



## Preparare alla professione i ragazzi fragili attraverso un approccio alla trasmissione dei saperi basato sulla pratica delle professioni antiche

Vincenzo Salerno, Giosuè Casasola (Istituto Universitario Salesiano di Venezia)

### 1. Introduzione

Il processo di primo inserimento lavorativo dei giovani può essere favorito dai percorsi di tirocinio durante i quali un *tutor* aziendale si fa carico del possibile futuro lavoratore, facilitando i processi di apprendimento relativi alle dinamiche aziendali e mettendo in atto una serie di accorgimenti che favoriscano il buon esito dell'inclusione, affinché il nuovo soggetto possa essere quanto prima e quanto più di aiuto alla produzione (Buzzelli, Berarducci e Leonori, 2009). Tuttavia, questa azione può essere ostacolata da una serie di circostanze alcune più controllabili ed altre meno.

Innanzitutto, la figura del *tutor* rimane legata a degli "obblighi produttivi" tali per cui può risultare difficile recuperare quantità e qualità di tempo da dedicare ai processi di *tutoring*. La condizione discriminante in questo caso diventa il fatto che il soggetto da inserire deve avere già, nel momento iniziale, buone risorse personali per poter "stare al passo" con il percorso di inserimento, "scarno" di informazioni ed input, in forza di un *tutor* sovraccarico di responsabilità. Per esempio, gli studenti monitorati da Cianci riportano: "difficoltà di adattamento al contesto, alle mansioni da svolgere, alle metodologie attuate nell'ente e alla gestione degli utenti" (2015, p. 166).

Nel caso di adolescenti provenienti da situazioni sociali svantaggiate questo risulta essere una situazione critica (Callegari, 2008), lo svantaggio potrebbe non produrre sufficienti effetti per rientrare nelle tutele previste dalle normative, creando dei casi limite: in tali casi, le tutele prodotte dal collocamento mirato per i lavoratori individuati secondo la *Legge 68/1999* non possono essere applicate.

Giovani provenienti da un contesto di povertà educativa, anche con diagnosi rispetto a disturbi dell'età evolutiva, possono non rientrare in alcuna tutela al momento dell'inserimento nel mondo del lavoro. Questo accade sia nel caso questi giovani abbiano potuto beneficiare in età pre-lavorativa di un percorso educativo personalizzato, sia nel caso essi si affaccino al mondo del lavoro in maniera autonoma. La mancanza di normativa tutelante, riguardo a questi casi, si traduce un'aspecificità del *tutor* aziendale, il quale si trova impreparato ad affrontare le dinamiche derivanti. È questo, infatti, il caso di utenti con bisogni educativi speciali (BES) conclamati, ma che non soddisfano le condizioni per una certificazione della disabilità in base alla *Legge 104/1992*.

In risposta a questo scenario, tre strutture della regione Friuli Venezia Giulia, esaminate in questo studio, hanno voluto includere all'interno dei loro percorsi educativi un programma specifico che, "nel tempo del sociale", possa aiutare il giovane a prepararsi all'inserimento lavorativo accompagnato da figure professionali preparate ad operare con le fragilità derivanti dalle (e correlate alle) povertà educative. Tale azione si inserisce in un panorama d'azione più ampio operato dalle due realtà: ossia un insieme di pratiche che aiutino il giovane ad orientarsi, a riprendere confidenza con il tema della formazione, a "dimensionare" correttamente i propri sogni e le proprie aspettative. In questi percorsi le due strutture addestrano e preparano il giovane al lavoro, promuovono la conoscenza di quali siano le dinamiche del tessuto produttivo del territorio e, di conseguenza, aiutano il giovane a capire come poter dare il proprio contributo.

I metodi applicati all'interno dei percorsi proposti da queste realtà mettono insieme elementi antichi legati alla tradizione del territorio friulano con strumenti moderni associati alla "didattica speciale".

Gli elementi tradizionali dell'azione sono ispirati a pratiche di radice medievale, cioè la relazione educativa positiva che poteva instaurarsi tra il giovane apprendista e il titolare di bottega (o il "padrone" della campagna). Il titolare, nella relazione positiva, diventava educatore alla pari (se non addirittura più importante) del genitore e in questa dinamica riusciva a trasmettere sia i contenuti tecnici propri del mestiere sia elementi di rinforzo per il carattere del giovane. Come dimostrano Bednarski e Courtemanche (2009), il fenomeno medievale dell'affidamento dei figli a un mentore artigiano, spesso distante, forniva una soluzione a situazioni in cui le risorse educative erano limitate.

A questo primo elemento è stato affiancato l'utilizzo del canale di apprendimento prettamente pratico più congeniale ai giovani in difficoltà di apprendimento. Tale prassi è consolidata non solo per quel che concerne la formazione professionale di base, ma, come dimostrato da numerosi studi, anche la formazione scientifica (McCarthy, 2005).

Gli elementi più moderni del modello, invece, includono strumenti compensativi studiati *ad hoc* per il soggetto beneficiario, uniti a elementi comuni di progetto legati alla comunicazione aumentativa e al sistema "visual" derivato dai principi della *Lean Production* (Billesbach, 1994; Dennis, 2007; Edwards, 2015).

Si tratta di un progetto educativo individualizzato che parte dalla ri-motivazione del giovane a formarsi in senso professionale e lo aiuta quindi a qualificarsi anche all'esterno del sistema scolastico istituzionale. Il progetto mette in atto azioni di acquisizione di competenze nel contesto non formale della comunità educativa, trasmettendo dunque le conoscenze e le abilità nella pratica di una mansione lavorativa e sostenendo infine il giovane nell'inserirsi positivamente nel tessuto produttivo locale.

In questo quadro generale giocano un ruolo fondamentale le figure degli educatori, i quali, attraverso un lavoro di equipe e specifici percorsi formativi, sono chiamati a ricoprire un ruolo polivalente di pedagogisti, insegnanti, *tutor* e *job coach*.

## **2. Le tre strutture coinvolte e i loro beneficiari**

L'impegno a realizzare un modello educativo di "Educazione al Lavoro" coinvolge tre realtà del territorio friulano. La prima è una realtà socioeducativa che si occupa di maschi preadolescenti e adolescenti svantaggiati: La Viarte ODV; la seconda è un centro di accoglienza per minori stranieri non accompagnati: Convitto Salesiano San Luigi (centro per minori stranieri non accompagnati); la terza realtà è una cooperativa sociale di produzione e lavoro nata come spin-off di La Viarte: Cooperativa Sociale Fruts di Bosc. Le tre realtà sono in stretta connessione tra loro e ognuna di esse è impegnata nel realizzare una parte dei percorsi di "Educazione al Lavoro" come progetto sperimentale che si aggiunge alle loro attività ordinarie.

### **2.1. La Viarte ODV**

La Viarte ODV è contemporaneamente un'associazione di volontariato e un'opera salesiana, nasce nel 1983 e ha la sua ragion d'essere nell'educazione giovanile. La Viarte è una struttura complessa con diversi ambiti di intervento educativo, che nascono in risposta alle diverse richieste del territorio al fine di dare risposte specifiche alle problematiche del tessuto giovanile. Tali richieste vengono ricevute dagli assistenti sociali in cerca di collocazione per i loro assistiti (in forma residenziale o diurna) oppure a seguito di segnalazioni circostanziate che denotano casi di povertà educativa.

L'ecosistema *La Viarte* si è articolato nel tempo in diversi ambiti: le comunità residenziali (di fatto strutture sia educative che terapeutiche che hanno come target sia giovani seguiti dai servizi sociali che persone in carico all'azienda sanitaria), il centro diurno, le attività ricreative e culturali, la formazione dei giovani volontari in particolare attraverso centri estivi e campi in montagna, le attività di produzione e vendita e quelle formative personalizzate legate all'agricoltura sociale, il doposcuola aperto ai minori del territorio, le attività di scuola e formazione parentali. Pur mantenendo le peculiarità tipiche del modo di intercettare le esigenze del proprio target, esiste una forte interazione e comunicazione tra gli ambiti, in modo che ogni ragazzo possa usufruire e beneficiare di più progetti e di tutte le opportunità dell'ecosistema, anche se agganciato e legato in prima battuta ad uno dei diversi servizi. Il presente contributo si concentra sull'ambito delle comunità residenziali, nelle sue diverse sfaccettature.

In particolare, il centro diurno non trattiene i "ragazzi" (così chiamati dagli educatori stessi) per il pernottato, bensì essi rientrano in famiglia. Gli utenti della comunità residenziale e del centro diurno sono ragazzi (maschi) di età compresa tra i 14 e i 21 anni (con occasionali *outlier*) e la loro storia personale è caratterizzata da aspetti di esclusione sociale tra i quali: disturbi evolutivi, deficit cognitivi, disagio economico, vicinanza all'area della delinquenza giovanile, abuso di sostanze, scarso bagaglio di competenze. Tali situazioni sono talvolta accompagnate da opportuna certificazione, mentre, in altri casi, l'*iter* è in corso oppure mai avviato – rendendo pertanto necessario un periodo di osservazione.

## **2.2. Centro Minori Stranieri Non Accompagnati San Luigi**

Il centro Minori Stranieri Non Accompagnati San Luigi si trova nel capoluogo isontino e ha la finalità di porre in atto interventi di prima e seconda accoglienza nei confronti dei minori stranieri rispondendo ai loro bisogni urgenti con particolare attenzione alle problematiche di integrazione. L'intervento educativo nei loro confronti pone l'accento sull'educare alle regole e al contesto locale, mentre si perseguono obiettivi di formazione e supporto al collocamento. I soggetti che giungono al centro possono essere richiedenti asilo, minori per i quali sono previste misure di protezione temporanea per motivi umanitari, vittime della criminalità organizzata dedita al commercio di stupefacenti, sfruttamento della prostituzione e dell'accattonaggio, minori che giungono in Italia per ricongiungersi con i propri familiari o con la speranza di trovare lavoro.

## **2.3. Cooperativa Sociale Fruts di Bosc**

La terza struttura coinvolta è una cooperativa sociale di produzione e lavoro nata come *spin-off* dell'associazione La Viarte. Essa costituisce una prima opportunità di inserimento per gli ospiti delle sopraccitate realtà, e funge da tassello chiave per la realizzazione dei percorsi educativi in ottica di reinserimento in società dei beneficiari. L'inclusione degli utenti avviene sotto forma di tirocinio o di assunzione come lavoratori svantaggiati; a seguire i lavoratori è il personale delle due realtà socioeducative coinvolte, che collaborano coi *tutor* aziendali per migliorare la qualità di inserimento dei giovani. La cooperativa opera principalmente nel settore agricolo e utilizza una metodologia prettamente manuale di coltivazione della terra, facendosi portatrice dei valori propri dell'ecologia integrale (cfr. Malavasi e Giuliadori, 2016). Inoltre, la scelta dell'ambito produttivo, come da progetto, risponde alla volontà di riscoprire (e trasmettere alle nuove generazioni) conoscenze proprie di mestieri antichi profondamente radicati nel territorio friulano.

## **3. Educare e formare al lavoro in contesto socioeducativo: il percorso dei ragazzi**

Il processo di "Educazione al Lavoro" in contesto socioeducativo messo in atto dalle strutture prese in esame è un'azione complessa che coinvolge una pluralità di attori interni alle strutture e *caregivers* del territorio, secondo un approccio che può essere definito ecosistemico e sussidiario (cfr. Ellerani, 2020).

È un percorso che gradualmente accompagna il ragazzo lungo un *continuum* che va da una condizione di abbandono dei percorsi formativi e inoccupazione, ad un obiettivo di inserimento lavorativo all'interno delle realtà produttive del territorio, assieme alle quali La Viarte e il San Luigi stanno strutturando una rete.

Lungo questo *continuum*, un ragazzo preso in carico dalle due realtà, può inserirsi in un "punto" qualsiasi del programma a seconda di quale sia la sua condizione/bisogno iniziale: la necessità o meno di completare l'obbligo

scolastico, il fatto di possedere o non possedere un bagaglio di abilità e conoscenze spendibili nel mondo del lavoro, l'essere caratterizzato da più o meno "spigolosità" caratteriali, avere o non avere tratti "certificabili" secondo la normativa sulla disabilità (*Legge 104/1992*).

A seconda del risultato dell'analisi iniziale del "caso" presentato dal giovane, verrà individuato il punto di partenza a lui più adatto e, da quel momento in poi, il progetto individualizzato punterà, per tutti i beneficiari, alla collocazione lavorativa in contesto ordinario piuttosto che a una collocazione mirata oppure a una mera massimizzazione dell'autonomia possibile nei casi di incollocabilità.

Sebbene quanto descritto sia assimilabile ad un'azione "sfumata" che passa attraverso tutte le gradazioni possibili, dalla posizione di studente alla posizione di lavoratore, dal punto di vista pratico si possono determinare alcune "fasi" peculiari di progetto così come si possono distinguere principalmente due condizioni di "ingresso" nel percorso.

Nella prima condizione il ragazzo versa in una situazione di bisogno dal punto di vista dell'istruzione, non avendo ancora completato il suo "obbligo" (Ferrari, Matucci e Morandi, 2019); nell'altro caso, il ragazzo ha completato il percorso di istruzione ma ha ancora necessità di essere formato, trovandosi in una situazione di inoccupazione a causa della scarsa competitività del suo bagaglio. A seconda del tipo di accesso, si danno risposte differenti (rispettivamente: *sezione §3.1* e *sezione §3.2*).

### **3.1. L'accompagnamento a concludere l'obbligo formativo**

Per la prima situazione le strutture prevedono una fase di orientamento alla formazione professionale, durante la quale il ragazzo può sperimentarsi a livello pratico in vari indirizzi formativi per i quali le strutture hanno approntato degli spazi laboratorio. Gli ambiti formativi per i quali le strutture si sono attrezzate sono: l'agricoltura, la manutenzione del verde, la cucina e altre professioni afferenti alle strutture ricettive. La stessa fase comprende l'analisi iniziale del caso allo scopo di individuare quali siano le cause che hanno portato il ragazzo alla condizione di drop-out ed il conseguente tentativo di rimuoverle al fine di riportare il giovane all'interno dei percorsi formativi istituzionali, se possibile.

Al termine dell'orientamento, in aperto dialogo con il ragazzo, i servizi coinvolti nella sua tutela e gli attori che esercitano la responsabilità genitoriale viene presa la decisione di rientrare nella formazione ordinaria oppure vengono studiati appositi percorsi formativi alternativi. Una delle soluzioni innovative di La Viarte e San Luigi è la possibilità di avvalersi dell'istruzione parentale (Fazioli, 2020) per le prime classi della scuola professionale media superiore: questo dà la possibilità ai ragazzi di perseguire il loro obbligo di istruzione all'interno di La Viarte e San Luigi, che si avvalgono della delega familiare per offrire un percorso altrimenti non disponibile all'utenza.

Il programma per la scuola parentale all'interno delle due realtà può riprendere il medesimo programma proposto dai Centri di Formazione Professionale regionali oppure può essere facilitato in accordo con la normativa prevista per gli studenti

BES (Bisogni Educativi Speciali) e/o con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) (Magni, 2015). In alternativa, i programmi possono essere totalmente differenziati e tarati sulle capacità del ragazzo in accordo con quanto previsto dalla normativa sulla disabilità (*Legge 104/1992*). In quest'ultimo caso viene predisposto un PEI (Progetto Educativo Individualizzato) formulato attraverso una collaborazione tra educatori e scuole.

I percorsi di scuola parentale sono impostati in modo da massimizzare la possibilità di fare attività pratica: anche i contenuti teorici, ove possibile sono trasferiti in contesto di laboratorio con un sistema di cartellonistica basata sulla comunicazione aumentativa ed alternativa (Beukelman e Mirenda, 2014), la quale riporta il contenuto da apprendere direttamente in ambiente di laboratorio.

Già nella scuola parentale, gli educatori/insegnanti, attraverso un lavoro di *equipe*, sono chiamati ad anticipare quelli che, in altra sede, sarebbero i contenuti trasmessi da un *tutor* aziendale che li accompagna in un ipotetico inserimento lavorativo. Dal punto di vista operativo, questo si traduce in un'insistenza a livello contenutistico dei programmi sul tema delle competenze trasversali e su ciò che in genere viene richiesto ad un buon lavoratore: si inizia quindi un processo di *empowerment* nei beneficiari del servizio formativo per quanto riguarda le *soft skills* (cfr., Bernard, 2003).

### **3.2. La formazione non formale dai 16 ai 18 anni**

Al raggiungimento del sedicesimo anno di età, il ragazzo ha completato il suo obbligo di istruzione e, a questo punto, il programma di "Educazione al Lavoro" prevede delle fasi ancora più orientate a favorire il collocamento. È in questo momento del programma che tipicamente vi può essere l'ingresso di giovani esterni che abbiano completato il loro obbligo scolastico in altri contesti. In questo caso, viene comunque prevista un'azione di orientamento che condivide, con la fase di orientamento sopra descritta, la caratteristica di individuare l'ambito di impiego più adatto per il ragazzo e l'analisi della situazione iniziale.

Nel caso in cui sia individuata una necessità ulteriore di formazione, così come nel caso in cui il ragazzo abbia appena completato la scuola parentale all'interno delle due strutture, viene prevista un'azione di formazione non formale (Minello, 2018) orientata all'acquisizione di competenze per il lavoro in ambito di laboratorio. I laboratori hanno la caratteristica di essere strutturati in maniera assimilabile ai reparti produttivi della cooperativa Fruts di Bosc, ovvero sono stabiliti degli spazi laboratorio proprio all'interno della cooperativa stessa. Questo tipo di soluzione favorirebbe l'assottigliarsi della distanza tra mondo formativo ed ambiente di lavoro, preparando i ragazzi sulle reali dinamiche aziendali.

Questa fase punta a far ottenere un "titolo ufficiale" ai ragazzi sfruttando le possibilità offerte dalla normativa sulla certificazione delle competenze (*Legge 92/2012*) e mira, altresì, a far ottenere al ragazzo uno o più repertori di competenze che possano riferirsi ad una o più figure professionali tipiche del territorio.

La normativa sulle certificazioni delle competenze prevede che un soggetto qualsiasi abbia la possibilità di convalidare (certificare) le competenze che ha acquisito in maniera indipendente dal modo con cui esse sono state acquisite (quindi contano sia le competenze acquisite negli ambiti “formali” che quelle degli ambiti “non formali” ed “informali”), basta che il soggetto produca sufficienti “prove” (chiamate nella normativa “evidenze”) delle abilità apprese. Questo ha dato la possibilità a La Viarte e San Luigi di accompagnare i ragazzi del progetto alla certificazione delle competenze acquisite nei percorsi messi in atto. Una volta raggiunta una buona raccolta di evidenze si avvia il percorso di “validazione” in collaborazione con il Centro per l’Orientamento Regionale e il Centro di Formazione Professionale di riferimento per il percorso.

Nell’apprendimento non formale delle competenze il ruolo dell’educatore trasla in maniera ancora più marcata dal ruolo dell’insegnante a quello del *tutor*: le attività di laboratorio sono improntate in maniera sempre più vicina alle dinamiche aziendali e, di conseguenza, nella trasmissione delle conoscenze viene dedicato sempre più tempo all’apprendimento delle competenze trasversali. Il progetto prevede strumenti specifici da utilizzare assieme ai ragazzi per l’analisi del comportamento quotidiano alla luce degli insegnamenti su *soft* e *non cognitive skills*, allo scopo di autovalutarsi e stabilire buoni propositi di correzione sugli aspetti più deboli.

### **3.3. L’accompagnamento durante il tirocinio**

Nel momento in cui un ragazzo ha acquisito un buon bagaglio formativo (sia esso derivato dai percorsi di formazione interna oppure esterni) al giovane viene proposto di inserirsi nella “fase” successiva di progetto per un progressivo inserimento lavorativo. Inizialmente, il rapporto si concretizza in un’esperienza di tirocinio all’interno di La Viarte, San Luigi o Fruts di Bosc. Per l’attivazione del rapporto di tirocinio esistono diverse soluzioni a seconda della situazione in cui si trova il ragazzo, il più usato all’interno di questo modello di accompagnamento al lavoro è il Tirocinio Inclusivo (*Legge 18/2005*) Esso può essere attivato dal sedicesimo anno di età per giovani che sono fuoriusciti dai percorsi di istruzione ordinaria ed è spesso preceduto o accompagnato da azioni formative sulle *soft* e *non cognitive skills*. Per giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni, i tirocini inclusivi vengono progettati assieme ai CFP e si concretizzano attraverso la partecipazione a Bandi Regionali. Per i giovani maggiorenni i percorsi di tirocinio sono predisposti attraverso gli strumenti del Servizio Sociale oppure dell’Azienda Sanitaria, a seconda della diversa presa in carico del soggetto.

È la fase del tirocinio quella in cui l’educatore si sveste quasi completamente della figura di insegnante per incarnare le funzioni di *tutor* specializzato nell’accompagnamento al lavoro di giovani difficili. Il *tutor* aziendale vero e proprio rimane il principale incaricato dell’inserimento del giovane, secondo quanto previsto dalla normativa sui tirocini; tuttavia, l’educatore lo coadiuva nei compiti di accompagnamento previsti dalla legge ed in parallelo si occupa degli aspetti prettamente educativi del percorso andando a recuperare gli aspetti

positivi della relazione antica che si veniva ad instaurare tra il titolare dell'attività ed il giovane apprendista. L'educatore-*tutor*, in questa fase, continua quindi il lavoro intrapreso sulle competenze trasversali e diventa una figura di *job-coaching* per quanto riguarda i compiti da apprendere. Assieme all'educatore, il beneficiario riscopre le potenzialità dell'apprendimento tramite il "fare con le mani": efficace per acquisire rapidamente competenza e alla portata del giovane.

Sennet, ne *L'uomo Artigiano* si pone la seguente domanda: "che cosa ci rivela su noi stessi il processo di produrre cose materiali?" (2008, p. 17). La tesi di Sennet è che le facoltà umane (anche quelle superiori come il ragionamento) nascono dall'azione nel mondo e dal diretto rapporto con esso. Anche l'immaginazione, secondo l'autore, si svilupperebbe a partire dal fare pratico. L'antropologia di riferimento considera l'agire dell'uomo e a maggior ragione l'agire lavorativo, fonte di senso e strumento per la costruzione di significati comuni (Colombo, 2019).

Nel pensiero di Sennet si ritrova il paradigma all'interno del quale si sviluppano i metodi di accompagnamento al lavoro di La Viarte e San Luigi:

- il "fare assieme" ai ragazzi che riprende l'idea del sapere che poteva essere trasmesso solo per *mimesis*, per imitazione, attraverso, appunto, il rapporto tra maestro e apprendista;
- il lavoro manuale come catalizzante per la costruzione dell'identità, concetto che in Sennet fa parte della coscienza materiale: il mondo è un'alterità in rapporto alla quale costruire la propria identità;
- la motivazione ad apprendere legata all'idea del laboratorio come spazio sociale;
- l'idea che le diverse facoltà umane abbiano la propria origine antropologica nella manualità e nel rapporto mente-corpo.

Il compito dell'educatore all'interno del progetto è proprio quello di fornire questo tipo di qualità all'accompagnamento, analizzando in maniera profonda gli aspetti peculiari di ciascun inserimento e intervenendo di conseguenza. Nel tentativo di ricostruire in contesto odierno le caratteristiche positive di queste dinamiche, le strutture del San Luigi e de La Viarte si sono attrezzate con figure professionali specifiche come lo "psicologo del lavoro e dell'apprendimento" che, grazie ad un percorso formativo focalizzato, è in grado di analizzare le criticità di ciascun percorso di inserimento e, mediante un lavoro di equipe con gli educatori-*tutor*, tenuto conto anche del dialogo con i professionisti delle strutture ospitanti, programma le azioni.

Gli elementi positivi della tradizione antica si intrecciano quindi con metodi più moderni legati alla didattica speciale. Tra gli interventi possibili in tal senso è contemplato lo studio e l'introduzione di strumenti compensativi per i compiti a mansionario dei ragazzi e, in accordo con la struttura ospitante, l'adozione di specifiche procedure per la risoluzione del compito. Queste procedure possono anche andare a variare il tipico approccio aziendale al compito ma puntano a mantenere lo stesso standard richiesto agli altri lavoratori per quanto riguarda l'obiettivo produttivo pur tenendo conto delle difficoltà del soggetto. Infine,

l'intervento può riguardare un *training* specifico per i compiti riguardo ai quali l'apprendimento risulta critico, in questo caso l'educatore-*tutor* ha il compito di progettare il percorso di formazione sfruttando risorse sia interne che esterne (*caregivers* del territorio).

### **3.4. Il primo inserimento lavorativo e la ricerca di un lavoro sul territorio**

Il passo successivo al tirocinio è un'assunzione a tempo determinato all'interno di Fruts di Bosc, sotto-fase che corrisponde anche alla ricerca attiva di un'occupazione in contesto esterno.

Tra i compiti degli educatori-*tutor* vi è quindi l'accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro, la quale parte da un orientamento rispetto agli strumenti istituzionali che sono a disposizione dei cittadini (Centri Regionali per l'Orientamento, Centri per l'Impiego) e porta alla fase finale del sistema di "Educazione al Lavoro": l'inserimento lavorativo esterno.

Anche una volta che il ragazzo ha trovato lavoro, il modello prevede la presenza degli educatori-*tutor*, i quali monitorano l'andamento dell'inserimento e si mettono a disposizione come mediatori tra lavoratore e datore di lavoro. Lo scopo della presenza educativa è quello di stabilizzare il più possibile nel tempo il rapporto di lavoro, facendo in modo che lavoratore socialmente svantaggiato e datore di lavoro siano reciprocamente preparati sulle dinamiche che li attendono. L'inserimento lavorativo esterno si poggia su un capillare lavoro di costruzione di rete che punta ad avvicinare e sensibilizzare le realtà produttive del territorio. Le leve motivazionali per la sensibilizzazione degli imprenditori poggiano sull'obiettivo di offrire loro dei ragazzi realmente preparati al mondo del lavoro, soprattutto dal punto di vista del carattere. Non viene tuttavia tralasciato il fine di fornire ai giovani una preparazione tecnica di eccellenza, anche se questa viene "dimensionata" per compiti alla loro portata: mansioni semplici legate a mestieri agricoli appartenenti tradizione del territorio, tutt'oggi ricercati e poco appetibili per i giovani con grado di istruzione medio alto.

### **Conclusioni**

Le strutture di La Viarte, del San Luigi e di Fruts di Bosc stanno proponendo in contesto socioeducativo una progettualità formativa legata ai mestieri agricoli e dell'ospitalità. Il lavoro della terra presenta diversi aspetti che si adattano bene al target dei giovani in condizione di fragilità. Gli aspetti dell'acquisizione delle competenze, soprattutto se legati ad una metodologia tradizionale associata alla manualità e al rispetto della natura, sembrano essere accessibili per il target di riferimento – a patto che tale acquisizione sia veicolata da un'attenta progettazione dell'attività formativa ed educativa. Questo aspetto richiede uno sforzo notevole alle strutture che attuano questo genere di progettualità, soprattutto per quanto riguarda le figure professionali necessarie.

Nelle strutture di La Viarte, San Luigi e Fruts de Bosc, gli educatori sono chiamati a ricoprire una molteplicità di ruoli che vanno ad arricchire il classico modo di

intendere la professione, ma che necessitano di un bagaglio di conoscenze personali molto ricco e specifico.

Questo tipo di scelta ha comportato per le due strutture un'attenzione particolare ai processi con i quali si scelgono le risorse interne affinché i professionisti siano poi in grado di trasmettere conoscenze tecniche alla stessa maniera di un insegnante e/o di un *tutor* aziendale. In maniera parallela, le due realtà hanno dovuto attrezzarsi per specifici percorsi di formazione, al fine di abilitare le risorse umane già presenti in struttura.

Come rivela l'esperienza di queste realtà formative, le "nuove figure" professionali devono essere poi in grado di operare in contesti diversi, anche al di fuori della struttura educativa al fine di mettere in connessione i vari attori del territorio e concretizzare la realizzazione della rete dei *caregivers*. Nello stile del modello di "Educazione al Lavoro" qui presentato, infatti, ogni percorso di inserimento lavorativo, anche svolto all'esterno delle realtà descritte, viene abbinato ad un percorso educativo di accompagnamento, attuato da apposite figure di *job coaching*. Questi educatori appropriatamente formati si occupano del percorso di acquisizione di autonomia del soggetto, del percorso di apprendimento tecnico della mansione, del monitoraggio delle dinamiche al fine della rimozione degli ostacoli all'inserimento.

Il rapporto tra educatore e beneficiario vuole recuperare i meriti antichi del rapporto tra "maestro di bottega" e "garzone", attualizzandone i metodi attraverso i principi della didattica speciale e l'inclusione degli stessi in un percorso di *lean production*.

I punti chiave che renderebbero efficace questa modalità di trasmissione delle conoscenze ai ragazzi svantaggiati sono:

- la relazione tra educatore e ragazzo, che tiene in pari considerazione gli aspetti educativi e quelli di apprendimento tecnico;
- il fare assieme, trasmettendo le conoscenze per processo imitativo;
- l'utilizzo massiccio del "fare lavorativo" come mezzo di costruzione del carattere e dell'identità;
- l'utilizzo del "fare lavorativo" come catalizzatore per l'*empowerment* delle facoltà umane.

Le due realtà operano nella convinzione che il loro modello di formazione ed accompagnamento al lavoro possa essere di supporto al sistema regionale e ambiscono quindi ad un riconoscimento istituzionale del modello sia per quanto riguarda la formazione in contesto non scolastico sia per quanto riguarda il tutoraggio all'inserimento lavorativo.

### **Bibliografia**

- Bednarski, S. e Courtemanche, A. (2009). Learning to be a man: public schooling and apprenticeship in late medieval Manosque. *Journal of Medieval History*, 35 (2), pp. 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.jmedhist.2009.01.003>
- Bernard, R. (2003). *Ripensare le competenze trasversali*. Milano: Franco Angeli.

- Beukelman, D.R. e Mirenda, P. (2014). *Manuale di comunicazione aumentativa e alternativa. Interventi per bambini e adulti con complessi bisogni comunicativi*. Trento: Erickson.
- Billesbach, T.J. (1994). Applying lean production principles to a process facility. *Production and Inventory Management Journal*, 35 (3), pp. 40–44. <https://www.proquest.com/docview/199911889> [ultimo accesso 15.4.2022]
- Buzzelli, A., Berarducci, M. e Leonori, C. (2009). *Persone con disabilità intellettiva al lavoro. Metodi e strumenti*. Trento: Erickson.
- Callegari, L. (2008). Persone svantaggiate e inserimento lavorativo. *Autonomie locali e servizi sociali: Quadrimestrale di studi e ricerche sul welfare*, 13, pp. 97–110.
- Cianci, E. (2015). Un anno di tutoring universitario: esperienze e riflessioni. *Formazione, Lavoro, Persona*, 15, pp. 160–170. <https://forperlav.unibg.it/index.php/fpl/article/view/230> [ultimo accesso 15.4.2022]
- Colombo, M. (2019). Percorsi di lettura sul lavoro/1 – L'uomo artigiano di Richard Sennett. *Bollettino ADAPT*, 17. <https://www.bollettinoadapt.it/percorsi-di-lettura-sul-lavoro-1-luomo-artigiano-di-richard-sennett/> [ultimo accesso 10.4.2022]
- Dennis, P. (2007). *Lean Production Simplified: A Plain Language Guide to the World's Most Powerful Production System*. CRC Press.
- Edwards, S. (2015). A guide to the 5S lean production method for occupational health and safety. *Occupational Health & Wellbeing*, 67 (2), pp. 27–29.
- Ellerani, P. (2020). Ecosistemi formativi capacitanti. *MeTis*, 10 (2), 129–145. <http://www.metisjournal.it/index.php/metis/article/view/412> [ultimo accesso 14.4.2022]
- Fazioli, C. (2020). *La scuola parentale: Come farla diventare una vera opportunità formativa per bambini e ragazzi*. Firenze: Terra Nuova.
- Ferrari, M., Matucci, G. e Morandi M. (2019). *La scuola inclusiva dalla costituzione a oggi*. Milano: Franco Angeli.
- Magni, F. (2015). L'integrazione scolastica delle persone con disabilità, disturbi specifici di apprendimento (DSA) e bisogni educativi speciali (BES). In *Nuova Secondaria*, 32 (9), 22–42.
- Malavasi, P. e Giuliadori, C. (2016). *Ecologia integrale: Laudato si': Ricerca, formazione, conversione*. Milano: Vita e Pensiero.
- McCarthy, C.B. (2005). Effects of thematic-based, hands-on science teaching versus a textbook approach for students with disabilities. *Journal of Research in Science and Teaching*, 42 (3), pp. 245–263. <https://doi.org/10.1002/tea.20057>
- Minello, R. (2018). Museo costruttivista: tra teorie della conoscenza e teorie dell'apprendimento non-formali e informali. *Formazione & Insegnamento*, 16 (1), pp. 93–108. [https://doi.org/10.7346/-fei-XVI-01-18\\_08](https://doi.org/10.7346/-fei-XVI-01-18_08)
- Sennet, R. (2008). *L'Uomo Artigiano*.

