

# **JOB & ORIENTA - 2011**

## **Ristoranti didattici: protagonisti nella formazione e nell'impresa**

Verona 25/11/2011

### **La formazione come priorità**

**Fabio Albiero  
Giancarlo Vincenzi**

ENAIP Veneto - Direzione Progettazione & Sviluppo

## **Alcuni riferimenti**

I riferimenti necessari per confrontarsi sulle buone pratiche della didattica per competenze non possono che partire dalla definizione condivisa di due elementi:

- la competenza come la «*comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia*».
- I “*risultati dell'apprendimento intesi come la descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare ( agire) al termine di un processo d'apprendimento (Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 Aprile 2008)*”

La convergenza e coincidenza tra competenze e risultati di apprendimento avviene laddove quest'ultimi sono stati dimostrati in un contesto specifico; le competenze vengono cioè intese come la massima valorizzazione dei risultati di apprendimento, al di là del contesto di acquisizione formale non formale ed informale, perchè sono l'evidenza della comprovata capacità di utilizzare, in un contesto specifico, conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, integrandole e finalizzandole ad un risultato socialmente atteso.

## **Le esperienze di buone pratiche di didattica per competenze nel sistema della leFP**

Molto il patrimonio di buone pratiche di didattica per competenze presente nelle Istituzioni Formative che compongono il sistema dell'leFP. Questo patrimonio parte e trova origine nella realizzazione del "saggio finale" propria dei percorsi di formazione professionale degli anni 90 che era "la prova provata" del livello di professionalità raggiunto dallo studente. Il percorso di apprendimento era predisposto come successione di esercitazioni pratiche su cui erano "associati ed innestati" gli apprendimenti teorici e culturali propri delle lezioni d'aula.

A partire da questa esperienza la didattica per competenze richiede oggi che il percorso formativo sia costruito come una successione di "occasioni di apprendimento" di progressiva complessità tali da mettere lo studente nella situazione di:

- cogliere il senso ed il valore reale degli apprendimenti richiesti per arrivare alla conclusione del compito previsto;
- organizzare ed integrare il nuovo sapere con quello già conosciuto;
- di sviluppare il metodo di apprendere.

## **Le Unità di Progetto e le Unità di Apprendimento come innovazione della didattica**

Tali occasioni di apprendimento devono costruire "il piano formativo" secondo cui si svolge ed è organizzato l'anno scolastico. L'anno formativo viene così articolato secondo una successione di "segmenti formativi" mirati alla realizzazione di "eventi/prodotti" alla cui ideazione, progettazione

attivazione e messa in opera concorrono in primis gli studenti, mobilitando quelle conoscenze ed abilità contenute nel curriculum formativo necessarie al successo finale.

La finalità di queste “Unità di progetto o di Apprendimento” è quella non solo di facilitare gli apprendimenti necessari, ma anche di far sviluppare negli studenti strategie di problem solving e di cooperative learning, facilitando il riconoscimento di quelle già possedute.

Tali azioni vedono centrale lo studente e non il formatore e si focalizzano sul come farlo apprendere, rendendolo protagonista e partecipe del proprio processo di apprendimento; assegnando al formatore un ruolo di project leader che “suggerisce e stimola” strategie di risoluzione tese al portare al successo l’azione degli studenti.

Ulteriore evoluzione di questa didattica per competenze è avvenuta con il coinvolgimento diretto delle imprese dei diversi settori in sede di definizione del servizio/evento da realizzare; le imprese in modo singolo, le diverse rappresentanze delle categorie produttive e sociali, le istituzioni e le associazioni del territorio, sono diventate “dirette committenti” al gruppo classe del “progetto” coinvolgendo gli studenti ed i loro formatori, nella realizzazione di eventi/prodotti/servizi innovativi legati a reali richieste del mercato e da loro individuati .

## ***Da” Istituzione formativa” ad “Impresa formativa”***

Nello scenario del sistema di Istruzione e Formazione Professionale si è creata una sinergia tra impresa ed istituzione formativa del tutto innovativa. Questa sinergia può trovare concreta attuazione laddove alle Istituzioni formative venga permesso di far svolgere agli studenti “formazione in assetto lavorativo” coinvolgendoli in vere e proprie attività di produzione e vendita di beni e servizi come delineato nei recenti provvedimenti normativi (D.l. n 44/2011).

Questa normativa dà l’opportunità all’ “istituzione formativa” accreditata di attuare esperienze di “impresa formativa” la cui finalità oltre che economica ha forte valenza formativa perché permette allo studente di sperimentare

- la dimensione anche economica del proprio operare con relative implicazioni sul piano dell’organizzazione del lavoro e dei suoi tempi, dell’impiego ottimale delle risorse;
- la valutazione “oggettiva del cliente” e la conferma “sociale” della padronanza delle competenze acquisite;
- “l’obbligatorietà” dell’operare cooperativo per il raggiungimento del risultato e la valenza e responsabilità non solo soggettiva ma primariamente collettiva di quanto raggiunto;
- l’imprevedibilità delle diverse situazioni lavorative da affrontare e la conseguente capacità di mobilitazione di quanto appreso nei diversi contesti; tutto ciò non secondo processi preordinati e programmati di un’azione formativa, ma in relazione alle richieste di un “cliente” rispetto al quale l’organizzazione del lavoro di volta in volta si modella.

Tali attività prevedono che anche la struttura di produzione/servizio stessa, possa trasformarsi in “luogo formativo”. Tale trasformazione non è semplicemente legata alla presenza aggiuntiva rispetto gli operatori già presenti, degli studenti e dei formatori al suo interno, ma parte da una progettazione delle attività da svolgere che:

- rispondano ad una crescita reale dei livelli di apprendimento degli studenti e non ad una loro generica esperienza di lavoro;
- permettano allo studente di cogliere quanto il suo apprendere cresca attraverso “il che cosa ed il come” realizzato in un ambiente produttivo.

## ***Il valore aggiunto dell'impresa formativa rispetto lo stage e l'apprendistato***

Due i punti da porre alla riflessione del valore aggiunto di questa azione formativa: il primo rispetto all'esperienza del tirocinio/stage formativo, il secondo rispetto il percorso di apprendistato.

Rispetto lo stage l'attività dell'"impresa formativa" offre l'opportunità

- allo studente di sperimentare una situazione lavorativa in cui assume il ruolo del lavoratore vero e proprio con le sue responsabilità e vive lo stato anche giuridico di dipendente; tale azione è centrata proprio per la sua brevità, su un preciso obiettivo e quindi facilmente percepibile come reale risultato di apprendimento;
- all'azienda di far acquisire professionalità formativa ai suoi dipendenti da spendersi con i nuovi assunti;
- alla struttura formativa ed al suo personale che realizza l'attività, di acquisire elementi di innovatività per la propria azione d'aula e di laboratorio, cogliendo attraverso l'impresa, i bisogni emergenti del territorio;
- all'azienda, immettendo soggetti nuovi, di poter cogliere innovazioni rispetto i prodotti tradizionalmente offerti.

Rispetto l'apprendistato l'attività dell'"impresa formativa" offre la possibilità:

- allo studente di associare all'apprendimento in situazione quello propria del contesto formativo della "riformulazione critica" di quanto agito;
- all'azienda di sperimentare processi e strategie di trasferimento e ridefinizione delle professionalità necessarie, spostando il fuoco di osservazione dell'operatore dal "quanto e come produce" a quali "le strategie per valorizzare la risorsa e svilupparne ulteriormente la sua professionalità";
- alla struttura formativa di attuare condizioni per una didattica di "esperienze d'impresa".

## ***Il ristorante didattico: un esempio di formazione in assetto lavorativo***

Un esempio di "impresa formativa" è quella del "ristorante didattico"; al di là che la sede di svolgimento sia l'istituzione formativa o l'ambiente ristorativo, l'attività deve essere mediata e mirata sia rispetto:

- le caratteristiche della struttura ricettiva e delle richieste di servizio (tipologie dei menù, del servizio ecc..);
- i risultati di apprendimento raggiunti dagli studenti che sono coinvolti nell'attività.

Questa "mediazione" viene supportata dall'utilizzo delle "rubriche dei percorsi" che descrivono i risultati di apprendimento finali ed intermedi riferiti all'insieme delle situazioni lavorative che gli studenti sono progressivamente in grado di affrontare.

Le condizioni essenziali per la realizzazione dell'attività sono:

- un approccio sinergico e non concorrenziale tra impresa ristorativa ed istituzione formativa entrambe centrate sullo sviluppo degli apprendimenti degli studenti che partecipano all'attività;
- una condivisione e validazione della rubrica (curricolo formativo) da parte dell'azienda ristorativa perché si trasformi in attore fattivo e non semplice comparsa delle tappe del

processo di apprendimento dello studente; in particolare la figura del tutor aziendale individuerà le situazioni (compiti) previsti dalla rubrica che possono essere banco di prova (evidenze) del livello di padronanza delle competenze dello studente;

- definite queste “evidenze” individuare e condividere tra struttura formativa e “ristorante didattico” gli indicatori i descrittori e relativi livelli per valutare la reale padronanza di queste competenze;
- Individuare e condividere ulteriori situazioni/compiti lavorativi innovativi e non previsti nel percorso formativo su cui misurare i livelli di reale autonomia e problem solving dello studente;

Infatti l'azione formativa del “ristorante didattico” deve tener conto della progressiva crescita dei livelli di autonomia dello studente e deve tendere non tanto al “misurare lo studente”, quanto a farlo crescere e confermarlo nella sua identità professionale.

### ***Le condizioni di garanzia per il successo formativo dello studente***

La condizione perché l'attività del ristorante didattico sia realmente formativa per lo studente è che:

- sia condivisa dallo studente stesso e vissuta come strumento di crescita al di là del risultato;
- affronti le diverse attività in autonomia e con la reale disponibilità di risorse pari a quelle di un altro dipendente (equivalenza professionale);
- siano a lui esplicitati indicatori, descrittori e relativi livelli di valutazione, di cui ne colga la valenza ai fini della propria crescita professionale e non sia giudizio di incapacità relativo alla sua persona;
- la valutazione dell'esperienza venga condivisa attraverso il confronto tra il risultato del processo di autovalutazione e quello della valutazione del tutor aziendale.

Perché queste condizioni possano realizzarsi più facilmente senza correre il rischio di replicare quanto già avviene nello stage formativo, è utile che l'attività del “ristorante didattico” sia svolta in occasione di “eventi tematici enogastronomici anche culturali”. Tale serie di eventi sul territorio possono esser legati sia alla valorizzazione di prodotti tipici che delle tradizioni culturali da cui poi vengono tratte proposte gastronomiche.

Più la tipologia degli eventi in cui sono coinvolti gli studenti, genera percorsi di ricerca agganciata alla dimensione culturale nei suoi aspetti storico sociale ed economici, più l'apprendimento acquista valenza del saper unitario.

Il percorso all'interno del ristorante didattico deve permettere “l'attraversamento professionale” dei diversi processi lavorativi previsti dal curriculum formativo, in modo da far cogliere allo studente l'unitarietà dell'intero processo lavorativo.

### ***I ruoli del tutor aziendale e di quello formativo***

Utile a tal punto definire alcuni compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

La sinergia tra i due ruoli è cosa indispensabile per la realizzazione dell'esperienza. Da parte del tutor formativo viene richiesta:

- la “presentazione del profilo professionale ” dello studente non solo sul piano delle sue “eccellenze tecniche” ma anche su quello delle sue capacità personali quali l'autonomia, la collaborazione con altri, il rispetto di tempi, la tenuta dei ritmi lavorativi l'affidabilità dei risultati;
- la costruzione con lo studente degli obiettivi dell'attività secondo una gerarchia di aspettative e priorità rispetto il suo progetto professionale.

Al tutor aziendale viene richiesta:

- la condivisione degli obiettivi dell'attività con lo studente;
- l'individuazione di tutte quelle situazioni in grado di mettere alla prova lo studente in autonomia, generandone apprendimento e non “frustrazione” perché non in grado di avvicinarsi/raggiungere al risultato ottimale;
- un supporto costante e “discreto” non invasivo dello stile di lavoro ma contemporaneamente attento allo stimolare riflessione sulle modalità di procedere, i possibili risultati del diverso agire e la valutazione di quanto raggiunto.

### ***I risultati per lo studente***

La sinergia tra i due tutor, che può avvenire sia con modalità congiunte ma anche in momenti diversi e disgiunti, deve portare lo studente a:

- rilevare l'innovatività di quanto acquisito direttamente nell'esperienza del ristorante didattico riconoscendone la sua spendibilità ed utilità sociale, “capitalizzando” quanto acquisito in termini di competenza;
- comprendere i motivi delle scelte effettuate o di quelle alternative che invece potrebbero esser state fatte, individuando quali gli elementi indicatori di successo/insuccesso che hanno guidato la conferma/disconferma delle scelte;
- mettere a fuoco quali gli elementi che per lui sono di supporto o di disturbo nell'azione lavorativa;
- una rilettura dell' esperienza effettuata in termini auto/etero valutativa che permetta attraverso il confronto del proprio “vissuto” (autovalutazione) e “l'osservato” del tutor aziendale una corretta e realistica percezione di quanto agito.