



CRUI
Conferenza dei Rettori
delle Università Italiane



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

Strategie per lo sviluppo della qualità nella didattica universitaria

a cura di
Marisa Michelini e Loredana Perla





Strategie per lo sviluppo della qualità nella didattica universitaria

a cura di
Marisa Michelini e Loredana Perla

Questo volume è realizzato da Geo (Consorzio Interuniversitario Giovani Educazione Orientamento) e dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, selezionando i migliori contributi presentati all'omonimo Convegno organizzato da GEO, CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane), ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione dell'Università e della Ricerca) e dalla stessa Università degli Studi di Bari Aldo Moro nei giorni 1-3/2/2023.

CURATRICI

Marisa Michelini e Loredana Perla

COMITATO EDITORIALE

Francesca Bianchi (GEO UniSI)
Massimo Casacchia (GEO UniAQ)
Filomena Corbo (GEO UniBA)
Marina De Rossi (CRUI UniPD)
Claudio Fazio (Coordinatore nazionale PLS -Fisica)
Lucio Fregonese (SISFA)
Anna Grimaldi (INAPP)
Remo Job (GEO UniTN)
Marisa Michelini (Presidente Comitato Scientifico GEO)
Mario Morcellini (UniMarconi)
Elisabetta Nigris (GEO UniMIB)
Loredana Perla (Ordinario di Didattica e Direttrice del Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università di Bari)
Valeria Polzonetti (GEO UniCAM)
Roberto Moscati (GEO UniMIB)
Peppino Sapia (GEO UniCAL)
Bernardo Spagnolo (SIF)
Immacolata Tempesta (GEO UniSalento)
Antonio Felice Uricchio (ANVUR)
Maria Assunta Zanetti (Direttrice GEO)

COMITATO SCIENTIFICO

Giovanni Betta (Rettore UniCas) | **Filomena Corbo** (UniBA) | **Marina De Rossi** (UniPD) | **Daniela Mapelli** (Rettrice UniPD) | **Marisa Michelini** (UniUD, presidente CS GEO) | **Elisabetta Nigris** (UniMIB, GEO) | **Loredana Perla** (UniBA, GEO) | **Maura Striano** (UniNA, GEO) | **Antonio Felice Uricchio** (ANVUR, GEO) | **Maria Assunta Zanetti** (UniPV, Direttrice GEO).

SEGRETERIA REDAZIONALE

Maria Tasso (UniUD)

Strategie per lo sviluppo della qualità nella didattica universitaria
a cura di **Marisa Michelini e Loredana Perla**

© GEO-UniBA

Impaginazione, grafica e stampa: **Pensa MultiMedia®**, 2023

ISBN volume 979-12-5568-063-5

Indice

- XV Innovare la didattica per formare competenze. Introduzione al volume
Marisa Michelini, Loredana Perla
- XVII Instaurare un dialogo tra il mondo della scuola e quello dell'università
Giuseppe Valditara
- XIX La qualità del sistema universitario e la didattica in primis: una missione anche dell'ANVUR
Antonio Felice Uricchio
- XXI Gettare ponti, sanare la discontinuità
Salvatore Cuzzocrea
- XXIII Attiva, ampliata e integrata con diversi contesti l'innovazione didattica vuole offrire competenze
Luigi Berlinguer
- XXIV Saper scegliere per cambiare
Stefano Bronzini
- XXVII GEO ed il suo impegno per le strategie di sviluppo universitario
Maria Assunta Zanetti

I.

Migliorare la didattica negli atenei

- 2 Azioni strategiche per promuovere qualità, innovazione e sostenibilità della didattica: il progetto T4L dell'Università di Padova
Daniela Mapelli
- 10 Didattica innovativa per il coinvolgimento degli studenti: la strategia di UNICAM
Claudio Pettinari
- 14 La didattica e l'esperienza formativa universitaria
Fabio Pollice
- 20 Qualità della didattica: appunti di viaggio di un Rettore
Paolo Andrei
- 28 La didattica del post pandemia nell'esperienza dell'Università di Siena
Roberto Di Pietra
- 35 Il Teaching and Learning Center dell'Università di Trento: strategie di ateneo per l'innovazione didattica e la sua valutazione
Flavio Deflorian, Anna Serbati, Paola Venuti
- 40 Valutare la didattica per promuoverne la qualità
Antonio Felice Uricchio

II.

Gli studenti: orientamento, inclusione, aspetti trasversali, terza missione e rapporti con il territorio

- 46 Gli studenti: didattica innovativa, inclusione e terza missione
 Maurizio Tira
- 50 Comunicazione della scienza e Terza Missione
 Alessandra Celletti
- 54 L'importanza dei dati a supporto dell'orientamento e per contrastare la dispersione scolastica
 Roberto Ricci
- 60 L'orientamento attivo scuola-università
 Marcella Gargano

III.

Coordinamenti e Progetti nazionali che contribuiscono alla didattica

- 66 Il contributo di con.Scienze alla qualità della didattica universitaria
 Gabriele Anzellotti
- 70 L'esperienza del Piano Lauree Scientifiche PLS per l'innovazione della didattica universitaria
 Ugo Cosentino
- 72 Il contributo dei POT ed il caso di Giurisprudenza
 Maria Assunta Zanetti

IV.

Le prospettive dei Teaching Learning Center e degli Hub digitali

- 76 TLC e leadership: per una modellistica di FD (Faculty Development) italiana a partire dalle Linee Guida Anvur sul riconoscimento e valorizzazione della docenza universitaria
 Loredana Perla
- 90 Innovare la didattica: con quale docente? Il ruolo dei Teaching Learning Center
 Ettore Felisatti
- 96 Teaching Learning Center - PNRR: la potenza nella debolezza
 Roberto Vecchi
- 98 La funzione dei TLC nella costruzione di un sistema di supporto nazionale alle innovazioni didattiche
 Maurizio Sibilio, Vincenzo Loia
- 102 Cambiamenti didattici
 Gianfilippo Nigro
- 112 Il contributo degli Hub Digitali alla didattica universitaria
 Teresa Roselli
- 113 Sviluppare la didattica universitaria in rete
 Massimiliano Fiorucci, Elisabetta Bonvino, Alberto D'Anna, Massimo Margottini

V.
Progetti di Ateneo per la Didattica Universitaria

- 122 Centri di Ateneo di Faculty Development. Relazione sul Tavolo B3 dedicato all'innovazione della didattica universitaria e la costituzione di strutture dedicate
Remo Job, Immacolata Tempesta
- 127 Le iniziative per innovare e migliorare la qualità della didattica nell'Università degli Studi di Palermo
Luisa Amenta, Onofrio Scialdone
- 131 Il contributo della ricerca educativa nel miglioramento della didattica universitaria. Suggestioni dal progetto "Competenze trasversali" dell'Università di Verona
Luigina Mortari, Alessia Bevilacqua, Sara Lo Jacono, Roberta Silva
- 139 Tra gestione dell'emergenza e progettazione del futuro: come sono cambiati teaching e learning dal Covid in poi
Leonardo Caporarello, Beatrice Manzoni
- 144 Faculty Development Initiatives for the Introduction of a Problem-Based Approach in Higher Education. A case study
Lieta Marinelli, Barbara Cardazzo, Antonella Lotti, Juliana Raffaghelli, Marina De Rossi
- 150 Ambiti di innovazione didattica e traiettorie di faculty development per una cultura della qualità
Giovanna Del Gobbo
- 156 Il Dottorato in Tecnologie e Metodi per la Formazione Universitaria dell'Università degli Studi di Palermo
Claudio Fazio
- 161 Innovare la didattica universitaria tramite lo sviluppo delle competenze didattiche dei docenti universitari: il Progetto TILD dell'Università di Foggia
Antonella Lotti, Anna Dipace, Isabella Loiodice, Marta De Angelis
- 167 Il contributo Student Voice al Faculty Development: il Manifesto degli studenti e delle studentesse presso l'Università di Bari Aldo Moro
Christian Marini, Mariagabriella Mastandrea
- 170 La didattica universitaria tra formazione scientifico-disciplinare e professionalizzazione
Marco Piccinno
- 176 Formare i faculty developers come agenti di cambiamento: il modello curricolare del TLC Uniba
Loredana Perla, Alessia Scarinci, Viviana Vinci
- 181 La didattica dell'Università di Pavia tra 2020 e 2022. Questioni, indagini e riflessioni studentesche
Virginia Strocchi
- 189 Lo sviluppo delle competenze didattiche dei docenti dell'Università di Cagliari
Giovanni Bonaiuti, Elio Usai
- 194 Miglioramento continuo e sviluppo delle competenze di docenti e studenti. "L'Ascolto" Un approccio sperimentale
Ida Verna, Nazzareno Re
- 200 Educazione alla sostenibilità attraverso l'approccio transdisciplinare e la pratica filosofica comunitaria, nella formazione universitaria e degli insegnanti
Alessandro Volpone

VI.

Didattica Universitaria in area Scientifico Tecnologica

- 208 Didattica Universitaria - Area Scientifico Tecnologica: Strategie di sviluppo
Filomena Corbo, Valeria Polzonetti, Peppino Sapia, Bernardo Spagnolo
- 211 Got Talent format: competizione tra pari alla ricerca del migliore modo di raccontare la Ricerca
Filomena Corbo, Maria Lisa Clodoveo
- 215 Nuovi spazi di crescita personale nell'università del futuro
Gabriella Giulia Pulcini, Loredana Cappellacci, Margherita Grelloni, Valeria Polzonetti
- 221 Tecnologie e risorse digitali per l'insegnamento della matematica nei corsi universitari
Giovannina Albano, Domenico Brunetto, Pier Luigi Ferrari, Carlo Mariconda, Agnese Ilaria Telloni
- 227 La ricerca didattica universitaria: il contributo della DD-SCI
Eleonora Aquilini
- 232 Una riflessione sulla didattica a distanza: il caso della matematica universitaria
Margherita Barile
- 238 Accessibilità e didattica: aggiornare i docenti e formare i discenti
Cristina Cándito
- 245 La formazione docenti e l'innovazione didattica ad UNIVAQ
Alessandra Continenza, Antonella Nuzzaci
- 251 Metodologie di apprendimento attivo per migliorare la didattica delle discipline scientifiche
Onofrio Rosario Battaglia, Claudio Fazio
- 257 Attività e-learning ed esperienze di didattica innovativa dell'Università Politecnica delle Marche
Cristiana Garofalo, Nicola Paone, Carla Falsetti, Alessandra Andresciani, Gian Luca Gregori
- 262 La promozione del pensiero critico, tra criticità ed opportunità
Raffaele Mascella
- 267 Gamification e didattica universitaria: connubio possibile?
Teresa Roselli, Veronica Rossano
- 269 Valorizzare l'apprendimento non formale nell'ambito delle attività curriculari nella scuola primaria: un'esperienza di innovazione didattica presso UniCal
Peppino Sapia, Liliana Bernardo, Giacomo Bozzo, Elvira Brunelli, Annamaria Canino, Massimo La Deda, Emilia Florio, Annarosa Serpe, Antonella Valenti, Luca Dell'Aglio
- 275 Esperienze di didattica partecipata in campo scientifico-tecnico: dal PBL al pensiero critico
Elisa Tamburnotti, Anna Magrini, M. Assunta Zanetti

VII.

Didattica Universitaria ed Area Scienze Umane e Area Giuridico Economico Politica

- 286 Il digitale come spazio interdisciplinare. Una sfida per la didattica delle scienze umanistiche
Mario Morcellini
- 289 Competenze trasversali e sviluppo sostenibile nella formazione universitaria

- Irene Canfora**
- 293 Nuove opportunità del digitale nell'era del "new normal"
Francesca Malagnini, Letizia Cinganotto
- 300 Matrice teoretica dei processi di cambiamento formativo. Nuovi scenari metodologici nella formazione e nell'insegnamento universitario
Gabriella de Mita
- 304 Il ruolo della filosofia nella didattica universitaria
Adriano Fabris
- 307 Apprendere l'antropologia, riconoscersi autori
Ferdinando Fava
- 313 Arte come ricerca. I dottorati AFAM e le sfide della complessità
Giuseppe Gaeta
- 319 Oltre i confini. La sfida dell'interdisciplinarità e il contributo delle discipline filosofiche
Franco Manti
- 324 Il progetto POT-V.A.L.E. "Un primo passo verso il futuro - Vocational Academic in Law Enhancement". Esperienze di innovazione didattica in ambito giuridico
Michele Madonna
- 326 Didattica performativa e approccio casistico nel diritto e nell'economia
Paolo Moro, Mario Pomini
- 334 "Una 'Propedeutica' per la formazione docente nell'epoca contemporanea: la facoltà trascendentale del Desiderio come 'inedita' competenza"
Daniela Savino

VIII.

Didattica Universitaria ed Area Antropologia, Pedagogica, Psico, Medico e Sociale

- 342 Innovazione e qualità della didattica universitaria delle aree Antropologica, Pedagogica, Psicologica, Medica e Sociale: il Tavolo E del Convegno GEO-CRUI 2023
Marina De Rossi, Massimo Casacchia
- 349 La qualità della didattica vista con l'occhio dello studente: risultati preliminari
Massimo Casacchia, Laura Giusti, Silvia Mammarella, Rita Roncone
- 354 Tutorato: la centralità dello studente tra bisogni, desideri e diritti
Massimo Casacchia, Laura Giusti, Silvia Mammarella, Rita Roncone
- 362 Approcci metodologici innovativi (HBLS) per la formazione iniziale alle professioni educative e formative
Marina De Rossi, Ottavia Trevisan
- 370 La Conferenza Permanente dei Presidenti di Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia e il suo contributo nell'innovazione didattica in medicina e chirurgia
Stefania Basili, Giuseppe Familiari, Bruno Moncharmont, Fabrizio Consorti, Amos Casti, Linda Vignozzi, Andrea Lenzi
- 375 L'insegnamento di Anatomia Patologica nel corso di laurea magistrale in Medicina e Chirurgia: la sfida

- 378 ABILiTY: proposte di didattica innovativa per sperimentare e comunicare la ricerca biomedica
Simonetta Ausoni, Regina Tavano, Marco Dal Maschio, Christian Borgo
- 382 Effetti della formazione docenti in fase pandemica: stabilizzazione di una prassi virtuosa, il caso di Humanitas University
Isabella Barajon, Manuela Milani
- 387 Associazione tra fattori sociodemografici, politiche di educazione digitale e salute generale, strategie di fronteggiamento, risultati accademici in studenti universitari nel periodo post-pandemico
Andrea Bosco, Luigi Tinella, Anna Dipace, Manuela Ladogana, Isabella Loiodice, Andrea Tinterri
- 391 La Farmacia simulata come strumento didattico del Dipartimento di Farmacia dell'Università di Genova
Eleonora Russo, Marco Milanese, Ernesto Fedele, Tiziana Bonifacino, Sara Baldassari, Anna Maria Pittaluga
- 397 Didattica innovativa e simulazione in campo medico-sanitario: esperienza della Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Padova
Giorgia Saia, Marcello Rattazzi, Maria Luigia Randi, Angelo P. Dei Tos
- 401 Strumenti per l'innovazione della didattica e della valutazione: proposte di applicazione del portfolio per la promozione della qualità in *Higher Education*
Emanuela M. Torre, Federica Emanuel
- 409 L'educazione digitale per la formazione in sanità: percorsi e figure
Claudia Bellini, Katia Sannicandro, Annamaria De Santis, Cinzia Tedeschi
- 414 Processi valutativi e formazione dei docenti universitari alla valutazione: sfide e problemi
Valentina Grion, Beatrice Doria
- 420 Affrontare le sfide dell'insegnamento. La proposta dei General Courses e l'esperienza di Psicologia dell'Apprendimento Strategico e della Motivazione
Angelica Moè
- 424 Il Progetto QUALITI: innovare l'insegnamento per migliorare l'apprendimento
Antonella Nuzzaci, Alessandra Continenza
- 432 La progettazione disciplinare quale strumento per favorire i processi di innovazione didattica
Roberta Piazza, Giovanni Castiglione
- 437 Metodologie didattiche partecipative in ambito psicologico e pedagogico: lavorare in gruppo per apprendere un saper fare e un saper essere
Nadia Rania, Chiara Fiscone, Ilaria Coppola, Fabrizio Bracco
- 443 Soluzioni blended per l'innovazione della didattica universitaria. L'esperienza dell'Ateneo di Firenze
Maria Ranieri, Daniele Bani, Bruno Bertaccini, Fabio Castelli, Nicola Doni, Paolo Gronchi, Simone Magherini, Ersilia Menesini, Erminio Monteleone, Maria Orfeo, Francesca Pezzati, Marius Bodgan Spinu
- 450 L'impatto delle attività a distanza e desiderata in fase post pandemica. Una ricerca empirica su docenti e studenti universitari
Daniela Robasto, Barbara Bruschi
- 457 Indagine comparativa internazionale sul gradimento e la percezione della didattica a distanza e istitu-

zione di un nuovo Cds in modalità mista

Rossana Adele Rossi

- 467 Educare gli educatori: cinema e teatro come dispositivi per l'active learning universitario, la prova dei laboratori
Irene Gianceselli

IX.

L'orientamento ed il suo contributo alla didattica

- 474 Position paper "Orientamento" dalla discussione nel Tavolo 1 del Convegno ANVUR-CRUI-GEO sull'innovazione didattica universitaria – Bari 2023
Francesca Bianchi, Anna Grimaldi, Marisa Michelini
- 479 Sviluppare pratiche di orientamento tra crisi sociale e processi di innovazione
Francesca Bianchi
- 484 Prospettive di sistema per le politiche di orientamento in Italia: tra speranza e preoccupazione. Alcune questioni da cui partire
Anna Grimaldi
- 488 Formulare ipotesi, progettare contesti per imparare a fare previsioni: esperienze di orientamento in fisica
Marisa Michelini
- 496 Il Progetto PrOMETEUS-PNRR: Possibilità e problematicità. Il caso di UniBS
Daniela Bosisio
- 501 Ovunque da qui: un Ateneo in cammino
Teresa Consoli
- 507 Per una visione integrata all'orientamento universitario
Ugo Cosentino, Massimo Attanasio, Francesca Beolchini, Massimiliano D'Arienzo, Riccardo Fanti, Claudio Fazio, Bianca Maria Lombardo, Mirko Maracci, Mattia Monga
- 513 Orientamento e transizione scuola università negli atenei calabresi
Angela Costabile, Rossella Marzullo, Francesco Trapasso
- 516 Biotecnologie per il pianeta e per l'uomo. Come le biotecnologie possono aiutarci a risolvere problemi attuali
Massimo Crimi
- 523 Le transizioni dai POT al PNNR Orientamento: per una visione comunitaria dell'università
Rosita Deluigi
- 528 Diversabili e Lavoro. Il Pedagogista, specializzato nella tessitura di reti tra Università e Territorio
Rosa Gallelli, Pasquale Renna, Aldo Amoia
- 536 Unità e pluralità dei saperi nei nuovi modelli didattici universitari
Francesca Iole Garofoli
- 542 Orientamento educativo e professionale: stato dell'arte e visione futura all'Università di Padova
Andrea Gerosa, Lorenza Da Re
- 548 Seminari PCTO: un punto d'incontro tra esigenze degli studenti e divulgazione scientifica

Francesco Giansanti

- 551 Condividere e mettere a sistema buone pratiche per l'orientamento sostenibile e strategico (anche durante il covid): Il Progetto Prometheus
Amelia Manuti, Emanuela Ingusci, Paola Spagnoli, Francesco Pace, Ivan Formica
- 561 Orientamento e Tutorato: le sfide post-pandemiche
Giulia Pellegri, Antonella Bonfà
- 567 La ricerca in didattica e l'interazione con le scuole nel Dipartimento di Fisica dell'Università della Calabria
Federica Chiappetta, Claudio Meringolo, Giuseppe Prete, Pierfrancesco Riccardi
- 573 Uso del teatro scientifico nella didattica della fisica
Marina Carpineti, Marco Giliberti, Nicola Ludwig
- 579 Utilizzo di tecniche di improvvisazione teatrale per lo sviluppo delle competenze trasversali
Marco Biondi, Elena Dell'Aquila, Kees Kouwenaar
- 583 Orientamento: il progetto Next Generation –Università del Lazio
Alberto D'Anna
- 584 Nuovo Plugin Pearson. Esplorando la fruizione dei contenuti editoriali in Moodle
Emiliano Biondo, Giordano Vecchi

X.

Formazione Insegnanti. Aspetti generali per la professionalità docente

- 590 TAVOLO B1 – Formazione insegnanti- Area professionalità docente
Elisabetta Nigris, Maria Assunta Zanetti
- 593 Un contributo per un modello organizzativo della formazione iniziale degli insegnanti
Simonetta Abenda
- 599 Dalle rappresentazioni degli insegnanti specializzati alle prospettive formative inclusive: il laboratorio per la realizzazione del Pei in chiave ICF-CY
Ilenia Amati
- 607 Formazione dei docenti: strategie per cambiamenti organizzativi, culturali e professionali
Adolfo Braga
- 611 L'approccio cognitivo-emozionale nella formazione dei futuri insegnanti di lingue
Mario Cardona, Moira De Iaco
- 617 Una formazione che orienti l'insegnare
Maria Grazia Carnazzola
- 623 Il *digital storytelling*: applicazione di una metodologia innovativa per la formazione dei futuri insegnanti
Alessia Scarinci, Ilaria Fiore
- 634 Un percorso didattico in Statistica per la costruzione del dato e l'interpretazione dei risultati
Ornella Giambalvo, Gaetana Bartolomei, Daniele Cuntrera
- 641 Innovating civic education in higher education through game-based learning. A hands-on experience

in initial teacher education
Stefania Massaro, Vincenza Albano, Antonio Ascione

- 647 Le Reti di innovazione di INDIRE tra ricerca e formazione
Laura Parigi, Andrea Nardi, Giuseppina Rita Jose Mangione, Elisabetta Mughini
- 655 HRE: dispositivo di formazione laboratoriale per prevenire e contrastare l'odio online
Rosa Palermo
- 662 Tra ricerca e formazione: il dialogo Università – Scuola per sviluppare competenze didattiche strategiche e inclusive negli insegnanti dei vari ordini di scuola
Valentina Pennazio
- 669 Insegnare ad Insegnare
Tiziano Pera
- 679 Da Maker ad Hacker
Arcangelo Pignatone
- 690 Le prove di valutazione nella formazione iniziale degli insegnanti: la prospettiva del cambiamento concettuale
Paolo Sorzio, Paolo Edomi

XI.

Formazione degli insegnanti e Didattiche Disciplinari

- 698 Le didattiche disciplinari nella formazione degli insegnanti della Scuola italiana. Alcune considerazioni dal Tavolo di lavoro B2
Claudio Fazio, Lucio Fregonese
- 711 Il contributo del Piano Lauree Scientifiche per la formazione in servizio degli insegnanti della Scuola Secondaria
Claudio Fazio, Massimo Attanasio, Francesca Beolchini, Ugo Cosentino, Massimiliano D'Arienzo, Riccardo Fanti, Bianca Maria Lombardo, Mirko Maracci, Mattia Monga
- 717 La storia della fisica nella formazione degli insegnanti della scuola secondaria. Recenti iniziative e contributi della SISFA
Lucio Fregonese
- 722 Le narrazioni crossmediali e gli effetti nella Literacy infantile
Alessandro Barca
- 726 Muoversi verso l'insegnamento: spazi e tempi possibili tra Scuola e Università
Paola Bortoletto
- 731 I Musei. Una idea per la valorizzazione dei beni culturali delle scuole
Vittoria Bosna
- 735 Un contributo istituzionale allo sviluppo professionale degli insegnanti di fisica: il Master IDIFO
Marisa Michelini, Lorenzo Santi, Alberto Stefanel
- 742 Rapporto scuola-università oggi: il contributo dell'università alla mancata formazione dei docenti di scuola superiore
Ilaria De Angelis, Settimio Mobilio, Adriana Postiglione
- 746 Guida alla didattica esperienziale: un esempio di collaborazione tra scuola e università

Ilaria De Angelis, Settimio Mobilio, Adriana Postiglione

- 750 Nella “rete del rischio”. Il ruolo dell’Educatore Mediale per il Benessere Digitale
Maria Luisa Iavarone, Luigi Aruta
- 755 Formazione alla didattica laboratoriale: le Olimpiadi Europee delle Scienze Sperimentali
Paolo Laveder, Paolo Centomo, Chiara Sirignano, Anna Maria Madaio, Margherita Venturi, Dennis Censi, Carmelita Cipollone
- 762 L’insegnante e il digitale
Laura Orian, Giulia Licini
- 766 Associazioni di insegnanti per la formazione dei docenti di lingue: un ponte tra mondo della ricerca accademica e mondo della pratica scolastica
Maria Cecilia Luise, Giulia Tardi, Attilio Galimberti
- 771 L’educazione letteraria come dispositivo multiprospettico nella formazione degli insegnanti
Marianna Marrucci
- 776 Buone pratiche di insegnamento universitario della matematica per un apprendimento di qualità
Antonella Montone, Maria Mellone
- 782 Un mare di corti. Progetto transdisciplinare di geografie immaginate
Lorena Rocca, Silvia Stocco
- 793 Formazione iniziale e in servizio dei docenti di Scienze: il contributo della DD-SCI
Margherita Venturi
- 797 Insegnare chimica con passione!
Laura Orian, Marina Gobbo, Giovanni Villani

Diversabili e Lavoro. Il Pedagogista, specializzato nella tessitura di reti tra Università e Territorio

Rosa¹ Gallelli*, Pasquale Renna**, Aldo Amoia***

Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Abstract: The diversity of gender, culture, ability is recognized as a value both at the level of common sense and in the context of national and European legislation. It is necessary to question the effectiveness of work placement strategies, as a human qualification device, of disabled people who complete their university studies. How to manage risks and opportunities in order to effectively guide the work placement of disabled people who reach the end of their university career? This contribution aims at offering an in-depth study on the subject, with a particular focus on the figure of the pedagogist as a pedagogical operator of mediation between the University and the world of work. Moreover, it aims at focusing on the specific training of the professors who deal with the construction of university curriculum of the Pedagogist as Diversity Manager, and on the specific training of the entrepreneurs called to welcome university trainees and, in the future, graduates with different abilities.

La diversità di genere, di provenienza, di abilità, di salute è riconosciuta come un valore sia dalla società sia dalla normativa nazionale ed europea, sebbene ad un livello formale. Nel mondo del lavoro, infatti, anche le imprese attente a questi temi lo fanno per ottenere un ritorno di immagine nel contesto di strategie di *marketing* nonché per ottenere gli sgravi fiscali garantiti dalla legge. È necessario interrogarsi in profondità sul lavoro in quanto dispositivo di qualificazione dell'umano, nell'ambito di una crisi occupazionale accentuata dalla recessione causata da inquietanti pandemie e guerre. Il tessuto sociale economicamente ed eticamente impoverito ha accentuato le disuguaglianze penalizzando ancor di più le persone con disabilità e vulnerabilità, riducendo le loro opportunità di accesso al lavoro. La globalizzazione delle tecnologie cognitive sta rimodellando processi e stili di apprendimento in ogni ambito di esperienza, e così facendo genera rischi e opportunità rispetto ai quali rivolgere l'attenzione pedagogica e didattica. Tra i rischi vi è quello di assistere alla fine dell'era della competenza, dove la disinformazione si accompagna all'appannamento delle capacità di dialogo, di riflessione, di metacognizione. Tra le inedite opportunità di emancipazione individuale e sociale vi è la possibilità, offerta dalle reti telematiche, di creare inedite sinergie tra soggetti, enti, istituzioni ma anche tra informazioni, saperi e culture, in particolare nel contesto di un organico raccordo tra Università e Mondo del lavoro mediato dalla figura del Pedagogista. Il presente contributo, a partire da una riflessione specifica su una didattica delle differenze che incentivi nel pedagogista mirate competenze di gestione della diversità e disabilità. Ciò in modo da favorire l'emersione di azioni che permettano alla persona con disabilità di autodeterminarsi e ai docenti universitari e datori di lavoro di acquisire/sviluppare abili mentali inclusivi.

Keywords: Disabilitation, Work, Diversity management, Pedagogical sciences, Pedagogist
Disabilitazione, Lavoro, Diversity management, Scienze pedagogiche, Pedagogista

1 * Rosa Gallelli. Professore Associato di Didattica e Pedagogia speciale. Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione. Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Le si devono la Premessa (1) e il Paragrafo 4.

** Pasquale Renna. Dottore di ricerca in Ambiente, Medicina e Salute e in Scienze delle relazioni umane. Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione. Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Gli si deve il paragrafo 2.

*** Aldo Amoia. Dottorando di ricerca in Scienze delle relazioni umane. Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione. Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Gli si deve il paragrafo 3.



1. Premessa

La diversità di genere, cultura, abilità è riconosciuta come un valore sia a livello di senso comune sia nell'ambito della normativa nazionale ed europea. Nello specifico del mondo del lavoro, tuttavia, tale riconoscimento rimane più formale che sostanziale. In proposito, appare evidente come le imprese che si dicono attente a questi temi lo facciano perlopiù per ottenere un ritorno di immagine nel contesto di strategie di marketing nonché per ottenere gli sgravi fiscali garantiti dalla legge. È necessario, in proposito, interrogarsi sull'efficacia delle strategie di inserimento lavorativo, in quanto dispositivo di qualificazione dell'umano, dei soggetti disabili che concludono il loro percorso di studi universitario. Ciò è tanto più urgente in quanto, nel contesto di una crisi occupazionale nel nostro Paese endemica, viepiù accentuata dalla recessione causata dalla pandemia da Covid19, il tessuto sociale economicamente ed eticamente impoverito ha ostacolato il diritto alle pari opportunità, accentuando le disuguaglianze e penalizzando, in particolare, le donne, i giovani e le persone con forme di disabilità e vulnerabilità, riducendo le opportunità di accesso a un lavoro dignitoso. In tale quadro, un ruolo strategico è giocato dall'attuale globalizzazione delle tecnologie cognitive, che rimodellano processi e stili di apprendimento in ogni ambito formale, non formale e informale di esperienza, generando rischi e opportunità particolarmente cogenti per chi si occupa di pedagogia e di didattica. Tra i rischi, vi è senz'altro quello di assistere alla fine dell'era della competenza, in cui la disinformazione causata da un accesso ingenuo e acritico alla mole di informazioni fornite dai molteplici media si accompagna all'appannamento delle capacità di dialogo, di riflessione, di metacognizione. Tra le opportunità, d'altra parte, vi è il fatto che tale trasformazione tecnologica si accompagna alla possibilità, offerta dalle reti telematiche, di creare inedite sinergie tra soggetti, enti, istituzioni ma anche tra informazioni, saperi e culture. Come gestire rischi e opportunità al fine di orientare efficacemente l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili che giungono al termine del loro percorso universitario?

La risposta a tale interrogativo sta in una vasta e profonda revisione in chiave inclusiva degli assetti organizzativi del mondo del lavoro il che richiede di superare approcci tecnicistici indirizzati verso soluzioni decise e applicate in maniera semplicistica dall'alto: per esempio, aumentare il numero di dipendenti con disabilità. Si tratta, invece, di implementare forme complesse di trasformazione delle culture organizzative alla luce di una "sensibilità verso le differenze" in grado di promuovere il rinnovamento dei contesti lavorativi, delle loro dimensioni fisiche e simboliche: delle pratiche e dei sistemi d'azione, della qualità delle relazioni e delle comunicazioni, dei modelli di gestione del personale, dei processi di organizzazione del lavoro ecc. Tale sensibilità, infatti, appare costituire l'humus necessario alla generazione dell'attitudine alla messa in discussione di stereotipi e pregiudizi e alla valorizzare le differenze.

Occorre, pertanto, approfondire il profilo professionale di una figura di mediazione dall'alta cifra pedagogica, che sappia promuovere, nel personale aziendale, competenze chiave e trasversali, e che sappia accompagnare, in un raccordo virtuoso tra Scuola, Università e Aziende, l'inserimento lavorativo dei neodiplomati e neolaureati con disabilità o con DSA. Tutto questo in modo da favorire l'emersione di azioni che permettano alla persona con disabilità di autodeterminarsi e ai colleghi tutti di acquisire e sviluppare abiti mentali realmente inclusivi, in un'ottica sociocratica.

2. La disabilitazione al lavoro e l'occultamento delle differenze nel Sistema Mercato-Mediatico. Prospettive pedagogiche.

Il lavoro, come è noto, in Occidente rispecchia precise aspettative sociali strettamente legate al modo di produzione tardocapitalistico. Lavorare, oggi, pertanto, significa essere consapevolmente legati a un sistema che esprime la sua netta preferenza a favore di quella che è stata molto opportunamente definita "la vertigine del corpo-simulacro" (Gallelli, 2012). Un sistema che, di conseguenza, mal tollera che il suo apparato produttore di ricchezza sia ri-prodotto dalla forza-lavoro di soggetti che, a motivo della loro differenza fisica, psichica, sociale, non rientrano nei suoi canoni di "corporeità ideale". Qual è la radice di tale subdolo occultamento delle differenze?

Essa è da ravvisarsi, senz'altro, nel Sistema Mercato-Mediatico, che non si limita alla mercificazione di ogni ente della natura e della tecnica, ma produce la reificazione dei soggetti-persona, che vengono trasformati in oggetti *utili* alle dinamiche di riproduzione della ricchezza materiale e immateriale di cui si nutre lo stesso Sistema. In conseguenza di tale reificazione, si rende necessario che le soggettività utili al sistema siano caratte-

rizzate da precisi canoni di prestanza fisica, oggi potentemente veicolati dai media digitali, e le soggettività ad esso non utili siano disabilitate e scartate. La violenza dell'impatto del modo di produzione capitalistico sulla vita concreta di tanti soggetti reificati, che vengono gettati nel Mercato come lavoratori oppressi, è stata giustamente denunciata da movimenti politici per l'affermazione di diritti universali affermatasi già a partire dal XIX secolo e culminati nel vasto movimento emancipativo degli anni Sessanta del Novecento, caratterizzati dai grandi ideali del riscatto sociale delle classi subalterne e del diritto all'autorealizzazione in una società equa e solidale. Tali movimenti hanno conosciuto la tenace opposizione da parte del Capitale, che era (ed è tutt'oggi) concentrato sulla molecolarizzazione del corpo collettivo dei soggetti/lavoratori. Questi ultimi, sistemicamente ibridati con macchine sempre più tecnologicamente sofisticate, devono impegnarsi senza sosta, senza limiti di tempo e senza badare a dispendio di energie nell'attività lavorativa, occupando il tempo residuale in attività di socializzazione di carattere meramente ricreativo. Ciò determina la totale soppressione di quella socializzazione qualificata e significativa che consiste nel prendere coscienza della propria condizione, e consente di organizzarsi e, in ultimo, promuovere dinamiche di liberazione personale e collettiva. Il lavoro si andava sempre più caratterizzando, non a caso, come un'attività a cui avrebbero dovuto dedicarsi persone in buona salute e in grado di eseguire un pianificato mansionario senza porsi domande di senso sulla propria attività e, soprattutto, sul proprio destino. Facendo leva sulle grandi risorse tecnologiche che alimentano la grande produzione tardo-capitalistica (Severino), ai potenti ideali che caratterizzavano i movimenti politici della seconda metà degli anni Sessanta del Novecento, il sistema capitalistico Mercato-Mediatico (Frabboni) ha risposto con la fabbricazione di massa di potenti illusioni. La più subdola di esse è quella che consiste nell'offrire all'umanità il miraggio di un benessere materiale in quanto meta suprema dell'esistere, un miraggio nutrito peraltro dalla prospettiva irrealistica del mantenimento sempiterno, attraverso metodi artificiali, di salubrità e bellezza. La spiccata tendenza dell'economia capitalistica a puntare tutto sul guadagno di rassicurazioni nell'esclusivo ambito della materialità di una vita senza ideali e senza scopi, in cui il massimo traguardo è rappresentato dal possesso di beni in quantità, godibili indefinitamente da parte di soggetti in piena efficienza fisica, conduce le esistenze singolari e collettive, di per sé tanto ricche di potenzialità, relazioni, valori, progetti, verso esiti nichilistici, il più grave dei quali è la perdita di afflato ideale. L'alternativa raccomandata e proposta mediante le luci fatue dei Tablet, degli I-pod, ecc. consiste nella prostrazione dinanzi al moloch del Mercato dematerializzato, il quale propone infinite varianti di pseudosocializzazione e di intrattenimento mediatico in cambio dell'abdicazione dal pensiero critico e creativo, nonché dalla capacità e possibilità di vivere una socialità autenticamente democratica (Dewey, 1916), di cui uno degli inconcussi fondamenti è rappresentato dalla valorizzazione delle differenze. La condizione di tali soggetti, reificati ed espropriati di dimensioni di basilare importanza della propria umanità quale la possibilità di costruire relazioni significative e durature, è caratterizzata dalla percezione di vivere in un tempo senza tempo, di non avere legami, né storia, né passato. Tale condizione esistenziale si riflette, in tal modo, in una condizione di disagio culturale (Galimberti, 2007, p. 12) che si riflette specularmente in una dis-abilitazione della capacità di progettazione esistenziale². Va anche detto, poi, che nel contesto del sistema tardocapitalistico in cui il Mercato vede i soggetti-persona soltanto come consumatori, questi ultimi sono continuamente sollecitati dal sistema Mercato-Mediatico a condurre un'esistenza caratterizzata da significativi tratti di narcisismo. Proiettati nella dimensione onirica del cyberspazio, in cui le più recenti tecnologie digitali generano sempre nuovi ambienti virtuali in cui spendere tempo in attività di socializzazione, costoro, oggi, sono più che mai indotti a conformarsi ai modelli di bellezza e di prestanza degli influencers, i quali espongono i propri corpi e i propri vissuti all'ammirazione dei followers e alla riprovazione degli haters.

È appena il caso di rimarcare il concetto per il quale, entro siffatta organizzazione degli spazi e dei tempi nei contesti di vita sia concreti sia virtuali, le soggettività disabili sono incluse entro la dimensione "ludica" dell'onirismo del cyberspazio, ma sono irrimediabilmente escluse dal sistema produttivo che non ne accetta la tacita critica rappresentata dalla non-conformità, sia sul piano fisico, sia sul piano intellettuale, ai canoni riconosciuti, accettati e promossi dal Sistema, che riflette "...un'immagine [...] della persona con disabilità [come] rifiutata, sofferente, protesizzata, bambina" (Norma e normalità nei Disability Studies, 2015). Viene di fatto disabilitata, pertanto, nel tempo attuale, la capacità di progettazione esistenziale tanto necessaria soprattutto alle soggettività differentemente abili che, già a partire dall'istruzione scolastica secondaria, dovrebbero preparare persino con maggiore accuratezza rispetto ai cosiddetti "normodotati", prospettive future che contemplino la possibilità di accesso ad una vita sociale dignitosa, di cui parte essenziale è rappresentata dall'accesso al mondo

2 Caratterizzata intellettivamente e affettivamente sia da maturità, autonomia e generatività (Loiodice, 2019), sia da una sana "im maturità" (Demetrio, 1998) che consiste nel sentirsi situati in una condizione di ambivalenza, la progettazione esistenziale genera cambiamento positivo in quanto muove da una visione evolutiva del corso della vita.

del lavoro. Essi, invece, si ritrovano “disabilitati” da un Sistema che, di fatto, li considera difforni dai propri modelli di riferimento. Come evidenziato da Michel Foucault (1978), infatti, nel corso della storia occidentale moderna il potere sovrano ha messo in campo dispositivi particolarmente subdoli nella gestione tanto dei corpi individuali quanto dei corpi sociali, con l’obiettivo di ottenere il loro assoggettamento mediante il dispiegamento di pratiche di controllo e di governo di tipo molecolare (Foucault 1992, Massa 1992). Il potere sovrano non si esercitava più soltanto, così, nella consueta formula della potestà di vita e di morte sui sudditi (*vitae necisque potestas*), ovvero nella facoltà di far morire e di lasciar vivere, ma nella ben più sottile (e non per questo meno coercitiva) formula della potestà di governo della vita dei sudditi fin nei più reconditi meandri delle loro pratiche quotidiane, che Foucault esprimeva nella formula “potestà di far vivere e di lasciar morire” (Foucault, 1978). Dunque, alla tanato-politica del sovrano classico si sostituiva la bio-politica, espressione di un potere sovrano ben più pervasivo e condizionante rispetto alla classica forza di repressione del re medievale: il potere pastorale.

Nel tempo del turbocapitalismo, dunque, il potere pastorale si attualizza mediante l’esercizio di pratiche di sorveglianza e, al contempo, di omologazione, con cui viene ottenuto l’indocilimento dei corpi attraverso il loro asservimento ai dettami di mode consumistiche pervasive, propinate in ambiti sempre più intimi della vita quotidiana, mode che alimentano un vero e proprio sistema di narcisismo sociale (Gallelli, 2012). Effetto diretto sull’autopercezione di cittadini ormai voluti e plasmati come consumatori virtuali, hi-tech, social, e infine cyborg a motivo della sempre più pervasiva presenza delle tecnologie in ambiti fondamentali dell’esistenza quali l’affettività e il lavoro, è l’impressione di vivere in un eterno presente e in uno stato di sospensione, in cui non vi è possibilità di crescita al di là degli standard indicati come ottimali dal sistema integrato Mercato-Mediatico (Frabboni, in Baldacci, Frabboni, Pinto Minerva, & Plantamura, 2009). Il regime molecolare di controllo dei corpi tipico delle nostre società occidentali dell’opulenza e del consumismo, si alimenta di pratiche improntate al divertimento obbligato e alla mercificazione dei corpi, assoggettati a una post-moderna mistica dell’autocontrollo su un corpo “perfetto” da esporre nelle piazze virtuali (Gallelli, 2012). La società dei consumi (Baudrillard, 2010), diretta filiazione dell’economia turbocapitalista, incentiva i comportamenti narcisisti. Entro tale quadro, si rende necessario riproporre per tutti, e a maggior ragione per i soggetti diversamente abili che oggi vengono dis-abilitati al lavoro, la sfida della ri-progettazione esistenziale, che sappia promuovere specifiche competenze, ivi inclusa la possibilità di adattamento a situazioni inedite, la capacità di proiettarsi in un futuro non subito o eterodiretto, ma agito in quanto organizzato, pur nell’immane inseguita esistenziale che caratterizza la vita sulla Terra, mediante lo sviluppo della capacità di orientamento, decisione, scelta, assunzione di responsabilità e cura di sé e di altri: in una parola, di autodeterminazione (Cottini, 2016). Ciò nella consapevolezza per cui il benessere della collettività genera il benessere dell’individuo, che non può sussistere senza una rete di protezioni sociali. In tal modo, la progettazione esistenziale e, nello specifico della presente trattazione, lavorativa delle soggettività diversamente abili e oggi disabilite di fatto dal Sistema del Mercato-Mediatico, rappresenta una istanza urgente di promozione del benessere collettivo, nonché della necessaria tenuta democratica dei Paesi in cui lo Stato di diritto si fonda sull’inclusione di tutti. Per rendere attualizzabile tale istanza, però, è necessario promuovere specifiche figure professionali che raccordino organicamente il Sistema di Istruzione Superiore con il Sistema del Lavoro.

3. Lavoro e disabilità tra legislazione e formazione

L’Italia, da quando è diventata una Repubblica (02/06/1946), ha consolidato l’idea di società democratica fondata sul lavoro (vedi art. 1 Cost.) in cui ogni cittadino possa sviluppare il proprio potenziale in *feri* per sentirsi soggetto attivo della comunità alla quale appartiene e in cui opera. Il mondo del lavoro, però, per molti cittadini-disabili è di difficile accesso e permanenza a causa di stereotipi, pregiudizi e intoppi burocratici. A questo stato di cose si è aggiunto il progressivo indebolimento dell’economia mondiale, acuito dalla pandemia da Covid-19, che ha penalizzato i giovani e le persone con disabilità e fragilità in quanto hanno visto ancor più ridursi le opportunità di accesso ad un lavoro dignitoso. La comunità mondiale, di conseguenza, ha posto al centro dell’attenzione il tema del valore del lavoro; a tal proposito l’Organizzazione delle Nazioni Unite ha emanato, nel 2006, una Convenzione sui diritti delle persone con disabilità – ratificata in Italia con la legge n.18/2009 – in cui dedica al diritto al lavoro l’intero articolo 27: «*Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri [...]*».

Sempre nel medesimo articolo è contenuto un altro principio importante quello di *mainstreaming*, secondo cui i servizi, i luoghi e i contesti dove si svolge la vita delle persone con disabilità devono essere gli stessi di tutti

gli altri cittadini e la medesima vita deve svolgersi “alle stesse condizioni”. Nonostante, quindi, sia vigente una consistente legislazione nazionale e internazionale altamente inclusiva, in tutti gli Stati europei si continuano a registrare livelli preoccupanti di sotto-occupazione delle persone con disabilità, tanto da rendere questo aspetto una delle priorità dei programmi di finanziamento degli ultimi anni (European Commission, 2017). È da ricordare che il sistema dei servizi rivolti alle persone con disabilità, oggi vigente in Italia, è stato costruito prima dello svilupparsi di questi nuovi paradigmi e questo costituisce un ostacolo all’attuazione della Convenzione ONU del 2006. In Italia, la legislazione che disciplina gli inserimenti lavorativi fa riferimento sia alla Legge n.68 del 12 marzo 1999 e alla legge n.104 del 05 febbraio 1992. In sintesi possiamo affermare che per poter usufruire della legge n.68/1999 occorrono tre requisiti: a) anagrafico: età minima 16 anni; aver assolto l’obbligo scolastico; b) soggettivo: le persone devono essere percettori dell’assegno ordinario di invalidità certificata dall’INPS (legge 222/84); c) Oggettivo: essere disoccupati.

Le imprese, ogni anno (precisamente entro il 31 gennaio), hanno l’obbligo di trasmettere all’Ufficio Collocamento Mirato della propria Città metropolitana un prospetto contenente la situazione occupazionale dell’azienda fotografata al 31/12 dell’anno precedente e tutte le informazioni per la verifica degli obblighi sull’assunzione di personale con disabilità.

Dimensione dell’azienda	Inserimento persone disabili
da 15 a 35 persone	1 disabile
da 36 a 50 persone	2 disabili
da 51 a 150 persone	7% (disabili) e un altro beneficiario della legge n.68/99 ³
oltre 150 persone	7% (disabili) 1% di altri beneficiari della legge n.68/99

La legge n.68/1999, inoltre, ha previsto una commissione all’interno delle Aziende Sanitarie Locali – che con l’art. 20 della legge n. 102/2009 è stata integrata con un medico dell’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, di cui all’art. 4 della Legge n. 104/1992 – che, dopo essere stata informata dell’esito dell’esame effettuato dal Comitato tecnico per la valutazione delle capacità residue – valutazione effettuata da professionisti sanitari, con l’aggiunta di un professionista sociale - in forza ai centri per l’impiego presso le Città metropolitane di competenza, ha il compito e il potere di stabilire se la persona disabile avrà la possibilità di lavorare. Ovviamente tale possibilità viene definita in termini di “capacità residue”, quindi in termini individuali e avviene prima che sia individuata una qualsiasi posizione lavorativa e perciò non può tenere in conto alcun contesto di riferimento. Questo sistema di valutazione poggia su un modello medico di disabilità in cui lo svantaggio sta completamente all’interno della persona e mostra che sulle esistenze di queste persone grava un dispositivo di potere assoluto in grado di determinare il corso delle loro vite, orientando i loro percorsi in modo avulso dalle loro attitudini e aspirazioni, utilizzando strumenti che non tengono in conto le indicazioni della Convenzione ONU del 2006 e si basano ancora su un concetto di disabilità come completamente corrispondente alla menomazione. Appare necessario un cambio di *formae mentis*, più che di un nuovo paradigma a cui adempiere e per far ciò occorre partire dalla scuola, cioè partire dal contesto socio-educativo-formativo per gettare le fondamenta di una nuova idea di inclusione che educi gli studenti a conoscere e accogliere tutte le differenze - inevitabilmente presenti all’interno delle aule scolastiche - e la diversità come fatto di vita che fa parte dell’esistenza di tutti gli individui. Il legislatore nazionale, a seguito anche di procedure di infrazione comminate dall’Unione europea, ha emanato nel 2015 la legge n.107 che, tra le altre cose, ha inserito la strategia didattica dell’alternanza scuola-lavoro⁴ - ridenominata nel 2018⁵ percorso per le competenze trasversali e l’orientamento (PCTO) - nell’offerta formativa di tutti gli indirizzi di studio, negli ultimi tre anni della scuola secondaria di secondo grado come parte integrante dei percorsi di istruzione “*al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti*”⁶ e nel 2019 la legge n. 92, introduttiva dell’insegnamento trasversale dell’educazione ci-

3 Gli altri beneficiari della legge n.68/99 sono: • familiari vittime di guerra • familiari vittime di servizio • familiari vittime di lavoro • profughi • familiari grandi invalidi per causa di guerra o di servizio • familiari grandi invalidi per causa di lavoro • familiari vittime della criminalità organizzata • familiari vittime del terrorismo • familiari vittime del dovere • Orfani di crimini domestici • Care Leavers.

4 Cfr. Kamkhagi V. (2020). Dall’alternanza scuola-lavoro ai PCTO. Una guida operativa. Torino: UTET Università.

5 La legge 30 dicembre 2018, n. 145, “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”, ha ridefinito la durata complessiva e disposto la ridenominazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, in “percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento” (PCTO), a decorrere dall’anno scolastico 2018/2019.

vica che, tra le altre cose, promuove “*attività per sostenere l'avvicinamento responsabile e consapevole degli studenti al mondo del lavoro*” (art.4, c.4). Entrambe le normative presentano una finalità orientativa tendente a dare maggiore consapevolezza allo studente delle proprie potenzialità e di controllo sulla propria esistenza, che rappresentano la base dell'autodeterminazione. L'orientamento, previsto nei PCTO, per gli studenti disabili si snoda nel tempo e nello spazio innestando le diverse esperienze scolastiche e lavorative dalle quali è possibile 1) apprendere un sempre maggiore controllo di sé; 2) costruire un minimo di auto-consapevolezza; 3) ricevere importanti feedback utili a riformulare il proprio progetto di vita. L'aspetto forse più interessante presente sia nei PCTO che nell'insegnamento trasversale dell'educazione civica è dato dalla reciprocità in quanto lo studente non è solo protagonista, ma destinatario dell'azione solidale e lo è a due livelli: sul piano dello sviluppo delle competenze curricolari e sul piano della crescita personale. La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità si riferisce a tutte le persone con disabilità e, all'articolo 1, afferma: «*Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri*». Tale affermazione svela che la condizione di disabilità non è statica, ma può variare sulla base del contesto materiale e relazionale in cui la persona si trova. È un notevole passo in avanti rispetto alla definizione che l'Organizzazione mondiale della sanità, offriva negli anni Novanta (quando furono emanate la legge n.104/'92 e la legge n.68/'99), quando era ragionevole immaginare di agire sul contesto “una volta per tutte” costruendo contesti speciali accessibili e accoglienti. Nonostante questo ulteriore passo avanti, la definizione di disabilità come strutturalmente data dall'interazione con un contesto sfavorevole ancor oggi non riesce a diffondersi in termini culturali, professionali e di discorso⁷; infatti, per quanto riguarda il lavoro, rimane sia linguisticamente che semanticamente fermo all'“inserimento lavorativo”⁸ cioè è rimasto fermo agli anni Ottanta del secolo scorso, quando si parlava di “inserimento scolastico” degli “handicappati” nella scuola superiore – avvenuta con sentenza della Corte Costituzionale n. 215 del 03/06/1987 –. Laddove le persone disabili non riescano a raggiungere i livelli di funzionamento considerati accettabili, vengono pensati percorsi in luoghi e contesti speciali e separati dove possono essere accolti, educati, intrattenuti. Lentamente e in maniera non uniforme, si è passati dall'idea di integrazione all'idea di inclusione, in cui la modifica del contesto è strutturale e sistematica⁹ (Lepri, 2012); questo passaggio, però, è avvenuto in maniera contraddittoria e poco meditata e ciò è dimostrato dal fatto che il ruolo dell'insegnante di sostegno, immaginato e costruito per essere un elemento strutturale di modifica del contesto-classe, è ancora inteso come l'insegnante “dell'alunno/a disabile”, rendendo il “sostegno” un luogo speciale nel luogo di tutti¹⁰. Occorre per questo che le scuole secondarie di secondo grado, tramite i PCTO, e l'Università, tramite i tirocini, creino reti educanti che stimolino le imprese, le amministrazioni pubbliche, le organizzazioni di Terzo settore ad andare oltre la normativa e gli obblighi di assunzione di categorie protette per la costruzione di una cultura lavorativa inclusiva permettendo di svolgere gli stage agli studenti disabili in modo che le relazioni socio-lavorative tra compagno tipico, a-tipico e colleghi di lavoro si sviluppino circolarmente in maniera significativa abbattendo preconcetti e stereotipi e, soprattutto, modificando lo sguardo verso la diversità/differenza. Il lavoro, infatti, è sempre l'esito di una negoziazione/mediazione tra le esigenze soggettive della persona disabile e le richieste di adattamento dell'organizzazione. Emerge, qui, l'importanza della figura del pedagogo come mediatore in grado di sostenere insegnanti, genitori, professionisti sanitari e politici a “prendersi cura” della differenza di ciascun soggetto nel suo diritto all'autodeterminazione e all'autorealizzazione lavorativa, tenendo a mente quanto affermava Jacques L. Monod¹¹: “*il mio destino non è scritto da nessuna parte. Sono uno zingaro sperduto e vagabondo, su un pianeta indifferente alla mia tragedia*”.

6 Legge n.107 del 13/07/2015, art.1, comma 33.

7 cfr. Medeghini R., 2015, *Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità*. Erickson: Trento.

8 cfr. Canevaro A., 2007, *L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Trent'anni di inclusione*. Erickson: Trento

9 Lepri C., 2012, *Accelerare o cambiare marcia? Elementi per analizzare l'attuale situazione dell'integrazione delle persone con disabilità*, in “*L'integrazione scolastica e sociale*”, 11, 4.

10 cfr. Ianes D., 2014, *L'evoluzione dell'insegnante di sostegno*. Erickson: Trento.

11 Monod Jacques Lucien (1910-1976), biologo e filosofo francese, vinse il Premio Nobel per la medicina nel 1965.

4. Il Pedagogista “diversity manager”

Ci sembra, dunque, che proprio alla formazione di una solida “sensibilità verso le differenze” ci si debba volgere nella prospettiva di indirizzare il mondo del lavoro verso lo sviluppo di assetti organizzativi capaci di valorizzare le differenze, raccordandosi virtuosamente con le istituzioni formative del territorio. È, pertanto, auspicabile un modello di collaborazione tra università e aziende imperniato sulla figura del pedagogista in quanto operatore di rete, figura professionale precipuamente vocata a una progettualità formativa ampia e articolata sul piano interistituzionale ed ecologico e contrassegnata da spiccate competenze nel campo del diversity management.

Nell’ambito dello *Human Resource Management* è acceso il dibattito attorno ai metodi e alle pratiche di diversity e disability management (Romano 2020). Il quadro internazionale in cui tale dibattito si inserisce è costituito dalla Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità e da successivi documenti internazionali, quali l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e prospetta la opportunità di individuare una figura professionale specifica, quella per l’appunto del diversity e disability manager, specializzata sulla progettazione di interventi di gestione della diversity. Nello specifico dell’interesse di questa trattazione, il disability manager è un progettista di azioni mirate a:

- sensibilizzare e formare a una cultura aziendale inclusiva che punti a superare possibili pregiudizi e distorsioni interpretative;
- valorizzare le capacità e le qualità professionali delle persone con disabilità e l’opportunità del loro inserimento;
- documentare le sfide dell’integrazione e le soluzioni trovate, situate all’interno di specifiche realtà organizzative;
- fornire nuovi dati, supporto di gestione ed esperienze concrete su: fase di *recruitment*, inserimento lavorativo, strumenti di welfare, collaborazioni con servizi sociali-sanitari, sviluppo dell’identità professionale, utilizzo e ruolo delle tecnologie, tipologie e uso degli strumenti di flessibilità, *team building* con i colleghi, esperienze di supporto e crescita professionale.

Egli ha il compito di creare contesti in grado di rispondere alle differenze delle persone che vi lavorano eliminando le barriere sociali, culturali, economiche, istituzionali attraverso soluzioni che presentano connotazioni situate a seconda dell’ambito operativo di riferimento (Enti locali, aziende e imprese private, sanità, turismo, etc.) (Dalla Mora & Marino Aimone, 2020) e non riguardano solo le modifiche di ambienti, spazi, prodotti e tecnologie, ma includono tutte le modifiche possibili relative all’organizzazione del contesto lavorativo, in particolare l’adattamento delle modalità di gestione delle attività produttive in funzione delle caratteristiche delle persone (Ianes, Cramerotti & Scapin, 2019).

Più in particolare, nelle aziende e imprese sia pubbliche che private, il disability manager pianifica attività riguardanti il personale con disabilità o il personale che svolge compiti di *caregiver* dei familiari con disabilità, con l’obiettivo di adattare l’organizzazione aziendale ai loro bisogni e favorire la creazione di un contesto professionale accessibile e attento alle esigenze di ciascuno. Sulla base di un’attenta negoziazione con le funzioni aziendali coinvolte nell’organizzazione di impresa (gestione risorse umane, addetti alla sicurezza, rappresentanti sindacali, medico competente, etc.), egli interviene sull’organizzazione lavorativa per creare le condizioni di vantaggio e benessere per i lavoratori con disabilità e l’azienda, attraverso alcune azioni, quali:

- monitorare costantemente i cambiamenti del contesto lavorativo in relazione alle caratteristiche dei lavoratori, al fine di prevenire e rimuovere eventuali problematiche;
- costruire programmi di sviluppo professionale per i lavoratori con disabilità;
- definire soluzioni organizzative e adattamenti ragionevoli da adottare ai fini di garantire l’accessibilità dell’azienda;
- collaborare con l’osservatorio aziendale sull’inclusione lavorativa, se presente, o fondare l’osservatorio come polo permanente di innovazione e sviluppo;
- promuovere iniziative volte a sensibilizzare tutti gli attori organizzativi sui temi riguardanti la disabilità, la diversità e l’inclusione come leva per l’innovazione in azienda (Dalla Mora & Marino Aimone, 2020).

La letteratura prodotta attorno a questa figura di esperto nella gestione e organizzazione di contesti lavorativi inclusivi non manca di focalizzare l’attenzione su alcune specifiche funzioni che attengono alla rete di collaborazioni che l’esperto deve tessere, per un verso, con i servizi per l’inserimento in azienda presenti sul territorio (collocamento mirato disabili, servizi di inserimento lavorativo, enti accreditati al lavoro, cooperative sociali, etc.) e, per altro verso, con le istituzioni formative:

- Il disability manager nei servizi di collocamento mirato, nelle agenzie per il lavoro, nei servizi formativi, educativi e sociali del territorio. Il collocamento mirato si avvale generalmente di un servizio di orientamento specialistico che fornisce consulenza, mediazione, accompagnamento e tutoraggio alle persone con disabilità. In questo settore, il disability manager ambisce alla posizione di interlocutore privilegiato delle figure specializzate nell'accompagnamento al lavoro, della rete dei servizi che collaborano e delle aziende, al fine di garantire il successo professionale delle persone con disabilità.
- Il disability manager nelle scuole e nelle università, avvalendosi della collaborazione della rete di servizi a supporto del progetto di vita della persona con disabilità, può supportare la transizione scuola-lavoro e scuola-università-lavoro, favorendo l'accesso ai servizi di inserimento lavorativo e agli enti accreditati al lavoro, curando l'orientamento degli studenti con disabilità nella prospettiva del ciclo di vita e fornendo le informazioni di carattere normativo relative al mercato del lavoro e alla conoscenza delle tipologie di imprese presenti nel territorio di riferimento.

Traducendo in una ottica squisitamente pedagogica le indicazioni che ci vengono dal dibattito in corso attorno alla figura del diversity manager, non può sfuggire: da una parte, il fatto che, così come descritta dalla letteratura sull'argomento, la figura del diversity e disability manager presenta funzioni dall'alta valenza formativa e, dall'altra parte, il fatto che, così come descritto dal profilo professionale in uscita previsto per la LM-85, la figura del pedagogo appare proiettata ad operare in un mondo del lavoro in cui inizia a essere introiettato l'auspicio della inclusività vista nella relazione cooperante tra lavoratore disabile, famiglie, sistema di istruzione superiore, stakeholder, enti locali e associazioni del territorio. L'esperienza del corso di laurea abilitante in Scienze Pedagogiche dell'Università degli Studi di Bari, su questa lunghezza d'onda, delinea un curriculum attento a caratterizzare il pedagogo in quanto operatore pedagogico di "mediazione" tra Università e Mondo del lavoro, a partire da uno specifico bagaglio di conoscenze e di competenze nel campo della "didattica delle differenze". La promozione di un "pensiero capace di pensare le differenze", di competenze di "educazione alle differenze" nonché di mirate competenze di gestione della diversità e disabilità nelle molteplici istituzioni e realtà lavorative segnano il percorso verso la qualificazione del pedagogo in quanto professionista che sappia implementare, nel personale aziendale, competenze chiave e trasversali, e che sappia accompagnare, in un raccordo virtuoso tra Università e Aziende, l'inserimento lavorativo dei neolaureati con disabilità o con DSA. Tutto questo in modo da favorire l'emersione di azioni che permettano alla persona con disabilità di autodefinirsi e ai colleghi tutti di acquisire e sviluppare abiti mentali realmente inclusivi.

Bibliografia

- AA. VV. (2015). *Norma e normalità nei Disability Studies*. Trento: Erickson.
- Baudrillard, J. (2010). *La società dei consumi. I suoi miti e le sue strutture*. Bologna: il Mulino.
- Canevaro A. (2007). *L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Trent'anni di inclusione*. Erickson: Trento
- Cottini, L. (2016). *L'autodeterminazione delle persone con disabilità*. Trento: Erickson.
- Dalla Mora R., Marino Aimone P. (2020). *Manifesto del disability manager*. Saonara: Edizioni Il Prato.
- Demetrio, D. (1998). *Elogio dell'immaturità. Poetica dell'età irraggiungibile*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Foucault, M. (1978). La governamentalità. *Aut-aut*, 167-168.
- Foucault, M. (ed. 1992). *Tecnologie del sé*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Frabboni, F. (2009). *Libro e Computer: un banco a due piazze?* In M. Baldacci, F. Frabboni, F. Pinto Minerva, & V. Plantamura (2009). *Il computer a scuola: risorsa o insidia? Per una pedagogia critica dell'e-learning*. Milano: FrancoAngeli.
- Galimberti, U. (2007). *L'ospite inquietante. Il nichilismo e i giovani*. Milano: Feltrinelli.
- Gallelli, R. (2012). *Incontri mancati. Didattica e sessualità*. Bari: Progedit.
- Ianes D. (2014) *L'evoluzione dell'insegnante di sostegno*. Erickson: Trento.
- Ianes, D., Cramerotti, S., Scapin C. (2019). *Profilo di funzionamento su base ICF-CY e piano educativo individualizzato*. Trento: Erickson.
- Kamkhagi V. (2020). *Dall'alternanza scuola-lavoro ai PCTO. Una guida operativa*. Torino: UTET Università.
- Lepri C. (2012). Accelerare o cambiare marcia? Elementi per analizzare l'attuale situazione dell'integrazione delle persone con disabilità. *L'integrazione scolastica e sociale*, 11, 4.
- Loiodice, I. (2019). *Pedagogia. Il sapere/agire della formazione, per tutti e per tutta la vita*. Milano: Franco Angeli.
- Massa, R. (Ed.). (1992). *La clinica della formazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Romano, A. (2020). *Diversity e disability management. Esperienze di inclusione sociale*. Milano: Mondadori Università.
- Severino, E. (2009). *Democrazia, tecnica, capitalismo*. Brescia: Morcelliana.