

PEDAGOGIA DEL LAVORO

Dispensa del corso

Sintesi delle lezioni
Slides

a.a. 2019/2020
Prof. Emmanuele Massagli
Università LUMSA
Roma

PRIMA LEZIONE

27 febbraio 2020

Presentazione e introduzione al corso

(sintesi di Alessandra Pizzi)

Prima parte

- Introduzione e inquadramento della materia;
- Modalità d'esame
- Conosciamoci (domande su esperienze pregresse e obiettivi futuri)

Seconda parte

- Definizioni

- 1) che cos'è la **pedagogia**? → la pedagogia è la scienza (o disciplina) che studia i processi di educazione e formazione della persona.
- 2) Che cos'è il **lavoro**? → il lavoro è qualsiasi attività umana fatta per gli altri o per la società.

Sulla base di queste due domande e quindi di queste due risposte, ci siamo chiesti: il volontario, sta lavorando o no?

Un giuslavorista probabilmente direbbe di no: non comprende tra le sue categorie il volontariato e i servizi di cura alla persona. Ma al pedagogista può soddisfare questa risposta?

- Durante la lezione abbiamo esaminato quattro diversi tipi di definizioni di situazioni lavorative della persona:
 - 1) gli occupati: coloro che svolgono un'attività lavorativa (anche non regolare)
 - 2) i disoccupati: coloro che non svolgono un'attività lavorativa, ma stanno cercando lavoro
 - 3) gli inattivi: coloro che non sono né occupati, né disoccupati (esempio: gli studenti)
 - 4) i NEET: coloro che non studiano, non lavorano e non cercano lavoro

Questo è il lavoro, oggi. **Il lavoro vero, non una categoria scientifica.**

- Alla luce di queste considerazioni abbiamo azzardato una prima definizione di pedagogia del lavoro, la quale riguarda tre aspetti principali:
 - 1) la potenzialità formativa del lavoro;
 - 2) l'utilizzo del lavoro nei processi formativi (tirocini curriculari);
 - 3) quando si fa formazione durante il lavoro.

Più che una definizione, sono tre ambiti di interesse di studio. Ma è un buon punto di partenza.

Alla base della pedagogia del lavoro sta la convinzione che il lavoro ha un potenziale educativo e formativo, proprio questo è l'oggetto della pedagogia del lavoro. Ci si educa a scuola, anche lavorando (apprendistato, tirocini, alternanza...) e ci si educa sul luogo di lavoro, anche formandosi (formazione continua, fondi interprofessionali...).

SECONDA LEZIONE

27 febbraio 2020

Il lavoro della persona

(sintesi di Alessandra Pizzi)

Come definiamo il lavoro?

5 diverse definizioni → diverse perché provengono da mondi diversi

- 1) sociologia;
- 2) diritto;
- 3) economia;
- 4) **pedagogia**;
- 5) psicologia;
- 6) dottrina sociale della chiesa.

Quali possono essere i confini della pedagogia del lavoro? Dobbiamo riflettere sulla dimensione pratica.

- **Le definizioni**

- 1) La prima proposta è una definizione **sociologica**: nell'ambito della sociologia possiamo definire lavoro ogni attività diretta alla trasformazione di risorse (materiali e immateriali) per produrre beni e servizi necessari alla sussistenza e soddisfazione degli esseri umani.
→ **ambivalenza** tra lavoro “positivo” (soddisfazione) e lavoro “negativo” (fatica inevitabile e funzionale).

Aspetto centrale (molto concreto): ambivalenza.

André Gorz → citazione che contiene entrambi gli ambiti detti prima. Le persone lavorano e questo gli permette di vivere ma questo stesso lavoro non è la dimensione più importante della vita, perché? Perché non trovano un significato, soddisfazione. Cosa che invece trovano nel tempo libero, dedicato ad altre attività.

- 2) la seconda definizione è di natura **giuridica**: il lavoro è un'attività idonea a produrre un risultato economicamente utile (o valutabile) e quindi ad essere oggetto di una obbligazione regolata da atti normativi di qualsiasi genere.
→ è particolarmente rilevante l'idea che vi sia una obbligazione regolata, che ci sia un dare-avere tra soggetti diversi. Questa definizione è stata messa in dubbio dai giuristi nel corso degli anni perché dimentica tutto il mondo del lavoro gratuito e del lavoro improduttivo, che è molto ampio. Un'altra particolarità del diritto del lavoro europeo e mediterraneo in primis, è che nato come un diritto difensivo del contraente debole (il lavoratore). Per molti, il diritto del lavoro è stata una conquista del lavoratore contro il potere dell'impresa.

Aspetto centrale: obbligazione e scambio.

Rischio: concentrarsi sulla regola!

Lavoro → come occasione/condizione di potenziale sfruttamento e il diritto del lavoro → come strumento per evitare questo sfruttamento dell'uomo sull'uomo.

- 3) La terza definizione riguarda l'**economia**: il lavoro è un'attività produttiva di beni e servizi svolta in cambio di compenso (non necessariamente monetario).

Aspetto centrale: compenso; scambio e vantaggio.

Questo scambio genera un vantaggio di qualsiasi genere (quantificabile in termini monetari, ma anche di tempo, di valori ecc). Questa definizione mette al centro la dimensione economica e genera una domanda: è lavoro anche l'attività che non comporta uno scambio con vantaggio? La madre che cura i figli, sta lavorando? L'economia tradizionale non si pone questo problema → vuole garantire un equilibrio, al centro c'è una dimensione economica.

- 4) La quarta definizione riguarda la **pedagogia**: il lavoro è un'attività destinata alla produzione e trasformazione di beni e servizi, anche non economicamente rilevanti, finalizzata ultimamente alla piena realizzazione della persona e della comunità.

Aspetto centrale: la potenzialità educativa.

L'originalità dello sguardo pedagogico è il tentativo di spiegare l'attività dell'uomo nella finalizzazione verso la piena realizzazione. Dell'uomo singolo e della comunità.

Limite: molti non ritengono la loro esperienza lavorativa una occasione di realizzazione. L'approccio pedagogico rischia di essere limitante (citazione di Guareschi, Gigno).

- 5) La quinta definizione riguarda la **psicologia**: il lavoro è un'esperienza di attività umana densa di aspetti intrapsichici e intersoggettivi che riguardano il singolo e l'organizzazione.

Aspetto centrale: coinvolgimento psicologico del singolo e attenzione alla qualità delle relazioni che si generano.

- 6) La sesta definizione riguarda la **dottrina sociale**: il lavoro è ogni opera compiuta dalla persona, indipendentemente dalle sue caratteristiche e dalle circostanze. La persona è destinata ed è chiamata al lavoro, mediante il quale realizza se stesso: il lavoro è per l'uomo e non l'uomo per il lavoro.

Aspetto centrale: preminente il significato soggettivo del lavoro su quello oggettivo e assume centralità non tanto l'attività, ma il suo significato (Laborem Exercens di Giovanni Paolo II).

Il lavoro, per il singolo, può quindi essere:

- Fatica **inevitabile** (che si vorrebbe non fare) volta alla sussistenza.
- Situazione di **alienazione**: ore nelle quali la persona c'è ma... non c'è!
- Situazione di **sfruttamento**: lavoratore (parte debole) costretto ad accettare le logiche di chi ha la disponibilità economica e gli riconosce uno stipendio.
- Occasione di **realizzazione**: anche il lavoro potenzialmente alienante può diventare un'occasione di soddisfazione, assumere un significato.
- **Bisogno** della persona: inevitabile passaggio, è ciò che la persona fa per comprendere la propria vocazione, per incidere nel mondo. È un mezzo e non un fine.

Terza LEZIONE

12 marzo 2020

La pedagogia del lavoro

(sintesi di Valeria Di Giammaria)

1) Definizione di “alienazione” (del lavoro)

a) L'alienazione di Marx:

- **Dal prodotto del lavoro:** il lavoro dell'operaio esiste fuori da lui e anche senza di lui, gli è estraneo. L'operaio è considerato come un piccolo meccanismo di una “linea di montaggio” molto più ampia, di cui egli non conosce né l'inizio né la fine (Marx si riferisce all'operaio industriale, di fabbrica, all'operaio della fatica fisica e pesante).
- **Dall'atto di produzione:** se il lavoro è estraneo non c'è possibilità di compimento per l'operaio. Il lavoro è motivo di sfruttamento e non occasione di compimento. Per l'operaio, il significato della vita non può che essere “fuori”.
- **Da sé stesso:** l'operaio finisce per appartenere al capitalista e non a sé stesso. L'operaio finisce per essere come un qualsiasi elemento della produzione, come una piccola parte di un processo molto più ampio, quindi anch'egli di proprietà del proprietario dell'azienda, al pari della tecnologia e del capitale.

b) Una alienazione diversa: Simon Weil

Simon Weil affronta il tema del lavoro criticando la concezione di Marx. Critica il dogmatismo di Marx, la sua visione lontana dalla realtà e fin troppo scientifica che si riduce ad una concezione che fa pensare che non ci possano essere soluzioni e possibilità diverse da quelle da lui descritte.

Weil entra personalmente in fabbrica, dove svolge una dura esperienza di lavoro. Il lavoro in questione, rivolto alle donne, era ai tempi poco qualificato. Nel suo testo, “La condizione operaia”, esorta l'umanità a riappropriarsi di sé stessa, anche nel lavoro. Un lavoro alienante, ma, ecco la sorpresa, quando non si trova più in quella condizione di difficoltà inizia ad avere la sensazione che la sua vita inizi a corrompersi, imborghesirsi nel senso peggiore del termine: godere dei propri privilegi senza neanche accorgersi che sono privilegi. **Il giudizio sulla sua dura esperienza in fabbrica cambia, diventa in fondo positivo.**

Perché? È vero che un lavoro di questo genere è alienante, ma anche in questa condizione l'uomo può riflettere su sé stesso e ritrovarsi. Anche la situazione più drammatica può avere un elemento di formatività per la persona.

c) La concezione di Hanna Arendt

L'uomo, nell'età moderna, è parte della società anche, se non soprattutto, in quanto lavoratore. L'attività lavorativa non è soltanto un processo legato alla produzione di beni e servizi o solo un mezzo di sussistenza, ma il normale ciclo di vita a cui l'uomo è chiamato a rispondere. L'uomo infatti, può «rimanere e muoversi con soddisfazione nel ciclo prescritto dalla natura, faticando e riposando, lavorando, producendo e consumando mezzi di sussistenza, con la stessa regolarità felice e senza scopo con cui si susseguono il giorno e la notte, la vita e la morte» (“Vita Activa”).

d) La pedagogia di Rousseau

J.J. Rousseau presenta le sue idee pedagogiche nel libro “Emile ou de l'éducation” (1762). Nella concezione di Rousseau l'uomo, quando entra nella società, deve lavorare. **Il lavoro non ha una dimensione di sfruttamento o alienazione, ma è il contributo che**

L'uomo da all'interno della società di cui fa parte. Così non facesse sarebbe un furfante, chi ozia è un ladro.

2) Spunto di riflessione letterario: “La roba” di Giovanni Verga

Nella Sicilia ancora agricola, un ex operaio agricolo inizia ad accumulare roba, diventando addirittura più ricco dei grandi proprietari aristocratici. Accumula ricchezza con la fatica del suo lavoro, senza rubare ad alcuno. Lo fa, però, in fondo, senza un significato. Il lavoro (l'accumulo) è fine a sé stesso, tanto che, quando sta per finire la sua vita, disperato, vorrebbe distruggere tutto e portarsi la roba nell'aldilà. Si ritrova quindi, lui, ricchissimo, a provare invidia per i suoi lavoratori che, anche se poveri, hanno la fortuna di essere sani e giovani. **Ha tutto, ma è alienato. Perché? L'ex operaio non è sfruttato, anzi, è uno sfruttatore e può decidere per il suo lavoro e per quello degli altri. Tuttavia, è alienato perché il significato della sua vita e del suo lavoro è comunque fuori da lui.**

Riassunto

Il lavoro, per i singoli autori, è quindi:

MARZ: Situazione di alienazione che comporta sfruttamento

WEIL: Situazione di alienazione che però diventa occasione di realizzazione

ARENDT: Fatica inevitabile, che però svela un bisogno profondo della persona

VERGA: Situazione assai favorevole, che però comporta comunque alienazione perché non ha significato

3) Le definizioni di Pedagogia del Lavoro

Definizioni della prof.ssa Giuditta Alessandrini:

- 1)** La pedagogia del lavoro rifiuta una concezione solo economicistica e giuridica del lavoro. Si occupa del rapporto (concreto) tra soggetto e lavoro. Un'idea del lavoro, quindi, non come situazione alla quale la persona si deve adattare (es. sfruttamento, fatica inevitabile o alienazione), ma come situazione nella quale vi è una dimensione educativa e di realizzazione della persona.
- 2)** La pedagogia del lavoro riflette sul valore formativo e apprenditivo dell'esperienza di lavoro nelle sue diverse manifestazioni. Il pedagogista deve quindi riflettere su come si realizza la dimensione educativa e formativa del lavoro, che può essere:
 - potenziale (ogni situazione lavorativa può essere formativa, ma non è detto che lo diventi) o realizzata;
 - cosciente o incosciente (un lavoratore può crescere nella sua situazione di lavoro (anche difficile), pur senza esserne cosciente;
 - guidato (l'educazione si compie nel rapporto con qualcuno che è più avanti e ti apre la strada) o spontaneo;
 - individuale e/o di gruppo.

Definizioni della prof.ssa Moscato:

- 1)** Oggetto della pedagogia del lavoro è la formazione al lavoro della persona umana. La pedagogia del lavoro non si può occupare in generale delle definizioni di lavoro (filosofia, etica, ecc.) e quindi non può che avere per oggetto l'educabilità della persona umana attraverso il lavoro. Non ri-educabilità, ma educabilità vera e propria, ossia la possibilità del compimento della persona attraverso il lavoro.
- 2)** La pedagogia del lavoro ha a tema la formazione e l'educazione e si concentra sui processi di sviluppo iniziali, cioè sul rapporto tra scuola (di ogni ordine e grado), università e mondo del lavoro, valutando quanto la formazione ottenuta nell'età evolutiva abbia a che fare con le competenze professionali e le responsabilità che avrà poi la persona in futuro.
- 3)** Dimensione pratico-esperienziale, cioè la dimensione del mondo dell'impresa e della formazione che si realizza all'interno della stessa impresa, le difficoltà che si incontrano e le strategie che si mettono in campo per far sì che la persona aggiorni sempre le sue competenze (centralità della formazione continua, intesa come politica attiva per la formazione della persona). Sono quindi argomenti della pedagogia del lavoro sia come l'azienda possa formare le proprie persone per essere più competitiva, progredire, innovarsi ecc., sia come le persone, nell'esperienza di lavoro, possano, grazie all'azienda e agli strumenti che questa mette a disposizione, formarsi per essere essi stessi più competitivi nel mondo del lavoro.

Rispetto alle prime **definizioni di pedagogia del lavoro** quindi:

- Il potenziale formativo ed educativo del lavoro (Alessandrini, def. 1 e 2)
- Il lavoro come dispositivo didattico (Moscato, def. 2)
- I percorsi formativi all'interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro (Moscato, def. 3)

4) Un caso pratico

La pedagogia del lavoro si occupa del lavoro VERO e CONCRETO. Misurandoci con questa realtà e concretezza, in questa situazione di emergenza, sono emerse varie metodologie di formazione e lavoro a distanza, di maggiore rilievo lo SMARTWORKING (lavoro agile). Questo soprattutto perché è emersa una grande richiesta da parte delle imprese, preoccupate nei riguardi della clientela e della produzione.

Nei recenti DPCM si è semplificata la modalità di lavoro esplicitata anni fa nella legge 81/2017, in quanto il lavoro, nella situazione in cui ci troviamo oggi, deve essere svolto, nella maggior parte dei casi, tramite smartworking interamente da casa.

Rispetto a questa situazione il giurista rifletterà sulla legittimità delle singole soluzioni aziendali; l'economista rifletterà sugli effetti, vantaggi o svantaggi del lavoro agile; il pedagogista invece su cosa rifletterà?

- **Che impatto ha sulla formatività del lavoro questa modalità di esecuzione della prestazione, se esercitata tutta a distanza?** (definizione 1). Quali sono le conseguenze della solitudine del lavorare da soli? Quale grado di formatività ha il legame con i colleghi? Cosa si perde nel parlare solo tramite una finestra sul pc e non faccia a faccia?
- **Come possono formarsi tirocinanti e apprendisti a distanza?** (definizione 2). Cosa perdono i ragazzi che stanno facendo un tirocinio curriculare? Anche nel non avere un tutor accanto? Che effetti può avere in integrazione sul percorso del ragazzo?

- **Che valore hanno i tanti corsi di formazione che le aziende stanno organizzando in e-learning? (definizione 3).**
I corsi di formazione online sono validi ed efficaci? Cosa cambia? Che effetti ha? Come si realizza e come si valuta la qualità di questa formazione a distanza?

Il lavoro ha un importante dimensione sociale e lo stare insieme è un elemento di ricchezza per ogni tipo di attività umana. In seguito a questa situazione di emergenza, si genererà una riflessione su ciò che ognuno ha portato realmente a casa, riflessione che dovrà essere necessariamente anche pedagogica.

Quarta lezione

19 marzo 2020

L'alternanza formativa

(sintesi di Elvira Matera)

Si affronta uno dei temi specifici sui quali si delinea la pedagogia del lavoro: la metodologia pedagogica dell'alternanza formativa.

- Il potenziale formativo ed educativo del lavoro;
- Il lavoro come dispositivo didattico;
- I percorsi formativi all'interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro

Parlando di alternanza formativa ci troviamo in particolare nell'ambito della indagine del lavoro come dispositivo didattico (seconda definizione). Vedremo come il metodo pedagogico dell'alternanza formativa sia un metodo necessario per organizzare percorsi formativi volti a formare la persona nella sua integrità.

1) Le definizioni di alternanza formativa

Si possono dare due significati alla alternanza formativa: uno limitato ed un altro pedagogicamente più ampio.

- a) **Accezione politico/economica:** l'alternanza formativa viene attuata per far avvicinare il mondo della formazione con quello del lavoro, per poter formare figure utili alla società e al sistema produttivo. Dietro questo filone c'è la "teoria del capitale umano", teoria della persona come funzionale al sistema produttivo.

A questa definizione è connessa una concezione di "**occupabilità**", intesa come combinazione di fattori che consentono alle persone di prepararsi per poter entrare nel mondo del lavoro. L'alternanza formativa è uno strumento funzionale volto a realizzare percorsi affinché ci sia una maggiore occupabilità.

- b) **Accezione educativa:** l'alternanza formativa è una strategia, un metodo necessario per la formazione integrale della persona, ovvero permette l'integrazione tra le dimensioni che formano la persona, quella pratica e teorica. L'obiettivo è lo sviluppo umano nella sua interezza.

Diversa anche la concezione di "occupabilità": si cerca di sviluppare una **occupabilità di lungo periodo**, ovvero la condizione che permette all'individuo di vivere nella realtà in cui è inserita. Una persona integralmente formata è anche occupabile.

2) I modelli europei della formazione professionale e della alternanza formativa

- **MODELLO LIBERALE/MERCATISTA:** modello anglosassone, i profili professionali sono decisi dal mercato e non dallo Stato;
- **MODELLO BUROCRATICO/STATALISTA:** modello italiano, regolazione normativa molto pervasiva;
- **MODELLO CORPORATIVO/DUALE:** modello tedesco, ruolo centrale nelle parti sociali.

A questa modellizzazione ne segue una seconda, relativa al tipo di formazione che si attiva nei contesti scolastici ed universitari:

- **WORK- BASED LEARNING:** formazione svolta prevalentemente sul posto di lavoro per un periodo superiore al 50% dell'orario ordinamentale. Il modello corporativo/duale si basa su questo tipo di formazione.
- **SCHOOL-BASED LEARNING:** formazione svolta prevalentemente in aula, si dà molta importanza alla lezione frontale. Nel modello burocratico/statalista prevale invece, questo tipo di formazione.

Quinta Lezione

2 aprile 2020

Metodi e strumenti per l'alternanza formativa

(sintesi di Tara Behravesh)

a) Alternanza formativa

Durante la lezione si è discusso del significato del termine “alternanza formativa” e, in particolare, ci si è concentrati sulla accezione educativa (e la conseguente) definizione di occupabilità.

→ Il rapporto tra teoria e pratica in due diverse citazioni:

- 1) **Il concetto della scuola di lavoro (Kerschensteiner)**: negli anni '30 vi era il problema della distanza tra dimensione pratica e teorica: la scuola presenta le teorie; la realtà, dimensione della pratica, è distante. Secondo l'autore, l'inserimento del lavoro nella scuola è importante, in quanto è visto come un modo di portare la pratica quotidiana all'interno delle mura scolastiche.
- 2) **Scuola di Barbiana, Lettera a una professoressa (Don Milani)**: gli autori muovono una critica contro il borghesismo (come atteggiamento prima che come classe sociale), ritenendo che uno degli aspetti più drammatici della scuola è che “vive fine a sé stessa”, non si interessa dei ragazzi. Una scuola concepita per formare il cittadino che subentra alle esperienze precedenti, animate dall'impegno civico dei cittadini o quello educativo degli ordini religiosi e rivolte a educare la persona.
- 3) **Il lavoro nella pedagogia e nella scuola (Agazzi)**: l'autore descrive nel 1958 il rapporto tra scuola e lavoro, commentando i dibattiti dell'epoca e soffermandosi sui principi pedagogici come l'importanza del lavoro nella pedagogia. Secondo l'autore il lavoro vero, quello effettivo, è fondamentale per svolgere la dimensione lavorativa dell'essere umano, in forma appropriata all'età dell'individuo. Per l'autore il lavoro è importante nel processo educativo e deve essere inserito in tutti gli ordini e gradi di scuola.

L'alternanza formativa quindi è intesa come una strategia ed una metodologia pedagogica che permette di ottenere risultati pedagogici e il suo obiettivo principale è costituito **dall'educazione e dalla formazione integrale della persona**.

b) I dispositivi didattici dell'alternanza formativa

Una volta definita l'alternanza formativa è importante porre l'attenzione sul come la si può attuare e quali sono gli strumenti che si possono usare per renderla operativa.

Tali **dispositivi didattici** (strumenti) di cui si serve l'alternanza formativa sono funzionali per l'attuazione del metodo e sono scelti tenendo conto dei seguenti fattori:

- 1) intenzioni educative e formative del percorso;
- 2) caratteristiche del soggetto (età, interessi del ragazzo, a che punto è nel percorso formativo...);
- 3) caratteristiche del contesto (grado di scuola, tempo a disposizione, come si può realizzare un avvicinamento al mondo della realtà e al mondo del lavoro che sia coerente con gli studi attuati dai giovani...).

Mettendo in ordine tali elementi, l'educatore può decidere quali strumenti utilizzare per realizzare percorsi costruiti secondo il metodo dell'alternanza formativa.

Gli strumenti dell'alternanza formativa possono essere rappresentati secondo un sistema cartesiano: nell'asse delle ordinate → formazione pratica e teorica; nell'asse delle ascisse →

scuola e impresa.

- Nella prima area (riquadro alto a sinistra, poi si procede in senso orario), vengono elencati gli strumenti utilizzati in contesto scolastico, ma in forte connessione con il mondo del lavoro (impresa didattica, cooperativa di transizione, service learning).
- Nella seconda area si trovano gli strumenti vicini al mondo del lavoro, adottati nei contesti aziendali ed utili alla integrazione tra formazione pratica e teorica (apprendistato, tirocinio extracurriculare, lavoro accessorio).
- Nella terza area si trovano gli strumenti che si attivano in impresa, ma con forte connessione con la formazione scolastica (alternanza scuola lavoro, tirocinio curriculare).
- Nella quarta area vi sono invece gli strumenti che, pur essendo figli del metodo della alternanza formativa, sono quasi totalmente controllati dalla scuola, con i quali la pratica ed esercitata nelle mura scolastiche (laboratorio, impresa simulata, ass. scolastica cooperativa, job shadowing,).

Di seguito si riporta sinteticamente la definizione dei singoli strumenti dell'alternanza formativa:

- **Impresa didattica:** la scuola si fa impresa (non fittizia, ma reale) e vende all'esterno beni e servizi prodotti dagli allievi durante le ore di scuola. Il rapporto con la realtà viene usato in chiave pedagogica, per fare in modo che i ragazzi acquisiscano competenze nei casi reali.
- **Cooperativa di transizione:** strumento il cui scopo è la facilitazione della transizione scuola-lavoro; soggetto giuridico composto sia da giovani che da docenti. E' un mezzo con cui i ragazzi hanno a che fare con il mondo del lavoro facendo le prime esperienze.
- **Service learning:** non prevede dimensione economica, prevede l'avvicinamento dei giovani alla propria comunità. I giovani gratuitamente, guidati pedagogicamente dalla scuola, mettono a disposizione della comunità le competenze che stanno acquisendo durante i percorsi di studio.
- **Apprendistato:** dispositivo didattico per avvicinare i giovani al mercato del lavoro; è un vero e proprio contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'apprendista è contemporaneamente studente e lavoratore.
- **Tirocinio extracurriculare:** permette il coinvolgimento pieno in contesto di lavoro, pur senza contratto, ma con un progetto formativo e di orientamento.
- **Lavoro accessorio:** (vecchio voucher lavoro, ora "libretto famiglia"), permette al giovane di svolgere lavori occasionali mentre studia e non prevede il coinvolgimento dell'ente formativo.
- **Tirocinio curriculare:** esperienza in impresa a cui sono riconosciuti dei crediti formativi, sono esperienze gratuite all'interno del piano formativo.
- **Alternanza scuola-lavoro:** sono percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (proprio questo è il nuovo nome: PCTO) che diventano un'occasione di conoscenza di contesti lavorativi reali; i progetti sono guidati dalla scuola.
- **Laboratorio:** inteso come luogo dove fare esperienza (accezione debole) o come metodologia didattica basata su esperienze reali (accezione forte).
- **Impresa simulata:** il giovane vede le dinamiche al di fuori del mondo scolastico attraverso una simulazione finalizzata a replicare il mondo reale (mercato fittizio, non vi è un rapporto reale con un cliente).
- **Associazione scolastica cooperativa:** simulazione di cooperazione all'interno della scuola senza interlocuzione con esterno.
- **Job shadowing:** "lavoro osservato", esperienze di tirocinio di osservazione, durante il quale viene chiesto ai ragazzi di svolgere periodi al di fuori della scuola senza misurarsi in prima persona con le attività, ma solo osservando.

c) Il sistema scolastico italiano

L'alternanza formativa è un metodo pedagogico che vale sempre, con differenti gradi di realizzazione, tenendo conto del punto di crescita in cui è inserito il ragazzo.

È allora importante conoscere i livelli del sistema scolastico dove è possibile fare alternanza.

Il sistema scolastico italiano prevede tre cicli di istruzione (che non comprendono la scuola dell'infanzia in quanto non obbligatoria), fino al raggiungimento di un titolo di studio o al compimento dei diciotto anni (diritto-dovere di istruzione e formazione e obbligo formativo).

→ *Primo ciclo di istruzione*

- Scuola primaria (6-11) obbligatoria;
- Scuola secondaria di primo grado (11-14) obbligatoria;

→ *Secondo ciclo di istruzione*

Di competenza statale:

- liceo (14-19) obbligatorio;
- istruzione tecnica (14-19) obbligatoria;
- istruzione professionale (14-19) obbligatoria;

Di competenza regionale:

- IFP (istruzione formazione professionale 14-17) obbligatoria;
- IFTS (istruzione formazione tecnica superiore 17-19) non obbligatorio;

→ *Terzo ciclo di istruzione* (non obbligatorio)

- laurea triennale (19-21);
- laurea specialistica (21-24);
- eventuali master (24-27);
- ITS (istruzione tecnica superiore, biennale) non obbligatorio.

I **livelli EQF** (quadro europeo delle qualifiche): è il quadro che permette di comparare a livello europeo le certificazioni e i titoli.

Sesta lezione

16 aprile 2020

I fondamenti della scuola di lavoro

Colloquio tra il prof. Emmanuele Massagli e il prof. Paolo Bertuletti

(sintesi di Kristiane Marku)

1. La storia di Kerschensteiner

Kerschensteiner (1854–1932) è stato un pedagogista ed educatore tedesco. Una figura significativa per la pedagogia del lavoro (quando ancora non si definiva così questa disciplina), anche se poco noto in Italia e a livello internazionale.

1.1. Le opere tradotte in italiano

- *Il concetto della scuola di lavoro*
- *L'educazione dell'uomo e del cittadino* - Antologia a cura di M. Laeng,

È significativo che all'inizio degli anni Sessanta sia proprio un pedagogista cattolico (Laeng) a re-interessarsi per primo di questo autore: nell'ambiente dei pedagogisti cattolici venne allora valorizzata l'idea che il lavoro potesse essere un'esperienza educativa in senso pieno. Dopo di lui, l'oblio (l'ultima monografia su di lui è del 1970).

1.2. Biografia di Kerschensteiner

Maestro elementare, intraprese gli studi di matematica e di fisica presso l'Università di Monaco. Fu presidente dell'associazione tedesca dei matematici, divenne anche universitario e curò un'opera sulla geometria.

Una volta divenuto docente di matematica e scienze naturali, fece l'insegnante a Norimberga, Schweinfurt e Monaco. Dopo si mise a studiare pedagogia e filosofia (negli anni in cui andava per la maggiore il neokantismo). Nominato consigliere/ispettore scolastico di Monaco, progettò la riforma delle scuole post-elementari e della scuola popolare, basata sugli interessi pratici del fanciullo e sul lavoro manuale quale strumento di educazione. La riforma venne attuata nel 1906.

La sua figura è stata persa negli anni per tre motivi principali:

1. si rifaceva a concetti filosofici superati;
2. il suo era un pensiero liberale dentro una società poi non più liberale;
3. il contesto culturale mutò velocemente dopo le guerre mondiali, superando per motivi evidenti il paternalismo e patriottismo antecedente. Si andò verso una idea di scuola come elevatore sociale e Kerschensteiner fu bollato come classista piccolo borghese.

1.3. L'approccio alla pedagogia

Il suo approccio è più speculativo e cognitivo, è una sorta di psicologia dell'intelletto in confronto all'esistenzialista Simone Weil. Sul pensiero pedagogico di Kerschensteiner influirono molto anche John Dewey e Heinrich Pestalozzi.

Il pragmatismo di Dewey

Kerschensteiner considera importante il fatto che bisogna partire da problemi concreti, dalla pratica per poter attivare il processo riflessivo. Dentro il cammino cognitivo c'è anche lo

sforzo spirituale, che è sforzo etico.

L'educazione in Rousseau

Vi è una certa analogia tra la sua opera ed il terzo libro di Emilio di J.J. Rousseau (quello dedicato all'esperienza del lavoro manuale). L'interesse pratico è legato alle inclinazioni dei ragazzi, per questo è necessario attivare l'azione educativa attorno all'interesse comprensibile del bambino (conetto poi ripreso anche da don Milani).

Cuore-mente-mano e l'amore pedagogico per il discente in Pestalozzi

In una delle sue opere (l'anima dell'educatore), il pedagogista svizzero afferma che l'educatore non può essere un buon educatore se non conosce la configurazione spirituale del discente, poiché il processo educativo scaturisce sempre dall'inclinazione singolare del ragazzo. L'educatore deve amare il discente per ciò che è e con le sue inclinazioni, che diventano la molla per cimentarsi con i valori universali e crescere come uomo. È importante che vi sia il cemento spirituale. Il tema dell'amore nell'educazione viene considerata in termini non solo etici morali, ma anche in termini fisici/carnali, essendo l'educazione che coinvolge tutta la persona.

2. Il lavoro secondo Kerschensteiner

Il concetto di scuole di lavoro non è riferibile soltanto alle scuole di completamento degli apprendisti. Per lui il bambino della scuola elementare, l'apprendista di 14 e 16 anni e lo studente del ginnasio imparano solo se svolgono un'attività lavorativa purché sia pedagogicamente orientata. **Quindi il lavoro nella scuola non è opzionale, ma necessario perché il lavoro nobilita ed educa l'uomo.**

Per "lavoro" l'autore intende non solo il lavoro manuale, ma anche il lavoro spirituale come una traduzione dal greco o il lavoro dell'artista. **È l'attività che richiede uno sforzo mentale o intellettuale, lo sforzo di realizzare una propria opera, sia essa materiale o intellettuale un valore universale.** Il valore si raggiunge tramite uno sforzo di rigore e di disciplina intellettuale contro le pulsioni avverse della vita animale. In questo modo, l'uomo diventa sempre più capace di adeguarsi ai valori universali come bellezza, verità, giustizia, santità. Non importa quale sia l'oggetto culturale che si utilizza nel lavoro, **cioè che conta è lo sforzo spirituale che il lavoro richiede per raggiungere l'eccellenza.** Anche curare i figli o lavori manuali sono strade per raggiungere l'eccellenza morale.

Se lo sforzo ha avuto un esito positivo l'esperienza deve essere contemporaneamente tecnica/realizzativa e etico/morale, questo porta al compimento della persona. Lui rileva anche il fatto che uno può essere eccellente nel suo lavoro, ma non come persona: si tratta degli "eccellenti farabutti".

Nel concetto della scuola di lavoro, il lavoro pedagogico è quello non meccanico, ma è quello che ci consente la riflessione. **Lo sforzo riflessivo può educatamente e pedagogicamente salvare un lavoro ripetitivo. Cioè il nucleo del suo pensiero riguarda il lavoro e la considerazione di esso come sforzo e riflessione insieme.** La molla di interesse, anche se l'attività svolta dalla persona è concentrata su un compito pratico o specifico, consentirà alla persona di aprire i propri orizzonti e ad interessarsi anche a problemi culturali più ampi

3. L'apprendistato

L'apprendistato non è un percorso formativo di serie B. Anche nelle attività pratiche si realizzano i valori universali. **Il lavoro ben fatto di un falegname, lo avvicina alla bellezza quanto la riflessione del filosofo. Se il falegname nel suo lavoro è davvero appassionato, si interesserà anche ad altro, esempio per la matematica, per le forme artistiche delle opere d'arte ecc. La specializzazione nel proprio campo non è un vicolo cieco, aiuta la crescita morale e l'apertura culturale. La curiosità e lo stupore, che sono esito di una profonda educazione, sono fattori di occupabilità, di possibilità di trovare una propria strada professionale anche quando i sentieri non sono lineari.**

Kerschensteiner fu molto critico nei confronti dell'apprendistato concepito e realizzato come dispositivo addestrativo. È per questo che interviene per riformare l'apprendistato e la formazione professionale, con l'obiettivo di dargli dignità, collegandolo alle scuole.

4. La riforma della scuola

Alcune intuizioni di Kerschensteiner si ritrovano nelle caratteristiche della sua riforma delle scuole complementari (scuole per apprendisti e lavoratori):

1. La formazione professionale tedesca non sarebbe quella che è oggi senza il suo contributo. Kerschensteiner realizzò l'alternanza tra teoria e pratica (alternanza formativa), facendo diventare l'esperienza di lavoro dei ragazzi il centro delle attività didattiche. Riformò il funzionamento delle scuole di completamento (14-18 anni), dove le lezioni nella maggioranza dei casi erano cattedratiche e non corrispondevano al desiderio dei giovani. Nelle scuole comparirono le officine e i laboratori; non hanno uno scopo addestrativo, ma diventano occasione per la riflessione intelligente sulla esperienza.
2. Creò un sistema di collaborazione cooperativo (modello cooperativo) dove i datori di lavoro, la scuola, l'ente pubblico e le associazioni datoriali collaboravano nella ideazione dell'apprendistato (ora hanno assunto un ruolo le parti sociali tutte, compreso il sindacato).
3. Distinse i corsi delle scuole di completamento (scuole professionali) per attività, non più tutti nella stessa classe. Anche questo era un modo per valorizzare i singoli indirizzi professionali.

Settima lezione

23 aprile 2020

Il coordinamento pedagogico e la cooperazione sociale

(sintesi di Valeria Di Gianmaria)

PRIMA PARTE

Dialogo con Nicola Boscoletto, Cooperativa Giotto (Padova)

Nicola Boscoletto coordina una Cooperativa sociale di Tipo B (Giotto) che coinvolge 350 operatori, 150 dei quali provenienti dal carcere di Padova e 70 con certificazione di disabilità. Oggi che è Presidente, Boscoletto ha la rappresentanza legale e svolge le attività commerciali (responsabile commerciale), le comunicazioni istituzionali e di immagine rispetto alla società (comunicazione, stampa, ecc.) e il fundraising.

La missione della Cooperativa è: creare quante più opportunità lavorative per persone normodotate svantaggiate e per disabili.

Le attività, distribuite prevalentemente su territorio Veneto, sono divise in 4 macroaree:

- Progettazione, manutenzione e realizzazione di aree verdi (con un focus, negli ultimi due anni, sui giardini terapeutici, per persone affette da Alzheimer, autismo, down o dipendenze);
- Settore ambiente (raccolta rifiuti, differenziata, riciclo ecc);
- Settore del *contact center* (attività su territorio nazionale);
- Servizi vari (musei, parcheggi, ecc.).

1. Differenza tra soggetti profit e no-profit

C'è molta confusione su questa differenziazione e in molti casi si pensa che: profit = profitto e no-profit = non profitto. In realtà, le differenze principali sono rispetto a come si produce e a come si usa l'utile. La copertura economica è un obbligo tanto per il profit che per il no-profit. Ciò che fa la differenza è sempre la persona e/o il determinato gruppo di persone che operano all'interno del contesto.

Da questo punto di vista, anche un'impresa profit può decidere come fare utile, usandolo in maniera no-profit, tanto quanto un'impresa no-profit potrebbe fare l'utile ed usarlo in maniera profit (sono abusi che accadono). Piuttosto, l'impresa no-profit ha l'obbligo o l'impegno di dare più stabilità possibile a situazioni di disagio o di svantaggio ed è proprio per garantire questa stabilità che necessita di un utile. Ma, allo stesso tempo, se per l'impresa no-profit è più evidente che l'azione metta al centro la persona, non è automaticamente vero che una impresa profit non metta al centro la persona.

2. Dimensione dell'educazione

La dimensione educativa è fondamentale in una cooperativa sociale. Questo vale ad un livello che riguarda tutti, ma anche a un livello più specifico dettato dalla risposta che si deve dare ai soggetti e alle problematiche che si hanno di fronte. Per dare queste risposte c'è bisogno di figure specializzate che sappiano affrontare le determinate situazioni con delle conoscenze e degli approcci adeguati.

All'interno della cooperativa sociale di Tipo B "Giotto" è stato istituito un *ufficio sociale*, con delle psicologhe del lavoro. Vista l'impossibilità di ricreare all'interno della cooperativa tutte le diverse aree dei servizi pubblici che si occupano di persone che hanno problematiche socio-sanitarie e che necessitano di specifiche figure di riferimento (invalidità-assistenti sociali; patologie psichiatriche-psichiatra, dipendenza-operatori del SERT, etc.), l'ufficio in

questione e i soggetti che ci lavorano, sono in grado di creare un ponte professionale tra la cooperativa e tutti i servizi esterni a cui queste persone sono istituzionalmente affidate.

Questo è un elemento di diversità rispetto alle cooperative sociali di TIPO A, che, al loro interno, devono avere anche delle figure coerenti con il tipo di intervento da effettuare (educatore professionale, pedagogisti ecc.). Nelle cooperative di TIPO B è impossibile avere tutte le figure specializzate a seguire il disagio: si individuano così delle figure di regia.

Lato personale, è necessaria una attenzione particolare a tutte le figure che, a vario titolo, hanno sotto di loro altre persone: team leader, responsabili tecnici, capi operai, responsabile del personale, responsabile amministrativo, responsabile ufficio gare, responsabile ufficio legale, ecc. L'affiatamento tra tutte queste figure permette di sbagliare il meno possibile e seguire meglio gli utenti, poiché, chi ha una certa responsabilità o una cura particolare, ha la necessità di dare degli input tanto quanto di avere restituiti dei feedback. Si tratta di una responsabilità diffusa dell'educazione.

3. Pubblico o privato?

Le cooperative sociali di TIPO A tendono a dipendere dalle risorse pubbliche, perché rispondono ad esigenze di welfare solitamente amministrate da Stato, Regioni e Comuni. Quelle di tipo B invece stanno cercando di superare la dipendenza dalle risorse pubbliche, provando a rivolgersi anche al privato.

4. Il lavoro

La cooperativa è impresa come una normale società ma ha, in più, una finalizzazione sociale (per questo la riforma del Terzo Settore parla di Impresa Sociale). Lavorare in cooperativa sociale è riconoscere la valenza educativa e il portato di identità e dignità del lavoro.

4.1. Le attività e le figure centrali nella organizzazione del lavoro:

- Controllo di gestione: persone deputate a monitorare l'andamento delle attività soprattutto da un punto di vista economico e contabile (gestiscono tutti i costi: personale, attrezzature, spese generali, acquisti, affitti, utenze). Sono quindi responsabili della sostenibilità economica. Alimentare in maniera corretta questo controllo in entrata porta, in uscita, ad acquisire i dati per sapere come affrontare determinate commesse. Questo coinvolge tutte le figure chiave della cooperativa: ufficio personale, ufficio paghe, ufficio data entry, ufficio legale, ufficio tecnico (che comprende tutti i capi tecnici delle varie commesse).
- Ufficio sociale/ufficio del personale: è cruciale perché gli attori fondamentali della cooperazione sono le persone. Chi si occupa del personale non deve soltanto scegliere le persone, ma anche seguirle, motivarle, renderle parte dello scopo della cooperativa.

4.2. Competenze centrali per un cooperatore

- **Disponibilità al cambiamento:** non si tratta soltanto di sapersi mettere in discussione, ma anche di crescere, evolvere da un punto di vista tecnologico, informatico, gestionale, di coraggio nella innovazione.
- **Trasversalità:** bisogna sempre essere aperti di fronte a quel che accade, non ideologici. Gli interessi che si mettono in gioco durante la proprio carriera possono far scoprire caratteristiche aggiuntive, magari non specifiche della figura professionale, ma preziose anche per il contesto in cui si lavora.

SECONDA PARTE

Inquadramento teorico

Cosa vuole dire “gestire” strutture nell’ambito sociale? Gestire strutture sociali ed educative complesse implica l'affrontare la quotidianità sotto tanti punti di vista, che comportano diverse responsabilità.

- **Responsabilità legale:** solitamente in capo al rappresentante, colui al quale si addebiteranno le conseguenze civili (e talvolta penali ed economiche) delle azioni messe in campo dal soggetto sociale.
- **Responsabilità amministrativa:** è una responsabilità patrimoniale prevista a capo di chi, nella pubblica amministrazione, è responsabile di una struttura ed opera un danno erariale.
- **Responsabilità organizzativa:** è propria di chi gestisce e organizza il lavoro.
- **Responsabilità economica e finanziaria (bilancio):** è in capo a chi deve, in conformità alle leggi, occuparsi della rendicontazione e contabilizzazione di tutte le attività operate dal soggetto.
- **Responsabilità sanitaria:** in capo a chi ha i titoli per esercitare un presidio ed un controllo sanitario, quindi figure mediche.

5. Coordinamento pedagogico (e conseguente responsabilità)

La funzione del coordinamento pedagogico è di mediazione tra il livello dirigenziale e il livello operativo. Il coordinatore pedagogico è una figura che sa rispondere a bisogni diversificati, sa parlare linguaggi diversi e ha responsabilità decisionali, essendo una figura di livello alto/intermedio. Proprio per questo, il coordinatore deve possedere competenze trasversali quali, principalmente, funzioni di leadership e progettualità formativa. Il vincolo di professionalità è richiesto dalla legge italiana, che esige una particolare preparazione per queste figure: da qualche anno a questa parte, richiede anche la laurea, sia per gli esecutori (educatori ecc.) che per i coordinatori (pedagogisti).

Il coordinatore pedagogico ha la **responsabilità pedagogica**, dimensione tanto educativa, quanto di mediazione. Coordina volontari, tutor, psicologi, operatori, insegnanti ed educatori.

5.1. Educatori e pedagogisti

Con le leggi di Bilancio 2018 (legge 205/2017) e 2019 (legge 145/2018) la figura dell'**educatore** è stata ridefinita e si è generata una possibile sovrapposizione tra due figure:

- **Educatore socio-sanitario:** professione sanitaria non regolamentata, gestita dal Ministero della Salute, che richiede una laurea triennale in ambito sanitario e l'iscrizione all'albo.
- **Educatore socio-pedagogico:** professione pedagogica che non richiede l'iscrizione a nessun albo, ma il possesso di una laurea triennale (L19) o un corso di 60 CFU (per chi esercita già l'attività socio-pedagogica ma che non possiede questa laurea).

A queste, si aggiunge la figura del **pedagogista**:

- Figura di coordinamento dei servizi socio-pedagogici non organizzata in ordini o collegi e abilitata da un diploma di laurea magistrale (LM-50; LM-57; LM-85; LM-93).

6. Il *not for profit*

Educatori e pedagogisti possono essere assunti in qualsiasi contesto che rientri negli ambiti di attività socio-educaivi, sia in ambito profit che no-profit. Solitamente l'ambito nel quale

sono più coinvolte queste figure è quello del Terzo Settore: associazioni, realtà di volontariato, imprese sociali e, tra le più diffuse e più note, le cooperative sociali.

6.1. La cooperazione sociale

La cooperativa sociale è una particolare forma di cooperativa finalizzata a:

- **Tipo A) realizzazione di servizi alla persona**
- **Tipo B) inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati**

La legge di riferimento della cooperazione sociale è la 381 del 1991. Recentemente, dal 2017, una riforma molto importante del Terzo Settore ha ridisegnato anche la cooperazione sociale, dando alle cooperative sociali anche la caratteristica di “Imprese sociali”.

Le cooperative sociali sono quindi:

- **Soggetti a mutualità prevalente:** fanno quindi parte del no-profit, non hanno uno scopo di margine economico ed il loro obiettivo non è quello di arricchire gli associati, ma di fare opera/assistenza sociale.
- **Sono di proprietà dei soci stessi.** Le cooperative, per essere tali, devono essere gestite democraticamente.
- All'interno della cooperativa è possibile esercitare **attività di Tipo A o di Tipo B e/o entrambe**.
- È possibile **coinvolgere volontari**, purché questi non siano superiori al 50% dei lavoratori, o dei soci lavoratori, presenti nel contesto lavorativo (per evitare abusi).

Ottava lezione

30 aprile 2020

Coordinamento pedagogico di strutture socio-educative complesse

(sintesi di Elvira Matera)

PRIMA PARTE

Dialogo con Alessandro Mele, Cometa (Como)

Attraverso il caso di Cometa ci è stata spiegata la complessità organizzativa e gestionale delle strutture educative. L'ambito è quello delle cooperative sociali di tipo A, che si occupano di servizi alla persona, ovvero tutti quei servizi di cura e assistenza funzionali al benessere del singolo.

L'esperienza di Cometa nasce da un progetto profondamente educativo. Mele, ora direttore, la ha incontrata dopo gli studi in Scienze Bancarie (Siena) e il trasferimento a Milano per esercitare la professione di commercialista.

La radice della dimensione educativa di questa realtà sta non tanto nel rispondere ad una richiesta d'aiuto, ma nello scoprire sé stessi attraverso il rapporto con l'altro.

Quest'opera sociale nasce con l'obiettivo di accogliere per educare. Sono molti i servizi che offre per ragazzi e minori:

- servizi diurni con attività pomeridiane;
- percorsi professionali;
- percorsi di alternanza;
- attività complementari alla realtà scolastica come il progetto “Scuoletta”, che coinvolge ragazzi che presentano problematiche più gravi e consiste nell'accogliere i ragazzi (solitamente allontanati dalle scuole) anche la mattina;
- accoglienza;
- affido;
- spazio-tempo, dove i bambini in affido incontrano i loro genitori naturali in un ambiente neutro, secondo le disposizioni del giudice .

Sono svariati i servizi poiché si è negli anni creata per ogni ragazzo la modalità pedagogica più adeguata all'apprendimento. Ogni ragazzo che frequenta i percorsi formativi o di alternanza ha un proprio piano individualizzato e un tutor che ne valuta l'attuazione o l'eventuale rinnovamento di questo. Coloro che costruiscono i piani formativi e i tutor sono solitamente educatori. Questi educatori curano i progetti individualizzati sviluppando obiettivi diversificati e seguendo massimo cinque bambini.

Molti dei servizi offerti non vengono finanziati dall'ente pubblico, ma attraverso delle raccolte fondi o con donazioni fatte da associazioni o da privati. Non a caso una delle competenze più importanti per chi segue queste attività è la ricerca di risorse (fundraising).

Grazie a un recente censimento interno, Cometa ha capito di coinvolgere dieci tipologie di educatori con competenze pedagogiche. Vi è l'educatore che lavora nell'equipé per la tutela dei bambini, quello vicino alla famiglia d'affido, quello che lavora nella comunità familiare, quello che lavora nelle attività diurne, un altro che lavora nel servizio spazio-tempo, poi l'educatore “on the job” che segue i ragazzi nell'inserimento lavorativo.

Alessandro Mele ha sottolineato che troppo frequentemente la preparazione che hanno gli studenti che terminano i percorsi universitari volti alla formazione di figure che dovrebbero lavorare in strutture complesse come Cometa è assai lacunosa per quanto concerne le competenze pratiche.

I nodi gestionali di una struttura come Cometa sono molti. Si tratta di una realtà complessa poiché composta da 1300 ragazzi, 210 dipendenti, 200 volontari, 200 collaboratori e professionisti. Da un punto di vista giuridico Cometa è un “sodalizio”, ossia l'unione coordinata di diversi soggetti giuridici, nati in coerenza con i servizi offerti. Si tratta, per ora, di otto realtà.

Gli elementi ai quali porre più attenzione nella gestione possono essere delineati, secondo Mele, in tre nodi principali:

1. Il termine “gestione” deriva dal latino e vuol dire portare, in questo senso il primo nodo della gestione è il senso del “dove voglio portare” il mio lavoro;
2. Il secondo nodo è rappresentato dai fondi; questo è uno dei problemi principali da dover gestire. I fondi vengono da associazioni, attività produttive interne etc... Quindi capacità di fundraising.
3. Il terzo nodo è rappresentato dalla capacità di coinvolgere i dipendenti nello scopo vero e proprio dell'attività: per lavorare bene infatti si deve tener bene a mente lo scopo educativo della struttura.

Per quanto riguarda l'assunzione del personale, si prediligono molto spesso le motivazioni e le attitudini personali più che le competenze tecniche.

Quando le persone sono valide e l'ideale ancora forte, anche l'emergenza COVID-19 può essere affrontata con sicurezza: si riesce a vivere, a sopportare, la distanza perché precedentemente è stata costruita una reale vicinanza.

SECONDA PARTE

Inquadramento teorico

I servizi alla persona si dividono in due macro-ambiti:

- **Servizi sociali e socio-assistenziali**
- **Servizi per il tempo libero e la cura della persona**

Cometa fa parte sia del primo che del secondo ambito. Il riferimento normativo è sempre la legge 381 del 1991. Le cooperative sociali sono divenute, con il decreto del 3 luglio 2017 n.112, “imprese sociali”.

Le **cooperative sociali di tipo A** perseguono interessi sociali e l'integrazione dei cittadini attraverso:

- La gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi
- Interventi e servizi sociali
- Educazione, istruzione e formazione professionale
- Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro...

Abbiamo individuato con Alessandro Mete le competenze che dovrebbero possedere gli educatori e i pedagogisti qualora volessero inserirsi in una realtà con quella di Cometa. Possiamo definire cinque elementi:

1. **Conoscenza della normativa di riferimento**, essendo questo un mondo complesso è importante avere una conoscenza legislativa ampia.
2. **Centralità del fundraising**, finalizzato alla sopravvivenza dei servizi. Fondamentale è che questo lavoro venga fatto da un componente interno alla struttura perché bisogna essere molto convincenti rispetto al lavoro che viene svolto.
3. **Professionalità adeguata**, ovvero sono necessarie competenze utili a gestire persone, bisogna avere voglia di mettersi in gioco (l'educazione è un percorso!).
4. **Non perdere di vista l'origine**, sapersi adattare ai cambiamenti, ma ricordare sempre i valori della struttura.
5. **Sapere generare (no autoreferenza)**: disseminare l'esperienza, socialità e attenzione alla comunità.

Nona lezione

7 maggio 2020

Il Terzo Settore in Italia

(sintesi di Tara Behravesh)

PRIMA PARTE

Dialogo con Paolo Venturi, AICCON (Bologna)

Il Prof. Paolo Venturi è direttore di AICCON (Associazione Italiana per la promozione della Cultura della Cooperazione e del Non profit, centro studi promosso dalla Università di Bologna, Presidente: prof. Stefano Zamagni). In questa veste è spesso docente in corsi dedicati all'impresa sociale, al terzo settore, al futuro della cooperazione, alle skills dei cooperatori.

Il confronto con lui è stata l'occasione per parlare delle competenze che oggi deve possedere chi è chiamato a coordinare, sia a livello manageriale che pedagogico, strutture complesse che abbiano una qualsiasi finalità socio-educativa.

1.1. Il terzo settore

Uno dei temi dell'innovazione sociale è la dimensione del luogo in cui si producono i significati attraverso le relazioni (luoghi, non spazi: la centralità del “dove”).

Quello che manca culturalmente nell'affrontare il non profit è la visione del sociale come portatore di economia e cultura imprenditoriale. Da quanto è nata AICCON si è capito che il sociale è da intendersi come un differente modo di produrre valore e siccome produce valore ha necessità di una seria cultura imprenditoriale: capacità di innovare, di creare soluzioni e organizzare i servizi sociali.

Il terzo settore si può classificare secondo tre ambiti:

- 1) persone per uno scopo → mondo associativo;
- 2) patrimonio per uno scopo → fondazioni;
- 3) impresa per uno scopo → impresa sociale e cooperazione sociale.

Oggi il mondo del terzo settore è un valore aggiunto per la nostra società: è un “ponte del sociale”.

L'organizzazione di una impresa sociale è più complessa rispetto ad un'organizzazione tradizionale (che cerca l'equilibrio tra domanda e offerta). La complessità è dovuta alla tipologia di beni e servizi e alle motivazioni intrinseche delle persone che lavorano al suo interno.

1.2. La riforma del terzo settore

La riforma del Terzo Settore ha provato a diminuire istituzionalmente questa complessità, avendo alcuni obiettivi di fondo:

- 1) Identità:** non solo a livello giuridico, ma anche culturale (in quanto il terzo settore è stato sempre definito in modo diverso rispetto agli altri perché veniva dopo il primo e il secondo. Secondo la cultura dominante infatti il terzo settore doveva riparare ai danni del primo e secondo settore).
- 2) Riconoscimento:** superamento di una logica solo concessiva dello Stato (non c'è bisogno che qualcuno gli conceda l'esistenza). Il terzo settore non ha mai avuto un riconoscimento

culturale, si è sempre basato su normative speciali come la legge sulla cooperazione sociale 381/1991 e la legge 266 sul volontariato onlus.

- 3) **Semplificazione:** per avere una normativa non più caotica e dispersa, ma semplice e chiara, una sorta di Testo Unico dove trovare la normativa di riferimento. Il terzo settore viveva infatti di norme stratificate.

Il terzo settore, secondo Venturi, prospera laddove prospera la libertà, dove c'è una comunità in grado di affermarsi e auto-organizzarsi. La presenza della comunità è importante in quanto il terzo settore è caratterizzato da benessere e democrazia economica.

Per quanto riguarda l'innovazione sociale, la legge sulle cooperative di inserimento lavorativo, da un punto di vista normativo, costituisce il momento più avanzato in termini di innovazione sociale, in quanto il lavoro è considerato come mezzo attraverso il quale la persona è inclusa. Le dimensioni lavorativa e culturale sono unite.

La riforma del terzo settore tuttavia non è ancora conclusa. Tra i vari adempimenti, sarebbe importante procedere con l'istituzione del **registro** (se manca il registro mancano le normative fiscali di vantaggio), che raccolga in unica sede nazionale i tanti registri regionali.

1.3. L'impresa sociale

Il tema dell'impresa sociale è forse il più caratteristico della riforma del terzo settore. L'impresa sociale è contemporaneamente "impresa" e "per il sociale", quale che sia la forma giuridica. Le caratteristiche che deve avere una cooperativa sociale (che di diritto è impresa sociale) o una impresa sociale (che potrebbe anche non essere cooperativa) sono:

- operare in uno dei 23 settori segnalati dalla norma;
- coinvolgimento obbligatorio degli operatori;
- finalità sociale.

2. Le competenze di chi lavora nel terzo settore

Nella seconda parte della testimonianza è stato trattato da Venturi il tema delle competenze di base e specialistiche delle persone che lavorano nel mondo del terzo settore.

Il mondo del terzo settore in ambito educativo è un mondo in profonda evoluzione e fortemente diversificato:

- attività educative prestate all'interno di associazioni (dopo scuola);
- organizzazioni che includono figure strutturate per competenze in ambito educativo;
- organizzazioni non solo con lavoratori di impresa che svolgono servizi socio-educativi, ma anche con gli imprenditori.

Una competenza centrale è **l'attitudine ad uscire dal ruolo tradizionale per innovare** ciò che si sta facendo. L'azione che deve compiere chi lavora in questo tipo di settore è quella di provare ad innovarsi costantemente.

Vi è poi la capacità di **non evitare i rischi** perché la dimensione educativa è un rischio già di per sé. In questo senso si tratta di imprenditorialità, parola che in questo contesto ha 3 significati: 1) non conformarsi; 2) capacità di innovazione costante; 3) ricombinare i fattori. Non ci si può accontentare di essere solamente "gestori".

Ulteriore elemento importante per le persone che lavorano all'interno di questo tipo di organizzazioni è che hanno bisogno di pedagogia ossia **le persone devono essere in grado di costruire percorsi di comunità**. È fondamentale disegnare i servizi intorno alla persona perché significa ridisegnarli intorno alla comunità in cui la persona è inserita.

La dimensione comunitaria è fondamentale e l'organizzazione deve essere aperta al contributo della comunità.

La vera diversità di un'organizzazione del terzo settore è costituita proprio dall'ambizione di fare tutto organizzando la comunità: organizzare la comunità per dare servizi che valorizzino la dimensione relazionale e costruire logiche diverse con l'obiettivo di far crescere costantemente l'organizzazione.

Affinché queste organizzazioni crescano devono essere pienamente sostenibili e aprire una nuova generazione di servizi coprodotti con l'utente, con i beneficiari e con la propria comunità. Oggi i legami sono sempre più deboli in generale e, quindi, anche nel terzo settore. L'era digitale sta cambiando il comportamento dei giovani con una forte riduzione degli incontri e quindi dei rapporti sociali. Per superare tutto questo bisogna cercare di essere aperti e inclusivi, puntando sul fondamentale aspetto "educativo" che rappresenta oggi la sfida più importante per le persone e quindi per la ricostruzione dei legami nella comunità.

SECONDA PARTE

Inquadramento teorico

Ragioni di fondo della **riforma del terzo settore**:

- 1) Identità → non solo giuridica ma anche culturale
- 2) Riconoscimento → superamento non solo di logica concessiva dello Stato
- 3) Semplificazione → no normativa caotica e dispersa, ma chiara e comprensibile, con un Testo Unico che contenga tutta la normativa di riferimento.
- 4) Razionalizzazione → certezza su chi ne fa parte

Le novità dell'**impresa sociale** sono:

- 1) Impresa ibrida → funzionamento, regole generali dell'impresa capitale, ma modalità di intervento tipiche del terzo settore
- 2) Riconoscere dignità economica al terzo settore, non da concepire come mondo separato rispetto a quello tradizionale
- 3) Cooperative sociali → sono automaticamente imprese sociali e non viceversa

Competenze richieste a chi oggi lavora nel terzo settore:

- Attitudine all'innovazione
- Non essere avversi al rischio
- Ars combinatoria (gestione delle complessità)
- Sensibilità comunitaria (bisogna avere presente che il terzo settore è inserito in un contesto, non si concepisce fuori dal contesto in cui è inserito)
- Apprendimento organizzativo (imparare dalla comunità)

Cosa va evitato da chi opera nel terzo settore:

- **Vanità della terzietà**: non da ricercarsi nell'eticità delle attività, ma in una vera e propria biodiversità.
- **Trappola della autoreferenzialità**: consumare il bene generato al proprio interno
- Provare ad attivare economie di scala e non capire che servono **economie di scopo** (si cresce, ma in modo diverso)

Cosa c'è nel **futuro**? Anche in epoca di "distanziamento sociale", c'è bisogno di chi continua

a credere nel sociale, a sostenere una economia sociale di mercato. Quindi:

1. non temere la diversità;
2. scommettere su competenze più moderne (digitali, manageriali, economiche);
3. investire sulla partecipazione delle persone al cambiamento sociale (il terzo settore non esiste se non ci sono le persone);
4. non avere timore di attivare le relazioni, scambiare beni relazionali.

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Slides del corso

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 1

Presentazione e introduzione al corso

Obiettivi e organizzazione del corso

- Comunicare i contenuti essenziali e la terminologia propria della **pedagogia del lavoro**
→ *tre lezioni*
- Riflettere sul metodo pedagogico della **alternanza formativa**
→ *due lezioni*
- Condividere i nodi principali (pedagogici, organizzativi e normativi) della **gestione di strutture socio-educative e formative complesse**
→ *tre lezioni*
- Confrontarsi su temi specifici, di **attualità e rilevanza culturale**
→ *un convegno (31/3) + una lezione/seminario (16/4)*

Testi e materiali di riferimento

Per i frequentanti:

- La dispensa che sarà pubblicata nella pagina del docente
- Tutti i materiali caricati online, comprese le slides delle lezioni
- Un libro tra quelli che saranno segnalati dal docente

Per i non frequentanti:

- Quanto segnalato per i frequentanti (dispensa, materiali, libro)
- E. Massagli (a cura di), *Dall'alternanza scuola lavoro all'integrazione formativa*, Adapt Labour Studies e-book series, n. 66, Modena, 2017 – Ebook gratuito disponibile online

Metodo didattico

- Le lezioni non solo vogliono, ma devono essere dialogate
- Saranno discussi casi concreti
- Sarà richiesta ai frequentanti la sintesi e presentazione in pubblico di un testo (lo stesso da studiare per l'esame, tra quelli a scelta)
- Il corso è interattivo e rivolto all'esterno per il tramite del social network Twitter, hashtag #PedLavoro2020
- Ogni lezione sarà accompagnata da slides e letture, reperibili sulla pagina del docente
- A turno, ognuno dei frequentanti (anche in gruppi) redigerà la sintesi di almeno una lezione
- E' possibile proporre argomenti per approfondimenti e focus tematici, anche oltre l'orario di lezione

Modalità di esame

L'esame è orale e prevede **almeno tre domande**:

- La prima è nozionistica (un argomento)
- La seconda valuta la capacità di connettere diversi argomenti del corso
- La terza è di ragionamento

Si tratta di una scala di difficoltà. Conseguentemente, chi non risponde correttamente ad una domanda ne riceverà una seconda (ed eventualmente anche una terza) dello stesso grado di difficoltà e non salirà nella scala, non potendo quindi accedere ai voti più alti.

Conosciamoci

Andate con lo smartphone su www.menti.com, inserite il codice 47735 e rispondete (velocemente) alle domande

E poi...

- Cosa volete fare/farete dopo la laurea?
- Quali esperienze di lavoro avete già avuto?
- Cosa avete imparato dal lavoro?
- Avete riscontrato distanza tra i contenuti di scuola e università e quanto vissuto al lavoro?

Alcune domande introduttive

Che cos'è la pedagogia?

Perché la pedagogia?

Che cos'è il lavoro?

Perché il lavoro?

«L'area di riflessione» della pedagogia del lavoro

Cosa cerchiamo?

L'analisi pedagogica di una realtà specifica come il lavoro, produttivo e improduttivo

A chi rivolgiamo l'attenzione?

**Al lavoro umano, come si presenta oggi, in tutte le sue forme
(subordinato, autonomo, volontario...)**

Obiettivo

Lo studio delle forme e modalità attraverso le quali il lavoro diviene significativo in chiave educativa

[riformulazione di G. Bocca (1998), *Pedagogia del lavoro. Itinerari*]

Una prima definizione di Pedagogia del Lavoro

Specializzazione della pedagogia generale, sociale e della scuola che si muove in tre direzioni di studio, accomunate dalla centralità del lavoro umano:

- **Il potenziale** (non è un automatismo!) **formativo ed educativo del lavoro** per tutte le persone, anche quelle non frequentanti percorsi di formazione formale
- **Il lavoro come dispositivo didattico** necessario per la formazione integrale della persona (si può aggiungere: mediante il metodo pedagogico dell'alternanza formativa)
- **I percorsi formativi all'interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro** (anche per i disoccupati): formazione continua, riqualificazione, academy aziendali, certificazione delle competenze...

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 2

Il lavoro

Modalità per la frequenza «virtuale»

- I video delle lezioni saranno disponibili nella pagina del docente, area riservata
- I materiali, invece, continueranno ad essere disponibili nella pagina pubblica
- I video registrati delle lezioni saranno organizzati secondo la tradizionale regola e-learning: 1 ora in presenza = 30 minuti di video (asincrono)
- **Su indicazione della LUMSA si potrebbe passare alla modalità sincrona, mediante Google Meet. Seguiranno informazioni.**
- I corsisti possono seguire l'evoluzione del corso anche mediante Twitter, cercando l'hashtag #PedLavoro2020
- **Sarà aperto un forum sulla piattaforma Moodle nell'area di e-learning della LUMSA per la risposta alle domande.**

Le definizioni

Ripartiamo dalle primissime definizioni fornite nella lezione precedente...

«L'area di riflessione» della pedagogia del lavoro

Cosa cerchiamo?

L'analisi pedagogica di una realtà specifica come il lavoro, produttivo e improduttivo

A chi rivolgiamo l'attenzione?

**Al lavoro umano, come si presenta oggi, in tutte le sue forme
(subordinato, autonomo, volontario...)**

Obiettivo

Lo studio delle forme e modalità attraverso le quali il lavoro diviene significativo in chiave educativa

[riformulazione di G. Bocca (1998), *Pedagogia del lavoro. Itinerari*]

Una prima definizione di Pedagogia del Lavoro

Specializzazione della pedagogia generale, sociale e della scuola che si muove in tre direzioni di studio, accomunate dalla centralità del lavoro umano:

- **Il potenziale** (non è un automatismo!) **formativo ed educativo del lavoro** per tutte le persone, anche quelle non frequentanti percorsi di formazione formale
- **Il lavoro come dispositivo didattico** necessario per la formazione integrale della persona (si può aggiungere: mediante il metodo pedagogico dell'alternanza formativa)
- **I percorsi formativi all'interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro** (anche per i disoccupati): formazione continua, riqualificazione, academy aziendali, certificazione delle competenze...

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

1. SOCIOLOGIA
2. DIRITTO
3. ECONOMIA
4. PEDAGOGIA
5. PSICOLOGIA
6. DOTTRINA SOCIALE DELLA CHIESA

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

1. SOCIOLOGIA: ogni attività diretta alla trasformazione di risorse (materiali e immateriali) per produrre beni e servizi necessari alla sussistenza e soddisfazione degli esseri umani.

Questa definizione risente della (forse insuperabile) ambivalenza tra lavoro «positivo» (lavoro per compiersi, soddisfazione) e lavoro «negativo» (fatica strumentale per la sussistenza)

Il lavoro (umano)

SOCIOLOGIA

«Per la grande maggioranza delle persone lavoro, carriera o professione hanno cessato di essere la dimensione più importante della vita. Queste persone non si identificano più con l'occupazione professionale o con il ruolo lavorativo, si chiedono se possegga alcun significato e considerano più importanti le attività pubbliche o private, con le quali riempiono il tempo disponibile, che non il lavoro che gli permette di vivere».

*(Andrè Gorz, *Il lavoro debole. Oltre la società salariale*)*

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

2. DIRITTO: attività dell'uomo idonea a produrre un risultato economicamente utile e, quindi, ad essere oggetto di una obbligazione, regolata da atti normativi (leggi, contratti collettivi ed individuali etc...).

Questa definizione (tradizionale, ma già messa in dubbio da molti giuristi) dimentica tutto il lavoro gratuito e improduttivo.

Il diritto del lavoro può essere inoltre un diritto della concorrenza (mondo anglossasone) o un diritto a difesa del contraente debole del rapporto di lavoro, il lavoratore (Europa mediterranea e continentale e Sud America)

Il lavoro (umano)

DIRITTO

«L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro»

«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto»

(articoli 1 e 4 della Costituzione)

«Il diritto al lavoro è come una diga, intesa a proteggere i più deboli dai più forti»

(Luciano Gallino, Italia in frantumi)

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

3. ECONOMIA: Attività produttiva di beni e servizi svolta in cambio di compenso (anche non monetario)

Al centro di questa definizione vi sono lo «scambio» e il «vantaggio». Di conseguenza, sfuggono alla definizione tutte le forme di lavoro che non comportano alcuno scambio e/o non procurano alcun vantaggio economico (anche non monetario) a chi svolge l'attività.

Il lavoro (umano)

ECONOMIA

«La società industriale è in tutto e per tutto una società del lavoro retribuito»

(Ulrich Beck, I rischi della libertà, L'individuo nell'epoca della globalizzazione)

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

4. PEDAGOGIA: Attività destinata alla produzione e trasformazione di beni e servizi, anche non economicamente rilevanti, finalizzata ultimamente alla piena realizzazione della persona e della comunità

In questa definizione viene esaltata la potenzialità educativa (lo scopo è la piena realizzazione) del lavoro, nella sua dimensione concreta (attività), sia economicamente rilevante che non rilevante. E' in secondo piano la dimensione dello scambio e resta sullo sfondo il problema delle tante situazioni lavorative nelle quali le persone coinvolte non vedono alcuna possibilità di realizzazione.

Il lavoro (umano)

PEDAGOGIA

«Il padre arrivò dopo una decina di giorni e don Camillo lo ricevette con tutti i riguardi. «Ha messo la testa a posto?» s'informò il padre. «È un bravo ragazzo» rispose don Camillo. «Dov'è adesso?» «Sta studiando» rispose don Camillo. «Lo andiamo a trovare». Quando giunsero all'officina di Peppone don Camillo si fermò e aperse la porta. Gigino stava lavorando alla morsa con la lima. Venne avanti Peppone e il padre di Gigino lo guardò a bocca aperta. «È il padre del ragazzo» spiegò don Camillo. «Ah!» disse Peppone con aria poco benevola squadrando diffidente il signore pieno di dignità. «Fa bene?» balbettò il signore. «È nato per fare il meccanico» rispose Peppone. «Fra un anno non saprò più cosa insegnargli e bisognerà mandarlo in città a lavorare nella meccanica di alta precisione».

(Giovanni Guareschi, Gigino)

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

5. PSICOLOGIA: Esperienza di attività umana densa di aspetti intrapsichici e intersoggettivi che riguardano il singolo e l'organizzazione.

La psicologia del lavoro non ha una particolare ansia definitoria, ha uno sguardo descrittivo-interpretativo del fenomeno, con una attenzione particolare al coinvolgimento psicologico del singolo e alla qualità delle relazioni che si generano.

Il lavoro (umano)

PSICOLOGIA

«Perché diavolo la giornata di lavoro è così corta? Appena cominci a prenderci gusto, è già alla fine!». Suchov era fatto proprio in quel modo cretino, né gli otto anni passati nei campi di prigione erano valsi a fargli perdere quell'abitudine: apprezzava ogni cosa ed ogni lavoro e non poteva permettere che si rovinassero inutilmente.

(Aleksandr Solzenicyn, Una giornata di Ivan Denisovic)

Il lavoro (umano)

Come lo definiamo? Qualche proposta

6. DOTTRINA SOCIALE: ogni opera compiuta dall'uomo, indipendentemente dalle sue caratteristiche e dalle circostanze. L'uomo è destinato ed è chiamato al lavoro, mediante il quale realizza se stesso: il lavoro è per l'uomo e non l'uomo per il lavoro.

*Nella definizione contenuta nella *Laborem Exercens* di San Giovanni Paolo II è preminente il significato soggettivo del lavoro su quello oggettivo e assume centralità non tanto l'attività, ma il suo significato.*

Il lavoro (umano)

DOTTRINA SOCIALE

«Si trattò soprattutto di far sì che ogni lavoro svolto in questo Paese, su questa terra, fosse un lavoro con un senso. L'uomo, lavorando, deve lavorare con un senso. L'uomo lavora con un senso quando il suo lavoro lo mette in comunione con l'altro, non lo separa da lui. Il lavoro deve essere la forma della fedeltà dell'uomo verso l'uomo»

(Jozef Tischner, Etica della solidarietà e del lavoro)

Il lavoro (umano) – Uno schema di sintesi

Il lavoro può quindi essere, per il singolo:

- **Fatica inevitabile** (che si vorrebbe non fare) volta alla sussistenza
- Situazione di **alienazione**
- Situazione di **sfruttamento**
- Occasione di **realizzazione**
- **Bisogno** della persona

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 3

La Pedagogia del Lavoro

Il lavoro (umano) – Uno schema di sintesi

Il lavoro può quindi essere, per il singolo:

- **Fatica inevitabile** (che si vorrebbe non fare) volta alla sussistenza
- Situazione di **alienazione**
- Situazione di **sfruttamento**
- Occasione di **realizzazione**
- **Bisogno** della persona

Ancora sul lavoro...

L'alienazione di Marx:

- dal prodotto del lavoro: *il lavoro dell'operaio esiste fuori da lui e anche senza di lui, gli è estraneo*
- dall'atto di produzione: *in un lavoro così «estraneo» non c'è possibilità di compimento per l'operaio*
- da se stesso: *l'operaio finisce per appartenere al capitalista e non a sé stesso*

Ancora sul lavoro...

Una alienazione diversa: Simon Weil

«Quasi sempre le relazioni, anche fra i compagni, riflettono la durezza che, là dentro, domina su tutto... Volevo dirti anche questo: **il passaggio da quella vita così dura alla mia vita attuale, sento mi corrompe.** Capisco ora cosa succeda ad un operaio che diventa funzionario sindacale. Reagisco quanto posso. Se mi lasciassi andare, dimenticherei tutto, m'installerei nei miei privilegi senza voler pensare che sono privilegi. Sta tranquilla, non mi lascio andare. A parte questo, **in quella esistenza ci ho lasciato la mia allegria, ne serbo in cuore un'amarezza incancellabile. E tuttavia, sono felice di averla vissuta.**».

(La condizione operaia)

Ancora sul lavoro...

La concezione di **Hannah Arendt**
(sintesi di Valeria di Giammaria)

L'uomo, nell'età moderna è parte della società in quanto lavoratore. L'attività lavorativa, non è quel processo legato alla produzione di opere/cose o solo mezzo di sussistenza, ma il normale ciclo di vita a cui l'uomo è chiamato a rispondere. L'uomo infatti, può «rimanere e muoversi con soddisfazione nel ciclo prescritto dalla natura, faticando e riposando, lavorando, producendo e consumando mezzi di sussistenza, con la stessa regolarità felice e senza scopo con cui si susseguono il giorno e la notte, la vita e la morte».

(Vita activa)

Torniamo alla Pedagogia del lavoro

Il fondamento pedagogico nell'*Emile ou de l'èducation* di J.J. Rousseau (1762)
[Emilio o dell'educazione, Studium, Roma, 2016]

→ Lettura del contributo di Andrea Potestio

«Il lavoro si genera quando l'uomo sente nuovi bisogni, probabilmente non essenziali, perde la propria autosufficienza e cerca di soddisfare le sue nuove esigenze, spinto dall'utile e dall'interesse, grazie alla collaborazione di altri essere umani» (Potestio)

«Fuori dalla società, l'uomo isolato, nulla dovendo ad alcuno, ha diritto di vivere come più gli piace; ma nella società, dove necessariamente vive a spese degli altri, deve ad essi sotto forma di lavoro il prezzo del suo mantenimento: è una regola che non ammette eccezioni. Lavorare dunque è un dovere indispensabile per l'uomo sociale, ricco o povero, umile o potente, ogni cittadino ozioso è un furfante» (J.J. Rousseau)

Torniamo alla Pedagogia del lavoro

1) La Pedagogia del Lavoro rifiuta una visione solo economicistica e giuridica del lavoro

Non è interesse della Pedagogia del Lavoro studiare come la persona si adatti alla diversi situazioni di lavoro, né come la formazione può essere usata in chiave funzionalistica.

Al contrario su occupa dello studio del rapporto (concreto) tra soggetto e lavoro, soprattutto in chiave educativa e di realizzazione della persona.

Torniamo alla Pedagogia del lavoro

2) La Pedagogia del Lavoro riflette sul valore «formativo-apprenditivo» dell'esperienza di lavoro nelle sue diverse manifestazioni

Anche il lavoro ha una dimensione educativa e formativa, potenziale o realizzata; cosciente o incosciente; guidata o spontanea; individuale e/o di gruppo.

Torniamo alla Pedagogia del lavoro

Altra definizione (Moscato) - 1

«Oggetto della pedagogia del lavoro è la formazione al lavoro della persona umana (...). Non si intende con questo che le trasformazioni oggettive del lavoro siano irrilevanti o che non debbano essere consapevolmente analizzate e comprese, ma solo che fenomenologia del lavoro, da sola, non può determinare la fondazione epistemologica di una pedagogia del lavoro, la quale, in quanto pedagogia, può avere per oggetto solo la formazione al lavoro (o anche, meglio, l'educabilità della persona umana attraverso il lavoro)».

Torniamo alla Pedagogia del lavoro

Altra definizione (Moscato) - 2

«La possibilità dello sviluppo, sia di un sistema di competenze, sia di una responsabilità professionale, nel corso della vita adulta, **dipendono dai processi iniziali di tipo educativo/formativo che sono intervenuti in età evolutiva**, vale a dire dalla qualità dei tali processi, che dunque devono/dovrebbero essere assicurati ad ogni persona. E questo è il problema centrale di una possibile pedagogia del lavoro»

Torniamo alla Pedagogia del lavoro

Altra definizione (Moscato) - 3

«Esiste una seconda matrice teorica , per la Fondazione di una possibile pedagogia del lavoro, che ha **una dimensione pratico/esperienziale**: essa nasce, cioè dalla pratica del lavoro, dal mondo delle imprese e delle organizzazioni, e anche dalle associazioni professionali, nella misura in cui **tutte queste soggettività incontrano problemi operativi legati alla mancanza, o a difetti, di formazione, o si sentono comunque necessitati di affrontare i temi della formazione alla loro specifica attività professionale**. In questo contesto nascono certamente riflessioni ed esperienze monitorate che potrebbero generare (e in alcuni casi hanno generato) un corpus di conoscenze pratiche significative rispetto ad una pedagogia del lavoro »

Torniamo al primo tentativo di definizione

- **Il potenziale** (non è un automatismo!) **formativo ed educativo del lavoro** per tutte le persone, anche quelle non frequentanti percorsi di formazione formale [Alessandrini, definizioni 1 e 2]
- **Il lavoro come dispositivo didattico** necessario per la formazione integrale della persona (si può aggiungere: mediante il metodo pedagogico dell’alternanza formativa) [Moscato, definizione 2]
- **I percorsi formativi all’interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro** (anche per i disoccupati): formazione continua, riqualificazione, academy aziendali, certificazione delle competenze... [Moscati, definizione 3]

Misuriamoci con la realtà e la concretezza del lavoro

In questa situazione di emergenza, è emerso fortemente lo ***smartworking, che in Italia si dovrebbe propriamente definire «lavoro agile».***

«Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

(legge 81/2017)

Il lavoro agile

Nei DPCM prodotti per l'emergenza si è semplificata questa modalità di lavoro, superando l'obbligo di accordo individuale e riducendo al minimo le comunicazioni alle amministrazioni.

Il giurista rifletterà sulla legittimità delle singole soluzioni aziendali; il pedagogista di chiede?

- **Che impatto ha sulla formatività del lavoro questa modalità di esecuzione della prestazione, se esercitata tutta a distanza? (definizione 1)**
- **Come possono formarsi tirocinanti e apprendisti a distanza? (definizione 2)**
- **Che valore hanno i tanti corsi di formazione che le aziende stanno organizzando in e-learning? (definizione 3)**

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 4

L'alternanza formativa

La prima definizione

- Il potenziale (non è un automatismo!) **formativo ed educativo del lavoro** per tutte le persone, anche quelle non frequentanti percorsi di formazione formale
- Il **lavoro come dispositivo didattico** necessario per la formazione integrale della persona (si può aggiungere: mediante il metodo pedagogico dell'alternanza formativa)
- I percorsi **formativi all'interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro** (anche per i disoccupati): formazione continua, riqualificazione, academy aziendali, certificazione delle competenze...

I due significati di alternanza formativa (1)

1) **Accezione politico/economica:** «i percorsi di apprendimento vocati al lavoro hanno la capacità di incrementare l'occupabilità delle persone, aiutare a ridurre il disallineamento formativo e professionale e ridurre i tempi di transizione dalla formazione al lavoro»* (*il «capitale umano»*)

→ **Occupabilità:** «la combinazione dei fattori che consentono alle persone di prepararsi ad entrare nel mondo del lavoro, mantenere una occupazione o fare progressi di carriera determinata dalle attitudini personali»** (*natura utilitaristica*)

*Conclusioni di Riga, 22 giugno 2015

** Tradizionale definizione del CEDEFOP

I due significati di alternanza formativa (2)

2) Accezione educativa: «strategia metodologica necessaria per realizzare percorsi formativi coerenti e compiuti nei quali si integrino attività formative di aula, di laboratorio ed esperienze di lavoro svolte in impresa finalizzate alla formazione e crescita integrale della persona» (*lo sviluppo umano*)

→ **Occupabilità:** «il metodo di ricerca della verità che consente alla persona di comprendere appieno, in tutta la sua complessità, la realtà in cui vive, indipendentemente dalla natura pratica o teorica dei problemi che incontra, mettendo a frutto i talenti innati che ha riconosciuto, perfezionato, allenato, personalizzato ed evoluto grazie all'educazione ricevuta » (*natura realistica*)

L'occupabilità

L'**occupabilità** reale e non solo economica, quella lungo tutto l'arco della vita, non si realizza con la scolastica ed enciclopedica archiviazione di nozioni, né con il semplice addestramento tecnico, bensì per il tramite di una azione pedagogica profonda, rivolta alla **coscienza viva dell'uomo e alla sua completezza** (anche) per il tramite del **principio educativo dell'alternanza formativa** che, avvalendosi di diversi dispositivi didattici, intreccia teoria e azione, cognitività e manualità, azione e riflessione, discipline adoperate per il lavoro e discipline considerate culturali.

I modelli europei

Sovrapposizione con il tema (più vasto) della formazione professionale e **tre *vocational training regimes***:

- 1) **modello liberale/mercatista:** i profili professionali – e i metodi pedagogici - sono «decisi» dal mercato e non dallo Stato; sono secondarie le qualifiche: lavoratore come «fattore di produzione».
- 2) **modello burocratico/statalista:** regolazione normativa (Stato) molto pervasiva; Ministeri centrali nella fissazione di programmi, metodi e certificazioni: formazione del cittadino prima che per il mercato.
- 3) **modello corporativo/duale:** centralità del lavoro nella formazione (*Berufskonzept*) e principio di autonomia della formazione professionale. Centralità della figura dello studente-lavoratore e delle parti sociali, anche con funzioni regolatorie.

La formazione professionale

Una ulteriore classificazione della **formazione professionale**:

- 1) **work-based learning:** svolta *on the job* per un periodo superiore al 50% dell'orario ordinamentale (indipendentemente dalla forma del coinvolgimento sul posto di lavoro). Spesso definita anche «formazione situata».
- 2) **school-based learning:** svolta per oltre il 50% dell'orario ordinamentale in aula, combina la formazione generalista con esperienze più di natura lavoristica.

Circa il 10% degli studenti professionali segue un corso realmente work-based. Il 29% school-based. Stessa percentuale di chi segue percorsi misti. I restanti sono iscritti a corsi non inquadrabili secondo questa classificazione.

I modelli di apprendistato

	Contratto di lavoro	Centralità della formazione professionale	Salario inferiore in misura rilevante	Certificazione pubblica	Ruolo delle parti sociali
Italia	●				●
Germania	●	●	●	●	●
Austria	●	●	●	●	●
Spagna	●				
Francia	●	●	●	●	
Regno Unito	●				
Paesi Bassi	●		●	●	●
Svezia	●			●	
Danimarca	●			●	●

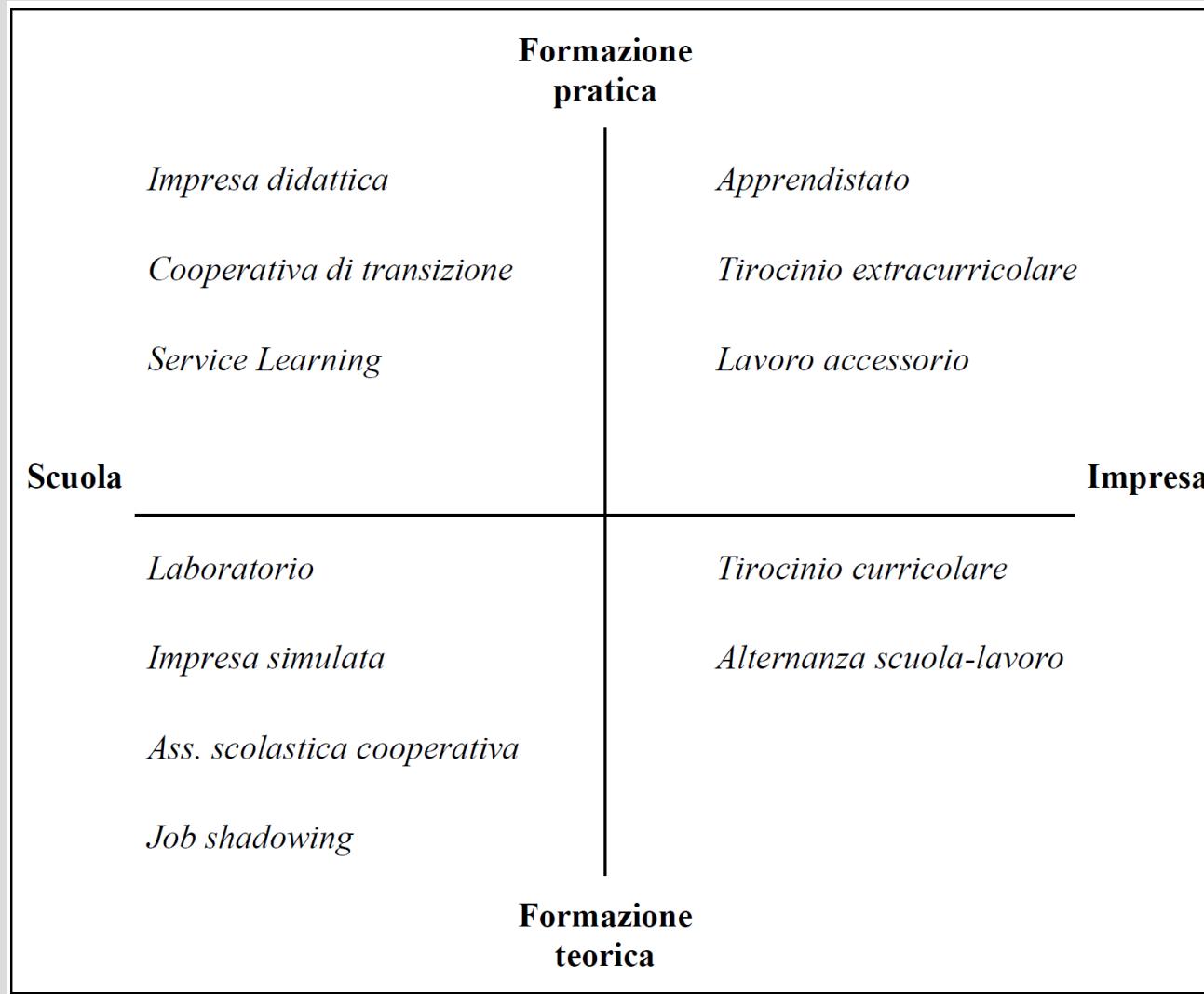
L'attuazione dell'alternanza formativa

Chiarito il metodo... quali *diversi dispositivi didattici?*

Per realizzarsi concretamente nei percorsi formativi e scolastici e svolgersi nelle imprese, **l'alternanza formativa si avvale di diversi dispositivi didattici (strumenti)** da scegliersi in coerenza con:

- le intenzioni educative e formative del percorso;
- le caratteristiche del soggetto;
- le caratteristiche del contesto (durata del periodo di alternanza, tipologia di impresa, età del ragazzo, usi e regolamenti aziendali, contrattazione collettiva, decisioni del collegio dei docenti, tessuto imprenditoriale, prospettive occupazionali etc...).

L'attuazione dell'alternanza formativa



Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 5

Metodi e strumenti per l'alternanza formativa

Il significato di alternanza formativa

Accezione educativa: «strategia metodologica necessaria per realizzare percorsi formativi coerenti e compiuti nei quali si integrino attività formative di aula, di laboratorio ed esperienze di lavoro svolte in impresa finalizzate alla formazione e crescita integrale della persona» (*lo sviluppo umano*)

→ **Occupabilità:** «il metodo di ricerca della verità che consente alla persona di comprendere appieno, in tutta la sua complessità, la realtà in cui vive, indipendentemente dalla natura pratica o teorica dei problemi che incontra, mettendo a frutto i talenti innati che ha riconosciuto, perfezionato, allenato, personalizzato ed evoluto grazie all'educazione ricevuta » (*natura realistica*)

Il rapporto tra teoria e pratica (1)

«E' il difetto più grande dell'educazione odierna quello di far conoscere ai ragazzi tutto ciò che è lontano e di lasciarli nell'ignoranza di tutto quello che si trova vicino ad essi (...). La scuola è un singolare mondo straniero in cui il fanciullo ascolta cose del tutto diverse da quelle che egli vede nella vita (...). **Essa (la scuola) dovrebbe, così come sempre accade nel corso della vita, cominciare da per tutto colla pratica e da quella derivare la teoria.**»

(J. Molitor citato da G. Kerschensteiner, *Il concetto della scuola di lavoro*, 1933)

Il rapporto tra teoria e pratica (2)

«Il compito di francese era un concentrato di eccezioni. (...). Passò con nove un ragazzino che non saprebbe chiedere nemmeno del gabinetto. Sapeva solo chiedere gufi, ciottoli e ventagli sia al plurale che al singolare. Avrà saputo in tutto duecento vocaboli, scelti col metro di essere eccezioni, non d'essere frequenti. Il risultato è che odiava il francese come si potrebbe odiare la matematica. (...) **E' l'aspetto più sconcertante della vostra scuola: vive fine a sé stessa».**

(Scuola di Barbiana, *Lettera a una professoressa*, 1967)

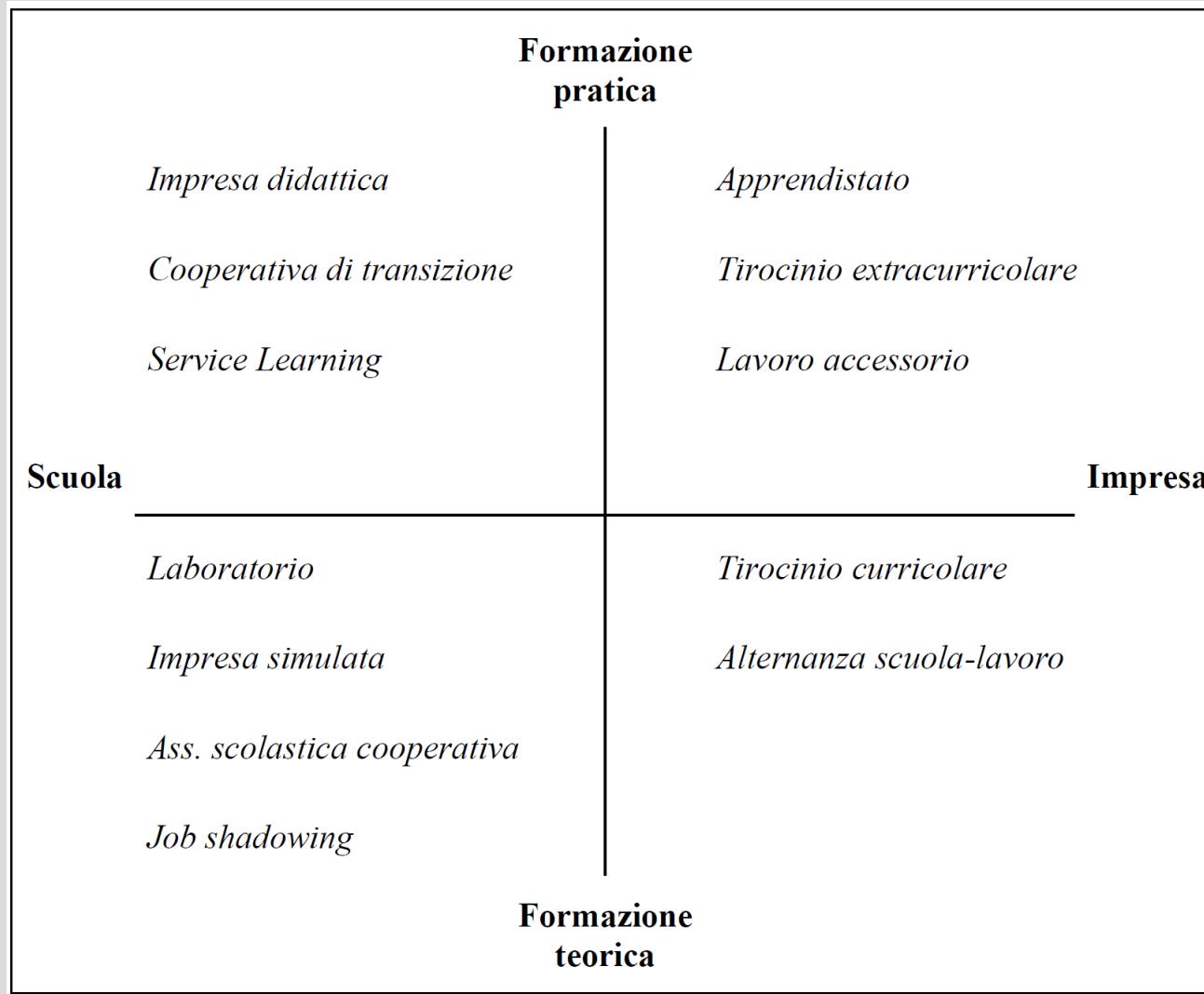
L'attuazione dell'alternanza formativa

Chiarito il metodo... quali *diversi dispositivi didattici?*

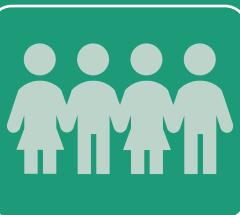
Per realizzarsi concretamente nei percorsi formativi e scolastici e svolgersi nelle imprese, **l'alternanza formativa si avvale di diversi dispositivi didattici (strumenti) da scegliersi in coerenza con:**

- le intenzioni educative e formative del percorso;
- le caratteristiche del soggetto;
- le caratteristiche del contesto (durata del periodo di alternanza, tipologia di impresa, età del ragazzo, usi e regolamenti aziendali, contrattazione collettiva, decisioni del collegio dei docenti, tessuto imprenditoriale, prospettive occupazionali etc...).

L'attuazione dell'alternanza formativa



Il sistema scolastico italiano (1)



Scuola secondaria di primo grado

11-14 anni

Obbligatoria



Scuola primaria

6-11 anni

Obbligatoria



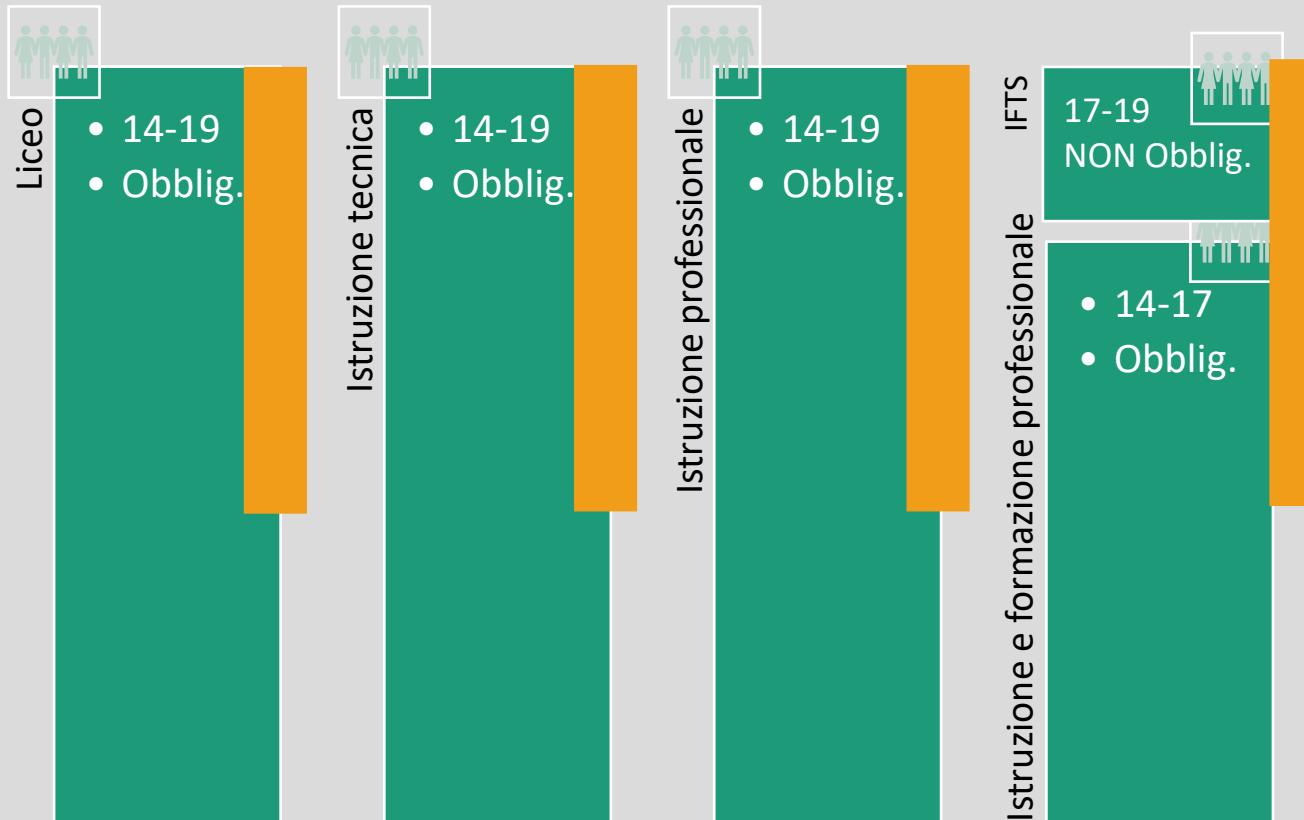
Scuola dell'infanzia

3-6 anni

Non obbligatorio

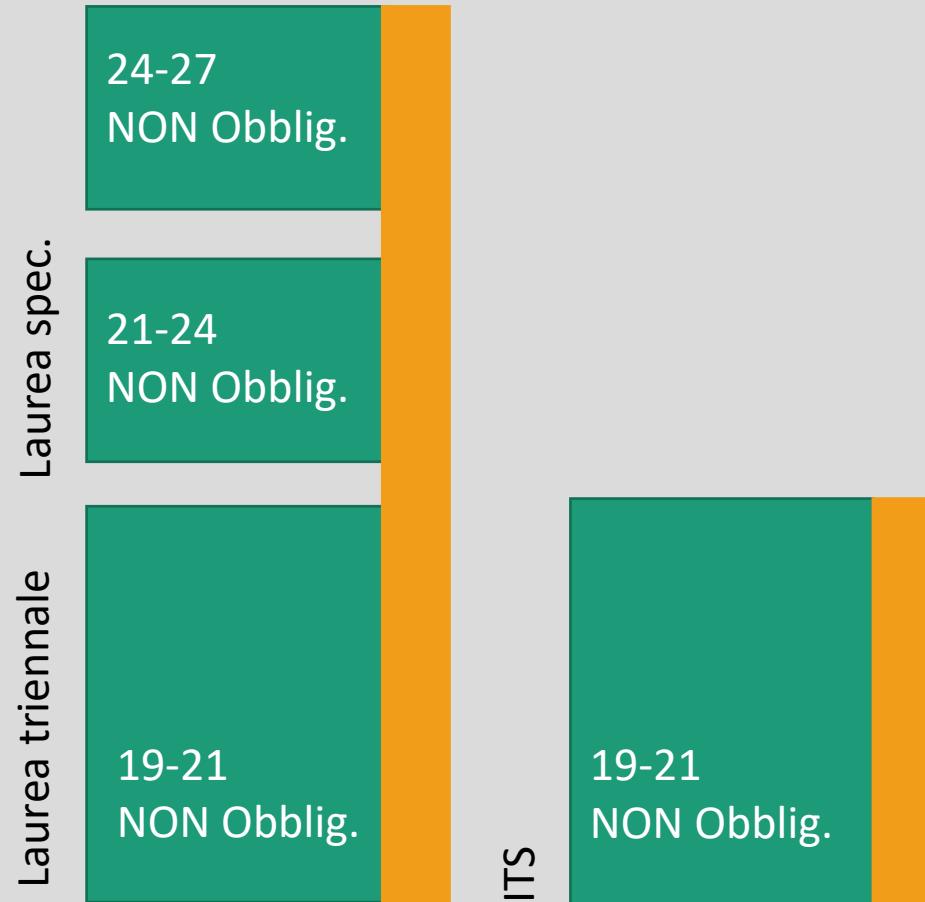
**Primo ciclo
di istruzione**

Il sistema scolastico italiano (2)



**Secondo ciclo
di istruzione**

Il sistema scolastico italiano (3)



I livelli EQF

*European Qualifications Framework
Quadro europeo delle qualifiche*

1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell' obbligo di istruzione
3	Attestato di qualifica di operatore professionale
	Diploma professionale di tecnico
	Diploma liceale
4	Diploma di istruzione tecnica
	Diploma di istruzione professionale
	Certificato di specializzazione tecnica superiore
5	Diploma di tecnico superiore
	Laurea
6	Diploma accademico di primo livello
	Laurea Magistrale
	Diploma accademico di secondo livello
7	Master universitario di primo livello
	Diploma accademico di specializzazione (I)
	Diploma di perfezionamento o master (I)
	Dottorato di ricerca
	Diploma accademico di formazione alla ricerca
8	Diploma di specializzazione
	Master universitario di secondo livello
	Diploma accademico di specializzazione (II)
	Diploma di perfezionamento o master (II)

Il lavoro a scuola

«Il lavoro, per svolgere la dimensione lavorativa dell'essere umano, deve essere lavoro vero ed effettivo, anche se in forme appropriate all'età e all'individuo (...).

Il lavoro deve esserci nel piano educativo di tutti i tipi di scuola, fino alle scuole di specializzazione. (...).

Due appaiono subito le condizioni da realizzare per l'effettualità e l'efficacia del lavoro in educazione:

- 1) Che si tratti di lavoro effettivo, di lavoro vero, di lavoro-lavoro;
- 2) Che il lavoro, nella scuola, si adatti alle condizioni psicologiche dell'età degli scolari e delle attitudini individuali».

(Agazzi A., *Il lavoro nella pedagogia e nella scuola*, 1958)

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 7

Il coordinamento pedagogico e la cooperazione sociale

Cosa vuole dire «gestire»?

Gestire strutture sociale ed educative complesse vuole dire avere le responsabilità (*alternative o sommate*):

- Legale (proprietà o rappresentanza della proprietà)
- Amministrativa (in caso di Pubblica Amministrazione)
- Manageriale/organizzativa (responsabilità decisionale)
- Economica (bilancio)
- Pedagogica (che attiene a metodi ed offerta educativa)
- Sanitaria, se prevista (di competenza obbligatoria di un medico)

... e altre

Cosa vuole dire «gestire»?

- **Responsabilità legale:** comporta l'addebito delle conseguenze civili (e talvolta penali ed economiche) della lesione a un interesse altrui
- **Responsabilità amministrativa:** responsabilità patrimoniale prevista dagli ordinamenti giuridici che si pone in capo ad agenti della pubblica amministrazione (dipendenti e funzionari pubblici ma anche altri soggetti che svolgono compiti per la p.a.) per un danno alle casse erariali.
- **Responsabilità organizzativa:** si riconosce a chi è responsabile del modello di organizzazione e gestione volto a prevenire la responsabilità penale degli enti e previsto dalla legge italiana. E' anche la responsabilità di colui che compie gli atti di gestione ordinaria (tra cui la gestione del personale)

Cosa vuole dire «gestire»?

- **Economica e finanziaria (bilancio)**: si riconosce a chi approva i bilanci secondo le indicazioni di legge e verifica la correttezza dei conti (e del rispetto dello statuto e dei regolamenti).
- **Coordinamento pedagogico**: *slides a seguire*
- **Sanitaria** (diversa da «medica»): si tratta delle responsabilità del direttore sanitario di carattere manageriale, medico-legale e di governo del rischio clinico.

Il coordinamento pedagogico

«La funzione di coordinamento [pedagogico] può essere pensata come **figura di facilitazione**, di mediazione, investita innanzitutto del compito di **agevolare la comunicazione tra livello dirigenziale e livello operativo**, mettendo in relazione esigenze e istanze troppo spesso distanti e confliggenti. (...). Emergono immediatamente due aspetti fondamentali del coordinamento: la risposta a bisogni diversificati e l'assunzione di responsabilità.

(...)

Si tratta quindi di una funzione di leadership e di formazione, assunta da professionisti dotati di competenze centrate sulla progettazione pedagogica e sulla gestione del gruppo di lavoro e delle risorse umane, di maturità personale, di esperienza sul campo, integrata nella cultura organizzativa e pedagogica dell'ente di appartenenza»

(S. Premoli, 2008)

Il coordinamento pedagogico

- *Responsabilità legale*
- *Responsabilità economica*
- *Responsabilità organizzativa*
- *(Responsabilità sanitaria)*

- *Responsabilità pedagogica:*
 - *Dimensione culturale*
 - *Dimensione organizzativa*
 - *Dimensione istituzionale*
 - *Dimensione territoriale e di rete*
 - *Dimensione progettuale educativa*
 - *Leadership*
- *Abilitazione*
- *Attività quotidiane*
- *Responsabilità educativa*



Il coordinamento pedagogico

(S. Premoli, 2008)

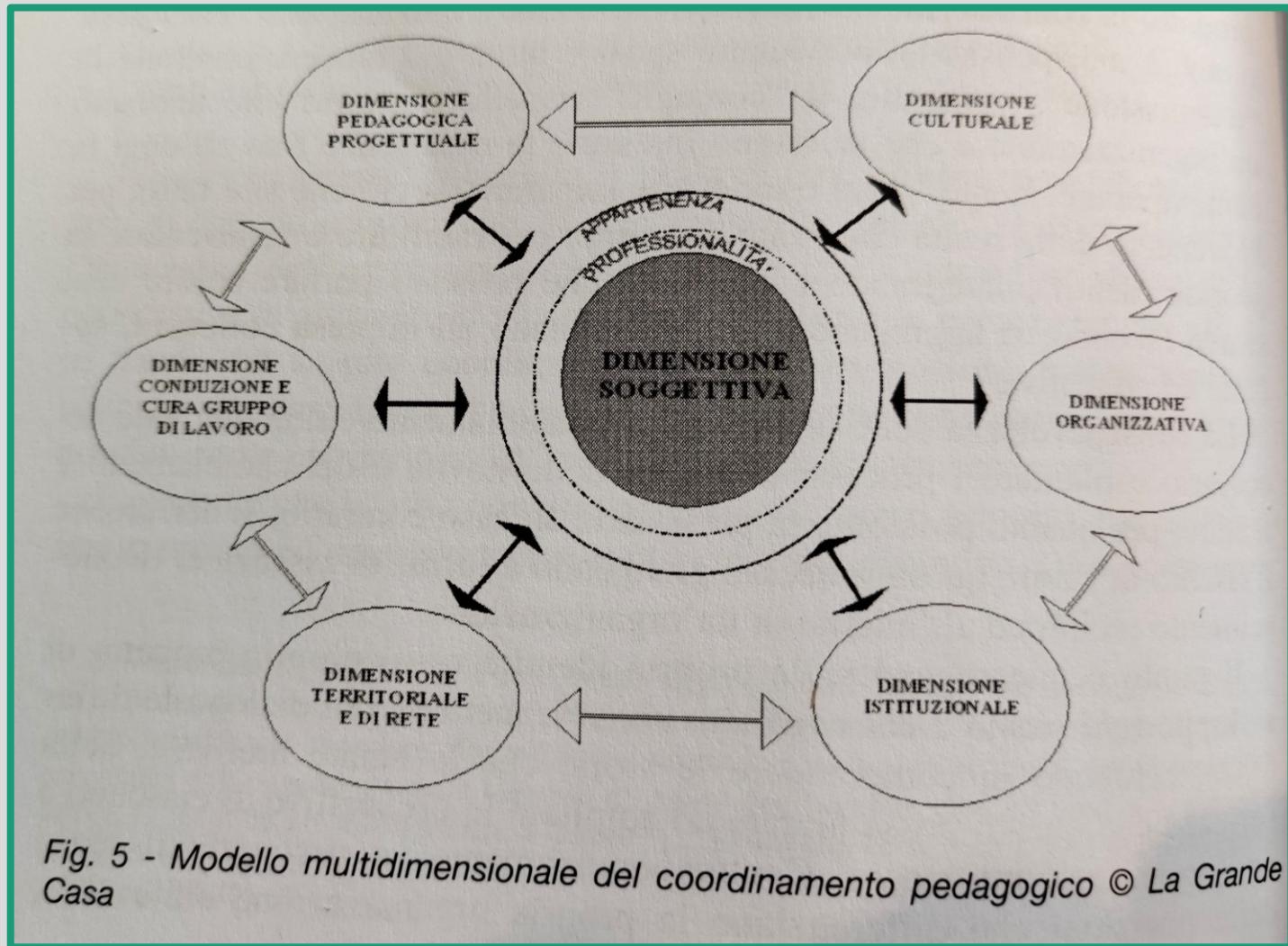


Fig. 5 - Modello multidimensionale del coordinamento pedagogico © La Grande Casa

Coordinare chi?

A seguito delle leggi di Bilancio 2018 (legge 205/2017) e 2019 (legge 145/2018) abbiamo due figure di «educatori», parzialmente sovrapponibili

- **Educatore socio-sanitario:** **professione sanitaria non regolamentata** (DM Salute 520/98) che richiede una laurea triennale di ambito sanitario e **l'iscrizione all'apposito albo** (legge 3/2018 e DM 13 marzo 2018) o, in mancanza di titolo idoneo per l'iscrizione all'albo, all'elenco speciale a esaurimento (legge 145/2018 e DM 9 agosto 2019).
- **Educatore socio-pedagogico:** **professione pedagogica** che per essere esercitata **non richiede l'iscrizione ad alcun albo** (il riferimento esplicito è alla legge 4 del 2013), bensì il possesso di una laurea triennale pedagogica (L19) o un corso di 60 CFU per coloro che sono senza laurea e hanno esperienza pregressa (corsi ad esaurimento).

Coordinare chi?

A queste si aggiunge una figura che nelle intenzioni del legislatore è più qualificata, ossia quella del **«pedagogista»**:

Pedagogista: figura di coordinamento dei servizi socio-pedagogici non organizzata in ordini o collegi e abilitata da un diploma di laurea magistrale delle classi LM-50 (Programmazione e gestione dei servizi educativi), LM-57 (Scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua), LM-85 (Scienze pedagogiche) o LM-93 (Teorie e metodologie dell'e-learning e della media education).

Attenzione anche alle discipline regionali, che tratteggiano il profilo di questa figura, oltre che quanto contenuto nel costituendo Atlante delle professioni e delle qualificazioni curato dall'INAPP

Cosa fanno (legge 205/2017, c. 594)

«L'educatore professionale socio-pedagogico e il pedagogista operano nell'ambito educativo, formativo e pedagogico, in rapporto a qualsiasi attività svolta in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, in una prospettiva di crescita personale e sociale (...). [Queste] figure professionali operano nei servizi e nei presidi socio-educativi e socio-assistenziali, nei confronti di persone di ogni età, prioritariamente nei seguenti ambiti:

- educativo e formativo;
- scolastico;
- socio-assistenziale, limitatamente agli aspetti socio-educativi;
- della genitorialità e della famiglia;
- culturale;
- giudiziario;
- ambientale;
- sportivo e motorio;
- dell'integrazione e della cooperazione internazionale»

Dove operano

Non vi è alcun obbligo a riguardo, educatori e pedagogisti possono esercitare la loro professione ove richiesta sia in ambito profit che no-profit, con qualsiasi tipologia contrattuale dipendente o come lavoratori autonomi.

Soltamente sono coinvolti nelle cooperative sociali.

La cooperativa sociale è una particolare forma di cooperativa finalizzata alla:

- **realizzazione di servizi alla persona (di tipo A)**
- **inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (di tipo B)**

La cooperativa è una forma di società disciplinata dal Codice Civile (Libro VI, Titolo V) come società a capitale variabile con finalità mutualistiche.

La cooperativa sociale (legge 381/1991) è sempre a mutualità prevalente.

Dal 2017, in esito alla riforma del Terzo Settore, può chiamarsi anche impresa sociale (decreto 112/2017)

Le cooperative sociali

COSA SONO LE COOPERATIVE SOCIALI



Società cooperativa a mutualità prevalente

I soci sono i proprietari della cooperativa e le decisioni vengono prese in base al principio "una testa un voto"

Tipo A: servizi alla persona
Tipo B: inserimenti lavorativi di persone svantaggiate
Mista: entrambi

I volontari non possono essere più del 50% dei lavoratori

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 8

Management e coordinamento pedagogico delle strutture educative

I servizi alla persona

Tutti quei servizi di cura ed assistenza funzionali al benessere della persona (risposta ai bisogni e alle difficoltà per quel che concerne l'autonomia, la capacità di accesso alle opportunità offerte dal territorio e le relazioni sociali).

Principali categorie di servizi:

- 1. Servizi sociali e socio-assistenziali** (servizi residenziali come i centri di pronta accoglienza per adulti in difficoltà; centri di accoglienza notturna per persone con grave disagio; comunità familiari; comunità socio-educative per minori; comunità socio-riabilitative; residenze assistenziali per anziani; centri di accoglienza per immigrati; centri diurni per minori; servizi di assistenza domiciliare)
- 2. Servizi per il tempo libero e la cura della persona** (servizi ricreativi per l'infanzia; centri estivi; ludoteche; doposcuola).

Le cooperative sociali di tipo A

Tali servizi sono solitamente presi in carico dalle **cooperative sociali di tipo A** ex legge 8 novembre 1991, n. 381, diventate di diritto **imprese sociali** con il decreto 3 luglio 2017, n. 112 (così come anche quelle di tipo B).

Le cooperative sociali di tipo A perseguono l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- **la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;**
- **interventi e servizi sociali;**
- interventi e prestazioni sanitarie;
- prestazioni socio-sanitarie;
- **educazione, istruzione e formazione professionale;**
- **formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;**
- **servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro.**

Le competenze necessarie per la gestione di queste strutture

Cosa è emerso nel dialogo con il dott. Mele (*metodo induttivo e non deduttivo, coerente con le caratteristiche pedagogiche dell'alternanza formativa*)

1) Conoscenza della normativa di riferimento, sia quella civile/di impresa, che quella lavoristica, amministrativa e tipica della professionalità dell'educatore

- 8 soggetti giuridici
- Gestione sia di volontari che dipendenti, in forme contrattuali differenti
- Obblighi di attività richieste coerenti con la professionalità delle varie figure
- Gare di appalto per la pubblica amministrazione
- Contabilità speciale
- Rendicontazione

Le competenze necessarie per la gestione di queste strutture

2) Centralità del fundraising

- Competenze assai difficili da trovare (formazione interna)
- Professione non «astratta», ma interna alla organizzazione
- Storytelling e rappresentazione di sé
- Conoscenze e competenze per la gestione degli appalti pubblici
- Bandi nazionali ed europei
- Capacità di attrazione di capitali privati
- Conoscenza delle regole fiscali
- Tentativo di misurazione degli esiti sociali delle attività
- Social bond?

Le competenze necessarie per la gestione di queste strutture

3) Professionalità adeguate

- Gestione del personale diversa da una azienda profit
- Appartenenza
- Formazione
- Vincoli giuslavoristici
- Elevato turnover
- Frequenti «perdite» verso le pubbliche amministrazioni
- Frequenti contrasti tra chi è arrivato dopo e i fondatori
- La peculiarità sono le persone
- Esigenza di coerenza tra gestione interna e valori comunicati all'esterno
- Riuscire ad adattarsi all'utenza

Le competenze necessarie per la gestione di queste strutture

4) Non perdere l'origine

- Appartenenza da rinnovare
- Adesione ai valori dell'opera
- Cambiano le soluzioni quotidiane e le tecniche, ma non i valori!
- Non farsi vincere dalla stanchezza
- Non rimanere fermi all'inizio: cambio generazionale
- Innovazione di prodotti/servizi e processi

Le competenze necessarie per la gestione di queste strutture

5) Generare?

- Disseminare l'esperienza
- Rendere replicabile l'opera, anche in contesti diversi
- Mettersi al servizio delle istituzioni
- Socialità, attenzione alla comunità

Emmanuele Massagli
Pedagogia del lavoro
#PedLavoro2020
a.a. 2019/2020
LUMSA

Lezione 9

Il terzo settore in Italia

La riforma del Terzo Settore

Nonostante il termine ambiguo, i «perché» della riforma di un settore strategico:

- 1) **IDENTITA'**: fisionomia non solo giuridica, ma anche culturale
- 2) **RICONOSCIMENTO**: superamento di una logica solo concessiva
- 3) **SEMPLIFICAZIONE**: non più una normativa caotica e dispersa, ma una sorta di Testo Unico
- 4) **RAZIONALIZZAZIONE**: certezza su chi ne fa parte! (associazioni, imprese sociali, fondazioni ed enti filantropici, reti associative, forme residuali; NO sindacati, NO ETS, NO partiti)

La novità dell'impresa sociale

- Uno dei contenuti più originali della riforma.
- **Una impresa «ibrida»:** funzionamento e regole generali della impresa di capitale, ma finalità tipiche del terzo settore.
- Indirettamente, è un modo per riconoscere anche una dignità economica al Terzo Settore, senza insistere nel concepire come mondi separati Stato/mercato/solidarietà.
- Le cooperative sociali sono tutte anche imprese sociali (non viceversa).
- L'impresa sociali fa «impresa» (management, bilanci, strategia...) per motivi «sociali» (no alla speculazione, valori, visione...).

Le competenze richieste a chi opera oggi nel TS

- **ATTITUDINE ALLA INNOVAZIONE (IMPRENDITIVITÀ)**

- 1) No avversione al rischio
- 2) Innovazione costante
- 3) Ars combinatoria (gestione della complessità)

- **SENSIBILITÀ COMUNITARIA**

- 1) Community building
- 2) Design dei servizi
- 3) Apprendimento organizzativo (imparare dalla comunità)

I rischi da evitare per il TS

- 1) **La «terzietà» non è da ricercarsi nella eticità delle attività, ma in una vera e propria biodiversità**, una dimensione molto più profonda. Non è un problema di attività, ma di metodo: come e per chi viene gestito il valore creato.
- 2) **La trappola della autoreferenzialità:** consumare il bene generato al proprio interno. Non si tratta di essere «industriali» e attivare economie di scala, bensì **economie di scopo**. Bisogna crescere, ma diversamente da una impresa for profit.

Il futuro del TS

- 1) Non temere la diversità**
- 2) Scommettere sulle competenze più moderne** (quantomeno per il TS), in particolare quelle digitali, manageriali (per garantire la sostenibilità della iniziativa) ed economiche
- 3) Investire sulla partecipazione** delle persone al cambiamento sociale, fenomeno in forte diminuzione
- 4) Non avere timore di attivare le relazioni, scambiare beni relazionali**