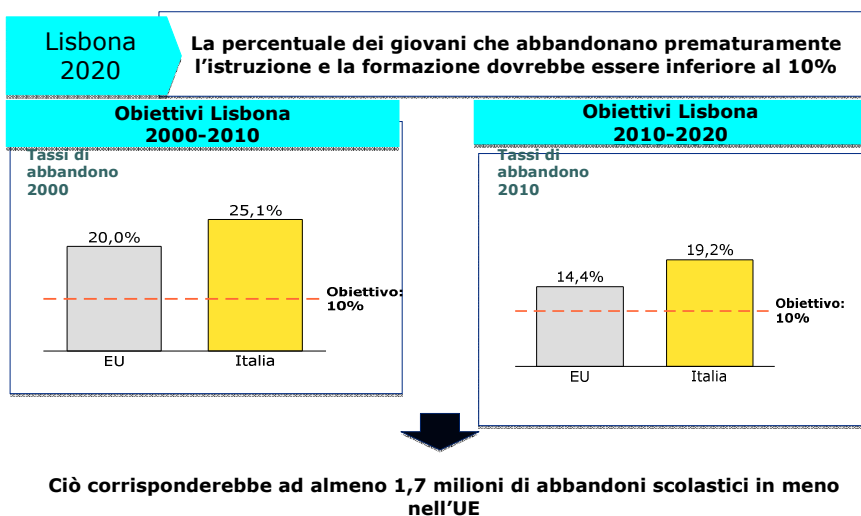




L'Alternanza scuola-lavoro come metodologia didattica

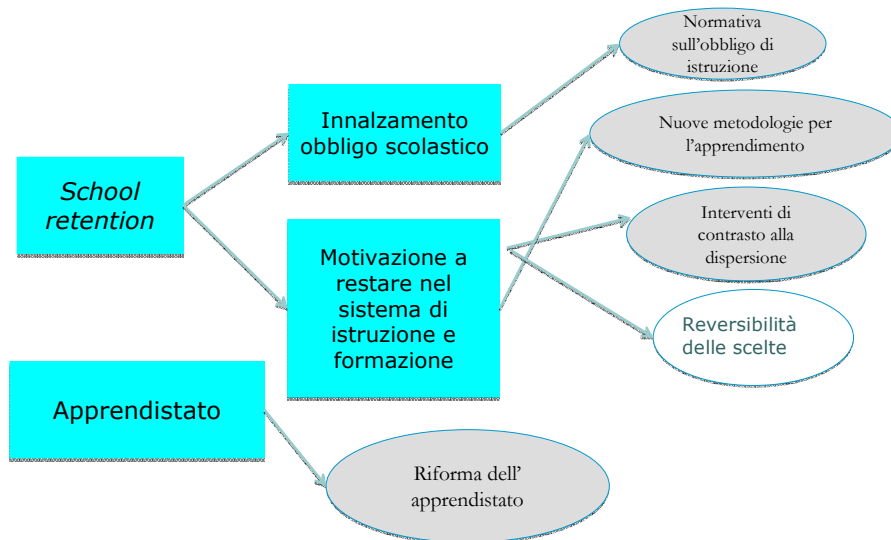


La dispersione scolastica Obiettivi di Lisbona



L'Alternanza scuola-lavoro come metodologia didattica

"E' necessario che tutti non solo debbano, ma vogliano apprendere" (Barcellona 2001)



Legge delega n. 53/03 e D. Lgs. n.77/2005

Legge delega n. 53/2003, art. 4: modalità di realizzazione dei percorsi di scuola secondaria di II grado

Decreto Legislativo n°. 77 del 2005: "Alternanza" quale modalità didattica ed individua le linee generali per organizzare i percorsi.

L'alternanza riconosce la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro, come:

- **modalità del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica**
- **modalità formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura**

L'alternanza attiva "modalità di apprendimento flessibili e equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo, rispetto agli esiti dei percorsi del secondo ciclo, che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica"

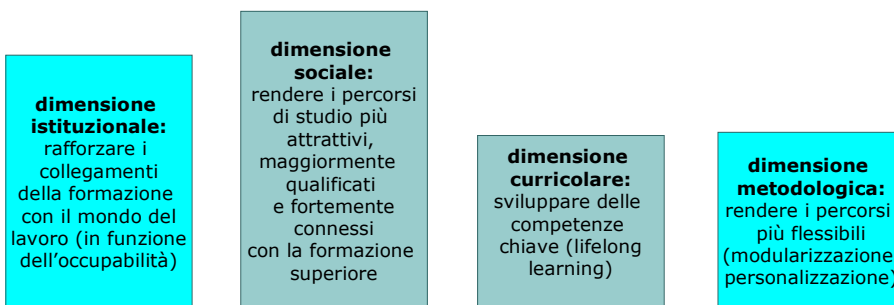


Legge delega n. 53/03 e D. Lgs. n.77/2005

Legge delega n. 53/2003, art. 4: modalità di realizzazione dei percorsi di scuola secondaria di II grado

Decreto Legislativo n. 77 del 2005: "Alternanza" quale modalità didattica ed individua le linee generali per organizzare i percorsi.

L'alternanza si propone di realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche con il mondo del lavoro e la società civile ... e di **correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio**

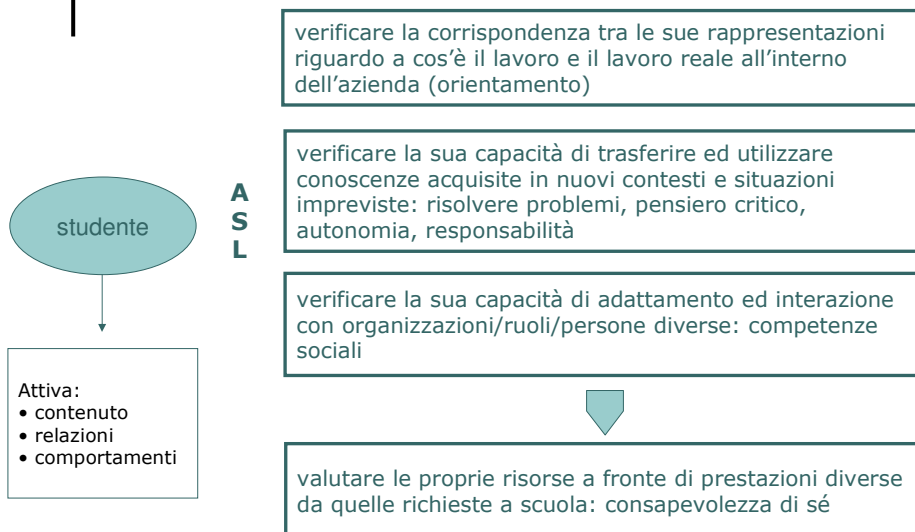


DD.PP.RR 87, 88, 89 / 2010

Professionalisti: artt. 5 e 8 DPR 87/2010

Tecnici: art. 5 DPR 88/2010

Licei: art.2 DPR 89/2010





Una nuova modalità di fare scuola per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, "utilizzando l'azienda come aula"

- L'alternanza scuola-lavoro rappresenta una metodologia propria della "nuova scuola", non più centrata sulle conoscenze disciplinari ma sulle competenze personali degli studenti, quelle che consentono loro di affrontare in modo consapevole e attivo le responsabilità della vita adulta
- Tale metodologia consente di alternare attività presso la scuola, con particolare rilevanza dei laboratori e dei progetti, ed attività esterne sotto forma di visite, ricerche, compiti reali
- In tal modo si persegue una formazione efficace e si colloca l'attività formativa entro situazioni di apprendimento non più rivolte a saperi inerti, ma inserite nella cultura reale della società



Didattica delle competenze

- La didattica delle competenze si fonda sul presupposto che gli studenti apprendono meglio quando costruiscono il loro sapere in modo attivo attraverso situazioni di apprendimento fondate sull'esperienza.
- Aiutando gli studenti a scoprire e perseguire interessi, si può elevare al massimo il loro grado di coinvolgimento, la loro produttività, i loro talenti.
- L'insegnante non si limita a trasferire le conoscenze, ma è una guida in grado di porre domande, sviluppare strategie per risolvere problemi, giungere a comprensioni più profonde.

E' bene condividere con l'azienda l'approccio per competenze, ponendo l'accento su prodotti, processi e linguaggio, in modo che emergano nel corso dell'esperienza le evidenze sulla base delle quali poter procedere nella valutazione di padronanza da parte di ogni singolo allievo.



Aspetti metodologici e organizzativi dell'ASL

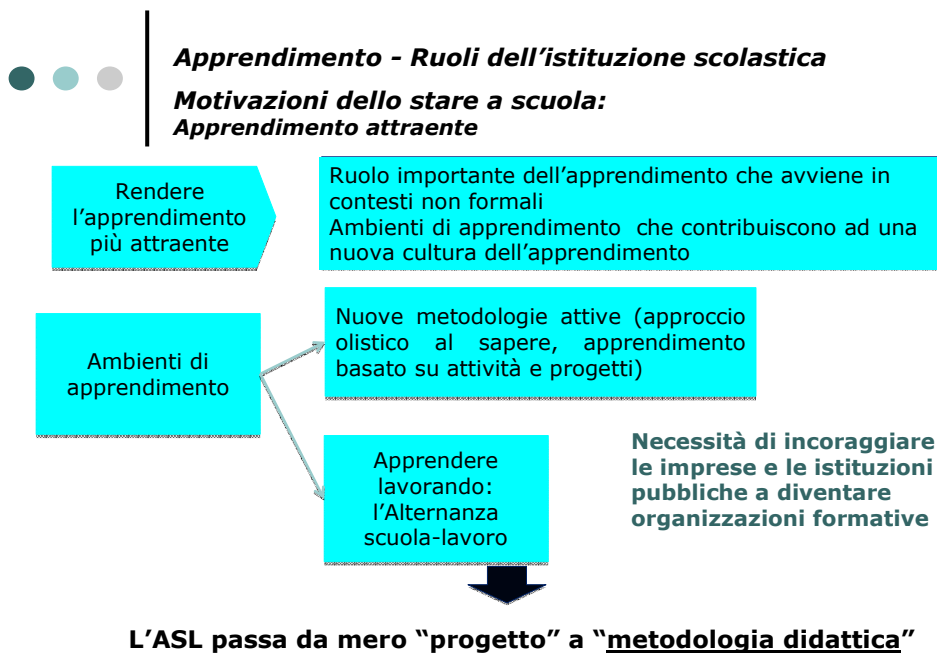
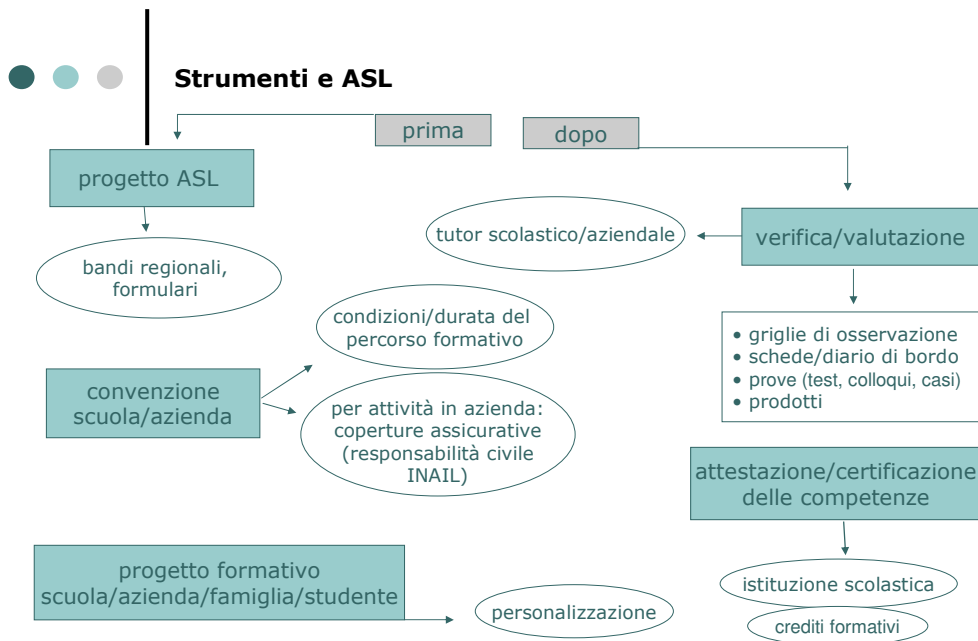
- **Dal punto di vista metodologico:** è necessario definire un piano formativo unitario, con competenze mirate, definire le attività in azienda e a scuola, valutare le acquisizioni.
- **Dal punto di vista organizzativo:** è necessario individuare il tutor scolastico-formativo, le aziende disponibili ed i tutor aziendali/interaziendali, coinvolgere tutto il consiglio di classe, definire una procedura di cooperazione formativa (progettazione, gestione, valutazione).



Attività formative e ASL

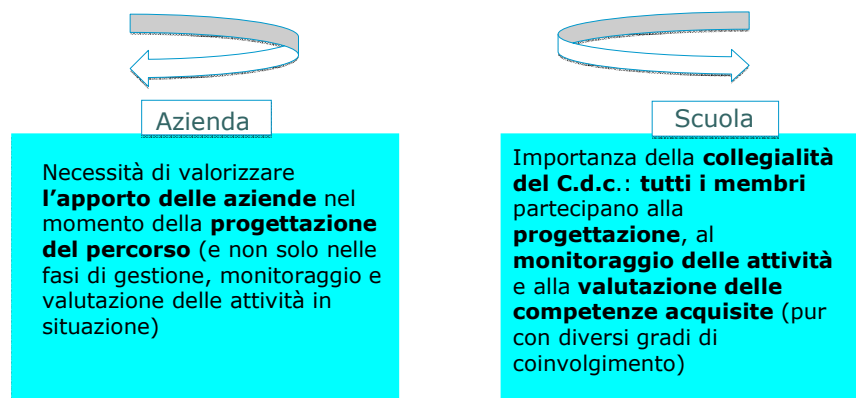
L'alternanza si concretizza in:





Il ruolo del Consiglio di classe

L'alternanza scuola-lavoro, a differenza delle esperienze di stage, assegna un ruolo determinante ai **due soggetti** chiamati a coprogettare l'intero percorso formativo: **scuola e azienda**, al fine di erogare **azioni formative equivalenti** a quelle dei percorsi istituzionali



Il ruolo del docente tutor scolastico

Il tutor interno

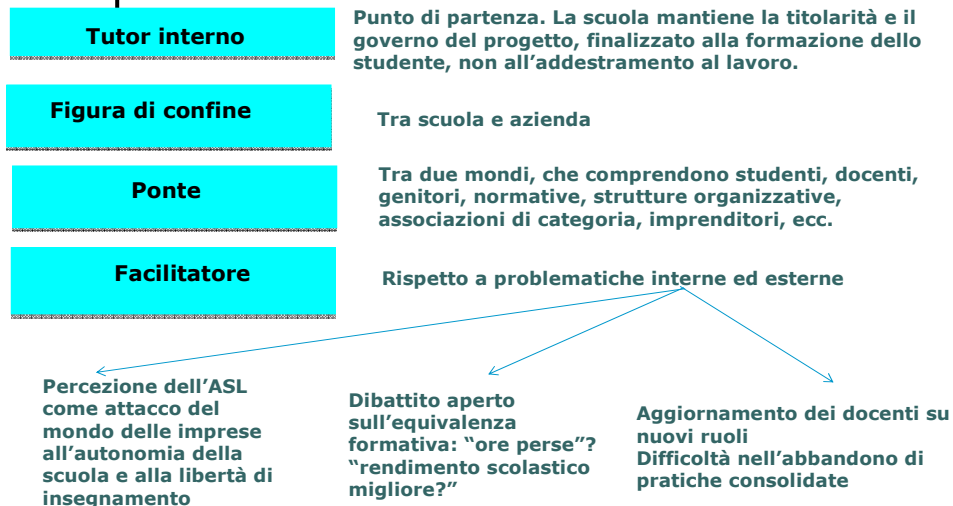
“La funzione tutoriale in ASL e' preordinata alla **promozione delle competenze degli studenti** ed al **raccordo tra l'istituzione scolastica o formativa, il mondo del lavoro e il territorio.**

La funzione tutoriale personalizzata per gli studenti in alternanza e' svolta dal **docente tutor interno** di cui al **comma 2** Art.5 del D.Lgs n. 77/2005 e dal **tutor esterno**”

“**Il docente tutor interno**, designato dall'istituzione scolastica o formativa tra coloro che, avendone fatto richiesta, possiedono titoli documentabili e certificabili, svolge il ruolo di **assistenza e guida degli studenti** che seguono percorsi in alternanza e **verifica, con la collaborazione del tutor esterno** di cui al **comma 3, il corretto svolgimento del percorso in alternanza**”

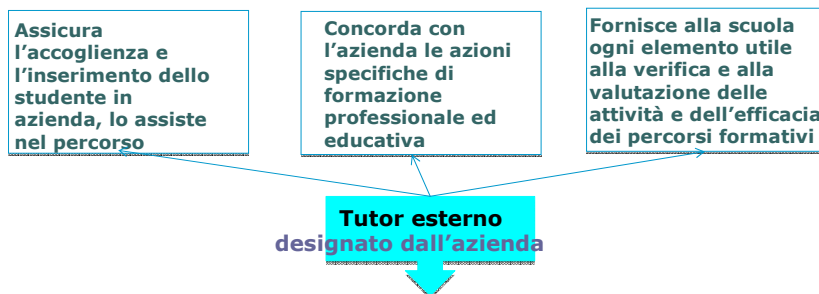


Il ruolo del docente tutor di scuola



Il tutor interno e il tutor esterno

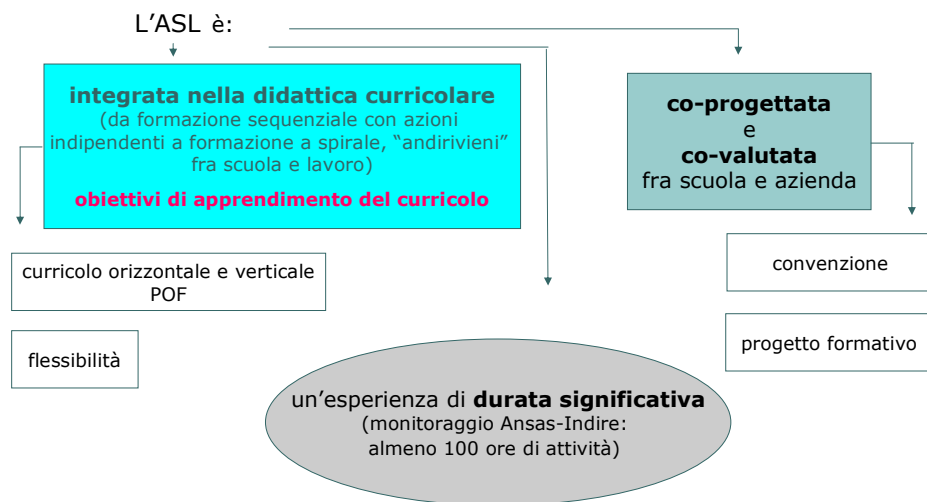
Importanza cruciale di questa figura formativa in tutte le fasi



Necessità di

- ✓ caratterizzare la specificità dell'ASL rispetto agli stage tradizionali
- ✓ strutturare più efficacemente l'apporto formativo dell'azienda (anche con test, prove, griglie di valutazione in azienda)

Quale possibile distinzione fra ASL e stage?



Chi è il tutor aziendale?

Il Tutor aziendale è una figura chiave nei percorsi di alternanza scuola/lavoro.

Ha il compito di accompagnare e supportare i giovani inseriti in azienda e garantire un'efficace integrazione tra la formazione esterna al luogo di lavoro e la formazione interna all'azienda.

E' bene condividere con l'azienda l'approccio per competenze, ponendo l'accento su prodotti, processi e linguaggio,



Principali FUNZIONI del tutor aziendale a partire dalle azioni che concretamente svolge e dai suoi ambiti di azione

FUNZIONE DI ACCOGLIENZA E DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO

è la figura cardine cui è deputata l'accoglienza dello studente, declinata secondo alcuni passaggi-chiave:

- accoglienza iniziale
- orientamento e guida per accompagnare lo studente nel percorso di scoperta dell'organizzazione aziendale
- informazioni sulla realtà organizzativa nel suo complesso



Funzione di TRASMISSIONE della CULTURA ORGANIZZATIVA e funzione di INTEGRAZIONE

Il tutor in quanto lavoratore esperto - nelle piccole imprese si tratta spesso dello stesso imprenditore - ha la **responsabilità di introdurre e di far conoscere allo studente:**

- i meccanismi di funzionamento dell'organizzazione ospitante
- il sistema di regole formali ed informali che animano l'impresa.

Ha una **funzione di sostegno** fondamentale per facilitare l'accesso al contesto di lavoro ed il processo di socializzazione.

La **funzione INTEGRATIVA** consiste nel facilitare l'inserimento dal punto di vista delle relazioni: il supporto allo studente in tal senso gioca un ruolo centrale nel buon esito dell'esperienza.



Funzione di FACILITAZIONE e SOSTEGNO all'APPRENDIMENTO

Il tutor aziendale interviene in qualità di **facilitatore e sostenitore dell'apprendimento** per tutta la durata del percorso di alternanza scuola/lavoro.

Egli deve conoscere l'articolazione del progetto predisposto dalla scuola e contribuire alla definizione dello stesso, in modo da **fungere da supporto anche per il tutor scolastico, nell'elaborazione progettuale.**

La conoscenza degli obiettivi formativi del progetto permette di tarare il percorso, ciò al fine di **conciliare le aspettative e gli obiettivi di apprendimento dello studente e le aspettative dell'organizzazione ospitante.**



Funzione di PIANIFICAZIONE della FORMAZIONE INTERNA e del MONITORAGGIO

Il tutor aziendale, **secondo il progetto formativo** definito per lo studente, pianifica:

momenti di confronto

momenti di analisi

con lo studente stesso sull'andamento dell'esperienza, realizzando attività di supervisione e di monitoraggio e con verifica in itinere delle attività.



Funzione di GESTIONE del SISTEMA di RELAZIONI

Il tutor aziendale inoltre riveste un **ruolo chiave nella gestione del sistema di relazioni**: egli rappresenta l'azienda/organizzazione ospitante, si relaziona con il tutor scolastico che rappresenta a sua volta il soggetto promotore del progetto di alternanza scuola/lavoro.

Le relazioni ed i contatti tra queste due figure sono cruciali e continuativi per tutta la durata del percorso e iniziano nella fase di preparazione e costruzione del progetto formativo.

La buona gestione delle relazioni è fondamentale per l'efficacia del progetto, per integrare concretamente il percorso formativo realizzato nella scuola con il percorso di inserimento nel contesto lavorativo.



Valutazione

Nei percorsi di Alternanza è importante verificare :

- **il rispetto del percorso formativo individuale** concordato con i tutor esterni
- **il grado di possesso delle competenze acquisite** (in base agli obiettivi concordati del percorso formativo)
- **lo sviluppo, il consolidamento, il potenziamento delle competenze relazionali e cognitive** rispetto alla fase d'aula ed alle esperienze maturate in azienda.
- le competenze acquisite e la **ricaduta sul "gruppo classe"** dell'esperienza condotta in ambiente lavorativo
- l'**autovalutazione** dell'allievo



Quali competenze?

- **Competenze definite dall'Istituto,**
- **Competenze istituzionali:**
 - Assi culturali obbligo di istruzione (DM 139/2007)
 - EQF (Raccomandazione Parlamento europeo e Consiglio del 23 aprile 2008)
 - Competenze chiave per l'apprendimento permanente (Raccomandazione Parlamento europeo e Consiglio del 18 dicembre 2006)

L'ASL persegue obiettivi:

- disciplinari
- trasversali
- orientativi
- educativi

L'ASL implica la messa in gioco di conoscenze/abilità:

- formali
- non formali
- informali



Il ruolo del Consiglio di classe nella valutazione

La **valutazione** del percorso: il problema più spinoso

Percorso ASL



Percorso scolastico

Equivalenza formativa?

Equivalenza da intendere come **"parità di valore"**: formalizzazione da parte delle istituzioni scolastiche di apprendimenti acquisiti in ambienti "non formali".



Elementi di criticità dell'Alternanza Scuola - Lavoro

Limitata informazione in tema di ASL **nelle scuole**

Limitata informazione in tema di ASL **nelle aziende**

Difficoltà di dialogo tra il sistema scolastico ed il mercato del lavoro

Mancanza di uno standard di riferimento per l'attuazione dei percorsi formativi



Punti di forza dell'Alternanza Scuola - Lavoro

Integrazione dei sistemi Scuola e Lavoro

Attivazione di un **sistema tutoriale**

Progettazione integrata

Valorizzazione dei **bisogni formativi dello studente**

Orientamento dei giovani alla scelta

Arricchimento/integrazione della formazione scolastica