domanda e che oggi, specie in particolari settori (edilizia, impiantistica civile e industriale, ristorazione) e tecniche (saldatura, informatica) oltre alla transizione green, vede una carenza di offerta di candidati in possesso di adeguati requisiti professionali, culturali e personali. In quest'ottica è nata la sinergia con l'Associazione Orafi gioiellieri Argentieri Palermo e l'Associazione Monreale Magistri Maragmae per l'avvio nell'ASF 2022/2023 del corso Orafo- unico sul territorio siciliano- rivolto ai giovani della leFP e agli adulti.

È ancora presto per poter dire se il considerevole sforzo di rinnovamento messo in atto porterà ai risultati attesi, che in buona sostanza corrispondono alla possibilità di formare, in un contesto critico - ragazzi aperti al mondo, dotati di una cultura attenta alle questioni più importanti del nostro tempo, capaci di assumere ruoli professionali denotati da una forte valenza etica ed in grado di partecipare attivamente alla vita civica. La sfida del nuovo curriculum consiste nel suscitare nei ragazzi, in accordo con le famiglie e le imprese, una disposizione al bene comune il cui significato si radica entro una visione sacra del mondo e dei rapporti umani, esercitata tramite il "lavoro ben fatto" ed un modo di intendere la propria vita come occasione di una "presa sul mondo" integrale che li renda consapevoli della propria vocazione e del valore unico ed irripetibile dei loro talenti per il miglioramento della vita comune.

Come emerge dal testo, il Centro di Palermo non rappresenta un caso isolato, in quanto molte delle opportunità formative provengono da una straordinaria mobilitazione a carattere nazionale di Ente ed anche inter Enti tesa al rinnovamento del curriculum dell'educazione al lavoro. Ciò che caratterizza il CFP è il modo in cui sta interpretando questa strategia: non come una decisione che procede dall'alto verso il basso, ma tramite un coinvolgimento diffuso del personale a partire dal nucleo propulsore costituitosi di recente e dotato dell'entusiasmo proprio dei giovani.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Massimiliano Cascina – Direttore
- Rosetta Tuè - Formatrice
- Pietro Tafuri – Formatore

Riferimenti del CFP ENDO-FAP di Palermo:

Via Ammiraglio Rizzo, 68

90142 Palermo PA

Tel. 091 544534

Mail: info@endofap-sicilia.it



In sintesi

Il Centro Servizi Formativi “Stimmadini” di Verona è una struttura di medie dimensioni fondata nel 1957 e dedicata inizialmente al settore grafico, con 50 allievi iscritti. Nel corso degli anni Novanta è stato aggiunto il settore alberghiero e viene estesa l’attività aggiungendo la formazione superiore, la formazione continua ed il servizio orientamento. Una presenza che ha avuto per Verona un’importanza non indifferente visto che molte delle imprese grafiche, edilizie e della ristorazione presenti nel territorio hanno avuto qui il loro inizio e collaborano con il Centro per lo sviluppo di un’azione formativa di qualità.

Il CSF Stimmadini aderisce a FICIAP Veneto (Federazione Italiana Centri di Istruzione Addestramento Professionale) che nella Provincia di Verona associa 8 sedi operative, ciò che rende questo territorio uno dei più ricchi di interventi, in grado di formare ogni anno più di 2000 giovani e di 4000 adulti; per ottimizzare l’offerta formativa complessiva è stato creato un coordinamento stabile tra direttori delle sedi aderenti a FICIAP.

Recentemente il Centro è stato trasformato tramite un piano di rinnovamento centrato su una nuova prospettiva culturale e formativa, realizzato anche sulla scia dell’intensa partecipazione al Progetto Assi Culturali e Canone Formativo. Tale piano, che nasce dalla consapevolezza del mutato clima culturale caratterizzato da un vero e proprio caos circa i valori base dell’esistenza, ha voluto rinnovare la missione educativa e professionale dell’opera, ponendo in chiara evidenza le tre caratteristiche fondamentali della sua proposta formativa:

- ★ il primato educativo focalizzato sulla crescita e la maturazione integrale degli allievi oltre che sulla loro preparazione professionale;
- ★ l’inclusione intesa come possibilità offerta a tutti di una formazione svolta in comune e mirata alla scoperta e la messa in gioco delle reali potenzialità personali;
- ★ un’organizzazione formativa al cui centro è stato posto il Servizio Educativo con il compito di animare tutta la struttura di una chiara tensione di fondo, ciò che consente di superare la tendenza alla compartimentazione dei settori e di promuovere uno stile di lavoro consono al principio della comunità.

Il Centro Stimmadini è un esempio di come rinnovare la proposta formativa rendendone visibile l’anima carismatica, in modo da fornire una risposta all’urgenza di educare i giovani ad una vita piena.

Il CFP in breve

Nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale, il Centro "Stigmatini" prevede 24 corsi nei seguenti indirizzi:

- *Operatore grafico multimediale*
- *Operatore grafico*
- *Tecnico grafico*
- *Operatore e tecnico di cucina/di sala e bar*
- *Operatore delle produzioni alimentari spec. prodotti forno e pasticceria*

È inoltre possibile frequentare anche il 4° Anno, per acquisire il Diploma Professionale.

I giovani allievi che hanno frequentato il Centro nel 2021-22 sono 520, provenienti da Verona città e da tutta la provincia; pochi giungono da fuori regione (Mantova e Brescia). Una decina si inseriscono in itinere. Al termine del percorso formativo, gli allievi vengono aiutati dai propri insegnanti nella ricerca attiva del lavoro o accompagnati in studi superiori.

Nell'ambito della formazione degli adulti, il Centro prevede i seguenti corsi brevi:

- *Operatore della Trasformazione Agroalimentare – Qualifica annuale*
- *Operatore Socio-Sanitario (OSS)*

Nel 2021/2022 il Centro ha formato 354 adulti

La filosofia educativa

L'impegno degli Stigmatini verso l'educazione e la formazione dei giovani, nasce con il fondatore della Congregazione, San Gaspare Bertoni (1777 - 1853), prete veronese che nei primi decenni dell'Ottocento diede vita ad una tradizione educativa rivolta a tanti ragazzi disorientati e lasciati ai margini della società, offrendo loro scuola, impegno e valori morali che preparavano alla vita, con una proposta che non si limitava ad una formazione spirituale dei giovani, ma mirava ad una "animazione alla fatica, al lavoro, allo studio".

Il Fondatore, invece di realizzare un'ulteriore parrocchia cittadina, decise di dar vita ad una scuola per "gli ultimi" scegliendo di collocarla in una zona periferica della città di Verona ("...oltre le mura"), puntando alla formazione umana, culturale e cristiana del giovane come opportunità di riscatto sociale attraverso la scuola e il lavoro.

Questo imprinting fondativo si è mantenuto anche nei tempi successivi, attraversando l'epoca del Regno d'Italia e delle guerre, fino a partecipare nel Secondo dopoguerra al compito della formazione delle maestranze necessarie alla grande trasformazione dell'economia Veronese da prevalentemente rurale a industriale e dei servizi. Anche se non più con i caratteri drammatici ed inumani dell'Ottocento, ognuna di queste fasi storiche presentava una gioventù emarginata a causa della povertà economica e culturale, fino a giungere al tempo attuale in cui gli "ultimi" sono costituiti da giovani disorientati e storditi dalla società del benessere e dalla mancanza di punti di riferimento su cui ancorare una vita intesa in senso pienamente umano. Un tempo in cui l'io viene bombardato da una cacofonia di messaggi che convergono su due orientamenti di vita - "fai ciò che ti senti" e "la vita è nelle tue mani"- che risultano tendenzialmente devastanti in quanto portano allo spaesamento del soggetto dal suo mondo di vita, lo espongono alla sempre più sofisticata "industria della distrazione di massa", ne inibiscono le capacità intellettive, morali e progettuali provocando un indebolimento dell'io ed un congelamento delle forze di vita e di conoscenza.

È il tempo nel quale si moltiplicano in modo le "patologie della modernità" connesse all'identità, alle relazioni, all'apprendimento ed alla capacità di esercizio dei ruoli sociali necessari alla formazione, alla scoperta ed al perseguimento del proprio posto nel mondo.

Questa nuova situazione scombina l'assetto formativo della scuola professionale ereditata dall'era dello sviluppo economico, la cui organizzazione per settori dà per scontata nei giovani la consapevolezza di sé e la chiarezza del proprio progetto di vita centrato sul lavoro corrispondente alle proprie attitudini. Al contrario, i giovani che si avvicinano al Centro sono spesso portatori di insuccessi scolastici intesi non solo come bocciature e ritiri, ma soprattutto in quanto anni di studio vuoti di quelle relazioni ed esperienze che consentono allo studente di conquistare una coscienza della realtà e di sé su cui ancorare il proprio cammino di vita e di lavoro.

Contemporaneamente, aumenta la varietà di tipologie di utenti, tra cui emergono giovani immigrati di diverse etnie e condizioni, ragazzi appartenenti a famiglie disgregate, soggetti in difficoltà di fronte alle relazioni, ai compiti connessi alla vita scolastica, e poveri di quella alla forza modale necessaria

È uno scenario che provoca nel personale del Centro un disagio sempre crescente, motivato dalla consapevolezza dei limiti di una formazione “in batteria” focalizzata sull’acquisizione di tecniche professionali e su un’istruzione minimale. Essi avvertono che si è in breve tempo addensata una sfida educativa di carattere esistenziale, che sollecita una riflessione circa la natura del curriculum più appropriato a questo radicale cambio antropologico.

Si intuisce l’urgenza profonda di questa parte del mondo giovanile, che manifesta una sete di significati per la vita ed una concezione di scuola come comunità che, tramite occasioni di apprendimento sfidanti, scopre nel lavoro comune i significati e valori che orientano alla vita buona.

La sfida dell’inclusione

Circa dieci anni addietro il personale del Centro si è trovato a dover fronteggiare un radicale cambiamento dell’utenza: in breve tempo è avvenuto che il 43% da studenti fosse costituito da soggetti segnalati all’iscrizione per qualche diagnosi, disturbo di apprendimento o situazione particolare che nel corso della scuola secondaria di Primo Grado aveva richiesto l’adozione di un PDP o un BES. A questi si aggiungevano allievi caratterizzati da tutta una serie di situazioni non segnalate formalmente, ma che risultavano “sofferenti” a causa di vissuti sociali, familiari problematici. Considerando questi ultimi, si profilava un quadro mai accaduto in precedenza: la metà degli iscritti era costituita da adolescenti posti in particolari situazioni di difficoltà, orientati verso la Formazione Professionale non per una prevalente motivazione connessa al lavoro, bensì in base ad una generica propensione per uno stile educativo attento ai singoli ed un metodo formativo che valorizza l’apprendimento pratico.

La prassi inclusiva della scuola di provenienza era caratterizzata dalla mediazione stabile tra il singolo ed i docenti esercitata da figure specialistiche formate per il sostegno individuale nel perseguimento di apprendimenti “minimi”; la stessa prassi della “segnalazione” era fondata sul presupposto della presa in carico dei singoli, mentre il contesto scolastico era visto solo come possibilità di vivere relazioni favorevoli all’integrazione dei singoli nel gruppo classe ed in quello scolastico più vasto.

Questa metodologia risultava però in contrasto con l’approccio formativo di natura comunitaria proprio della tradizione del Centro, caratterizzato dall’apprendimento per esperienze condivise, in grado di smuovere i dinamismi profondi di ogni persona e di sollecitarla all’eccellenza intesa come trar fuori il meglio di ogni singola persona entro una relazione di gruppo protesa al perseguimento di traguardi formativi comuni.

A conferma di ciò, il personale ricordava che nelle stagioni in cui nel Centro ha prevalso l’individualismo, le relazioni si sono fermate entro l’inerzia del “rapporto a sé” in quanto schema chiuso alla logica degli apprendimenti isolati.

Si è visto come l’intero personale tendesse a rispondere al radicale cambiamento dell’utenza attraverso un’intensificazione della relazione non circoscritta alla sola sfera individuale in quanto risulterebbe esclusiva e quindi fine a se stessa, ma propria della comunità educante. Mentre la prima risulta incapace di rovesciare la condizione sostanzialmente emarginante vissuta dai ragazzi incontrati all’ingresso nei corsi, l’approccio della comunità educante risulta in grado di vedere ciascuno non come “mancanza” bensì come “differenza” dotata di un valore, per sé e per gli altri, chiave di volta di una formazione vocazionale al cui centro vi è il lavoro come servizio alla comunità.

Si può quindi affermare che la risposta alla sfida dell’inclusione, a fronte di un cambio considerevole delle tipologie di ragazzi neoiscritti; si tratta di una risposta sostenuta non solo dalla riflessione, ma “emergente” dal carisma dell’Ente vissuto come affidamento al messaggio del Fondatore – «chissà quante cose farebbe Dio tramite te, se tu non lo impedissi» – e testimonianza della fede in ogni persona, che non va costretta entro categorie stigmatizzanti, ma aiutata a vedersi come “se stessa”, liberandosi così da una costrizione alienante, benché motivata a fin di bene. A conferma di ciò, vi è un’evidenza comune: nei primi tre mesi del percorso formativo il principale compito consiste nel far capire loro che il mondo non è così brutto, e loro non sono così negativi, come essi ritengono in base sia alle esperienze sia al tipo di linguaggio tramite il quale sono stati “definiti” negli anni di scuola.

In tal modo, la ricerca della relazione con Dio, che contraddistingue la nostra spiritualità, alimenta una disposizione educativa in tutto il personale, di modo che tutti si sentono coinvolti nell'opera del risveglio dell'amore di sé in questi ragazzi e della fiducia negli altri e nelle proprie possibilità, dando voce ad una forza che proviene da lontano - il carisma del Fondatore - e consente di fare la differenza rispetto al modo usuale in cui si è svolta la loro esperienza scolastica, salvaguardando la libertà di ciascuno e mettendone a frutto i valori.

Così intesa, l'inclusione si colloca entro una prospettiva chiaramente educativa: essa rappresenta la possibilità offerta a tutti di una formazione svolta in comune e mirata alla scoperta e la messa in gioco delle reali potenzialità personali.

Ma occorre dare una forma ed un linguaggio precisi a tale intuizione. Va ricordato che fino a 10 anni fa il Centro proponeva corsi mirati a studenti con disabilità, una soluzione divenuta non solo impraticabile tenuto conto del numero e della varietà delle problematiche della nuova utenza, ma soprattutto in contrasto con l'anima dell'opera Stigmatina.

Il cambio del vertice dell'Ente, avvenuto nel 2017, ha segnato lo spartiacque della sua storia recente. In precedenza, la struttura si era progressivamente ampliata, con uno stile di leadership che dedicava grande attenzione alle procedure organizzative, didattiche ed amministrative, con un organigramma articolato per funzioni, ma senza delega ed attribuzione di responsabilità alle diverse componenti. Il Centro aveva la configurazione di un meccanismo che procedeva per inerzia, garantendo sicurezza dei funzionamenti, ma con scarsa forza vitale.

La nuova gestione si è mossa con un diverso orientamento: partire dalle domande espresse dai collaboratori per trovare risposte non necessariamente ripetitive delle prassi usuali, attribuendo alle persone ed agli organismi intermedi la responsabilità di elaborare soluzioni motivate dalla riflessione sui diversi fattori in gioco. Una sorta di "pedagogia della delega" in un ambiente non avvezzo a questa filosofia gestionale. Si è creato così un clima di "scombussolamento", ma nel contempo di valorizzazione delle professionalità presenti, e di condivisione dei valori rimasti latenti, che si sono rivelati fecondi nel portare in luce le peculiarità di ciascuno, andando oltre il profilo finora manifestato entro un'organizzazione "funzionante".

Il nuovo corso, stimolato dai mutamenti dell'utenza e dell'ordinamento (vedi l'introduzione delle soft skill tra i traguardi formativi) ad una nuova consapevolezza circa la propria identità, ha consentito di ritrovare un legame più stretto con la Congregazione, superando un periodo in cui il Centro era considerato in sostanza come una struttura tecnica di servizio piuttosto che una esperienza di traduzione nella realtà del carisma fondativo.

Questa fase dal carattere sperimentale ha avuto compimento nel settembre 2020, data in cui il gruppo dirigente ha preso consapevolezza della necessità di rivedere l'offerta formativa e l'intero processo organizzativo, a partire dalla decisione di adottare con i nuovi studenti in difficoltà un approccio inclusivo nei corsi ordinari.

Tale passaggio è stato caratterizzato da una profonda riflessione sulle risorse e sui limiti della organizzazione nello sviluppare una reale capacità inclusiva: essendo i corsi approvati e finanziati dalla Regione Veneto attraverso bandi che non prevedono figure dedicate all'inclusività e alla disabilità, si è pensato di attivare un servizio cofinanziato dalle famiglie che iscrivono i figli con legge 104/92 e che, con tale requisito, possono ottenere attraverso il Buono Scuola, il rimborso totale della spesa sostenuta. Attraverso tale procedura si è potuto quantificare un servizio di 4 ore frontali con l'allievo e 3 ore di programmazione, preparazione materiale, colloqui con le famiglie e specialisti di riferimento, partecipazione a momenti collegiali della scuola, etc.

Inizialmente tale servizio nasce come vera e propria "attività di sostegno" individuale agli studenti con disabilità certificata, nell'ottica di supportarli nello studio ed accompagnarli al successo formativo in un corso ordinario. Partito con notevoli resistenze da parte degli insegnanti curricolari e di laboratorio che stentavano a comprendere l'utilità di una codocenza in alcuni momenti della giornata scolastica, via via il servizio è diventato parte integrante dell'attività didattica.

Un passaggio successivo è avvenuto con la revisione della legge sulla disabilità, sull'introduzione del PEI e del PDP e sull'inserimento di allievi con DSA, ADHD, BES.

Il concetto di "Inclusione" si è quindi arricchito con variabili nuove che hanno portato a scenari complessi di metodologia didattica efficace ed inclusiva per situazioni molto eterogenee all'interno della stessa classe.

L'allievo rimane al centro dell'attenzione al fine di sviluppare l'eccellenza non in termini assoluti ma puntando all'eccellenza di ciascuno partendo dai " propri talenti".

Si è quindi rivalutata l'idea che per successo scolastico non si intende un successo basato su risultati standard assoluti ma che ognuno, compatibilmente e grazie alle sue caratteristiche, deve tendere ad un Suo successo scolastico e personale, determinato dall'evoluzione e dall'arricchimento dei suoi saperi, delle sue competenze e della sua consapevolezza. Ecco che in tal senso ci si trovava però di fronte alla sfida di portare avanti una miriade di percorsi unici: come conciliare programmi didattici, valutazioni, tempi scuola con la volontà di rispettare i tempi, le caratteristiche, le motivazioni di ognuno?

IL SERVIZIO EDUCATIVO DEL CENTRO STIMMATINI IN BREVE

Il Servizio Educativo del nostro Centro prende forma completa circa sei anni fa, con la scelta di ampliare l'offerta formativa della scuola integrandola con un servizio di natura maggiormente pedagogica. Tale orientamento mantiene vivi i punti cardine storici della Mission del Centro relativi all'attenzione alla Persona nella sua totalità, ma viene reso indispensabile anche in considerazione di una diversificazione sempre maggiore dell'utenza, che vede iscritti numeri crescenti di alunni con Bisogni Educativi Speciali, ventaglio sotto il quale si riuniscono caratteristiche e fragilità differenti, dal disagio scolastico, alle difficoltà linguistiche, fino a comprendere il disagio sociale in tutte le sue declinazioni.

Pertanto è nata l'esigenza di uscire dallo schema tradizionale in cui l'insegnante di sostegno entra nelle aule per supportare esclusivamente il percorso didattico di alunni con disabilità, e quindi con una modalità di lavoro di carattere individuale, a favore di un lavoro di equipe maggiormente strutturato che permetta di volgere lo sguardo al contesto classe allargato considerando oltre gli aspetti strettamente didattici anche le dinamiche relazionali, di integrazione e di promozione delle soft skills.

Gli interventi vengono modulati attraverso un connubio tra didattica e pedagogia, applicando metodologie di cooperative learning e più in generale tutte quelle azioni quotidiane che possano favorire l'inclusività e l'emergere delle potenzialità dei singoli, prendendo in considerazione l'alunno nella sua completezza (background familiare, territorio, percorso scolastico pregresso...). È stato quindi strutturato un servizio educativo vero e proprio integrando nell'organico storicamente costituito da liberi professionisti con incarichi annuali, anche figure professionali stabili con formazione pedagogica che interagiscono quotidianamente con i docenti, creano momenti di confronto regolari utili a modificare e pianificare insieme metodologie didattiche ed interventi educativi sulle progettualità dei singoli e dei gruppi classe iniziando dalle attività di accoglienza e dall'analisi dettagliata della situazione dei nuovi allievi in ingresso.

La strutturazione del percorso didattico-educativo parte infatti dalle attività di orientamento messe a disposizione di ragazzi e famiglie; la proposta di mini job e di frequenti colloqui orientativi di gruppo e individuali con le famiglie e i ragazzi permette generalmente di avere una panoramica fin dall'inizio dell'anno scolastico e comunque garantisce la possibilità di individuare precocemente eventuali criticità su cui porre l'attenzione. Creare un Servizio educativo all'interno della scuola ha permesso di consolidare maggiormente una rete di collaborazione e sinergia costante tra docenti, famiglia, servizi sociali, servizi educativi sul territorio, specialisti e clinici di riferimento e quando necessario, forze dell'ordine, facendo in modo che la presa in carico dell'alunno divenga condivisa tra tutti con coerenza e responsabilità, ciascuno nel suo ruolo, in sinergia e ponendo al centro il benessere della persona nella sua complessità.

La maggior collaborazione tra docenti e personale educativo, e la nascita di un pensiero didattico allargato agli aspetti maggiormente pedagogici permette agli allievi con progettualità incerte, con trascorsi scolastici fallimentari, sfiduciati, demotivati o con autostima carente un terreno nuovo su cui costruire un nuovo progetto scolastico e di vita. Ugualmente alunni svantaggiati per difficoltà linguistiche o situazioni familiari e sociali compromesse hanno modo di sperimentare un mondo scolastico e di relazioni differente da quello a loro noto. I ragazzi a scuola hanno la possibilità di trovare professionalità diverse che cooperano tra loro, con cui affrontare problematiche relative ad eventuali disagi scolastici ma con la possibilità di ampliare lo sguardo su se stessi; si cerca di creare spazi stabili di ascolto e di dare risposte ai diversi bisogni, talvolta anche primari. Quotidianamente si presentano occasioni per mettersi in discussione, lavorare in equipe multidisciplinari progettando insieme e per i ragazzi percorsi individualizzati che permettano durante il triennio di far emergere le potenzialità, promuovere le autonomie di base, relazionali e professionali e lavorare con consapevolezza su fragilità e criticità.

I ragazzi del Servizio educativo: casi di intervento

Marco	Paola	Lorenzo
<p>Marco (nome di fantasia) ha 14 anni, sogna di fare il barista e ha una diagnosi di disturbo oppositivo provocatorio, ADHD, e funzionamento cognitivo limite. M. viene presentato al personale educativo del Centro prima dell'inizio dell'anno scolastico, durante un incontro con la neuropsichiatra infantile e la famiglia. M. ha un percorso scolastico con molti cambi di istituti e un vissuto di emarginazione oltre a un complesso quadro familiare. M. si avvicina alla scuola con un atteggiamento di difesa, manifestata con agiti provocatori, di difficile contenimento disciplinare, disturba compagni e docenti, attira l'attenzione, non accetta i rimproveri, è oppositivo e non intende collaborare con l'insegnante di potenziamento didattico della classe. Vengono pianificati ripetuti incontri tra tutte le parti coinvolte nel progetto scolastico di M. (NPI, famiglia, docenti, personale educativo), in cui si condividono interventi educativi per rassicurare M. e fare in modo che inizi a fidarsi del contesto. M. viene rinforzato positivamente soprattutto nelle materie di indirizzo, con incarichi personalizzati in laboratorio per esprimere le sue potenzialità. Vengono mantenuti regolari colloqui individuali con M. e il personale educativo, finalizzati ad accompagnare gradualmente il ragazzo a prendere consapevolezza dei comportamenti costruttivi da mantenere in classe. M. viene inserito nei gruppi di potenziamento didattico gestiti dal personale educativo,</p>	<p>Paola (nome di fantasia) 15 anni, una spiccata intelligenza, si destreggia con disinvoltura in cucina e ha una storia familiare tormentata con un padre assente e una madre invalida con trascorsi di tossicodipendenza per la quale P. si sente a suo modo responsabile. La situazione di P. viene presentata all'equipe del Servizio educativo direttamente dall'assistente sociale della Tutela Minori del Comune che da tempo monitora il nucleo familiare. P. fin dalle elementari è in semi affidamento diurno presso una famiglia ma la ragazza non aderisce a questa progettualità in modo continuativo. È fortemente a rischio di devianza, alle medie è stata bocciata due volte e risulta segnalata anche alle forze dell'ordine per possesso di sostanze. Fin dall'inizio dell'anno scolastico viene programmato con il Servizio sociale un monitoraggio mensile, per il quale viene incaricato il servizio educativo. P. è disinteressata alla scuola, non ha materiale né divise, non sembra avere un progetto concreto di vita, tuttavia, accetta i colloqui individuali con il personale educativo. Da questi colloqui emerge la sua frustrazione rispetto alla scuola e al fatto di essere in un contesto classe dove si sente impossibilitata ad instaurare relazioni con compagni molto più piccoli di lei, oltre a una forte volontà di rendersi prima possibile e in ogni modo autonoma economicamente. Nei mesi emergono gradualmente problemi disciplinari, che culminano in episodi gravi per i quali si verificano gli estremi per</p>	<p>Lorenzo (nome di fantasia) ha 13 anni, la passione per i computer e i videogiochi e una diagnosi di disturbo dello spettro autistico con fragilità soprattutto negli aspetti relativi alle interazioni sociali e alla comunicazione verbale. L. Frequenta da alcuni anni un centro diurno dove partecipa alle attività in gruppo di promozione delle autonomie di base. La famiglia sceglie di iscrivere L. presso il nostro Centro, nell'indirizzo ipermediale, consapevole che non è previsto il sostegno come alla scuola primaria e secondaria di primo grado. Rivolgono al nostro Centro una richiesta precisa: valutare per L. un progetto di inclusione che promuova le competenze trasversali e relazionali, considerando e valorizzando le sue capacità. Il progetto didattico-educativo viene impostato e attivato prima dell'inizio formale dell'anno scolastico, partendo da una riflessione sulla composizione del gruppo classe. La classe di L. viene strutturata, infatti, cercando di scegliere un contesto il più possibile favorevole all'inclusione. Viene attivato il supporto educativo, e durante l'estate i ragazzi vengono invitati a trascorrere alcuni pomeriggi di conoscenza reciproca. L. è molto ermetico, non parla, risulta difficile da coinvolgere ma sembra gradire da subito la compagnia dei coetanei. Inizia un'attività di approccio graduale al lavoro in aula e di promozione delle relazioni con i compagni, incrementando le ore di compresenza del personale educativo durante le lezioni e monitorando e mediando se</p>

<p>ponderando la scelta dei compagni a cui affiancarlo, con lo scopo di portare M. a collaborare e portare a termine le consegne anche nel gruppo classe allargato senza sentirsi giudicato. La strategia di rinforzo positivo trova concretizzazione nel coinvolgimento di M. al coffee break degli insegnanti, presso il bar della scuola, dove gli viene data la possibilità di dimostrare le sue capacità tecniche e di diventare risorsa per i compagni, poiché disinvolto e capace nel ruolo di responsabilità assegnatogli. Il contesto di simulazione del compito di realtà consente anche il rafforzamento delle relazioni con i docenti di riferimento al di fuori dell'ambiente didattico tradizionale. Porsi l'obiettivo primario di creare relazioni di fiducia con gli adulti di riferimento, e di motivare M. ad avere relazioni costruttive con i pari ha consentito di accompagnare M. progressivamente ad avere un ritmo scolastico pari ai compagni sia nelle tempistiche che nei contenuti didattici. È risultata fondamentale per tutto il triennio la mediazione frequente del personale educativo. Il lavoro di sinergia con i docenti ha permesso infatti di garantire l'alternanza di momenti maggiormente individualizzati, ad altri in cui M. partecipa alla vita della classe con crescente sicurezza, valutando le dinamiche quotidiane. Questa routine gli ha consentito di rafforzarsi nelle sue capacità tecniche e relazionali e di chiedere aiuto senza sentirsi giudicato nel riconoscere le sue fragilità, imparando strategie per affrontarle. Anche lo stage viene portato a termine con successo e al termine della terza annualità ottiene la qualifica professionale.</p>	<p>un allontanamento dal Centro di Formazione, poiché P. nel frattempo ha compiuto sedici anni e non è più in obbligo scolastico. La scuola sceglie di mantenere iscritta P. ma di attivare per lei un programma didattico-educativo personalizzato. P. viene affiancata da un'educatrice di riferimento con cui ha instaurato un rapporto di fiducia, che la supporterà individualmente fuori dall'aula, per terminare il programma scolastico ed evitare un'altra ripetenza; viene mantenuta la frequenza regolare alle materie di laboratorio, dove P. collabora maggiormente con i docenti e appare più interessata. I momenti di lavoro didattico individuale permettono di approfondire la relazione con la ragazza e di creare uno spazio di ascolto non giudicante, consentendo la riflessione su un progetto di vita fondato sulla possibilità di apprendere una professione e di collocarsi nel mondo del lavoro prima possibile. D'accordo col servizio sociale si avvia un progetto personalizzato di alternanza scuola – lavoro che risponda almeno in parte al suo desiderio di indipendenza economica pur mantenendo la continuità con la scuola. L'attivazione di tale iniziativa porta con sé la consapevolezza che P. va affiancata prioritariamente come donna fragile ma che sta creando faticosamente un'identità nuova al di là del successo scolastico e che cerca un riscatto dal suo background familiare. Nonostante diverse difficoltà lungo il percorso, a distanza di qualche anno, P. ha cambiato diversi posti di lavoro ma attualmente sta lavorando e portando avanti il suo progetto di vita in autonomia.</p>	<p>necessario anche i momenti informali di vita scolastica (come le pause). Si sceglie di evitare il più possibile gli interventi didattico-educativi individuali, prediligendo lavori in piccoli gruppi fuori aula o in classe. Parallelamente docenti ed équipe educativa intervengono sul contesto di classe con attività di promozione della collaborazione e dell'accoglienza reciproca. Se inizialmente l'attività laboratoriale era ridotta all'interazione con lo strumento di lavoro (pc) e necessitava dell'intervento costante dell'insegnante e del personale educativo per procedere step by step, nel tempo, grazie al lavoro in piccolo gruppo con i compagni, L. ha sviluppato nuove autonomie e la capacità di esprimere stati d'animo, preferenze e competenze esecutive ricavandosi uno spazio di collaborazione attiva nel gruppo. In questo è risultato fondamentale il confronto regolare in équipe multidisciplinare (NPI, psicologa, famiglia, personale educativo e centro diurno etc..) per attivare delle prassi funzionali al progetto di vita di L. che fossero il più possibile centrate sul suo benessere e replicabili in altri contesti della sua vita. L. attualmente frequenta il terzo anno e svolgerà come i compagni lo stage previsto per le classi terze; trattandosi però del suo primo approccio al mondo del lavoro, si valuteranno contesti protetti seppur in contesti del territorio alternati ad attività interne al Centro.</p>
--	--	---

Il Servizio Educativo come guida pedagogica del Centro

Sulla scia della sfida dell'inclusione, il team del Centro Stigmatini, anche valorizzando gli stimoli del progetto Assi culturali, si è posto alcuni interrogativi rilevanti circa la strategia più idonea a fornire una risposta agli importanti mutamenti del quadro entro cui svolge la sua opera:

- perseguire la strategia dell'inclusione correttamente intesa oppure quella degli obiettivi minimi per tutti, con una interpretazione prevalentemente operativa dei profili professionali?
- come impostare la valutazione, tenendo conto non solo delle abilità pratiche, ma anche dei fattori connessi alle soft skill come l'impegno e il lavoro cooperativo, nella prospettiva della crescita personale?
- come realizzare la proposta della risonanza per creare uno stile di scuotimento e di coinvolgimento degli allievi?
- come configurare un'organizzazione ed una formazione del personale che favoriscano la dinamica propria della comunità educante?

Si tratta di questioni che mettono in gioco l'intera strategia formativa in quanto non si limitano solo agli aspetti metodologici ed organizzativi, ma mirano a delineare un disegno di rinnovamento riguardante la visione e la condivisione dei valori di fondo, lo stile del lavoro, ma anche l'offerta formativa e le modalità dell'apprendimento connesse al cammino di crescita degli allievi.

Il fattore comune a questi interrogativi è costituito dalla necessità di perseguire una piena strategia della personalizzazione, una scelta di fondo che richiede una diversa metodologia di progettazione e di valutazione, caratterizzata da:

- differenziazione dei gradi di padronanza dei profili finali (esecutivo, autonomo, professionale) riferiti a opportunità occupazionali reali presenti nel territorio ed anticipate dalle esperienze di stage in azienda;
- attribuzione ad ogni allievo di un traguardo appropriato alle sue caratteristiche, rilevate tramite un ascolto ed un confronto tra il personale coinvolto;
- adozione di una metodologia valutativa non in riferimento ad un'unica scala di voti, ma in base al raggiungimento dei livelli di competenza previsti dal proprio progetto personalizzato.

Si tratta pertanto di focalizzare meglio la valutazione per competenze, superando un'interpretazione omologante e meccanicistica, e distinguendo – entro uno sguardo unitario e progressivo riferito al cammino di crescita di ogni singola persona - le tre fondamentali componenti della formazione: conoscenze (agite), capacità di processo e disposizioni/soft skill.

La natura delle questioni che caratterizzano il nuovo contesto formativo non risulta più centrata esclusivamente sui funzionamenti (organizzativi, amministrativi e didattici), ma mette in gioco le doti creative di ogni componente dell'Opera, chiamato a trarre spunti dalla tradizione educativa e dalle prassi più efficaci⁶¹, in modo da suscitare negli allievi una reale "presenza" nelle diverse attività proposte, e soprattutto la capacità di meravigliarsi di fronte ad una proposta di scuola "nuova". Tale proposta prevede anche l'apertura al pomeriggio, visto l'esito positivo delle iniziative che già vi si svolgono come gli incontri di potenziamento con gruppi eterogenei interclasse, ed altre proposte educative stimolanti.

Emerge infine la necessità di una "strategia della risonanza" rivolta anche ai formatori, tramite una cura che li aiuti a "ricaricare le batterie" ed a superare un modo di ragionare, ed agire, per comportamenti stagno che si è consolidato nel tempo, affinché traggano dal loro bagaglio quei fattori sensibili – la motivazione, la passione, l'inventiva, il sentimento positivo del lavoro comune - che risultano decisivi per il perseguimento della nuova strategia formativa. Tutti elementi che portano a dare maggiore rilievo al carisma fondativo dell'Ente, rimasto per diverso tempo sopito a causa del primato degli aspetti tecnici ed organizzativi.

L'intenso confronto che ne è seguito, svolto anche fuori dal Centro, in contesti di convivenza e di immersione nella natura - ha portato all'elaborazione di un piano di rinnovamento caratterizzato da tre piste di intervento prioritario:

1. Il cambiamento dell'organigramma, in base al criterio di fondo centrato sulla garanzia di un forte presidio educativo e pedagogico sull'intera attività, allo scopo di superare la compartimentazione dei

⁶¹ In effetti, un servizio educativo, in forma embrionale, è sempre esistito nel Centro, colme pure momenti speciali e promozionali lungo l'anno, ma pensati come fattori esterni, senza capacità di non incidenza nella didattica ordinaria.

settori e consentire ad ogni figura che vi opera di sentirsi parte di un tutto consonante, andando oltre la ristretta prospettiva del “proprio ambito di lavoro”.

2. La trasformazione dell’Area ex disabilità (che era costituita da un gruppo esterno di consulenti) in un Servizio educativo rivolto non solo agli allievi che richiedono particolari attenzioni, ma a tutte le classi tramite un sistematico tutoraggio d’aula, uno sportello di ascolto, un incontro mensile delle équipes in cui si prendono in esame tutte le dinamiche della classe; un servizio quindi che non si limita al sostegno individuale dei soggetti portatori di particolari difficoltà, ma le cui figure - pedagogisti, psicologi ed educatori – sono chiamate a svolgere fundamentalmente un’opera di animazione, mediazione e orientamento della didattica secondo uno stile esplicitamente educativo, ed inoltre a gestire le relazioni con le famiglie ed i servizi esterni. Garantendo a queste figure una piena agibilità del proprio tempo, e quindi liberandole dall’onere della compilazione dei documenti, un’attività divenuta sempre più onerosa a grave discapito degli interventi diretti a favore degli allievi.
3. L’assunzione delle proposte sugli assi culturali come metodo di lavoro esteso a tutte le discipline al cui centro vi è l’indicazione dei saperi essenziali sia sul piano ordinario che su quello trasversale, suddivisi per anno e non per docente, con l’introduzione di alcuni compiti sfidanti significativi in grado di coinvolgere tutta l’équipe di ogni corso.

La guida pedagogica in questo senso viene garantita attraverso un concetto allargato di comunità educante dove ciascuno, in base al proprio ruolo e compito interviene nel processo educativo.

Tre sono le direzioni su cui si indirizza tale guida:

- ✓ la sensibilizzazione del gruppo docenti rispetto alle tematiche della conoscenza degli utenti, dell’approfondimento dello stile educativo e dell’adozione di pratiche consonanti;
- ✓ in parallelo è stato potenziato il servizio di supporto e sostegno con un’équipe psico-pedagogica che, partendo dai casi di allievi certificati, allarga l’operatività a tutto il contesto classe coinvolgendo l’intera équipe dei formatori;
- ✓ nel corso del tempo si è creata, ed approfondita negli ultimi anni, una rete di collaborazione a più livelli a favore delle diverse realtà del territorio che concorrono alla strategia educativa allargata del Centro.

A seguito di un periodo di formazione rivolto a tutto il personale, è stato perfezionato il processo di ingresso dei nuovi allievi portatori di particolari difficoltà: prima dell’iscrizione si svolge l’incontro con i rappresentanti della scuola di provenienza, la lettura della relativa documentazione, riguardante le diagnosi, i progetti elaborati e gli interventi effettuati, infine gli esiti ottenuti; accanto a questo, si svolge un’indagine approfondita nel contesto. Si individua poi, d’intesa con la famiglia e con il personale specialistico, l’inserimento nel percorso formativo più appropriato, tenuto conto anche delle autonomie specifiche indispensabili per ogni settore (un esempio classico è l’uso del coltello nei percorsi dell’alimentazione).

I primi mesi dell’attività formativa sono poi caratterizzati dall’approfondimento della conoscenza degli allievi che viene svolta sia con colloqui ed un dialogo costante con il tutor sia tramite la partecipazione entro le esperienze formative di varia natura previste per il corso, con differenti profili di coinvolgimento in base alla diagnosi, in modo da poter ottenere segnali utili a comprendere le potenzialità ed i vincoli di ogni soggetto e giungere ad un piano formativo condiviso, nel quale si prevedono situazioni di apprendimento differenti per natura e tipo di impegno, in modo da allenare le persone ad un metodo di lavoro svolto entro una rete di cooperazione con i compagni partecipanti al piccolo gruppo.

Attualmente il Servizio educativo costituisce una parte fondamentale del modo di fare scuola, assumendo un ruolo istituzionale entro il nuovo organigramma.

Il periodo di sperimentazione portato a termine in questa prima fase, ne ha consolidato la struttura tramite uno staff composto da una decina di persone con profilo professionale di psicologo/educatore/tutor che non si occupano più di “sostegno” nelle situazioni di disabilità in un rapporto uno ad uno, ma che ricopre il ruolo di mediazione e potenziamento delle capacità di ciascuno.

Al Servizio partecipano anche le tutor dei corsi, che si dedicano all’inserimento di allievi con disabilità, svolgendo però un ruolo diverso, a servizio di studenti e docenti di tutta la classe: la loro presenza permette infatti di “sdoppiare” più volte la classe in gruppi differenti svolgendo un compito innovativo che viene chiamato “*Didattica parallela*”: sono momenti di attività formativa dove gruppi di studenti di volta in volta diversi possono affrontare situazioni di ripasso, recupero, potenziamento, approfondimento di tematiche legate alle discipline affrontate in classe. In tal senso, il servizio così strutturato porta beneficio sia allo

studente con disabilità che non è più relegato ad un lavoro isolato dagli altri, ma opera entro interazioni sempre diverse, sia allo studente eccellente che trova nuovi spazi di lavoro ed opportunità di crescita personale rispetto al gruppo classe tradizionale.

Il Servizio educativo, inoltre, si occupa di progettare ed elaborare nuovo materiale didattico e modalità di valutazione più efficaci, ed affianca i docenti nella sperimentazione di nuove prassi come ad esempio le verifiche multilivello.

Gli effetti di tale modalità di lavoro, dopo la prima fase di sperimentazione del servizio, sono molto positivi da più punti di vista:

- si è creata un'intesa ed una convergenza di linguaggi, prassi e modalità di intervento tra le diverse componenti del Centro;
- vi è maggiore consapevolezza circa le potenzialità educative della struttura e si mobilitano maggiori risorse al fine di essere sempre più inclusivi;
- è cresciuta la capacità di monitoraggio e di valutazione dell'intera opera, in modo da fornire indicazioni puntuali circa le possibilità di miglioramento per essere sempre più efficaci nella personalizzazione e nel contempo attenti alla sostenibilità degli interventi.

Il servizio orientamento ed accompagnamento

Anche il Servizio orientamento ed accompagnamento costituisce una componente rilevante del nuovo modello di scuola.

Questa struttura offre gratuitamente per tutti gli utenti (intesi come allievi, famiglie e adulti che frequentano a vario titolo le proposte formative) un servizio di accoglienza mirata a raccogliere le esigenze personali e in particolare i fabbisogni formativi in modo personalizzato e specialistico.

Tale servizio svolge le seguenti attività:

- ✓ Attività di accoglienza e presa in carico degli utenti.
- ✓ Servizio informativo sia per gli Allievi del CSF Stimmatini che per utenza esterna sia giovanile che adulta.
- ✓ Organizzazione di eventi orientativi quali Porte Aperte, Open Day, Incontri informativi per famiglie e Scuole medie che ne fanno richiesta.
- ✓ Colloqui individuali con ragazzi e famiglie.
- ✓ Presa in carico e gestione di Piani Didattici Personalizzati.
- ✓ Accompagnamento e percorsi di orientamento personalizzati in itinere e a conclusione del ciclo di studi con particolare attenzione alle attività di supporto e rimotivazione.
- ✓ Accompagnamento al lavoro con specifici moduli formativi e Incontro domanda/offerta lavoro.
- ✓ Informazioni sulle opportunità formative e lavorative del territorio.
- ✓ Analisi delle competenze e progettazione di percorsi personalizzati.
- ✓ Indicazioni su come redigere un CV, sostenere un colloquio di lavoro, entrare nel mondo del lavoro.

Circa le attività di leFP, tutti i formatori concorrono all'orientamento tramite un'attenzione costante nel corso dell'intero cammino formativo circa la maturazione di una consapevolezza di sé da parte dei singoli allievi, con particolare riferimento ai talenti che ne svelano le potenzialità professionali. Risultano particolarmente efficaci i mini job, brevi esperienze di laboratorio pratico tramite le quali l'allievo può rendersi conto dei contesti professionali, delle pratiche che vi si svolgono e delle qualità richieste agli operatori, in modo da ottenere segnali importanti circa le proprie capacità e la propria vocazione.

Il Centro Servizi Formativi Stimmatini è accreditato presso la Regione Veneto per effettuare servizi di Orientamento e Accompagnamento al lavoro; inoltre aderisce alla rete ORIENTAVERONA partecipando attivamente ai diversi eventi cittadini in raccordo con le altre scuole del territorio.

Il Servizio rientra negli obiettivi e finalità previsti dal Programma Flxo- Linea 7 – "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito le FP" autorizzato ed approvato in data 19/02/2016 da Italia Lavoro.

Progetti

Progetto Convivio. È una collaborazione iniziata nel 2016 tra la scuola e lo staff del reparto di Oncologia dell’Ospedale di Borgo Roma, avente come oggetto la realizzazione di alcuni incontri e corsi di cucina rivolti ai pazienti e ai familiari del reparto di Oncologia, poiché la sana alimentazione contribuisce in maniera importante alla efficacia delle cure a cui i pazienti devono sottoporsi.

Per la scuola è importante che in questo tipo di esperienze siano coinvolti il personale e gli allievi in quanto momento straordinario di formazione che arricchisce le competenze professionali acquisite da questi ultimi, essendo messe alla prova, ed approfondite dal contesto particolare dove la fragilità umana esige un’elevata qualità delle relazioni e dei servizi svolti.

In questo modo, la Formazione Professionale va di pari passo con la formazione umana, nel solco di attività che mirano alla «umanizzazione delle cure, ovvero di un impegno socio-assistenziale mirante a rendere i luoghi di cura aperti, sicuri e senza dolore, conciliando politiche di accoglienza, informazione e comfort, con percorsi di cura e di accompagnamento il più possibile condivisi e partecipati dai cittadini»⁶².

Progetto Dante- Teen. Nasce da una partnership tra il Centro Servizi Formativi Stigmatini, l’Ufficio Scolastico Provinciale e l’emittente Telepace in occasione dell’anniversario dei 700 anni dalla morte di Dante Alighieri, con la peculiarità che gli studenti sono stati coinvolti nel progetto durante il lockdown a seguito della pandemia da Covid-19. L’attività, infatti, inizialmente è nata come compito di classe durante la FAD, ma successivamente col ritorno tra i banchi, si è trasformata nel Progetto DANTE-TEEN coinvolgendo tutti gli allievi della scuola che hanno attualizzato le tematiche presenti nelle tre cantiche della Divina Commedia rispetto al mondo degli adolescenti, contestualizzando il loro essere giovani anche in tempo di pandemia, senza però perdere di vista, il contesto storico, artistico, letterario di Dante.

Partendo dalle terzine Dantesche, i ragazzi hanno iniziato a confrontarsi su temi come la speranza, l’amore, l’invidia, la calunnia, la sete di conoscenza, l’amicizia, la rabbia, la famiglia e la ricerca della felicità (Sommo Bene). Ecco che dalla solitudine imposta dal Lockdown (ma non solo!) si sono create nuove connessioni di pensiero, di studio, di emozioni e “nuove condivisioni”. Ne è nato un testo che ha raccolto questo immenso lavoro di analisi e condivisione, testo⁶³ che è stato poi edito e stampato gratuitamente anche per le altre scuole di Verona. I protagonisti sono stati poi invitati nella sede Tv di Telepace dove sono state registrate - andate poi in onda più volte nel corso dell’anno- sei puntate dedicate ai diversi valori affrontati. Successivamente i ragazzi hanno deciso di continuare questo lavoro dando vite ad un E-book multimediale del testo pubblicato. Il progetto – che Forma Veneto premia nella prima edizione “Manus Futuri 2021” La miglior formazione per il Veneto e che è insignito a Siracusa nel 2022 col Premio Basile per “Segnalazione di Eccellenza Sezione Processi e Progetti Formativi”- ha avuto il pregio di “agganciare” i ragazzi in un momento storico di grande stordimento, paura e solitudine, favorendo la relazione, aiutandoli a rendendoli protagonisti della loro storia e delle loro emozioni in un tempo che sembrava voler togliere loro tutto ciò che è importante.

Progetto Mission impossible. Nell’ambito delle proposte di “Animazione Stigmatina”, nel corso dell’anno scolastico si dedica un’intera settimana alla formazione integrale degli allievi divisi per annata. In tale settimana, vengono “sospese” tutte le lezioni in aula in quanto tutti i docenti partecipano alla formazione proposta insieme agli studenti. Esperti esterni si alternano in attività legate a temi quali affettività/sexualità, legalità, utilizzo dei social, mondo del lavoro, volontariato etc. Gli studenti hanno anche parte “attiva” in queste giornate formative, vivendo anche attività sul territorio e misurandosi con il mondo del volontariato come ad esempio la gestione di un servizio alla mensa dei poveri, una giornata in casa di riposo a fare animazione con gli anziani, attività green con associazioni del territorio per ripulire il quartiere o per realizzare spot di sensibilizzazione per i ragazzi più piccoli. Lo scopo di tale attività non è solo informativo ma soprattutto si propone di sviluppare il senso civico e di cittadinanza attiva, di fornire stimoli e attività che potrebbero diventare scelte di vita anche da adulti e di avvicinare gli studenti ad uno stile di vita che, passando attraverso valori “buoni”, diffonda il gusto del bello, della gentilezza e del vivere insieme come valore prioritario.

⁶² Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata – Verona Oncologia medica, Convivio, C.S.F. Stigmatini, Verona, 2019.

⁶³ Provveditorato di Verona, Telepace, CSF Stigmatini, Dante-Teen Verona, 2021

Alcune riflessioni finali

Il cambio della strategia formativa presenta sfide, e criticità, sia interne che esterne.

- a) Quelle *interne* concernono la disponibilità, e la preparazione, del personale a svolgere la propria attività in forma collaborativa ed integrata, superando la logica delle prestazioni svolte in modo ripetitivo entro compartimenti stagno di natura disciplinare o anche settoriale. Si può dire che la formazione rivolta al personale, svolta soprattutto tramite il concreto supporto del Servizio educativo, hanno potuto in gran parte contribuire all'adozione di uno stile e di un metodo di lavoro caratterizzati dalla cooperazione e dalla unitarietà e processualità educativa. In tal modo, se prima del cambiamento l'insegnante curricolare non era disponibile ad una collaborazione con il personale del Servizio educativo considerato come un'interferenza nella normale dinamica di lavoro, successivamente ogni componente dell'équipe di sostegno entra a pieno titolo nel consiglio di classe intervenendo sull'intero ventaglio delle questioni riguardanti la didattica della classe ed il cammino di crescita degli allievi. Infatti, diversi formatori dichiarano che, rispetto alla situazione precedente, lavorando insieme si lavora meglio, ma anche meno in quanto l'assenza di un chiaro approccio unitario portava ad una dispersione del tempo nella narrazione delle difficoltà emergenti dal lavoro didattico, senza che queste informazioni consentissero di fare passi in avanti nella ricerca di un approccio più appropriato.
- b) Quelle *esterne* riguardano i rapporti con le scuole di provenienza, con le famiglie e con i servizi socio sanitari di riferimento. L'eliminazione del sostegno così come è inteso in ambito scolastico, e la sua inclusione in un più ampio Servizio educativo, ha comportato la necessità di spiegare il valore di quanto perseguito ed i vantaggi di cui potevano godere gli allievi e le loro famiglie. È stata necessaria un'opera di comunicazione tesa a spiegare alle famiglie ed ai vari organismi partner che le ore effettivamente erogate al singolo allievo secondo il metodo della "Didattica parallela" sarebbero state di molto superiori rispetto a quelle previste sul piano formale, potendo ottenere benefici ben più importanti dal punto di vista dello sviluppo dell'autonomia personale, degli apprendimenti e della crescita personale.

Il processo di rinnovamento posto in atto, giunto, dopo la fase sperimentale, ad un punto soddisfacente di equilibrio, può dare il meglio se accompagnato da due ulteriori tappe di revisione metodologica ed organizzativa:

- ✓ l'elaborazione di un accompagnamento verso esperienze di "occupazione protetta" che sia concepita come il naturale compimento del percorso di formazione interna, formazione in contesto esterno e transizione all'inserimento lavorativo; ciò non solo nell'ambito dell'imprenditoria sociale ma anche in quello imprenditoriale tout court;
- ✓ la definizione di una strategia congiunta, nell'ambito di Forma Veneto, orientata ad elaborare un'offerta formativa e di servizi entro una configurazione di filiera orizzontale, in riferimento alle collaborazioni lungo il percorso, ed anche verticale circa l'inserimento lavorativo, ma anche la prosecuzione del percorso formativo nei quarti e quinti anni, negli IFTS e ITS come pure all'università.

Nelle riflessioni del Centro Stimmatini è emersa esplicitamente una considerazione programmatica circa il tema del calo demografico e della persistenza di un'area endemica di dispersione scolastica e di disorientamento, rispetto alle quali risulta necessario un approccio di sistema che richiede un confronto approfondito con la Regione allo scopo di individuare le soluzioni di governance e di finanziamento più appropriate al tempo nuovo.

Ringraziamenti

Ringraziamo per la preziosa collaborazione:

- Romina Confente – Preside
- Samuele Antonio Moretti – Direttore
- Serena Sablum – Responsabile del Servizio educativo

Riferimenti del Centro Servizi Formativi Stimmatini di Verona:

Via Giovanni Battista Cavalcaselle, 20

37124 Verona VR

Tel. 045 834 9777

Mail: segreteria@centrostimmatini.it

Bibliografia

- Baldacci M. (2014). *Per un'idea di scuola. Istruzione, lavoro e democrazia*, FrancoAngeli, Milano.
- Bosco G. (2005). *Memorie*, ELLEDICI, Torino.
- Bourdieu P. (2013). *Per una teoria della pratica*, Raffaello Cortina, Milano.
- Bruzzone D. (2012). *Farsi persona. Lo sguardo fenomenologico e l'enigma della formazione*, FrancoAngeli, Milano.
- Cassirer E. (2009). *Saggio sull'uomo. Un'introduzione alla filosofia della cultura umana*, Armando, Roma.
- Camus A. (2013). *Il primo uomo*, Bompiani, Milano.
- CNOS-FAP, SCF, ENAC, ENDOFAP, Casa di Carità Arti e Mestieri, Centro Studi Opera Don Calabria (2020). *Progetto assi culturali e canone formativo. Il curricolo fondativo dell'educazione al lavoro*, vol 1. https://assiculturalifp.it/wp-content/uploads/2021/03/progetto-assi-culturali_vol-1_web-1.pdf
- Chiosso G. (2015). *La pedagogia contemporanea*, La Scuola, Brescia.
- Consiglio della Unione Europea (2018). *Raccomandazione del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente*, Bruxelles.
- Demaio M.C. (2011). *La personalizzazione dei processi formativi scolastici*, Carocci, Roma.
- Foucault M. (2015), *Il governo di sé*, Feltrinelli, Milano.
- Fumaroli M. (2011). *Parigi – New York e ritorno. Viaggio nelle arti e nelle immagini*, Adelphi, Milano.
- Frankl V.E. (2007). *Uno Psicologo nei Lager*, Edizioni Ares, Milano.
- Guasti L. (2013), *Curricolo e formazione in Bernard Lonergan*, AIMC, Roma.
- Hadot P. (2005). *Esercizi spirituali e filosofia antica* Einaudi, Torino.
- Ingold T. (2021). *Corrispondenze*, Raffaello Cortina Editore, Milano.
- Honneth A. (2019). *Riconoscimento. Storia di un'idea europea*, Feltrinelli, Milano, pp. 11-12.
- Lonergan B. (1999). *Sull'educazione*, Città Nuova, Roma.
- OCSE (2019). *Future of Education and Skills 2030*. <https://www.oecd.org/education/2030-project/>
- Maddalena G. (2021). *Filosofia del gesto. Un nuovo uso per pratiche antiche*, Carocci, Roma.
- Martini B.; Michelini M.C. (2020). *Il curricolo integrato*, FrancoAngeli, Milano.
- Merini A. (2014), *Fiore di Poesia*, Einaudi, Torino.
- Milani L. (1990), *Esperienze pastorali*, LEF, Firenze.
- Nicoli D. (2021) *Curricolo fondativo dell'educazione al lavoro. Contro la frammentazione e l'accelerazione senz'anima, unificare e andare in profondità*, «Rassegna CNOS», 2, pp. 93-105.
- Péguy C. (2015). *Zangwill*, Marietti, Genova.
- Rosa H. (2020). *Pedagogia della risonanza. Conversazione con Wolfgang Endres*, Scholé, Brescia.
- Scurati C. (1995). *Elementare oltre. Pedagogia della nuova scuola primaria*, La Scuola, Brescia.
- Sennett R. (2008), *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano.
- Spaemann R. (2016), *Persone. Sulla differenza tra "Qualcosa" e "Qualcuno"*, Laterza, Bologna.
- Stiegler B. (2012), *Reincantare il mondo. Il valore spirito contro il populismo industriale*, Orthotes, Napoli.
- Stiegler B. (2014). *Prendersi cura. Della gioventù e delle generazioni*. Orthotes, Napoli.
- Veltman A. (2016). *Meaningful work*. Oxford: Oxford University Press.

Sitografia

<https://assiculturalifp.it/>

Tutti i materiali del progetto sul curricolo dell'educazione al lavoro

<https://www.cfpartigianelli.it/>

Centro di Formazione Professionale Artigianelli di Fermo

<https://artigianelli.tn.it/>

Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche di Trento

<https://www.casadicarita.org/>

Casa di Carità Arti e Mestieri di Torino

<https://marcopolo.casadicarita.org/>

Casa di Carità Arti e Mestieri di Pove del Grappa

<https://www.cittadelragazzo.org/>

Centro studi Opera Don Calabria - Città del Ragazzo di Ferrara

<https://ciofsdonboscopadova.it/>

Scuola della Formazione Professionale Ciofs-fp di Padova

<https://www.ciofs.it/>

Scuola della Formazione Professionale Ciofs-fp di Trieste

<https://www.cnos-fap.it/cfp/associazione-cfp-cnos-fap-tusini>

Scuola della Formazione Professionale Cnos-fap di Bardolino

<http://www.cnosvallecrosia.it/>

Centro di Formazione Professionale Cnos-fap di Vallecrosia

<https://www.cnos-fap.it/cfp/verona>

Scuola della Formazione Professionale Cnos-fap di Verona

<https://www.enac-emiliaromagna.it/it/>

Enac Emilia Romagna

<https://www.enacpuglia.org/>

Enac Puglia

<https://www.endofap-sicilia.it/>

Endo-fap Sicilia

<https://www.centrostimmatini.it/sito/>

Centro Servizi Formativi Stimmatini di Verona