

UN'ESPERIENZA DI ALTERNANZA FORMATIVA TRA SCUOLA E LAVORO

L'AZIENDA: Policrom Screens, 13.000.000 eur di fatturato, di cui il 70% realizzato fuori dall'Italia; ha tre piccole filiali in joint venture, rispettivamente a Philadelphia, Shanghai e Sao Paulo, che insieme totalizzano altri 6.000.000 di eur di fatturato. Opera nel mondo dell'industria grafica realizzando prodotti di nicchia, consumabili, che entrano nel ciclo di pulizia e ottimizzazione del lavoro delle macchine da stampa offset a foglio e rotative. Il prodotto principale è costituito da rotoli jumbo e bobinette di tessuto non tessuto, ottenuti attraverso la trasformazione di bobine madri importate da Cina e USA, con un processo definito "converting". La produzione occupa circa 2000 mq, con macchine per il taglio e l'avvolgimento in rotoli e in formati, più altri tipi di trasformazione e confezionamento del prodotto. La superficie totale del capannone di Carvico è di 4500 mq, le persone occupate sono 50.

LA SCUOLA: l'Istituto Maironi da Ponte è una scuola superiore che comprende Liceo Scientifico, Liceo Linguistico, Ragioneria e alcuni ITIS ad indirizzo chimico e meccanico. La popolazione scolastica è di circa 2.000 studenti. E' ubicato a Presezzo, a 6 km di distanza da Carvico, e raccoglie l'utenza dell'Isola di Bergamo, a vocazione spiccatamente manifatturiera.

IL PROGETTO: insieme alle docenti incaricate dei progetti di orientamento e di alternanza formativa (Zappa, ragioneria; Cerri, Tedesco) e ad un genitore che collabora con l'Università di Bergamo (Pietro Roncalli) abbiamo ideato, a partire dal 2011, una serie di attività da svolgere in azienda e in aula con gli allievi della Ragioneria. In ordine cronologico:

- Dapprima abbiamo strutturato il protocollo per l'attività da svolgere in azienda durante le **2 settimane di alternanza formativa** previste per le classi quarte. Partendo da un documento fornito dalla scuola (allegato, piano formativo alternanza scuola), che evidenziava gli obiettivi formativi da conseguire, abbiamo individuato due processi aziendali significativi (vendite ed acquisti) ed abbiamo costruito una serie di attività che integrassero l'inquadramento teorico di base, l'osservazione pratica, la prova sotto osservazione del tutor e poi l'esecuzione in autonomia, realizzando un documento pratico che funge da guida e da registro (file excel allegati). Le allieve che hanno svolto l'attività di alternanza, a partire dalle prime 3 del 2011 fino a quella che in questi giorni è presso di noi in stage, sono state affidate ad un tutor aziendale, scelto tra il personale operativo Policrom, che le ha guidate lungo tutto il percorso, sotto la mia supervisione.
- Poi abbiamo pensato ad una **attività di "business game" da svolgere in classe**, proposta nelle classi seconde: è un gioco a squadre, della durata di circa tre ore (compresa la restituzione finale) il cui obiettivo è far vivere agli allievi l'importanza del processo (e della relativa gestione documentale) per garantire il successo economico dell'azienda. Vince infatti chi, alla fine della partita, ha più "soldi" in cassa; ma l'unico modo per incassare i soldi, e per sapere quanti sono, è gestire e monitorare con attenzione il processo, attraverso "documenti" che i ragazzi stessi inventano secondo il loro bisogno. Solitamente, il "prodotto" è costituito da campioni del prodotto che Policrom trasforma e vende, il che

mi dà l'opportunità di contestualizzare prima del gioco la realtà dell'azienda. L'attività viene proposta all'interno della settimana di alternanza e si ripete ogni anno.

- Abbiamo inoltre realizzato tre progetti "una tantum":
 - o Alle classi quarte nel 2011 ho presentato una case-history reale, presa dall'esperienza della mia azienda, e ho chiesto agli allievi di risolverla usando le premesse a disposizione, facendomi domande ed elaborando ragionamenti e conclusioni; l'attività ha richiesto un'ora di lavoro;
 - o Alle classi quinte, nel 2012 abbiamo proposto un vero e proprio corso di marketing, articolato su 12 ore (3 sabati mattina), avvalendoci dell'intervento di un esperto (Cuono Laudando);
 - o Sempre alle classi quinte, nel 2013, abbiamo proposto un "head-hunting day" (4 ore sabato mattina), preparato nelle settimane precedenti, durante il quale sono state svolte due attività: dapprima gli allievi si sono presentati, a livello di classe o individualmente, nei confronti di un imprenditore (la sottoscritta) che cercava persone da assumere; poi un volontario mi ha consegnato un curriculum ed ha partecipato ad un'intervista di selezione, condotta sempre dalla sottoscritta.

OSSERVAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE:

- **Criticità**: è stato molto difficile "capirsi" tra scuola e impresa, perché obiettivi, linguaggi e metodi sono molto diversi. Proprio per questo, quando ci si riesce la ricchezza è particolarmente grande: la scuola esce dalla propria auto-referenzialità, l'impresa riprende contatto con processi di auto-analisi che le sono molto utili. Allego le slide di una presentazione che dà resoconto del primo anno di attività e delle difficoltà incontrate e risolte.
- **Reazioni dei docenti**: sono le più varie, dall'entusiasmo più vivo allo scetticismo più diffidente. Si vive la frustrazione di un mondo dove non c'è una visione unitaria dell'attività di alternanza, né un confronto per poterla generare e attuare in modo unitario. Le azioni sono frammentarie, è lo studente che è chiamato a compiere la sua "sintesi" attraverso i vari interventi che gli adulti (compresi quelli dell'azienda) operano.
- **Reazioni dei dipendenti**: dopo una prima fase di "mutismo e rassegnazione" (nei confronti delle strane iniziative della Federica), la condivisione vissuta dei valori del progetto e il senso di responsabilità nei confronti dei ragazzi hanno avuto la meglio. Oggi le Tutor aziendali si mettono in gioco nell'attività di supervisore, che le aiuta a maturare quelle capacità di iniziativa, supervisione del lavoro altrui, delega delle attività, valutazione del livello di competenza raggiunto dalla persona in training e restituzione di un feedback che sono la base della leadership, sia per diventare "capo", sia per gestire progetti in funzione di coordinamento. Anche per gli altri dipendenti, i ragazzi portano una ventata di allegria e stimolano il senso di responsabilità e di auto-analisi.
- **Reazioni delle allieve**: sentirsi in gioco "come adulti tra adulti" fa emergere sempre l'amor proprio e la voglia di far vedere ciò che valgono. Questo ha molto colpito i docenti tutor che sono venuti a vedere il lavoro in azienda (soprattutto i più scettici, che si sono ricreduti). Non tutte riescono davvero a cogliere il massimo dall'opportunità: ma se la

ragazza riesce a guardare criticamente al proprio lavoro, a farsi e a fare continuamente la domanda “a che cosa serve quello che sto facendo?”, a interrogarsi su come funziona il proprio processo di apprendimento, allora l’esperienza non solo serve in termini educativi, ma sostiene e rafforza anche la formazione teorica ricevuta in aula - e la motivazione ad approfondirla. Anche per le meno coinvolte o strutturate dal punto di vista cognitivo, resta comunque l’esperienza di essere nella vita, con la sua urgenza e le sue richieste (incredibile ma vero: il centralino è il ruolo più temuto, perché c’è una persona al di là del telefono e non si può cancellare, resettare, né ci si può nascondere dietro un nickname), che per i ragazzi è esperienza sempre più rara.