

Audizione ELIS CONSEL 7^a e 12^a Commissioni Senato (impatto DAD)

09/02/2021

Grazie per l'invito e per l'opportunità di raccontare un'esperienza che ha ormai oltre 55 anni di storia.

Il tema è centrale e tocca nel vivo la missione stessa di ELIS, che è "formare persone al lavoro", che significa collegare studenti e aziende attraverso la formazione tecnica e l'educazione della persona, svolgendo un ruolo di ponte tra questi due mondi, spesso distanti tra loro. Nell'ultimo anno oltre 7.600 persone hanno partecipato ad iniziative formative e il 96% dei nostri giovani ha trovato lavoro nei primi tre mesi.

Oggi parliamo di DAD, che è lo strumento che ha evitato che a marzo sprofondassimo in un "blackout relazionale", mantenendo continuità nei rapporti e nello svolgimento del programma. L'enorme macchina della scuola non si è fermata, grazie alla capacità e alla dedizione di migliaia di docenti che da un giorno all'altro hanno ricucito i fili con studenti e famiglie e che con coraggio hanno reinventato un modo di fare scuola a cui nessuno era preparato.

Con i **limiti evidenti,** che ormai dopo mesi di esperienza sono sotto gli occhi di tutti: la mancanza dei rapporti in presenza; la difficoltà a concentrarsi; il divario tra chi ha i mezzi tecnologici e chi no, la convivenza forzata di giovani e adulti in case troppo piccole, poco attrezzate e dove spesso il primo disagio è la mancanza di lavoro dei genitori, fino a chi vive il dramma delle piccole e grandi violenze domestiche.

Ma assieme al tema più evidente – quello della distanza fisica su cui tanto ormai si è detto - **vorremmo raccontare oggi di altre distanze,** per poi provare a proporre alcune esperienze concrete che abbiamo realizzato assieme al nostro Consorzio di 100 grandi aziende, 400 scuole e 1.000 docenti, 600 maestri di mestiere aziendali, 20 università e 280 role model femminili, di cui parleranno i miei colleghi.

La distanza fisica infatti è soltanto una dimensione in più, rispetto ad altri "gradi di separazione" che la scuola sperimentava già da tempo.

Una scuola dicevamo, che spesso si è mostrata **lontana dalla realtà,** non orientando ai mestieri e alle professioni e quindi non preparando ad affrontare la scelta dei percorsi universitari (per chi prosegue gli studi) o le dinamiche dei luoghi di lavoro, per chi da diplomato entra direttamente nel mondo produttivo. Ma soprattutto **lontana dai sentimenti e dai sogni dei giovani,** riuscendo troppo raramente ad accendere l'entusiasmo per la conoscenza e per lo studio, essenziale per scoprire la propria vocazione professionale e discernere il proprio futuro. Una scuola dove a volte nasce quella **povertà educativa** che genera a sua volta povertà materiale, in un sistema che si auto-alimenta e che provoca **dispersione scolastica e precariato.**

Il problema quindi non è la DAD - che ripeto è solo uno strumento e che ovviamente non deve ridursi a una trasposizione digitale della lezione frontale - ma la riscoperta di **un modello educativo integrato,** dove ai momenti di lezione da remoto (che probabilmente diventeranno parte integrante

della nuova didattica), farà da contraltare una scuola in presenza fatta di educazione, di esperienza e di relazioni (si dice che istruzione è mettere dentro, mentre educare è estrarre il buono e il potenziale che c'è in ciascuna persona).

La scuola in presenza dovrà essere finalmente il luogo dove i giovani si “accendono”, e questo potrà avvenire soltanto se saranno messi a contatto col “calore” di docenti che devono essere essi stessi “fiamma viva”. Docenti che oggi, da soli, non ce la possono fare: vanno aiutati direttamente (attraverso una formazione mirata) e indirettamente (affiancando nuove figure di “educatori per vocazione”).

Come fare? Per noi lo strumento è il progetto Sistema Scuola Impresa, attraverso il quale ELIS – in 15 anni di progetti svolti assieme alle scuole e alle aziende antesignani dell'ASL - si è proposta a circa 35.000 studenti come punto di riferimento per orientarli alla prosecuzione degli studi o al lavoro e per renderli consapevoli dei propri talenti. Tra i tanti progetti, cito soltanto *School4Life*, in partnership con ENEL ed esplicitamente rivolto **all'SDG4: Istruzione di Qualità**, per il contrasto alla dispersione scolastica.

Da questa esperienza proponiamo tre specifiche aree di intervento, concrete e con respiro strategico: accendere l'entusiasmo dei giovani, orientarli nella scoperta della propria vocazione professionale, formare i docenti perché siano maestri di vita e abbiano la capacità di scoprire e far fiorire i talenti che ogni giovane possiede.

Do quindi la parola a: **Valeria Bonilauri** (Responsabile Innovazione e Sviluppo) e a **Gianluca Sabatini** (Responsabile Education).

Accendere l'entusiasmo dei giovani e orientarli nella scoperta della propria vocazione professionale

Un proverbio africano dice che “per educare un figlio ci vuole un villaggio”. Il modello che abbiamo sperimentato in questi anni ha creato il “villaggio”, ovvero una comunità educante fatta principalmente da docenti e professionisti d'azienda con l'obiettivo di aiutare gli studenti nel riconoscere i propri talenti e supportarli a scoprire la loro vocazione professionale.

Dall'esperienza abbiamo compreso che un modo efficace per garantire la crescita e il benessere dei ragazzi in fase adolescenziale (15-18) è:

Dare prospettiva di futuro: il 30% (fonte INAP) dei ragazzi fa il lavoro del padre/madre, inoltre non tutti in famiglia o nella cerchia di amicizie hanno l'opportunità di confrontarsi con adulti in grado di consigliarli nelle loro scelte future. Abbiamo quindi provato ad allargare il numero di interlocutori dei ragazzi mettendo loro a disposizione un “esercito” di **Role Model** (più di 280 provenienti da oltre 30 aziende): donne con lauree STEM, principalmente da settori tecnici, appassionate del loro lavoro che incontrano gli studenti (incontri di ca. 1h) raccontando loro il loro percorso professionale, i sogni di quando avevano la loro età, i momenti e le persone che hanno segnato le loro scelte di vita. **Attraverso la loro storia indirettamente raccontano come sta evolvendo lo scenario lavorativo che li aspetta e testimoniano che non esistono più lavori da uomini e lavori da donne.**

In questo le piattaforme di comunicazione e didattica a distanza hanno abbattuto i muri dell'aula e ampliato la piazza di incontro: mentre prima ogni role model incontrava una classe di circa 30 ragazzi e ragazze di un'unica scuola, ora l'incontro è aperto a tutti gli studenti delle scuole (abbiamo avuto in collegamento contemporaneamente anche oltre 100 ragazzi provenienti da scuole di tutta Italia).

I docenti prendono spunto dagli incontri con le role model per poter proseguire con i ragazzi gli stimoli che hanno dato nella testimonianza e approfondire i temi sollevati.

Tra le interviste che abbiamo fatto ai ragazzi al termine degli incontri l'80% di loro ha affermato di avere più “Fiducia nel futuro” perché hanno trasmesso loro positività e una visione più chiara del contesto lavorativo.

Allenare le human skills: Albert Bandura affermava che l'apprendimento è un processo sociale: il confronto tra persone e l'osservazione sono componenti fondamentali nel processo di apprendimento. Già dal 2008 abbiamo visto quanto sia efficace permettere agli studenti di sperimentarsi con i loro colleghi su progetti con le aziende, tipicamente in momenti di “summer camp”, incontri intensivi in estate in cui ragazzi e ragazze di scuole di tutta Italia si incontrano in ELIS e per due settimane circa lavorano insieme a progetti proposti dalle aziende: dallo sviluppo di una app per la domotica, a prototipi per evitare lo spreco dell'acqua a sistemi per migliorare la sicurezza in prossimità di impianti a gas. Per due settimane vivono e lavorano insieme affiancati da docenti che forniscono loro il supporto metodologico per imparare a lavorare in team e dai **Maestri di Mestiere, persone d'azienda con esperienza che affiancano gli studenti nell'imparare un mestiere**, professionisti in grado di trasferire la conoscenza tacita, quella che non si impara sui libri o manuali (conoscenza esplicita), ma dall'osservazione, guardando lavorare chi ha esperienza. Al termine delle

due settimane ogni team presenta al capo azienda il loro progetto. L'esperienza intensiva permette agli studenti di allenare nuove competenze (human skills) come: decodificare il problema che si pone loro davanti, sviluppare soluzioni creative e innovative, sperimentarsi nella leadership di un team e nel confronto costruttivo con i colleghi, gestire lo stress delle scadenze. Inoltre, cambiare "terreno di gioco" (dal teorico al pratico) stimola e include studenti che tipicamente vanno male nelle materie teoriche, ma che invece si motivano nuovamente quando viene data loro fiducia e affidato un compito.

L'impresa, non si sostituisce alla scuola, ma diventa un'aula allargata dove gli studenti possono mettere a terra ciò che hanno appreso, scoprire talenti che non sapevano di avere e proiettarsi nell'ambiente lavorativo che li accoglierà nel prossimo futuro.

I docenti hanno quindi nei Maestri di Mestiere dell'impresa dei preziosi alleati con cui integrare le loro docenze e aggiornarle secondo le evoluzioni dei campi applicativi.

Qui lo strumento digitale ha permesso ai ragazzi di potenziare i momenti di confronto tra di loro rendendo ancora più efficace e democratico lo scambio di idee. Resta inteso che questo genere di esperienze non possa prescindere da una componente in presenza fondamentale per lo sviluppo delle relazioni umane.

Ricordo di una ragazza del liceo classico che era stata coinvolta assieme a suoi coetanei di istituti tecnici in un progetto di sviluppo di una app che sfruttava la realtà aumentata per dare informazioni storiche sui reperti archeologici che la telecamera del telefono inquadrava. A valle della presentazione del progetto mi ha confidato "Fino ad ora mi hanno sempre detto di studiare, ma ora finalmente ho potuto proporre le mie idee".

Formare i docenti, che sono i costruttori della ricchezza del nostro Paese

In una società in continua evoluzione, anche la scuola deve adottare un **approccio orientato all'innovazione e al cambiamento continuo**, che vada a trasformare l'approccio verso gli studenti affinché essi siano inseriti nella contemporaneità ed abbiano tutti gli strumenti per affrontare i passaggi che li porteranno verso la consapevolezza del proprio **talento** e verso la costruzione di una vita professionale piena e soddisfacente.

Quello che viene richiesto ai docenti è di contribuire a mettere le basi per un nuovo paradigma sociale, economico e culturale, offrendo **insieme a contenuti disciplinari l'attitudine all'apprendimento continuo** e la consapevolezza che il sapere sia utile per crescere, per intraprendere nuove iniziative, per **vivere e lavorare bene**.

Secondo il *global teacher status index 2018*, l'ITALIA è il paese europeo dove si registra il più basso valore dell'indice di **reputazione degli insegnanti**: un adeguato status degli insegnanti nella società non è solo un importante dovere morale, ma è essenziale per i risultati scolastici di un Paese → è necessario quindi ridare credibilità alla figura del docente e aumentarne la reputazione di cui gode da parte dei propri studenti e della società.

I docenti per primi devono essere in grado di applicare nel loro quotidiano le capacità e i comportamenti "organizzativi" necessari per perseguire con successo gli obiettivi scolastici, ma ancora più per ispirare, motivare e **guidare i giovani con l'esempio**: il lavoro collaborativo, la capacità di analizzare i temi e affrontarli in quanto problemi o domande cui tentare di dare una risposta, la didattica in forma di laboratorio (che richiede ovviamente adeguati spazi fisici e virtuali, oltre che strumenti tecnologici e digitali specifici) sono solo alcune delle competenze che un docente deve sapere agire e migliorare continuamente.

La vera formazione (da non confondere con il mero addestramento) richiede inoltre **empatia e fiducia verso le nuove generazioni** senza aspettarsi che ricalchino necessariamente percorsi già tracciati: rispondere con strumenti vecchi a esigenze nuove rischia di "inacidire" i cuori dei giovani.

Si rende quindi necessaria una vera e propria "**rivoluzione**" **rispetto al ruolo e alle competenze dei docenti**. È importante agire per risvegliare e continuare ad alimentare la passione per l'apprendimento nei docenti, in modo che poi la trasferiscano ai loro studenti.

Già nel AS 2018/19 abbiamo iniziato a **guardare alla Scuola come un'Organizzazione** e compreso la necessità di costruire con i dirigenti e i docenti una visione comune a partire dall'idea di "Scuola delle competenze" (così come descritta dalla legge 107 del 2015).

Da questo presupposto è partito il **progetto formativo "Con la Scuola"** rivolto a docenti di scuole superiori che ci ha dimostrato come il Consiglio di classe sia elemento chiave su cui intervenire per promuovere il cambiamento, nella convinzione che lo sviluppo delle competenze richieda un approccio di gruppo e che il Patto formativo sia fra studente e docenti. (in 2 AS, 45 consigli di classe; 40 scuole; 300 docenti coinvolti)

Dall'inizio di questo AS, stiamo inoltre lavorando con imprese e istituzioni per **adattare al contesto scolastico le metodologie e gli approcci propri delle organizzazioni** utili per sviluppare le competenze dei docenti e per preparare al meglio i giovani che aspirano a questa professione.

Numerosi tavoli di lavoro hanno visto nei mesi scorsi la partecipazione di grandi imprese industriali, esperti di apprendimento e tecnologie a supporto dell'apprendimento, oltre ovviamente a dirigenti/professori e studenti ... riportiamo alcuni dei pilastri alla base della sperimentazione di un nuovo approccio alla formazione e allo sviluppo del docente e che abbiamo trattato nei passaggi precedenti:

- La missione del docente pone **al centro lo studente** e i suoi interessi
- Il docente come **catalizzatore dell'apprendimento** e non solo detentore di conoscenze: tra gli obiettivi primari del docente c'è quello di accendere la **passione per l'apprendimento** nei cuori degli studenti
- L'apprendimento è un **processo "collaborativo"**, va quindi valorizzato l'apprendimento in gruppo e grande è il supporto che possono fornire in tal senso le **tecnologie digitali**.

Possiamo concludere che l'introduzione e l'applicazione massiva della DAD rappresentano una grande discontinuità e quindi una **grande opportunità** per rileggere il ruolo del docente e avviare per loro dei percorsi di formazione e sviluppo, riportando questa figura ad essere cardine e protagonista indiscusso del processo di crescita dei giovani e di sviluppo del nostro paese.