ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO: TRAINEESHIP E ACADEMY

L'importanza dell'alternanza scuola-lavoro è ormai chiara a tutti o quasi tutti. Di essa ho avuto modo di parlare in più occasioni, chiarendone i numerosi aspetti che, in quanto realtà complessa, la caratterizzano. Ho spiegato come essa abbia radici nelle nuove epistemologie frutto della rivoluzione informatica, dei progressi delle neuroscienze e di tanti altri elementi che non può vedere solo chi non vuole vedere. Ho spiegato come a partire da questi nuovi fondamenti si siano aperte nuove strade e nuovi orizzonti, che non sono mode ma rispondono a sfide sempre più complesse. Un po' come Giotto che si accorse che il cielo non era d'oro o Mandelbrot che comprese che le montagne non sono piramidi. La conoscenza della realtà non è più riconducibile a schemi e leggi semplici e ogni giorno la realtà, individuale e collettiva, ci obbliga a trovare nuove soluzioni: il manuale per le istruzioni in nostro possesso non ci aiuta molto. L'OSCE prima, l'U.E. dopo hanno capito che, se la società del XXI secolo è una società dell'informazione e della conoscenza, la scuola non può far finta di nulla. Alla fine anche l'Italia se n'è accorta: prima la Riforma Gelmini poi la L. 107 (La buona scuola) hanno introdotto l'alternanza scuola-lavoro come una necessità per la crescita del Paese, che veda la scuola come protagonista di un diverso e più attuale modo di aiutare i giovani nella costruzione della loro identità personale e professionale. La scuola italiana ha bisogno di rinnovarsi e può farlo solo se i docenti si sentono protagonisti e soprattutto se comprendono culturalmente che dietro le novità (didattica per competenze e laboratoriale, alternanza) ci sono nuove acquisizioni, la prima delle quali è il learning by doing, che decreta la fine (epistemologica) della separazione tra teoria e pratica. Tale fine non l'ha decisa né Steve Jobs né Bill Gates né qualche grosziano magnate dell'industria: è –come spesso ho ricordato– il frutto delle nuove scoperte che fisica, biologia, neuroscienze eccetera hanno realizzato in modo compiuto già all'inizio degli anni Ottanta.

Il Meucci, che veniva da una lunga tradizione di stage, ha saputo riconvertirsi e, lentamente ma in modo deciso, ha saputo dare vita a forme di cui oggi traiamo i frutti. I docenti hanno saputo valorizzare la propria professionalità e la scuola ha saputo approfittare di tutte le occasioni che il contesto le offriva.

Non starò qui a ricordare e magnificare i progetti con Enel, Ferrovie, Gucci e poi General Electric, Eli Lilly, Came e quant'altri, perché sono il frutto di una condivisione progettuale e non semplice prassi burocratica. Le aziende hanno compreso che qui si fa sul serio e che non occorrono riunioni su riunioni per avviare

un progetto: chiarezza e condivisione strategiche, disponibilità personale. E' così che siamo arrivati al punto che sono le Imprese a venirci a cercare, sapendo che l'alternanza risponde ad esigenze sia scolastiche sia aziendali: prima Came (per elettronica, elettrotecnica, automazione) e ultimo in ordine cronologico l'Ataf, nel campo della logistica e dell'informatica.

IL MEUCCI COME MARGINE DEL CAOS (REALTA' EMERGENZIALE)

Attraverso uno sguardo retrospettivo e un primo bilancio, il fatto significativo che emerge non è di tipo quantitativo, ma qualitativo. Certo i ragazzi che usufruiscono di percorsi con le aziende sono notevolmente aumentati, il numero delle classi coinvolte è cresciuto, includendo anche le terze, il numero di ore per studente ha superato abbondantemente il tradizionale stage delle quarte.

Ciò che però colloca il Meucci su un altro piano e ne fa un modello o, meglio, una fonte di good practices, esso stesso good practice, riguarda il carattere innovativo dell'esperienza di alternanza scuola-lavoro.

1) Il carattere curriculare delle esperienze e la ricaduta didattica su tutta la classe.

C'è un requisito di partenza: i progetti vanno fatti in orario curriculare come parte dell'acquisizione di competenze perché altrimenti si ripete la tradizionale dicotomia tra teoria e pratica. La fine dei programmi ministeriali e il ruolo centrale che assume ora il Consiglio di classe permettono tutto questo: è solo un problema di mentalità, cioè di cultura. Non solo, ma si tratta di far dialogare il mondo della scuola (conoscenza) con quello delle imprese (produzione), in un contesto in cui produzione e conoscenza sono strettamente connesse. In altre, e più semplici, parole: che tipo di relazione si stabilisce tra le competenze in uscita previste dalla Riforma del 2010 e le competenze in entrata che il mondo del lavoro richiede?. Allora la scelta del carattere curriculare delle esperienze e di una ricaduta didattica su tutta la classe non risponde solo a un'esigenza di non sovraccaricare gli studenti, ma diventa un obbligo di carattere didattico-educativo.

2) L'Academy. Il Meucci ha anticipato quanto poi è stato esplicitato dalla L. 107 (La buona scuola) con i c.d. laboratori territoriali. Abbiamo creato uno spazio di 150 mq che verrà usato dai nostri studenti, da New Value, da imprese del territorio con l'orizzonte della Lean Factory. Ogni soggetto coinvolto (in primis il Meucci e New Value) fornisce il suo contributo materiale e culturale, mantenendo ciascuno la

propria identità: per i nostri studenti (soprattutto di meccanica e logistica) è l'occasione per confrontarsi con quanto proviene dalle economie più avanzate. In tal senso la nostra strategia di alternanza ci offre un valore aggiunto, perché in questo spazio tutto sarà possibile, in un'ottica estremamente fluida ed aperta, di auto sviluppo e di crescita continua.

3) Traineeship et similia. Un aspetto non trascurabile degli orizzonti aperti dalla nostra, esclusiva, strategia didattico-educativa dell'alternanza scuola-lavoro sta nel proporsi come modello, o, meglio, nel vivere un modello che possa essere riproponibile in altri contesti, professionali e territoriali.

Partiamo dal Progetto Pilota di Apprendistato con Enel. Siamo stati scelti e allo stesso tempo abbiamo scelto: ciò che ha caratterizzato la nostra partecipazione è stata la condivisione con il vertice Enel che tale percorso non era semplicemente innovativo o funzionale o strumentale, ma era (nel 2014) il modo migliore per obbligare i diversi soggetti (Ministero, Scuole, Imprese, Regioni, Sindacati) a rompere il conformismo imperante e così dannoso. Insomma la nostra adesione corrispondeva alle motivazioni di Enel: un Progetto Pilota per rinnovare il Paese. Non è cosa da poco né si tratta di chiacchiere. Non è un caso che nelle altre scuole coinvolte il Progetto (gestito senz'altro in forme eccellenti) rimanga un fiore all'occhiello mentre per noi ha rappresentato l'occasione per andare oltre.

E così arriviamo a Traineeship. Il Progetto Pilota con Enel ha innescato forti movimenti dappertutto, dando vita a svariate situazioni. Il Governo ne ha fatto articolo di legge, gliUSR e le scuole si sono mostrati disorientati tra generico interesse e indifferenza, le Imprese e le loro organizzazioni hanno accelerato, la Regione Toscana ha cercato di farsi promotrice di una riflessione, perdendosi completamente. Altri Enti hanno fatto riunioni e riunioni senza riuscire a trovare il bandolo della matassa. Insomma si sono mosse le acque, ma siamo ben lungi dall'aver intrapreso una strada di non ritorno.

Il Ministero d'accordo con Federmeccanica ha capito che occorre sperimentare su una scala più vasta quanto emergeva dal Progetto Enel e per questo ha deciso di coinvolgere 40 Istituti Tecnici e 10 Professionali. Tre ITIS in Toscana e solo noi a Firenze, mentre il nostro dirimpettaio (il Leonardo da Vinci) rientra in gioco solo come Professionale. Se nella scelta del Meucci per Enel possono aver giocato anche altri elementi, questa volta la scelta corrisponde esclusivamente alla qualità del lavoro svolto in questi ultimi quattro anni dal nostro Istituto. E' un riconoscimento

denso di soddisfazione, ma allo stesso tempo una responsabilità: ogni punto d'arrivo è allo stesso tempo un punto di partenza.

Il Progetto mostra come il Ministero, almeno nella Direzione Generale per gli Ordinamenti Scolastici, e Federmeccanica si siano resi conto che occorre procedere a un salto di qualità, ma la chiarezza strategica, nel contesto fragile di conformismo e autoreferenzialità della scuola italiana, rischia di essere solo una buona intenzione. Staremo a vedere. Certo viene individuato nell'INDIRE l'Ente che fornirà il supporto tecnico, metodologico e finanziario alle scuole e non sempre l'INDIRE ha mostrato di essere all'altezza dei suoi compiti.

Staremo a vedere. Un primo passo doveva essere fatto: esso è stato fatto. E illustra che si è tenuto conto della qualità e non più dei giochi e giochetti di potere.

A questo punto tocca a noi. E dovremo partecipare dando il nostro contributo, senza appiattirci sulle indicazioni burocratiche e avendo il coraggio di muoverci liberamente, forti della cultura e dell'esperienza che ci caratterizzano. Solo così potremo favorire quel salto di qualità che i promotori del Progetto si auspicano. Potrebbe essere anche l'occasione per creare good practices nel campo di una didattica multi-inter-transdisciplinare.

Ecco perché occorre ribadire il valore strategico delle nostre scelte, dentro e oltre le esperienze concrete, nostre e altrui. E infatti se è vero che senza tattica la strategia risulta sterile, è ancora più vero che la tattica deve incarnare (to embody) la strategia. Ed è questo che si chiede a operatori culturali come i docenti.