

# Didattica multiculturale, azione di tutoraggio e collaborazione tra scuole di grado diverso

DI VANDA ROVETA E MARIA GALASSO

Un'iniziativa interculturale per l'insegnamento  
delle lingue straniere

# G

**La didattica  
come apprendimento  
e scambio della lingua  
parlata e scritta  
è garante  
delle tradizioni  
e delle culture  
di ciascuno ed è,  
al tempo stesso,  
esercizio pratico  
delle pari opportunità**

ia a partire dallo scorso anno e con il proseguimento dell'anno in corso, momento in cui Genova è capitale europea della cultura, continua la collaborazione tra il Circolo didattico "Genova Lagaccio", attraverso le scuole elementari "Duca degli Abruzzi" e "Mario Mazza", ed il Liceo linguistico "Grazia Deledda".

Il percorso, comune, ha unito le scuole attraverso un progetto di mediazione linguistica ed è stato insignito, nel 2003, dal MIUR e dal Ministero del Lavoro, del premio "Label", assegnato alle migliori idee nel campo dell'insegnamento delle lingue straniere.

Quest'anno tale progetto assume un'importanza maggiore poiché Genova, città che dialoga da sempre, come città marittima, con culture diverse e si

# GE NOVA 04

confronta quotidianamente con la diversità, possiede tradizionalmente la capacità di integrare usi, costumi e lingue altrui.

Ideatrice e creatrice del progetto è Maura Frizzi, di concerto con Maria Galasso.

Altre collaboratrici sono state le docenti impegnate con le classi a tempo pieno: Barraco, Bertieri, Bisio, Bussolino, Condipodero, Fabrizi, Faccini, La Torre, Malombra, Paradisi, Sciutto e Sgambellone.

La didattica come apprendimento e scambio della lingua parlata e scritta è

garante delle tradizioni e delle culture di ciascuno ed è, al tempo stesso, esercizio pratico delle pari opportunità. In tale ottica è stata attivata una didattica interattiva che ha favorito e potenziato lo sviluppo di tutti. Sia alunni italofofoni che ispanofoni hanno appreso contenuti nuovi, nel recupero del proprio vissuto a livello affettivo ed emotivo. L'incontro e la partecipazione con i nuovi *habitat* ideali e fisico-spaziali hanno dilatato e potenziato la conoscenza e le competenze per mettere in movimento una comunicazione efficiente ed efficace, promuovendo al tempo stesso in ognuno la stima verso se stesso.

La mediazione linguistica è stata promossa dagli studenti del liceo "Deledda" in un'ottica di cooperazione tra fasce di alunni dall'età cronologica diversa in un'azione di *tutoring*, con reciproco vantaggio: figure più confidentziali per i bambini delle elementari, tirocinio educativo per gli studenti più grandi.

Il lavoro è stato strutturato su schede operative che si sono differenziate per tematiche concettuali e contenuti affrontati, attraverso l'educazione all'immagine e la codificazione della parola in lingua italiana e spagnola. Sono stati inoltre affrontati argomenti sull'identità del bambino, sul rapporto



tra il sé e gli altri, l'ambiente-scuola di provenienza e il territorio d'appartenenza; l'osservazione e il riconoscimento delle realtà con cui ci si confronta ha consentito di trovare analogie e differenze vissute, però, in modo rassicurante.

Schema di unità di apprendimento:

- Lettura bilingue e comprensione del testo
- Questionario a scelta multipla e/o a risposta obbligatoria
- Allargamento dell'attività in campo artistico e musicale
- Drammatizzazione e riconoscimento nel rispetto dei reciproci ruoli
- Rielaborazione scritta dei contenuti proposti.

**La mediazione linguistica è stata promossa dagli studenti del liceo "Deledda" in un'ottica di cooperazione tra fasce di alunni dall'età cronologica diversa in un'azione di *tutoring*, con reciproco vantaggio**



## Il ruolo dell'impresa come attore della formazione nei dati del sistema informativo Unioncamere Excelsior

di Claudio Gagliardi e Stefano Casagrande Pirani

È diventato quasi un luogo comune sottolineare che le trasformazioni della rivoluzione informatica e della globalizzazione richiedono un'innovazione profonda anche del sistema della formazione, che deve sapersi aprire maggiormente al territorio. Ed è un'acquisizione altrettanto condivisa che il tempo della formazione non può essere identificato più con una sola fase della vita (l'infanzia/adolescenza/gioinezza) ma deve accompagnare tutta l'esistenza (*long life learning*). È il tema della *formazione permanente* che implica la necessità dell'alternanza tra periodi di studio e di lavoro, fortemente legata al ruolo formativo dell'esperienza lavorativa e, quindi, dell'impresa come nuovo e fondamentale attore dei processi formativi.

Può essere utile affrontare questi temi alla luce di elementi concreti tratti dall'ultima rilevazione Excelsior, il Sistema Informativo sulla domanda di lavoro e i fabbisogni professionali che le Camere di Commercio – coordinate da Unioncamere e in collaborazione con il Ministero del Lavoro – realizzano da sette anni: i dati dell'indagine 2003 sui programmi occupazionali delle imprese dicono che permane e continua a crescere la difficoltà di reperimento di lavoratori dipendenti, fino a toccare in media nazionale il 41% delle 672 mila figure che le imprese dichiarano di voler assumere. Ciò si associa ad una sempre più diffusa necessità di ulteriore formazione post-assunzione delle figure da inserire (oltre metà delle assunzioni nel 2003), dovuta soprattutto alla mancanza di esperienze professionalizzanti nell'ambito dei percorsi formativi e allo scarso raccordo tra sistema dell'istruzione-formazione e mondo della produzione. Questo doppio ostacolo segnala il progressivo estendersi di uno "stato di criticità della domanda", di un *mismatching* strutturale che richiede una decisa azione per stimolare e rivitalizzare il rapporto tra scuola-università ed imprese, anche attraverso la promozione dell'alternanza. Assumono così rilevanza strategica gli *stage* e i tirocini, che finora hanno rappresentato spesso un'occasione per l'azienda ospitante di formare in anticipo e preselezionare le figure di cui hanno bisogno, "sperimentandole" per valutarne la possibile assunzione. Nel

2002 (tav. 1), circa 126 mila aziende (10,7% di quelle con dipendenti) hanno ospitato tirocini o *stage*. Ma qual è il profilo dell'"impresa formatrice"? Si tratta di aziende di medie e medio-grandi dimensioni (in questo segmento una unità locale provinciale su due ha ospitato allievi in *stage*), localizzate soprattutto nelle regioni settentrionali (dal 12% al 15%).

L'attenzione alla qualificazione e al miglioramento delle risorse umane è confermata dall'entità delle iniziative di formazione continua per il personale già inserito in azienda (tav. 2), in continua crescita (nel complesso si passa dal 17,5% delle imprese nel 2001 al 24,7% nel 2002) non solo dove il nucleo di imprese *training oriented* è tradizionalmente più contenuto (Mezzogiorno) ma anche, in termini relativi, nelle aree del Nord, in cui l'adeguamento del fattore umano rispetto agli interventi di natura strutturale (investimenti in macchinari e tecnologie) si è reso necessario per garantire competitività. Il ricorso alla formazione si conferma però direttamente correlato alla classe dimensionale aziendale: si va da un'impresa su cinque nel caso di quelle più piccole (fino a 9 dipendenti) a quasi i due

terzi delle più grandi (oltre 250 dipendenti). Le medie aziende (50-249 dipendenti) rappresentano sotto questo aspetto un nucleo d'eccellenza, con la dinamica più favorevole nel biennio in esame (dal 41% al 55%). Tutto ciò dimostra la rilevanza del tema dell'impresa quale soggetto attivo e non più solo come consumatore dell'offerta formativa. Il sistema delle imprese si trova tuttavia in una situazione molto frastagliata, con le grandi aziende già molto avanti, mentre le piccole e piccolissime, anche quando hanno già accolto una cultura di *learning organisation*, temono di non avere le risorse necessarie per intervenire in campo formativo e spesso non le hanno. Il problema fondamentale è dunque quello di costruire e consolidare un forte rapporto tra la formazione ed il mondo delle imprese nel suo complesso, a partire dalla progettazione degli interventi. Le esperienze in azienda, infatti, per conseguire esiti formativi ed occupazionali positivi, presuppongono un incontro tra le reciproche aspettative, esigenze ed interessi specifici del giovane e dell'impresa, da conoscere preventivamente tenendone poi conto in tutte le fasi del processo.

Tavola 1 – Incidenza delle imprese che hanno ospitato studenti in tirocinio/*stage* nel corso del 2002 per classe dimensionale e ripartizione territoriale

% imprese che hanno ospitato studenti in tirocinio/ <i>stage</i> nel corso del 2002					
	Classe dimensionale: dipendenti				Totale
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	
<b>Totale</b>	<b>6,2</b>	<b>31,2</b>	<b>48,3</b>	<b>52,1</b>	<b>10,7</b>
<b>Ripartizione territoriale</b>					
Nord-Ovest	6,8	32,7	50,5	53,8	12,1
Nord-Est	8,0	35,4	52,9	59,7	13,6
Centro	6,2	31,2	49,6	47,3	10,5
Sud e Isole	3,8	23,1	34,6	35,6	6,4

Tavola 2 – Unità provinciali delle imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2002 corsi di formazione per il personale per classe dimensionale e ripartizione territoriale

% su totale unità provinciali					
	Classe dimensionale: dipendenti				Totale
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	
<b>Totale</b>	<b>19,8</b>	<b>45,3</b>	<b>54,6</b>	<b>63,6</b>	<b>24,7</b>
<b>Ripartizione territoriale</b>					
Nord-Ovest	19,5	43,9	54,7	63,7	24,8
Nord-Est	22,7	47,1	57,0	64,5	28,1
Centro	19,7	43,9	52,4	64,1	24,2
Sud e Isole	17,8	46,5	52,8	61,7	22,0