

Account of an experience.

The Excellence Traineeship with the Italian Association of Down People (Aipd) of Bergamo

Racconto di un'esperienza.

Il Tirocinio d'Eccellenza con l'Associazione Italiana Persone Down (Aipd) di Bergamo

ALESSIA PASINI, GIULIA PESENTI

The paper would like to present the research project within the Excellence Traineeship program of University of Bergamo realized during the last academic year in collaboration with the Italian Association of People Down (Aipd), section of Bergamo. In particular, this experience would be told by the voices of its protagonists: the two students involved who have directly conducted the field research and the Association which host them and the project.

Ragioni del percorso

«Quando la pedagogia si sviluppa lontana dalle pratiche, e dunque senza misurarsi con l'esperienza viva, si risolve in discorsi inutili»¹. E' questa la consapevolezza che giustifica e valorizza lo strumento del tirocinio formativo nei corsi di laurea in Scienze pedagogiche e dell'educazione che in tal modo, si pongono l'obiettivo di superare quella logica, ormai anacronistica e difficilmente giustificabile, di un sapere accademico separato dall'esperienza. Esso, infatti, quando ben impiegato, si configura come una straordinaria metodologia formativa al lavoro, intendendo quest'ultimo, non come mera ripetizione di mansioni, ma quale luogo formativo in cui è data la possibilità d'instaurare un'autentica e continua conversazione riflessiva tra teoria e pratica².

Un dialogo, quello tra teoria e pratica, reso ancor più fecondo nei percorsi di "Tirocinio di Eccellenza" organizzati dal Dipartimento di Scienze Umane e Sociali dell'Università degli Studi di Bergamo e volti a dare ai tirocinanti la possibilità concreta d'inserirsi in un contesto di ricerca socioeducativa ricco di spunti riflessivi delineando un progetto che persegua obiettivi condivisi sia dal supervisore accademico sia dall'ente ospitante.

Il seguente saggio testimonia proprio una di queste esperienze di Tirocinio di Eccellenza realizzata, lo scorso anno accademico, dal Dipartimento di Scienze Umane e Sociali dell'Università di Bergamo in collaborazione con

l'Associazione Italiana Persone Down sezione di Bergamo, associazione che per via delle sue caratteristiche, si presenta come una realtà particolarmente interessante per gli studenti dei corsi di laurea in Scienza Pedagogiche e Scienze dell'Educazione al fine di favorire quell'alternanza riflessiva tra teoria e reali contesti applicativi, fondamentale per lo sviluppo delle loro competenze personali e professionali.

Nata da un gruppo ristretto di genitori, Aipd-Bergamo opera dal 2004 sul territorio bergamasco con l'obiettivo di favorire l'integrazione sociale delle persone con sindrome di Down. Fin dalle sue origini, si è contraddistinta per la volontà di superare quell'ottica assistenzialista che ancora oggi caratterizza gran parte dei servizi sociali, valorizzando l'autonomia delle persone con sindrome di Down. Suo obiettivo, infatti, è il riconoscimento e lo sviluppo delle potenzialità che la persona possiede indipendentemente dalla sindrome, obiettivo che la stessa persegue con percorsi educativi volti allo sviluppo integrale della persona e alla promozione del suo protagonismo. La professionalità dei suoi operatori, il confronto continuo e l'attenzione ai bisogni emergenti, la rendono un laboratorio di sperimentazione particolarmente dinamico, capace di dare al problema di uno la forza di molti e, alle volte, di indicare alle istituzioni pubbliche inedite e costruttive soluzioni. Negli anni, la sua presenza sul territorio bergamasco si è resa sempre più consistente e la rete di collaborazioni che continuamente estende permette di

offrire alle persone con sindrome di Down la reale possibilità di raggiungere la promessa integrazione sociale. Il progetto in oggetto, sulla base della co-progettazione, ha visto coinvolte due studentesse, una del Corso di Studi triennale in Scienze dell'Educazione e l'altra del Corso di Studi magistrale in Scienze Pedagogiche che si sono dedicate all'analisi delle strategie educative implementate dall'Associazione per favorire l'autonomia e l'integrazione delle persone con sindrome di Down. Dopo una prima fase di ricerca comune, volta a esplorare e fotografare il contesto associativo, le tirocinanti hanno intrapreso due percorsi distinti; la prima studentessa si è dedicata all'osservazione delle prassi implementate da Aipd nel lavoro educativo coi bambini, mentre la seconda, a conferma della recente apertura del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali alle tematiche della pedagogia del lavoro, si è dedicata alla fascia dei giovani adulti e all'analisi del lavoro di Aipd volto per la loro integrazione lavorativa.

Aipd e il bambino con sindrome di Down: verso l'autonomia

«Tutto lo sviluppo e la crescita del bambino può essere visto come un graduale passaggio dalla dipendenza verso l'autonomia, che diviene completa quando il bambino diviene adulto e cittadino a tutti gli effetti, soggetto e oggetto di diritti, capace di lavorare e di avere rapporti paritari con gli altri»³. Il percorso graduale verso l'autonomia è il passaggio cardine della crescita di ciascun bambino: quello di un bambino con sindrome di Down è un percorso sicuramente più tortuoso, ostacolato da un lato dai pregiudizi e dagli stereotipi dell'ambiente, e dall'altro dalle difficoltà legate alla disabilità intellettiva. L'Associazione Italiana Persone Down vede le sue origini proprio con questo scopo: permettere che anche una persona con sindrome di Down possa raggiungere il massimo grado di autonomia possibile, vedendosi riconosciuta come persona, al di là della sindrome.

Obiettivo dell'esperienza di Tirocinio d'Eccellenza che vado narrando, è stata una ricerca educativa che ha avuto come oggetto l'osservazione del percorso di un gruppo omogeneo di bambini con sindrome di Down di 10 anni, all'interno del progetto promosso da Aipd-Bergamo

denominato "Circolo dei bambini". Il progetto caratterizza Aipd - Bergamo rispetto alle altre sezioni nazionali: infatti, la sezione bergamasca, è stata una delle poche ad aver intuito l'importanza di iniziare un percorso il più precocemente possibile, per accompagnare bambini e famiglie nel loro progetto di vita. Tale percorso ha previsto un incontro settimanale dei bambini con le due educatrici di riferimento, in cui sono state organizzate attività ludiche e di riflessione sull'esperienza, precedentemente strutturate in équipe sulla base dei bisogni collettivi e di ciascun bambino. In alternanza a questi incontri, il percorso ha previsto la partecipazione al laboratorio di acquaticità, condotto da un'esperta del settore: questo laboratorio è stato scelto dall'équipe in primo luogo affinché i bambini potessero dimostrare il loro livello di autonomia personale in un contesto nuovo come lo spogliatoio della piscina e per fare sperimentare loro, attraverso giochi pensati in collaborazione tra équipe ed esperta di acquaticità, i benefici dell'immersione in acqua⁴.

Ciò che ha colpito la mia attenzione sin dall'inizio è stata la scelta di lavorare con un gruppo omogeneo di bambini con sindrome di Down. Tale scelta, che ad un sguardo superficiale potrebbe apparire come un ritorno alle vecchie esperienze "speciali", caratterizzate da una separazione dalla realtà, assume in questo caso una valenza diversa: vivere questa esperienza è per loro un modo per acquisire abilità e assumere una maggiore consapevolezza di sé e, di conseguenza, potersi meglio integrare nei vari contesti di vita. È, come mi ha detto un giorno la mamma di un ragazzo con sindrome di Down, la loro "Palestra di Vita", un luogo dove prepararsi alla vita in società. Infatti, come ricorda Anna Contardi, coordinatrice nazionale di Aipd, «stare insieme tra pari non significa un ritorno all'emarginazione, ma avere la possibilità di avere amici con cui svolgere varie attività, quando, l'alternativa è l'isolamento a casa»⁵.

Un secondo elemento che ho avuto modo di osservare durante il tirocinio è stata l'organizzazione, la strutturazione e lo scambio che concerne il lavoro educativo attraverso la partecipazione all'équipe, composta dalle educatrici dei bambini e dalla coordinatrice, di formazione psicologa. Ho capito che le équipe agiscono come vere e proprie comunità di pratica, interagendo ed evolvendo insieme grazie a un apprendimento sociale

basato sulla libera partecipazione ed il mutuo aiuto⁶ e le ho vissute come momenti di condivisione della conoscenza, prodotta e incrementata attraverso l'esperienza dell'agire pratico. Una comunità collaborativa, infatti, è quella che «persegue un pensare largo in senso kantiano, ossia quello che facendo dialogare più sguardi interpretativi e immaginando altri possibili punti di vista mira a una terza e inedita posizione. Da parte di ogni partecipante pensare in modo largo significa essere disponibile a esplorare con spirito dialogico altre terre del pensiero, per fare esperienza del pensare dell'altro senza per questo rinunciare passivamente al proprio punto di vista»⁷ e sviluppare, così, un modo ampio, ovvero multiprospettico, di pensare⁸.

Inoltre, ho avuto modo di riscontrare, attraverso il costante lavoro di mediazione delle educatrici con i bambini, l'approccio di modificazione attiva che guida il loro pensiero ed il loro agire, in quanto mirato ad un arricchimento delle capacità e delle abilità dei bambini per fargli raggiungere una migliore qualità della vita⁹. Questo approccio non solo appartiene agli operatori, ma si respira all'interno dell'Associazione stessa, dai membri del consiglio direttivo, ai famigliari fino ad arrivare ai volontari, tutti rifiutano, infatti, una visione assistenzialistica, o come definita da Feuerstein, di accettazione passiva della condizione che miri unicamente al mantenimento del livello di rendimento della persona, di tolleranza del deficit intellettuale e di mero adattamento all'ambiente¹⁰. La loro visione pedagogica, invece, li guida ad assumere uno sguardo globale sulla persona, considerandone tutto il potenziale, una visione in cui la sindrome di Down è solo una delle caratteristiche, imprescindibile sì, ma non per questo determinante. È stato, dunque, grazie all'interazione delle educatrici come mediatori, che hanno selezionato e organizzato gli stimoli per far sì che gli apprendimenti diventassero significativi¹¹, che ho sperimentato come e quanto, la persona umana sia modificabile. Il gruppo di bambini, infatti, ha fatto un percorso di crescita consistente e duraturo all'interno del "Circolo", il lavoro fatto con loro per favorire lo sviluppo di autonomie personali, sia a casa che durante gli incontri, ha avuto i suoi frutti nello spogliatoio della piscina, ambiente per loro nuovo e legato alla quotidianità, dove i bambini si sono dimostrati davvero competenti, se prendiamo come nostro l'assunto che competente è «chi

risolve al meglio un problema, un compito o un progetto, mobilitando tutte le componenti della sua persona, valorizzando le "giuste" collaborazioni con gli altri, tenendo conto della complessità teoretica, tecnica e pratico-morale della situazione da affrontare nel contesto dato, nonché, infine, del giudizio esperto di chi è già stato riconosciuto competente nello stesso campo di azione»¹². Infine, durante la mia esperienza, ho avuto modo di verificare come l'alleanza con le famiglie rappresenti una delle caratteristiche nevralgiche dell'Associazione, che proprio per questa ragione alimenta costantemente il rapporto con quest'ultime attraverso le feste in occasione di Natale, Carnevale e fine anno, i colloqui individuali e le riunioni collettive. Durante la riunione collettiva, svolta alla fine del percorso di quest'anno, la coordinatrice ha presentato ai genitori il lavoro svolto con il gruppo e i presupposti per l'anno futuro. Tale riunione, ha rappresentato per loro un momento di scambio con le altre famiglie, in cui poter riportare gioie e difficoltà del loro percorso di padri e madri di un figlio disabile, supportati dall'ascolto dell'équipe. Questo a dimostrazione del fatto che anche le famiglie delle persone con sindrome di Down hanno un valore pedagogico enorme poiché, conoscendo il loro figlio più di qualsiasi altra persona, costruiscono progetti di vita *per* lui e *con* lui e sono il primo anello di un ambito ecologico all'interno del quale un bambino si forma, cresce e si sviluppa¹³. Queste esperienze ritengo possano essere comparate al *Gruppo di Narrazione*, strumento principe della metodologia definita *Pedagogia dei Genitori*, nata a Torino negli anni '90: esso si realizza nelle scuole, nelle associazioni, nelle strutture sanitarie dove un gruppo di genitori si incontra e ciascuno, nel rispetto dei metodi di indagine qualitativa, narra il percorso di crescita del proprio figlio, elabora la propria esperienza, riflette e trae forza per superare le eventuali difficoltà¹⁴.

Lavoratori in corso: Aipd e le sue buone prassi

«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto», così recita l'articolo 4 della nostra Costituzione, eppure, a livello sostanziale, l'articolo non ha ancora trovato piena applicazione. La maggior parte delle persone con disabilità intellettuale, infatti, non si vede

riconosciuto tale diritto, dati Censis stimano che solo il 31,4% delle persone con sindrome di Down over 24 lavora e di queste, oltre il 60% non è inquadrata con contratti di lavoro standard mentre più del 70% non percepisce un compenso o comunque ne percepisce una minima parte¹⁵. Alla luce di questa situazione, molte sono le associazioni che cercano di assumersi la responsabilità costituzionale di garantire il diritto al lavoro anche alle persone con disabilità intellettiva, offrendo loro la concreta opportunità d'integrarsi nel mondo del lavoro. L'Associazione Italiana Persone Down è tra queste e da anni cerca di raggiungere il suddetto obiettivo attraverso un vasto programma di azioni rivolte non solo alla persona con sindrome di Down ma anche alla sua famiglia e alle aziende presenti sul territorio. Oggetto del mio tirocinio è stato, quindi, l'osservazione e l'analisi di queste azioni e strategie applicate, nello specifico, ad una delle esperienze formative che lo scorso anno Aipd-Bergamo ha offerto ai propri associati. Si è trattato di un corso di formazione per assistenti al parrucchiere sponsorizzato da *Alfaparf Group*, multinazionale italiana dell'industria cosmetica, e strutturato sulla base di una metodologia sviluppata per la formazione al lavoro di persone con disabilità intellettiva. Tale metodologia, come ho avuto modo di osservare, si pone l'obiettivo di creare uno spazio funzionale non solo all'ottenimento di una qualifica ma anche alla conseguente integrazione lavorativa di persone con disabilità intellettiva, non limitandosi, tuttavia, a favorire l'acquisizione di specifiche mansioni ma cercando di offrire agli allievi l'occasione di crescere e maturare come persone, per diventare sempre più competenti nel pensare, giudicare, lavorare, sentire, gustare, vivere con gli altri¹⁶. In questo senso, il progetto conferma il valore altamente formativo del lavoro quale strumento, come scrisse Giovanni Paolo II, mediante il quale l'uomo diventa sempre più uomo¹⁷. I sei ragazzi del corso per assistente al parrucchiere, infatti, hanno compiuto un tangibile percorso di crescita che li ha portati da un lato a svolgere in maniera sempre più autonoma e competente le proprie mansioni e dall'altro a sviluppare atteggiamenti, comportamenti e modi di pensare adulti. All'inizio del percorso i ragazzi faticavano a distinguere gli atteggiamenti adatti al momento di pausa da quelli necessari al momento lavorativo, litigavano tra loro per motivi banali, si facevano

facilmente influenzare da quanto accadeva prima dell'inizio delle lezioni, perdendo facilmente attenzione e concentrazione. Il riconoscimento delle loro potenzialità e l'occasione concreta di svolgere un lavoro hanno innescato un circolo virtuoso che ha consentito loro di vedersi riconosciuto quel diritto all'adulità spesso negato, di conseguenza, i suddetti atteggiamenti sono progressivamente diminuiti. Il processo avviato ha permesso ai ragazzi di aumentare la fiducia in se stessi e questa fiducia si è tradotta in una crescita complessiva; particolarmente significativo, in tal senso, è stato il caso di una ragazza molto timida e con lacune dal punto di vista della produzione verbale che, nel corso degli incontri, sperimentando le proprie capacità e aumentando l'autostima, è molto cresciuta, arrivando a produrre frasi sempre più complesse e comprensibili. La maturazione dei ragazzi e la modificazione che, richiamandoci a Feuerstein possiamo definire "strutturale", delle loro funzioni cognitive è la conferma del fatto che le persone umane sono sorprendenti, «mai "normali del tutto" o "disabili del tutto" o "superdotate in tutto"»¹⁸.

Il corso di formazione per assistenti al parrucchiere, sponsorizzato da *Alfaparf Group*, dimostra che una persona con disabilità intellettiva, se ben accompagnata, può integrarsi con successo nel mondo del lavoro e che, strumenti utili per il raggiungimento di questo risultato, sembrano essere quelli propri dell'alternanza formativa. Il corso, infatti, è stato strutturato facendo riferimento agli "ingredienti dell'alternanza formativa", in primis il laboratorio inteso quale:

luogo formativo in cui ci si allena intenzionalmente a considerare le conoscenze e le abilità come mezzi per impadronirsi di competenze nella risoluzione di problemi anche professionali concreti e, dove eventuali competenze professionali maturate per imitazione ed esperienza manipolativa sono poste ad oggetto di riflessione per enucleare da esse le conoscenze e le abilità che implicano¹⁹.

La prima fase del corso, infatti, si è svolta in un centro tecnico messo a disposizione da *Alfaparf Group*, dove momenti di formazione teorica si sono alternati a momenti di sperimentazione pratica in contesto protetto. Qui, sotto la supervisione attenta dei formatori, che hanno mediato il processo di apprendimento selezionando qualità e quantità

degli stimoli e favorito il continuo raccordo tra contenuti teorici ed esperienza pratica, i ragazzi hanno avuto la possibilità d'interiorizzare le conoscenze e le abilità del proprio ruolo professionale. La seconda fase, invece, ha previsto il ricorso allo strumento del tirocinio formativo quale «luogo sociale e cooperativo nel quale ogni soggetto in formazione si assume la diretta responsabilità di svolgere un processo lavorativo concreto, ma in condizioni di accompagnamento»²⁰. Osservando gli allievi nel corso dei tirocini, ho potuto notare la trasformazione di conoscenze e abilità apprese durante la formazione, in competenze; i ragazzi, infatti, hanno saputo ben gestire l'imprevisto e la complessità che l'ambiente lavorativo inevitabilmente comporta, situandosi con creatività per adattarsi alle diverse e nuove richieste. Lo strumento del tirocinio è stato essenziale per concludere il percorso perché, per dimostrare competenza «non basta applicare regole in situazioni semplificate e artificiali, (ma) serve farlo ogni volta, con originalità e adattamento, nelle situazioni concrete»²¹; solo mostrandosi competenti i ragazzi avrebbero potuto dimostrare di essere pronti per integrarsi nel modo del lavoro. In questo caso, infatti, ritengo si possa parlare di reale integrazione perché i ragazzi non erano semplicemente inseriti in un contesto che assistenzialmente potesse prenderli in carico ma il loro lavoro, alla luce del mansionario previsto, sulla base del quale si è progettata la formazione, è risultato veramente utile al contesto lavorativo. A riprova di quanto detto, nel momento in cui scrivo, uno dei sei ragazzi è stato assunto da *Alfaparf Group* per lavorare in uno dei suoi centri tecnici mentre tutti gli altri stanno per avviare un nuovo e più intenso percorso di tirocinio formativo per affinare le proprie competenze ed essere, si spera, assunti. Quest'ultima non è un'opportunità remota se si considera che in Brasile, paese d'origine e di prima sperimentazione della metodologia, su 61 ragazzi certificati, 23 già lavorano. Indipendentemente dall'esito finale, il percorso e in particolare il tirocinio formativo è stato comunque importante per i ragazzi, molti dei quali da tempo inoccupati, per capire in primo luogo se quello dell'assistente al parrucchiere sia davvero ciò che desiderano fare (orientamento formativo) e in secondo luogo per sperimentare e vedersi riconosciute non solo le competenze lavorative proprie del ruolo ricoperto (grado di

occupabilità della persona e aiuto all'occupazione)²², ma anche quelle più generali necessarie al mondo del lavoro. La formazione al lavoro di una persona con disabilità intellettuale, infatti, non può limitarsi all'acquisizione delle specifiche mansioni lavorative ma deve comprendere anche una più generale “formazione al lavorare” volta all'interiorizzazione dei comportamenti adeguati al posto di lavoro e delle regole in esso presenti²³. Nella fase della formazione in laboratorio, i formatori si sono spesso soffermati sulla necessità di mantenere un atteggiamento professionale, di essere puntuali, di tenere in considerazione i ruoli e le gerarchie presenti sul posto di lavoro e di rispettare regole legate, ad esempio, alla gestione dei momenti di pausa e nel corso dei tirocini i ragazzi hanno dimostrato di essere diventati competenti sotto questo punto di vista e di essere quindi pronti ad entrare nel mondo del lavoro.

Nel corso del mio tirocinio, inoltre, ho potuto osservare come Aipd non si limiti a lavorare con i ragazzi ma rivolga i suoi interventi ma anche alle famiglie, poiché molte famiglie faticano a riconoscere al proprio figlio l'identità di adulto lavoratore, tendono a guardarlo come un eterno bambino e quest'atteggiamento ostacola la loro crescita e il percorso volto all'inserimento lavorativo²⁴. A tale proposito, ho potuto osservare come gli operatori del corso per assistenti al parrucchiere abbiano mostrato particolare attenzione ai genitori dei ragazzi, il progetto ha previsto, infatti, diverse riunioni con gli stessi per sondare il loro atteggiamento e la disponibilità a collaborare in vista del comune obiettivo. La stessa attenzione è stata rivolta alle aziende del territorio e, in particolare, ai titolari di alcuni saloni di parrucchiere che si sono resi disponibili all'esperienza. I formatori si sono più volte incontrati con gli stessi, in un primo momento per raccontare loro del progetto e delle sue finalità, cercando di ottenere la disponibilità a ospitare uno dei ragazzi per il tirocinio e in altri momenti per accompagnarli nel percorso, facendosi carico delle loro preoccupazioni, difficoltà, perplessità. In tal caso vitale è stato il ruolo del tutor, un educatore del corso, che ha continuamente mediato tra le esigenze dei ragazzi e quelle del salone per favorirne un armonico e efficace incontro.

Il punto di vista di Aipd-Bergamo

Per concludere il racconto di questa esperienza, viste le finalità del tirocinio di eccellenza, vorremmo riportare alcune considerazioni fatte dai rappresentanti di Aipd-Bergamo rispetto ai risultati del nostro tirocinio. L'attuale Presidente dell'Associazione, Elisabetta Scotti, e l'attuale referente dell'area lavoro, Simonetta Isella, hanno affermato che la presenza di due occhi esterni con specifica formazione e grande motivazione, ha dato la possibilità di cogliere aspetti che il loro forte coinvolgimento tendeva a offuscare. Le nostre domande, infatti, avrebbero innescato un processo di riflessione che avrebbe portato l'Associazione a comprendere come la crescita degli associati, del personale e delle richieste, renda ormai necessario rivedere alcune questioni organizzative quali, ad esempio, la distribuzione di ruoli e funzioni. Le richieste di materiali e informazioni, fatte da noi tirocinanti, per esempio, hanno fatto emergere alcune debolezze e difficoltà ed hanno avviato un processo trasformativo; l'Associazione ha compreso come a questo punto della sua storia, la buona volontà di fare progetti non sia più sufficiente ma sia necessario dotarsi di organigrammi e strutture flessibili capaci di aumentarne l'efficienza.

L'esperienza, a loro parere, è stata particolarmente interessante, inoltre, proprio per la collaborazione che si è venuta a creare con l'Università, collaborazione che si è resa visibile nel corso del seminario "La persona con sindrome di Down...una risorsa. Aipd-Bergamo dal sogno alla realtà", svoltosi lo scorso 11 maggio presso l'Università degli Studi di Bergamo. Il suddetto seminario, preparato in collaborazione con l'Ente, oltre ad essersi presentato come un canale interessante per raggiungere gli studenti, futuri operatori sociali, e portare avanti l'opera di sensibilizzazione che Aipd sempre persegue, in fase di preparazione, ha favorito scambi e confronti interessanti tra tirocinanti e tutor, innescando un processo di riflessione rispetto a diversi contenuti teorici che è risultato formativo per entrambe le parti.

Infine, le suddette hanno affermato l'importanza dell'incontro che le tirocinanti hanno avuto con i membri della commissione Asl di Bergamo per approfondire aspetti legati all'inserimento lavorativo di una persona con sindrome di Down. Durante l'incontro, le tirocinanti hanno

cercato di comprendere come si svolgono i colloqui per valutare le capacità lavorative residue delle persone con sindrome di Down e soprattutto con quale logica i membri della commissione valutino questa capacità. La necessità di questo incontro è dipesa da un problema con cui l'Associazione si stava scontrando poiché ragazzi ritenuti competenti non erano stati valutati idonei al lavoro dalla commissione Asl. L'incontro ha permesso di confrontarsi rispetto a modalità e finalità della visita e di comprendere che il problema di tale incongruenza era legato alla mancanza di dati su cui poter giudicare l'abilità o meno dei ragazzi. Ragionando sul concetto di capacità e sul fatto che queste riguardino ciò che una «persona può fare, pensare, agire, senza per questo aver già trasformato questa sua possibilità»²⁵ e sul concetto di competenza, intesa quale «l'insieme delle buone capacità potenziali di ciascuno portate effettivamente al miglior compimento nelle particolari situazioni date»²⁶, si è concordato sul fatto che nel corso di un colloquio non si possano valutare le potenzialità di una persona e ancor meno le sue competenze. Per questo, si è compreso che per la commissione, molto importanti sono le relazioni che documentano le concrete esperienze lavorative; le persone con disabilità intellettiva dovrebbero presentarsi alla visita portando con sé, per esempio, relazioni di tirocinio che certifichino le competenze eventualmente dimostrate. Questo confronto ha permesso all'Associazione di capire come agire per superare quella fase, per così dire, di stallo e procedere con le sue finalità. Ciò dimostra come l'Università possa svolgere un ruolo importante di mediazione tra gli Enti presenti sul territorio, mettendo a disposizione le proprie conoscenze, per avviare una comunicazione costruttiva tra le istituzioni.

Alla luce di queste considerazioni lo strumento del Tirocinio di Eccellenza sembra indicare la giusta strada per favorire quella condivisione e quello scambio di saperi indispensabile per trovare nuove e inedite soluzioni; scendendo sul campo ed entrando nel vivo delle tematiche di cui si occupa l'Università può assumere un ruolo molto importante nella produzione di una ricerca veramente utile alla società.

Riflessioni finali

L'esperienza vissuta in Aipd è stata particolarmente significativa per chi scrive, sicuramente poiché ha raggiunto i tre importanti obiettivi che il tirocinio formativo si pone; in primo luogo ci ha permesso di scoprire uno specifico settore educativo, quello legato alla disabilità intellettiva, che si è rivelato particolarmente interessante e verso il quale diversamente, forse, non ci saremmo orientate.

Entrambe, inoltre, abbiamo avuto la conferma che ciò per cui abbiamo studiato è davvero ciò che amiamo e vogliamo fare nella vita (orientamento)²⁷. In secondo luogo, l'esperienza, grazie ai positivi *feedback* dei rappresentanti dell'ente e in particolare dei rispettivi tutor aziendali, ci ha permesso di comprendere che abbiamo la possibilità di situarci con sufficiente consapevolezza e competenza in un contesto educativo, rendendo utile e preziosa la nostra presenza (valutazione del grado di occupabilità e aiuto all'inserimento lavorativo)²⁸. A riprova di ciò, si è anche aperta la concreta possibilità di una collaborazione lavorativa con l'ente stesso.

Il tirocinio in Aipd ci ha permesso, inoltre, di conoscere da vicino la sindrome di Down, dandoci la certezza di poter lavorare con persone con tale condizione genetica con un buon livello di consapevolezza e senza la paura di non essere all'altezza. La semplice conoscenza della letteratura dedicata, infatti, non è sufficiente per comprendere una realtà così complessa e variegata ma è solo vivendo la relazione educativa, lasciandosi permeare dalla stessa, dai racconti dei ragazzi, delle famiglie, degli operatori e

osservando attentamente il modo di agire esperto di questi ultimi che è possibile "imparare il mestiere". Quest'ultimo, sinonimo di lavoro, viene da «mistero» e come tale, infatti, «ha in sé qualcosa di misterioso che resta inafferrabile perché, non basta, anzitutto, conoscere le sequenze della riproduzione per riprodurle di fatto bene»²⁹, ma occorre "rubarle" a chi le esercita nel vivo, indovinando per intuizione ciò che è nascosto, condividendo la sua competenza per farla creativamente propria³⁰. In questo senso, la possibilità di partecipare ad alcuni dei progetti di Aipd-Bergamo e ai momenti di riflessione in *équipe* fianco a fianco con educatori e coordinatori, ci ha permesso di carpire strategie che non avremmo di certo potuto acquisire per mezzo di manuali.

Ovviamente, la possibilità di comprendere quanto esperito, raggiungendo un buon livello di analisi, ci è stata data dal percorso di studi fin qui svolto che ci ha dato gli strumenti necessari per situarci consapevolmente in un contesto educativo, permettendoci d'interiorizzare conoscenze utili ad orientare criticamente il nostro sguardo.

L'esperienza, infine, è stata particolarmente preziosa poiché ha riaccessi in chi scrive quella motivazione che un percorso, alle volte troppo astratto, rischia di sopire.

GIULIA PESENTI, ALESSIA PASINI
Università degli Studi di Bergamo
University of Bergamo

¹ L. Mortari, *Cultura della ricerca e pedagogia, prospettive epistemologiche*, Carocci, Roma 2007, p. 13.

² Cfr. G. Bertagna *Significato e modalità pedagogiche dei tirocini curricolari ed extra-curricolari*, in G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (Eds.), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*, ADAPT University Press, Ebook series n. 16, p. 55.

³ A. Contardi, *Verso l'autonomia, percorsi educativi per ragazzi con disabilità intellettiva*, Carocci, Roma 2004, p. 25.

⁴ Per un approfondimento di questa tematica, si veda A. Broglio, B. Della Casa, M. Zanchi, *Il bambino disabile in acqua*, FrancoAngeli, Milano 2009.

⁵ A. Contardi, M. Berarducci (Eds.), *Parliamone... Chi è una persona con la Sindrome di Down*, in «Quaderno Aipd», n.19a, p. 11.

⁶ L. Perla, *Voce Comunità di pratica*, in Bertagna G., Triani P. (Eds.), *Dizionario di didattica. Concetti e dimensioni operative*, La Scuola, Brescia 2013, p. 110.

⁷ L. Mortari, *Ricerca e riflettere*, Carocci, Roma 2009, p. 41.

⁸ *Ibidem.*

⁹ R. Feuerstein, Y. Rand, J. Rynders, *Non accettarmi come sono*, Bur Rizzoli, Milano 2011, p. 29.

¹⁰ *Ibidem.*

¹¹ *Ivi* p. 76.

¹² G. Sandrone, Voce *Competenza*, in Bertagna G., Triani P. (Eds.), *Dizionario di didattica, concetti e dimensioni operative*, cit., p. 82.

¹³ G. Sandrone, *Pedagogia speciale e personalizzazione. Tre prospettive per un'educazione che "integra"*, La Scuola, Brescia 2012, p. 119.

¹⁴ *Ivi*, pp. 119-121.

¹⁵ Dati tratti dal 3° numero del "Diario della transizione" del Censis.

¹⁶ Cfr. G. Bertagna (Ed.), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la Riforma Moratti*, FrancoAngeli, Milano 2008, p. 2.

¹⁷ Giovanni Paolo II, *Laborem exercens*, cit. in G. Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia 2011, p. 11.

¹⁸ G. Bertagna, *Dall'educazione alla pedagogia. Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*, La Scuola, Brescia 2010, p. 357.

¹⁹ G. Bertagna, *Alternanza scuola lavoro*, cit., p. 8.

²⁰ *Ivi*, pp. 9-10.

²¹ G. Bertagna, *Valutare tutti, valutare ciascuno*, La Scuola, Brescia 2004, p. 37.

²² Cfr. G. Bertagna *Significato e modalità pedagogiche dei tirocini curricolari ed extra-curricolari*, cit., p. 57.

²³ A. Buzzelli, M. Berarducci, C. Leonori, *Persone con disabilità intellettiva al lavoro. Metodi e strumenti per l'integrazione*, Erickson, Trento 2009, p. 148.

²⁴ *Ivi*, p. 176.

²⁵ G. Bertagna, *Valutare tutti, valutare ciascuno*, cit., p. 23.

²⁶ *Ivi*, p. 42.

²⁷ Cfr. G. Bertagna *Significato e modalità pedagogiche dei tirocini curricolari ed extra-curricolari*, cit., p. 57.

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ G. Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, cit., p. 67.

³⁰ *Ivi*, pp. 68-69.