

**MPI - UFFICIO SCOLASTICO  
REGIONALE  
PER IL FRIULI VENEZIA GIULIA**

**LINEE**

**PERCORSI IN ALTERNANZA  
SCUOLA LAVORO**

## **INTRODUZIONE**

### **Note preliminari**

Il 17 maggio 2006, tra Miur-Ufficio Scolastico Regionale per il Friuli Venezia Giulia, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia-Assessorato All'istruzione, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia-Assessorato al Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, Agenzia Delle Entrate-Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia, C.C.I.A.A. di Gorizia, C.C.I.A.A. di Pordenone, C.C.I.A.A. di Trieste, C.C.I.A.A. di Udine, Confindustria Friuli Venezia Giulia, Federazione Regionale Confartigianato Friuli Venezia Giulia, Miur-Istituto Regionale Ricerca Educativa Friuli Venezia Giulia, Organizzazioni Sindacali Regionali Friuli Venezia Giulia C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L., F.L.C.-C.G.I.L., C.I.S.L. Scuola, U.I.L. Scuola, Conf.S.A.L., S.N.A.L.S. Conf.S.A.L, Slovensko Deželno Gospodarsko Združenje-Unione Economica Regionale Slovena, Università degli Studi di Trieste, Università degli Studi di Udine, è stato sottoscritto il Protocollo d'Intesa Regionale per la realizzazione dei percorsi in alternanza scuola-lavoro per gli studenti delle Scuole secondarie di secondo grado del Friuli Venezia Giulia.

Esso ha tenuto in considerazione:

- il ruolo di centralità assunto dall'istruzione nei processi di crescita e modernizzazione della società;
  - l'attivazione in diverse scuole della regione Friuli Venezia Giulia di modelli sperimentali di alternanza scuola-lavoro, dei quali si intende favorire la diffusione nelle altre, ritenendo questa metodologia di apprendimento in grado di rispondere ai bisogni formativi e alle diverse esigenze cognitive degli studenti, al fine di favorirne l'orientamento e l'acquisizione di conoscenze, competenze e abilità a partire da esperienze concrete, realizzate a contatto con le realtà produttive;
  - il raccordo tra istruzione e mondo del lavoro quale fattore strategico, sia per le imprese, che per i giovani che si affacciano al mercato del lavoro;
  - la presenza nella regione Friuli Venezia Giulia di scuole con lingua di insegnamento slovena e l'opportunità conseguente di coinvolgere nella creazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro anche soggetti appartenenti al mondo produttivo della minoranza linguistica slovena;
- e che
- l'alternanza si configura come una metodologia pedagogico didattica che favorisce l'integrazione tra la cultura della scuola e la cultura del lavoro, nonché l'approfondimento ed il rinforzo delle competenze acquisite nel precedente percorso scolastico;
  - il processo formativo si rivolge anche agli alunni diversamente abili al fine della più ampia integrazione sociale;
  - il raccordo nel processo formativo ha come attori previsti per la rete di collaborazione : scuola, università, tessuto produttivo del territorio;
  - le Associazioni imprenditoriali, gli Enti - pubblici e privati - del Friuli Venezia Giulia, consapevoli dell'importanza della formazione dei giovani per lo sviluppo della Regione e la competitività delle imprese, intendono contribuire allo sviluppo del "sistema istruzione" mediante un più incisivo raccordo tra offerta formativa ed esigenze del tessuto economico-produttivo regionale, anche attraverso percorsi di "alternanza scuola-lavoro", i quali vedranno le imprese, direttamente o tramite le proprie Associazioni di Rappresentanza, e gli Enti, pubblici e privati, collaborare con le istituzioni scolastiche, le quali progetteranno, attueranno e valuteranno i percorsi medesimi;
  - tutte le parti firmatarie si impegnano a promuovere e sostenere un raccordo sempre più stretto e proficuo tra le scuole, l'Università, ed il mondo del lavoro della Regione, nel rispetto dei principi costituzionali, dell'autonomia scolastica e della libertà della ricerca e dell'insegnamento.

L'art. 2 del Protocollo citato declina i compiti e le azioni assunti da ciascun sottoscrittore per la realizzazione dei percorsi di alternanza scuola/lavoro.

Detto Protocollo d'Intesa Regionale, all'art. 4, individua i *criteri generali ispiratori delle "Linee Guida"* per un supporto alla progettazione di detti percorsi in alternanza scuola-lavoro: "(...)

- I percorsi di alternanza scuola lavoro sono destinati agli allievi che abbiano compiuto almeno 16 anni nell'anno solare in cui ha inizio l'anno scolastico cui si riferisce la specifica offerta formativa.
- La durata dei percorsi di formazione in azienda attivati nel corso dell'anno scolastico è di norma fissata entro il limite del 15% del monte ore annuo delle attività didattiche.
- Le attività di formazione in azienda sono finalizzate al raggiungimento di obiettivi compresi nel piano dell'offerta formativa del corso di studi frequentato dallo studente.
- Le competenze acquisite nei percorsi in alternanza sono riferite agli standard di competenze di base, trasversali e professionali definite a livello nazionale
- Il modulo di formazione in azienda è preceduto da un modulo scolastico di educazione al lavoro, fondato su contenuti relativi ai temi della legislazione del lavoro e della sicurezza. (...)"

Successivamente alla stipula del Protocollo d'intesa regionale sono stati emanati i seguenti atti che in parte ne modificano i contenuti. Le innovazioni sono state, di conseguenza recepite nelle seguenti Linee Guida.

La Legge n. 228, del 12 luglio 2006 ha prorogato di ulteriori 18 mesi i termini per l'eventuale modifica del decreto legislativo n. 77/2005, riferito alla definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, in attuazione dell'art. 4 della Legge n. 53, del 28 marzo 2003. (v. Nota ministeriale 31 agosto 2006 prot. n. 7265/FR "Provvedimenti e temi di rilevante interesse connessi all'avvio dell'anno scolastico 2006/2007.")

La Direttiva generale sull'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2006, n. 5960/FR, del 25 luglio 2006 ha riservato ampio spazio agli interventi volti a potenziare l'autonomia scolastica, richiamandone e valorizzandone i principi ispiratori delineati nella legge n. 59/1997. Nella stessa, in "A - Obiettivi prioritari dell'AREA dell' ISTRUZIONE", si legge "(...) A.9 – Dare attuazione, con le flessibilità e gli adeguamenti necessari, all'alternanza scuola-lavoro, creando le condizioni perchè le istituzioni scolastiche possano stipulare apposite convenzioni con le imprese e con le associazioni rappresentative di specifici ambiti professionali, culturali e sociali nonché progettare e attuare percorsi formativi in alternanza, riservati agli studenti di ogni ordine di istruzione compresi nella fascia di età 15-18 anni. Dovrà in sostanza essere potenziato il rapporto tra sistema scolastico e mondo della produzione e del lavoro sulla base di convenzioni con imprese e soggetti pubblici e privati."

Il Decreto ministeriale n. 47, del 13 giugno 2006 e la successiva nota prot. 721, del 22 giugno 2006, hanno elevato sino al 20% il limite di flessibilità temporale riservato alle istituzioni scolastiche dei diversi ordini e gradi di scuola ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento in materia di autonomia scolastica n. 275/1999.

La "Direttiva generale sull'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2007", n. 615 del 15 gennaio 2007 (registrata dalla Corte dei Conti il 10 febbraio 2007 – foglio 69 – registro 1) con l'obiettivo di "potenziare e valorizzare i processi di integrazione istruzione-formazione-mondo del lavoro" ha prefissato, tra i risultati attesi, il potenziamento dei "(...) rapporti delle istituzioni

*scolastiche con il mondo del lavoro e con il territorio; (...)” e lo sviluppo dei “(..) percorsi sperimentali in alternanza scuola-lavoro (...)”.*

La Nota prot. n.2235/LE del 26 ottobre 2006 con cui il Ministero P.I. in attesa dell’elaborazione di “Linee Guida nazionali”, ha fornito alcune Linee di indirizzo “*(...) che possono diventare elementi di qualità per la progettazione e la realizzazione dei percorsi e delle attività previsti dai piani regionali. (...)”.*

L’ Atto di Indirizzo del M.P.I. per l’anno 2008, prot. n, AOOUFGAB9914/FR del 4 luglio 2007 pone tra le priorità lo sviluppo della metodologia dell’alternanza scuola-lavoro “*(...) quale strumento di innovazione didattica e organizzativa, soprattutto per motivare e orientare gli allievi, diffondere la cultura del lavoro e far acquisire loro competenze spendibili nel mondo del lavoro e delle professioni. (...)”.*

Il Documento Tecnico allegato al D.M. 22 agosto 2007 n. 139 “Regolamento recante norme in materia di adempimento dell’obbligo di istruzione, ai sensi dell’art. 1, comma 622 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, tra l’altro evidenzia “*(...) L’accesso ai saperi fondamentali è reso possibile e facilitato da atteggiamenti positivi verso l’apprendimento. La motivazione, la curiosità, l’attitudine alla collaborazione sono aspetti comportamentali che integrano le conoscenze, valorizzano gli stili cognitivi individuali per la piena realizzazione della persona, facilitano la possibilità di conoscere le proprie attitudini e potenzialità anche in funzione orientativa. A riguardo, possono offrire contributi molto importanti – con riferimento a tutti gli assi culturali – metodologie didattiche capaci di valorizzare l’attività di laboratorio e l’apprendimento centrato sull’esperienza. (...)”*

## 1. PREMESSA

### 1.a. Valenza dell'apprendimento in alternanza

#### *Alcune considerazioni*

#### - Il percorso di apprendimento in alternanza scuola-lavoro

Per favorire l'apprendimento di tutti e, nel contempo, avvicinare la formazione fornita dal mondo della scuola alle competenze richieste dal mercato del lavoro attuale, visto anche quanto previsto dal Decreto sull'obbligo di istruzione (Assi culturali e Competenze di cittadinanza) e dalle Competenze chiave per l'apprendimento permanente, definite dal Parlamento europeo, è necessario sperimentare "altre" metodologie didattiche, basate sia sul sapere che sul saper fare: tra queste bene figura la *metodologia didattica dell'alternanza scuola-lavoro*, volta all'integrazione tra teoria e pratica e valorizzante la componente formativa dell'apprendimento in "ambienti operativi esterni" alla scuola.

#### - La cifra pedagogica dell'alternanza

La cifra pedagogica dell'alternanza deriva, in particolare, dal riconoscimento della pluralità e della complementarietà dei diversi approcci all'apprendimento e dei diversi stili cognitivi degli studenti; non solo, quindi, da elementi contingenti, quali la trasformazione nei modi della produzione e le nuove richieste del mercato del lavoro.

In alternanza si diversificano i comportamenti dell'allievo, con un passaggio da modi di essere in prevalenza di tipo passivo ad altri soprattutto di tipo attivo: da ascoltare a provare, da ripetere a verificare, ...

L'apprendimento nei percorsi in alternanza è favorito in via privilegiata dal ricorso al canale concreto dell'interazione con l'operato di altri soggetti e di altri gruppi, rispetto a quello astratto di comunicazione tra l'individuo ed il sapere codificato (di cui si avvalgono per lo più le modalità di insegnamento tradizionale): l'azione del singolo è causa ed effetto di apprendimento di altri.

#### - La valenza formativa delle tematiche correlate alla metodologia dell'alternanza

Partire dalla visione della reciprocità e dalla complementarità dei processi del *pensare* e del *fare* risulta funzionale al superamento della contrapposizione - da molti anni presente nel sistema scolastico italiano - tra cultura e qualificazione professionale, tra scuola e mondo del lavoro. A ciò concorre la valenza formativa di temi correlati, quali sono l'insegnamento e l'apprendimento contestualizzati, l'apprendimento come pratica sociale, il rapporto tra conoscenza, esperienza e conseguimento di capacità e coinvolgimento diretto, ...

## 2. FINALITÀ

### 2.a. Le finalità dell'alternanza

Le finalità dell'alternanza desumibili dall'art. 2 del Decreto legislativo 15.04.2005, n. 77 "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, ai sensi dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53" sono:

- attuare modalità di apprendimento *flessibili* tali da integrare ed arricchire i percorsi del secondo ciclo e da collegare sistematicamente la formazione da acquisire in aula con quella da acquisire mediante l'esperienza pratica;
- arricchire la formazione acquisita nei percorsi scolastici e formativi con l'acquisizione di *competenze spendibili* anche nel mercato del lavoro;
- favorire l'*orientamento* dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali;
- realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile che consenta la partecipazione attiva dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, nei processi formativi;
- correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

#### 2.b. Finalità della promozione della partecipazione alla realizzazione di esperienze di percorsi in alternanza scuola-lavoro da parte delle scuole

L'esperire la modalità di apprendimento in alternanza, quale opzione formativa rispondente ai bisogni individuali di istruzione e formazione dei giovani, persegue le seguenti finalità:

- elaborare con i rappresentanti delle imprese e del sistema formativo modelli di informazione e di orientamento, e fornire un supporto per le azioni di alternanza intraprese, compreso il monitoraggio, la valutazione in itinere e ex post;
- favorire la conoscenza delle realtà del mondo del lavoro e dell'impresa da parte degli allievi, al fine di agevolare il successivo passaggio dall'una all'altra realtà;
- sviluppare nei soggetti in formazione e nei soggetti formatori una maggiore capacità di comprensione dei mutamenti sociali, tecnologici ed economici;
- rendere più percepibile ai giovani il mondo del lavoro e proporre lo sviluppo di una "cultura del lavoro";
- sensibilizzare i docenti alla didattica orientativa e alla "cultura dell'impresa" e del lavoro.

### **3. LA PROGETTAZIONE DI PERCORSI DI APPRENDIMENTO IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**

#### 3.a. La contestualizzazione dell'apprendimento in Alternanza

##### *Alcune considerazioni*

- L'analisi dei fabbisogni professionali

Nella progettazione dell'alternanza, la scelta tra privilegiare "fabbisogni locali e specifici" o "macroaree professionali più ampie" non può essere risolta definitivamente su un piano teorico.

La collaborazione delle scuole con dei partner che si caratterizzano per fattori di complessità e di innovazione, che possono offrire esperienze di lavoro non ripetitive e con contenuti

professionali di buon livello, dà concretezza alla dimensione formativa e alla durata pluriennale dell'esperienza lavorativa.

Per una formazione che ha anche carattere orientativo, pare maggiormente funzionale un'esperienza di lavoro che metta in contatto con una "famiglia professionale" piuttosto che con una sola figura professionale, con più prestazioni attinenti a un determinato "comparto" produttivo o di servizi che con una sola prestazione. Nello sviluppo pluriennale del percorso in alternanza non è, pertanto, da escludere che siano previste come partner aziende anche diverse, seppure appartenenti allo stesso comparto.

#### - I facilitatori dei processi dell'alternanza

La molteplicità dei rapporti con il territorio (famiglie, enti locali, strutture operanti nella zona...), che l'introduzione dell'alternanza nella scuola presuppone, sollecita la formazione di dispositivi di sostegno efficaci, tramite l'azione di *referenti con funzione di guida/supporto* <sup>[2]</sup> nei confronti degli studenti impegnati nei percorsi (sia scolastici che aziendali). Essi dovrebbero accompagnare e favorire i processi di formazione contestualizzata.

### 3.b. Requisiti per la progettazione

***Proposti dall'intero Consiglio di Classe, i percorsi in alternanza sono progettati, attuati, verificati e valutati sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica*** – operante singolarmente, o in rete con altre, nei termini stabiliti dalle norme vigenti in materia di autonomia scolastica – sulla base di apposite convenzioni, a titolo gratuito, con le imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le CCIAA, o con enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del 3° settore.

#### *Alcune considerazioni*

L'avvio dei progetti non può prescindere dai seguenti requisiti:

- realizzazione di un "accordo" tra i soggetti che assicurano il supporto formativo all'individuo che apprende, articolato a diversi livelli: programmatico (definizione di obiettivi e azioni), organizzativo, progettuale, attuativo, di controllo dell'apprendimento, di valutazione e certificazione delle competenze acquisite;
- gestione dei flussi informativi tra i diversi contesti e soggetti coinvolti, ciascuno dei quali non si limita solo alla realizzazione delle azioni di propria competenza, ma deve curare anche il collegamento con le operazioni realizzate da altri soggetti. Appaiono fondamentali la condivisione del valore formativo dell'alternanza da parte delle famiglie e la centralità dei bisogni degli studenti, le cui motivazioni vanno rispettate e valorizzate;
- progettazione dell'intero percorso, sia delle attività in aula sia dei periodi di permanenza in azienda, condivisa e validata dai diversi soggetti che collaborano alla formazione e dallo studente cui è destinato; *detta progettazione comporta la declinazione delle medesime competenze da acquisire sia da parte degli studenti partecipanti alle attività in alternanza sia dei loro compagni che affrontano il corrispondente percorso d'apprendimento in aula;*
- condivisione dei criteri e degli strumenti per il controllo e la valutazione e delle procedure per il trattamento di eventuali disfunzioni;
- analisi dei fabbisogni che consideri, oltre a quelli espressi, anche la realtà economica regionale (tessuto produttivo) al fine di studiare obiettivamente la disseminazione dell'innovazione nelle micro imprese, la competitività delle comunità locali, facendo leva sulle risorse culturali,

valorizzando i loro giacimenti storici e l'intelligenza della mano dei mestieri tradizionali ed artistici ed inoltre ma non ultimo la qualità dell'abitare nelle piccole comunità locali

### 3.c. Condizioni di fattibilità

#### *Alcune considerazioni*

Oltre ai sopra esposti "requisiti essenziali", risultano determinanti per la fattibilità dei progetti, i seguenti elementi.

#### 3.c.1. Definizione dei tempi

Sulla scelta della durata del tempo di lavoro in azienda incidono variabili che devono essere considerate situazione per situazione. Tra di esse figurano:

- a) la disponibilità delle aziende partners ad offrire percorsi formativi più o meno lunghi;
- b) il livello di interesse/convinzione nei confronti della proposta di alternanza da parte degli attori interni ai singoli istituti scolastici: studenti, famiglie, insegnanti;
- c) l'indice di novità che la formazione in contesti operativi ha nei diversi istituti scolastici, certamente più alta nei licei che negli istituti tecnici e professionali.

Una durata della formazione in azienda troppo breve rispetto alla formazione in aula rischia di rendere l'esperienza poco significativa per lo studente e si traduce in una risorsa affievolita per la scuola in riferimento all'impatto effettivo sulla didattica; per contro, una durata eccessiva finisce per snaturare la nozione stessa e gli obiettivi dell'alternanza.

La definizione della "permanenza formativa" in azienda non va calcolata solo annualmente, bensì in uno sviluppo biennale/triennale, ed è ovviamente passibile di articolazioni diversificate, vagliando anche le possibilità di calendarizzazione delle attività – o parte di esse – nella pausa estiva delle attività didattiche.

Fattore incisivo sulla scelta della durata dovrebbe essere, comunque, la definizione della quantità/qualità degli obiettivi formativi del curriculum che la progettazione della scuola – condivisa dall'azienda/e partner – affida alla formazione in contesto operativo. Assai importante, pertanto, risulta che si tenga conto delle peculiarità che caratterizzano gli indirizzi di studio "generalisti" e quelli "tecnici e professionali": è probabile, infatti, che nel primo caso possano prevalere obiettivi formativi relativi al conseguimento di competenze trasversali e di capacità di autorientamento; nel secondo obiettivi mirati al conseguimento di competenze trasversali e di competenze tecnico-operative specifiche coerenti con il profilo professionale dell'indirizzo.

#### 3.c.2. Alternanza "compattata" o "distribuita"

Sulla scelta della durata del tempo di lavoro in azienda incidono anche altri elementi :  
- la formazione in azienda deve avere una *attuazione "compattata"*, articolarsi cioè intensivamente in periodi diversi (ad esempio, 2-3 settimane in corso di anno scolastico e 1 nella fase conclusiva), o essere "*distribuita*" (ad esempio, 2 giorni la settimana per 10-12 settimane)?

Se la prima ipotesi si rivela probabilmente la più facile da realizzare dal punto di vista organizzativo (sia per le scuole che per le aziende), per contro risulta anche quella più esposta al rischio di essere vissuta dagli attori interni come una parentesi, prima e dopo della quale l'attività didattica rimane quella di sempre.

La seconda è maggiormente coerente con la logica dell'alternanza, anche se implica complessità organizzative più accentuate, perché occorre predisporre orari curricolari flessibili.

### 3.c.3. I destinatari dell'alternanza

Tenuto conto che la partecipazione ai percorsi di apprendimento in alternanza scuola-lavoro avviene attualmente in base alla volontà di avvalersene degli studenti, quali e quanti potrebbero essere, a questo punto, gli allievi destinatari dei percorsi in alternanza scuola-lavoro? Dovrebbero essere appartenenti, per esempio, a) a più classi di una sola scuola, b) ad un'unica classe? Come evitare, soprattutto in questo secondo caso, di prefigurare l'alternanza più come un "terzo" percorso che come una diversa modalità didattica? Il rischio indubbiamente c'è, ma solo l'appartenenza alla stessa classe (o a classi parallele, diverse ma unificate dalla partecipazione allo stesso progetto dei relativi consigli di classe) pare rafforzare l'identificazione dell'alternanza come modalità didattica piuttosto che come "terzo" percorso. (...)

Quanto al *numero di studenti* di una classe che partecipa all'alternanza (non definito dalla normativa finora emanata), si ritiene che esso dovrebbe essere proporzionale, ovvero tale da salvaguardare la significatività dell'esperienza e da consentire il parallelo svolgimento in aula di un'attività didattica integrata, mirata a *risultati equipollenti*, destinata agli allievi che scelgono di restare in aula durante il/i periodo/i nel/i quale/i i loro compagni sono impegnati in azienda.

### 3.c.4. L'impresa formativa simulata

Il sistema imprenditoriale italiano è costituito prevalentemente da piccole e medie aziende, che hanno difficoltà a ospitare giovani in formazione. Una risposta a questa situazione viene offerta dai percorsi di alternanza organizzati in "laboratorio", ovvero secondo il modello dell'*impresa formativa simulata* (IFS), il quale permette di ridurre il periodo di permanenza in azienda e di migliorare il rendimento formativo, perché i destinatari sono giovani preliminarmente abituati ad apprendere in un contesto cooperativo ed organizzativo ricalcante quello aziendale.

Operare in simulazione aiuta i giovani a comprendere e analizzare i processi gestionali, le dinamiche e le tecniche di conduzione aziendale.

### 3.c.5. Orientamento

La progettazione dell'alternanza non può non impattare in modo diretto, oltre che con la didattica nel senso specifico del termine, con tutte le attività connesse allo sviluppo delle capacità degli studenti di elaborare un proprio progetto professionale e, su questa base, di acquisire gli strumenti e le capacità di auto-orientarsi rispetto ai percorsi formativi e lavorativi futuri. Ne consegue che gli istituti scolastici hanno da rielaborare/ritarare – per gli studenti coinvolti nell'alternanza – le iniziative orientative praticate.

### 3.c.6. Superamento delle barriere comunicative

Nell'opera di costruzione della complessa architettura formativa cui sono chiamate le scuole, è particolarmente impegnativo e vitale stabilire e mantenere proficuo il dialogo tra i vari soggetti coinvolti sia all'interno dell'istituzione scolastica che nel territorio.

Cruciale, al riguardo, risulta l'assolvimento della *funzione di guida/accompagnamento* per la promozione delle competenze degli studenti ed il raccordo tra l'istituzione scolastica, il mondo del lavoro ed il territorio. Essa è esercitata da due distinte figure: il *docente di riferimento* della scuola ed il *referente interno* dell'azienda ospitante. Ai fini di un costruttivo raccordo tra l'attività di formazione svolta nella scuola e quella realizzata in azienda, vanno previsti *interventi di formazione in servizio*, anche congiunta, destinati prioritariamente a tali figure.

### 3.d. Il processo di progettazione dei percorsi di apprendimento in alternanza scuola-lavoro

#### 3.d.1. Organizzazione dei percorsi

Ai fini dell'organizzazione dei percorsi in alternanza, si pongono in evidenza le loro peculiarità:

- *flessibilità*: articolazione in periodi di formazione in aula e in periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro, progettate dalle istituzioni scolastiche e attuate sulla base delle convenzioni;
- *personalizzazione*: i periodi di apprendimento mediante esperienze in “ambienti operativi esterni” fanno parte integrante dei percorsi formativi personalizzati che, in questa fase transitoria, devono tenere a riferimento gli ordinamenti vigenti;
- *gradualità e progressività*: i periodi di apprendimento mediante esperienze in “ambienti operativi esterni” sono articolati secondo criteri di *gradualità e progressività*, per rispettare lo sviluppo personale, culturale e professionale degli studenti, tenendo conto degli obiettivi formativi del sistema scolastico di riferimento. Particolare attenzione riveste il dimensionamento dei periodi di apprendimento per gli studenti disabili;
- *periodizzazione*: nell'ambito complessivo del piano di studi, i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro possono essere svolti anche in settori temporali diversi da quelli fissati dal calendario delle lezioni.

I percorsi in alternanza, definiti e programmati entro il piano dell'offerta formativa – previa progettazione dei Consigli di Classe coinvolti –, vanno proposti alle famiglie ed agli studenti in tempi e con modalità atti a consentirne la piena fruizione.

#### 3.d.2. Le fasi della progettazione

Le fasi della progettazione comprendono:

- a) L'identificazione degli obiettivi
- b) La definizione dei risultati attesi
- c) La progettazione di massima
- d) La combinazione dei progetti operativi in un progetto unitario
- e) La verifica e la validazione del progetto

Ad ogni buon conto, la progettazione dei percorsi in alternanza deve prevedere:

- l'individuazione e perseguimento dei medesimi obiettivi di apprendimento in contesti diversi (scuola – lavoro);
- la certificazione delle competenze acquisite, previo accertamento delle medesime mediante strumenti di verifica, validati da parte dei Consigli di Classe coinvolti;

- il riconoscimento delle competenze certificate come crediti formativi per le azioni successive del percorso;
- le convenzioni sottoscritte a livello locale;
- la presenza del/dei *docente/i di riferimento* della scuola e del/i *referente/i interni* dell'azienda ospitante gli studenti.

Qualora si tratti di percorsi di durata pluriennale, è opportuno che la scuola si doti di uno specifico “referente di progetto”, cui assegnare compiti di coordinamento generale delle attività legate all'alternanza.<sup>(3)</sup>

*Ai fini della fattibilità, inoltre, risulta essenziale la “definizione dei costi”, da farsi tenendo conto delle risorse umane e materiali di cui si può disporre. Tra gli aspetti da considerare, si evidenziano alcune delle voci di spesa a cura delle istituzioni scolastiche:*

- *progettazione e preparazione dell'intervento (es. definizione e progettazione esecutiva dei percorsi; individuazione dell'utenza e raccolta delle candidature degli studenti; ...)*
- *formazione dei docenti di riferimento della scuola e dei referenti interni delle aziende ospitanti, da realizzare utilizzando le disponibilità dichiarate dei soggetti firmatari del Protocollo di intesa;*
- *sensibilizzazione e orientamento generale sui temi dell'alternanza (es. seminari informativi per studenti, famiglie, docenti e imprese; ...)*
- *realizzazione del percorso di alternanza in “ambienti operativi esterni” o in ambiente simulato (es. attività di assistenza logistico-organizzativa: trasporto, assicurazioni, rimborsi, materiali didattici, ...; azioni di convenzionamento con le aziende coinvolte nelle esperienze dei percorsi in alternanza e relative pratiche amministrative; attività di docenza; attività di tutoraggio, coordinamento e accompagnamento; ...)*
- *monitoraggio, valutazione e coordinamento generale delle attività (es. coordinamento attività di monitoraggio; progettazione strumenti di monitoraggio; erogazione strumenti di monitoraggio; elaborazione dei dati e report finale di monitoraggio)*
- *un aspetto non irrilevante è costituito dalla cura da porre per la definizione della copertura assicurativa per tutti coloro che a diverso titolo sono coinvolti nelle iniziative, a seguito dei rischi specifici caratterizzanti i contesti in cui si realizza l'esperienza lavorativa*
- *un ulteriore aspetto non trascurabile è costituito dall'attenzione da porre circa le garanzie a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con conseguenti misure concertate tra scuola e l'azienda ospitante lo studente nel percorso in alternanza. A tale proposito va ricordata la necessità, prevista dal Protocollo, di far precedere il modulo di formazione in azienda da un modulo scolastico di educazione al lavoro, fondato su contenuti relativi ai temi della legislazione del lavoro e della sicurezza, da realizzare con il supporto dei soggetti sottoscrittori. Al fine di garantire la sicurezza degli allievi nei luoghi di lavoro è prescritta l'informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali e RSU / RSA sulle iniziative di alternanza scuola-lavoro attuate dalle scuole.*

## 4. LA FORMAZIONE

Nell'attuale fase esperienziale, l'esigenza di avviare rapidamente la progettazione di percorsi formativi va considerata prioritaria sia nei confronti delle scuole che dei loro partners.

Settori sui quali centrare la formazione:

- la formazione dei *soggetti coinvolti* in una didattica capace di utilizzare/valorizzare, nella formazione d'aula, non solo le competenze che saranno acquisite nella formazione in contesto operativo, ma le modalità e gli stili di apprendimento che tale formazione comporta;

- la formazione congiunta dei *docenti di riferimento* della scuola e dei *referenti interni* delle aziende ospitanti per la condivisione della progettazione, la gestione collaborativa/interattiva dell'intera esperienza, la valutazione dei risultati;
- la formazione dei *dirigenti scolastici e degli insegnanti, anche delle scuole non coinvolte* dalla sperimentazione, sul tema dell'alternanza e sulle caratteristiche della sperimentazione.

Una possibilità interessante risulta costituita dal modello “*formazione integrata*”, basata su di una riflessione sull'esperienza che parte dalle sottostanti basi teoriche dell'apprendimento.

L'individuazione di alcuni *progetti pilota*, potrebbe costituire il terreno in cui operare con la modalità della ricerca-azione. In questo contesto la formazione si connoterebbe come recupero critico dell'esperienza per tradursi nella definizione di efficaci modelli di riferimento.

## Note

1. Si è in una nuova fase storica e il Consiglio di Lisbona ( 23/24.03.2000), nelle “conclusioni”, afferma che *l'Europa è indiscutibilmente entrata nell'era della conoscenza*, con conseguenti implicazioni sulla vita culturale, economica e sociale.

Gli obiettivi della “strategia di Lisbona 2000” da perseguire entro il 2010:

- ridurre a un massimo del 10% gli studenti che lasciano la scuola dell'obbligo prima del tempo;
- aumentare di almeno il 15% la totalità dei diplomati in materie scientifiche;
- ottenere che almeno l'85% dei giovani di 22 anni abbia finito la scuola media superiore;
- ridurre di almeno il 20% la quantità di allievi che non hanno risultati soddisfacenti nella lettura;
- elevare almeno del 12,5% il tasso di partecipazione alla formazione permanente.

I nuovi “programmi europei” (2007 – 2013) si collocheranno anch'essi in questa visione e ne conseguono l'esigenza dell'*integrazione* tra educazione ed istruzione, tra educazione e formazione professionale. ... Si avrà un *Programma integrato*, nella prospettiva dell'Educazione Permanente. Il *Programma integrato* comprenderà i progetti Comenius, Erasmus, Leonardo, Grundtvig - che avranno tutti la stessa strutturazione, con contenuti settoriali – e un programma *trasversale*, entro il quale saranno inclusi sia il sostegno alle politiche in generale che

- ✓ alla politica linguistica (oltre alla I. materna, ogni cittadino dovrebbe conoscerne altre due)
- ✓ per le nuove tecnologie
- ✓ all'integrazione europea, alla facilitazione alla dimensione europea (progr. J. Monet)
- ✓ alle istituzioni universitarie operanti per l'integrazione europea
- ✓ alla promozione e diffusione dei risultati dei progetti europei

2. La “funzione di guida e accompagnamento dello studente nel percorso in alternanza scuola-lavoro” si riferisce ai compiti di “promozione delle competenze degli studenti” e di “raccordo tra l'istituzione scolastica o formativa, il mondo del lavoro e il territorio”; si articola tramite l'azione del *docente di riferimento* - per il percorso - della scuola e del *referente* - per il medesimo percorso -dell'azienda ospitante: il primo dovrebbe essere in grado, pertanto, di esercitare “*competenze legate ai contenuti*” (es.: conoscenza delle teorie dell'apprendimento e della formazione, competenze metodologico-didattiche, ...) e “*competenze legate ai processi*” (es.: competenze comunicativo-relazionali e organizzative, capacità di motivare, capacità di problem solving, capacità progettuali, ...), il secondo dovrebbe favorire l'inserimento nel contesto lavorativo dello studente, assistendolo nel percorso di formazione sul lavoro e fornendo alla scuola informazioni utili per la verifica e la valutazione delle attività dello studente e l'efficacia dei processi formativi messi in campo.

3. Il coordinamento generale delle attività legate all'alternanza potrebbe tradursi nei seguenti compiti da parte del "referente di progetto":

- assicurare la continuità del progetto per tutta la sua durata, in particolare se con sviluppo pluriennale;
- partecipare alla co-progettazione dei percorsi in alternanza in collaborazione con i soggetti direttamente coinvolti;
- mantenere i rapporti con tutti i partner di progetto e coordinare le attività;
- monitorare le diverse esperienze e le diverse fasi dell'alternanza ;
- coinvolgere e motivare i consigli di classe e i dipartimenti disciplinari all'interno della scuola;
- ...