**Incontri di formazione all’ITS agrario e preparazione**

Giuseppe Carollo, gruppo L, il 19/04/2018

Mi propongo di scrivere questo resoconto per identificare problemi che posso affrontare nella pratica lavorativa nel contesto di formazione ITS agrario e preparazione, dove svolgo la funzione di docente in orientamento al lavoro. Da una parte vorrei capirne meglio il processo fin qui portato avanti, tanto in rapporto alla direzione dell’Istituto che agli allievi; dall’altra vorrei condividere una prassi per i prossimi incontri formativi che ho in programma (mese di maggio).

***Il contesto, i problemi:*** L’istituto è un ITS (Istituto tecnico superiore); questi sono centri di formazione finalizzati al conseguimento del diploma di tecnico superiore per l’istituzione di un canale di istruzione terziaria non universitaria. L’indirizzo agrario e preparazione fa riferimento ad una specializzazione agraria e di allevamento, da una parte, e di una specializzazione alberghiera dall’altra. Il corso si porta avanti per due anni. Ci sono ore di formazione in classe e in laboratorio (cucine, serre, campi coltivabili, allevamenti, fattorie). È previsto un tirocinio molto intenso (1000 ore totali), che può essere effettuato all’estero (massimo 3 mesi); sul tirocinio verterà, nella maggior parte dei casi, l’esame finale.

L’istituto presso il quale sono titolare di alcune ore di formazione si trova a Latina, in campagna.

Ho in carico 12 ore di formazione per classe. Nell’istituto di formazione ci sono due classi, poiché vi sono due anni. Le classi non sono separate per specializzazione (agrario da una parte, alberghiero dall’altra), anche se dovrebbero. La Regione non stanzia abbastanza soldi per far questo. È il secondo anno che lavoro con questo centro e inizieremo a maggio ora con la terza annualità (vedrò qiundi una terza classe).

La questione del finanziamento è importante per questo Istituto e vedremo che lo è anche per il corso di cui io sono incaricato. Gli allievi pagano una sciocchezza (500€ l’anno) e per fare il tirocinio sono rimborsati 1,50€/h. L’istituto si finanzia con soldi della Regione, che valuta anche l’efficacia dell’Istituto con il seguente indicatore: assunti dopo 6 mesi dalla fine della formazione (o 1 anno, non ricordo bene). Parlando con direttore e presidente, mi rendo conto, non subito, che le misure messe in atto sono volte ad accontentare gli allievi su qualsiasi cosa: gli orari in cui seguire le lezioni, in cui fare laboratorio, il tipo di tirocinio da attivare (completamente a carico dell’amministrazione dell’istituto). Hanno in effetti paura di “perdere allievi”, o che questi non trovino lavoro immediatamente; allo stesso tempo, proprio nel dar retta alle questioni sollevate dagli allievi, sembra che si crei un gran casino.

La dispersione degli allievi è molto alta. Su 30 persone iniziali, è un successo se alla fine dei due anni non si scende sotto i 17. Anche questo problema, lo vedo solo recentemente, ma non è mai stato riferito prima. Forse il cambiamento è avvenuto con il nuovo incarico di direzione della docenza ad uno chef, che ha anche convocato il corpo docenti per una riunione, e che sembra una persona molto attenta; per certi versi, sembrano giocare al coccolare (il direttore amministrativo) e al redarguire (il direttore della docenza), in rapporto a gruppi di allievi problematici.

Cosa fare e come posso essere utile all’Istituto? In una riunione propedeutica al consiglio docenti, incontro il direttore amministrativo, il presidente e il direttore della docenza (di recente incarico). Parliamo delle questioni appena esposte. Capisco solo in questa riunione l’importanza della dispersione degli allievi. Dico qualcosa riprendendo le ipotesi fatte in rapporto ai due gruppi seguiti fin qui. Il sottogruppo produzione sembra proporre costantemente problemi con un’autorità che sentono troppo molle; si direbbe che cercano la persona severa che dica loro cosa fare. Se non c’è questa persona, accade che litighino tra di loro, che non collaborino, entro un gioco alla lotta per chi detiene il potere. Il direttore della docenza mi dice: “quindi dobbiamo essere più autoritari?”. Dico che non lo so, pensiamoci. Continuo parlando dell’altra cultura, quella del sottogruppo preparazione. Mi sembra che questo gruppo proponga la cultura dell’eccellenza, del “prodotto più bello” o più buono. Mi rendo conto soltanto in questa riunione che questo elemento può esser messo in rapporto all’abbandono; in primo luogo, all’abbandono dello stage, e poi all’abbandono del corso. Come se queste persone idealizzassero ciò che vanno a fare; una volta messi nell’operativo, alle prime “fatiche”, mollano. È capitato negli ultimi stage intrapresi.

Mi pare che l’amministrazione dell’Istituto adotti una strategia univoca che porta a fraintendimenti. La strategia è quella dell’accontentare gli allievi, per “tenerli”. Meglio non imporre, sempre meglio adeguare laddove è possibile, farsi carico delle varie richieste, di tipo operativo (i contenuti del lavoro, le produzioni da portare avanti, le ricette da sviluppare, etc.) ma anche organizzative. Nel consiglio docenti, capisco che questo è un Istituto che si mette a servizio dei suoi allievi e che ha come strategia quella di valorizzare le specificità del territorio; per far questo, cerca di stimolare gli allievi a partire dai loro interessi. Esistono molte eccellenze produttive del territorio (la bufala, i latticini, prodotti agrari di qualità come kiwi, pomodori; il settore alberghiero è florido, si vuole proporre l’idea che in Hotel si mangia bene, sconfermando lo stereotipo di segno opposto, etc.). Ciò che accade, mi pare, è che l’Istituto confonde il processo motivazionale con le fisime individuali; la prima dimensione sta su obiettivi volti all’apprendimento di tecniche e processi di lavoro, che possono dare soddisfazione; la seconda dimensione sta nell’accettare provocazioni, lamentele, da parte degli allievi, indirizzate alle regole dell’organizzazione – orari, rapporti di tirocinio, ore da svolgere, presenza a lezione. In questa seconda accezione, gli allievi “giocano” con la paura dell’Istituto di perderli, ricattandoli in particolare con l’azione dell’assenza. Cosa fare? Propongo di differenziare le due cose: i contenuti dell’apprendimento, le regole per stare insieme due anni. Sulle seconde, bisogna esser chiari su principi di fondo: una frequenza a tempo pieno, il tirocinio, ore di lezione e di laboratorio. Sulla prima dimensione, è interessante che ci sia un processo di costruzione, anche di non definizione iniziale. Il problema sorge confondendo le due dimensioni.

Parliamo di cosa fare, in particolare nei casi di abbandono dello stage. La direzione comincia a pensare di proporre un tutoring specifico, nei casi in cui emergono segni di rottura, di crisi, portati dall’allievo, volto a capire cosa sta accadendo nello stage. Ad oggi sembra che lo stage si possa abbandonare da un giorno all’altro, senza neanche discuterne più di tanto con l’Istituto di formazione.

***Il consiglio docenti***: durante questa riunione, i docenti si presentano, parlano dell’oggetto del loro insegnamento. È una prima occasione per conoscerci, interessante. Penso che questo sia stato un primo obiettivo. Il secondo è stato, per me e penso per gli altri docenti ugualmente, capire la strategia di fondo dell’Istituto. La definirei così: promuovere specificità locali, che vadano dal processo di produzione fino a quello di preparazione, in maniera coerente e coordinata. Coerenza che è data tanto dalle conoscenze e competenze dei docenti, che dai desideri degli allievi.

Propongo il mio modulo. Le ore sono poche, 12 ad anno, ma posso darmi degli obiettivi. Parlo dei due tipi di problemi. In produzione: questione dell’autorità. In preparazione: idealizzazione del lavoro. Ne parliamo un po’. La direttrice scientifica dell’Istituto sintetizza così: “questo vuol dire che non c’è un gruppo di lavoro?” Le dico di sì, che effettivamente è la prima cosa che colpisce. Mi spingo a questo punto nel proporre, per le prossime classi che incontrerò, di utilizzare uno strumento che possa essere oggetto di riflessione da parte di tutto il corpo docente. Sto pensando a un’analisi del testo sull’oggetto “tirocinio”. A parte una persona (marketing e social media) che, a mio parere, si è sentita scavalcata dalla mia proposta, attaccandola con argomenti stereotipali – siamo tutti esseri umani, ogni persona ha del buono, etc. – gli altri sembravano molto interessati.

***I corsi svolti con il secondo anno:*** a Maggio vedrò il secondo anno nuovamente. Li ho già incontrati a settembre 2017 per 6 ore, prima che iniziassero il tirocinio. Ora hanno svolto il tirocinio, li rivedrò per altre 6 ore; avranno a fine semestre l’esame finale da sostenere, che sarà basato sull’attività di tirocinio.

Ho parlato dei problemi emersi con questo gruppo. Abbiamo utilizzato il TAT in acquario, che ci è stato utile per legare le questioni sul tirocinio a quelle che concernono la formazione e il rapporto tra loro. Ciò che mi interessa aggiungere, ora, è qualche elemento del rapporto con me, in quanto formatore.

La prima cosa che colpisce, come dicevamo anche nel consiglio docenti, è la poca tenuta del gruppo, le molte assenze, persone che oggi ci sono e non si sa se verranno poi. Nessuno lo sa, neanche tra di loro sanno chi ci sarà.

Nel TAT in acquario ho separato gli allievi preparazione da quelli produzione. Ho proposto l’esercitazione forse in maniera “data”: mi interessava poter stare sulle fantasie in rapporto allo stage e alla formazione, ma avevo poco tempo. Esplicito la proposta. Dopo un primo momento di difficoltà, di silenzio, di non sapere cosa dire, propongo il TAT. Il primo gruppo, di preparazione, propone una storia di valorizzazione del percorso professionale; propone l’andar via per tornare ricchi, pieni di prestigio, e allo stesso tempo magnanimi, solidari con la comunità di origine, che continua a riconoscere come propri figli le persone che erano andate via. Si parla molto della motivazione a far cose utili, importanti. A posteriori, mi dico di non aver visto quella parte di idealizzazione che invece è venuta fuori nel problema reale del “tenere il tirocinio”, la fatica che ne deriva, le richieste dei tutor che non riconoscono “il prestigio” degli allievi, il loro dono naturale. Questa mia collusione con una prospettiva di eccellenza, mi fa pensare all’uso che questa cultura può fare di un formatore: “se sei con me sei mio amico, se mi metti i bastoni tra le ruote ti mollo” – ti snobbo, non ti ascolto, non vengo.

Il secondo gruppo, produzione, ha proposto una dinamica esplicitamente più aggressiva. Durante l’esercitazione si prendevano in giro, propongono una storia senza senso, ridono dell’averla rovinata. Parliamo del rapporto con l’autorità: “quando è un nemico severo che impone il da farsi, ci sto, altrimenti la sbeffeggio”. Io rappresento per loro la mancanza di autorità, per cui loro si sentono dentro una fregatura, come se io proponessi una fregatura costante (come accade anche in rapporto agli altri docenti e tutor che propongono di ascoltarli, di partire dai loro interessi). Faccio un’associazione con un funerale. Tempo fa morì un mio amico molto giovane, e tutti noi amici andammo ad assistere al funerale. L’emozione era molto intensa. Ero con un mio amico, che a un certo punto mi dice allarmato: “accompagnami fuori”. Che succede? Andiamo andiamo… questo mio amico stava per sbottare a ridere!

Racconto agli allievi questa storia, e gli dico anche che mi pare che loro si confrontino con il lutto della mancanza dell’autorità; nel TAT ridono, cazzeggiano, ma in fondo vivono un lutto. Un allievo dice: “sì, ridiamo perché non siamo morti noi”. Ho trovato questa riflessione molto pertinente, che mi ha fatto capire meglio anche ciò che successe anni fa.

Gli attacchi verso di me si fanno più espliciti, ma ne diamo un senso, in particolare in rapporto a prodotti da coltivare insieme (nelle serre), così come a tutor di stage “poco” severi; ma i problemi emergono anche in rapporto a professori sentiti come autoritari, cosa che porta alcuni allievi a sentire emozioni confuse e paranoiche, vicine al panico.

Nel frattempo, i tirocini non sono andati del tutto bene. Alcuni lo hanno abbandonato. Ciò che ho in mente per le prossime lezioni è di parlare della loro esperienza, di capire come valorizzarla e provare a metterci in un’ottica di esame finale, di apprendimento svolto, di cosa fare dopo. Pensavo di proporre, oltre la discussione, uno scritto da parte loro, da poter porre in analisi del testo, così da potervi riflettere anche con gli altri docenti e con la direzione dell’Istituto, che mi sembra interessata a questa prospettiva.

Con il nuovo anno, mi piacerebbe riproporre una situazione di esercitazione, in cui poter giocare le fantasie sul tirocinio, cercando questa volta di legare meglio quanto emergerà ad una esperienza che sembra proporsi a molti come una realtà imprevista che non rispetta le proprie aspettative.