

**IL PEDAGOGISTA**

**Bertagna: «L'impresa e il lavoro sono ambiti di apprendimento da attivare»**

«L'impresa, la "buona impresa", è sempre stata un luogo di apprendimento. Nell'antichità, nel medioevo, nel rinascimento, nella modernità. Perché non dovrebbe più esserlo nella contemporaneità?». Giuseppe Bertagna, docente di pedagogia generale all'Università di Bergamo e già consulente del ministero della Pubblica Istruzione crede che l'azienda possa essere davvero un luogo di formazione con e attraverso il lavoro. Servono però alcuni requisiti.

Certo, occorre distinguere tra aziende (familiari, piccole, medie e grandi) che svolgono apprendistato in diritto dovere (quello entro i 18 anni) e apprendistato professionalizzante. Mentre le prime, nel loro essere luogo di apprendimento hanno l'obbligo di assicurare i livelli essenziali di prestazione stabiliti dallo Stato e dalle Regioni a tutela dei minori, le seconde possono attenersi soltanto ai vincoli stabiliti nei contratti di lavoro e negli accordi tra le parti sociali. Per questo è prevedibile che, - mentre non tutte le aziende siano attrezzate per l'apprendistato del primo tipo - per cui potrebbe essere necessario ricorrere ad accordi aziendali di rete al fine di individuare in ogni territorio quelle dello stesso settore che possono soddisfare i requisiti formativi richiesti - tutte le imprese dovrebbero, al contrario, essere sede per l'apprendistato professionalizzante.

Le linee guida per la formazione del 15 dicembre 2009 parlano del metodo di apprendimento per «competenze, descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito». Cosa si intende? Rispondo facendo un esempio riferito, nello specifico, alla qualifica professionale di parrucchiere. «Assicurare i servizi di taglio, di mèches, di stiratura e di pettinatura dei capelli ricci, richiesti da una turista inglese che non sa l'italiano, che entra per la prima volta in negozio, che è allergica ad alcune sostanze chimiche, che soffre di dermatite seborroica con episodi acuti e che deve pagare in sterline». Si comprende su-

bito che si tratta di un metodo molto diverso dallo studiare in maniera astratta e decontestualizzata, per ore separate, discipline separate con docenti separati, in classi separate per età, l'italiano, l'inglese, la fisica, la chimica, la biologia, l'anatomia, l'economia ecc.

**Si parla di formazione per il mercato del lavoro e formazione per la persona: come rispondere alla pari ai fabbisogni delle imprese e quelli dei lavoratori?**

Abbiamo un passato in cui un certo tipo di capitalismo ha pensato di crescere adattando le persone alle esigenze del mercato. Trattare le persone da oggetti per renderle malleabili al lavoro esistente e organizzato dai detentori del capitale con i tecnici che essi si sceglievano (a partire dall'ingegner Taylor del fordismo e della catene di montaggio). Gli ultimi trent'anni e in partico-

lare la crisi economica hanno seppellito questa impostazione. Non conviene più nemmeno ai "pescecani" percorrerla. Non porta né al profitto, né allo sviluppo strategico. Bisogna invertire il rapporto per "inventare" e "praticare" un lavoro e un mercato che portino allo stesso tempo alla produzione di ricchezza e allo sviluppo strategico. Solo il massimo contributo possibile di intelligenza, creatività, cultura, passione, responsabilità, equilibrio, socialità e libertà delle persone, di ogni persona, infatti, rende possibile un lavoro e un mercato funzionali.

**Si parla di un nuovo modo di fare formazione, basato sulle competenze e sui risultati dell'apprendimento. L'Italia è pronta a fare questo passo? Chi può veicolare il cambiamento?**

Bisogna essere realisti: non può essere, nell'immediato, la scuola. Non ha questa tradizione. Non ha nemmeno, per adesso, questo valore metodologico e culturale. Il cammino affinché nelle aule si lavori per compiti autentici in situazione non potrà che essere lungo. Deve cambiare la formazione dei docenti; devono essere

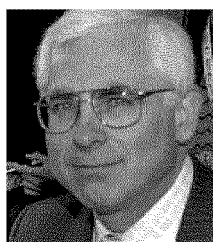
rovesciati come un guanto i metodi didattici; deve essere modificata soprattutto l'organizzazione degli apprendimenti. Tutti elementi di medio e lungo periodo. Meglio allora, nell'immediato, sperare in un responsabile abbrivo di questo nuovo modo di fare formazione a partire dal mondo delle imprese. Soprattutto da quelle imprese che hanno compreso le sfide dell'innovazione e della qualità e che si sono organizzate di conseguenza. Un uso selettivo degli incentivi può far riscoprire l'impresa come luogo di formazione nel quale contano le competenze reali delle persone e non quelle soltanto verbalmente dichiarate; contano le conoscenze e le competenze esplicitamente condivise e non soltanto quelle tacite e implicite, mai oggetto di riflessione critica e di formalizzazione; contano le innovazioni non solo di prodotto, ma anche di relazione e di processo. In imprese di questa natura, il nuovo modo di fare formazione diventa quasi un *atout* naturale, dotato fin da subito di una forte inclinazione alla diffusione competitiva.

**Cosa pensa della possibilità di conseguire un titolo di studio attraverso un contratto di apprendistato, sin dai quindici anni?**

L'apprendistato, come metodo di apprendimento, è il più antico che la specie umana possa

vantare nella sua storia evolutiva. E anche il più efficace, se condotto come si deve. Anche oggi lo dimostrano tutti gli studi di psicologia cognitiva e comportamentale. Perché allora svilarlo a priori? Siamo sicuri, del resto, che il metodo di apprendimento scolastico sia quello più adatto per tutti i ragazzi? I numeri della dispersione scolastica dopo la scuola media (20%), i numeri che coinvolgono le forme di disadattamento scolastico (oltre il 40% degli studenti) e, infine, il numero dei mediocri scolastici (possibile che oltre il 60% dei giovani non meriti mai più della striminzita sufficienza?) ci dicono di no. Tanto vale allora essere pragmatici. Tutti i ragazzi hanno il diritto dovere di maturare entro i 18 anni determinate conoscenze, abilità e competenze. Che lo facciano con il metodo scolastico o con quello dell'apprendistato non dovrebbe suscitare problemi. Semmai si tratta di essere rigorosi nei controlli qualitativi finali e in quelli relativi ai livelli essenziali di prestazione che l'apprendistato in diritto dovere è tenuto a rispettare.

Lisa Rustico



**«Se i controlli sono rigorosi si all'apprendistato già dai 15 anni La scuola oggi non è in grado di fare formazione per competenze»**

