

## JOB SHADOWING A BILBAO: condivisione di un'esperienza positiva



Dal 20 al 27 ottobre sette insegnanti del nostro Istituto si è recato in Spagna, a Bilbao per fare un'esperienza di job shadowing. E' stata l'occasione per conoscere da vicino nuove realtà educative, innovativi metodi di insegnamento, diverse culture e stili di vita. Erano presenti infatti anche un gruppo di docenti polacchi con cui si sono condivisi momenti di lavoro e convivialità e i baschi si sono dimostrati molto accoglienti e competenti sia per l'organizzazione che per i contenuti proposti.

I nostri insegnanti hanno espresso il desiderio di condividere con tutti i docenti della nostra scuola gli highlights di questa esperienza, e in occasione del Collegio dei Docenti del 16 dicembre hanno parlato della loro mobilità e presentato in dettaglio un efficace metodo di insegnamento che il nostro partner spagnolo, Education and Mobility, ha loro introdotto: The Ethazi Methodology.

Ecco l'articolo dei nostri sette corredato dalla presentazione illustrata al collegio dei docenti.

Questo Erasmus+, pensato per i soli docenti, ha avuto come obiettivo quello di conoscere e vedere dal vivo la metodologia di lavoro che negli ultimi anni ha rivoluzionato l'insegnamento professionale nei Paesi Baschi. Attualmente, grazie ad un lungo lavoro di collaborazione tra scuola e imprese e grazie all'impiego di sostanziosi finanziamenti da parte del governo basco, in questa tipologia di scuole si è scelto (sarebbe meglio dire che il Governo regionale ha scelto) di lavorare seguendo la metodologia "Ethazi".

Innanzitutto abbiamo constatato le differenze del sistema scolastico spagnolo con quello italiano. L'obbligo scolastico resta fino ai 16 anni ma il percorso differisce dal nostro: dopo i 6 anni di scuola primaria e 4 anni di scuola superiore, i ragazzi possono scegliere se e come proseguire il loro percorso di formazione. Dai 16 anni, infatti, il sistema scolastico propone due percorsi differenti: il primo permette di continuare gli studi tradizionali e di aggiungere due anni di studi liceali, articolati in vari indirizzi; in alternativa, il sistema scolastico, sia pubblico sia privato, offre la possibilità di due anni di formazione tecnica o professionale (VET), nella quale si abbandona quasi completamente lo studio teorico e di materia, per concentrare l'attenzione sulle competenze tecniche e sulle *soft skills*. Al termine dei due anni di VET, lo studente consegue una certificazione di grado medio e può continuare il percorso con altri due anni al grado superiore.

Il progetto di job shadowing si è concentrato maggiormente su quest'ultima tipologia di scuola e sul nuovo metodo di insegnamento che vi è praticato.

L' "Ethazi" è un metodo fondato su un approccio pratico, collaborativo e un apprendimento diretto da parte degli studenti, che lavorano in gruppi e devono risolvere svariate "sfide" nel corso dell'anno, seguendo diverse fasi di lavoro. Le sfide sono state precedentemente progettate da gruppi di docenti che, lavorando in maniera interdisciplinare, organizzano "*learning challenges*". Il ruolo del docente è dunque molto diverso da quello "tradizionale": la funzione non è più quella di fruire dei contenuti ma si diventa guide del percorso di apprendimento dei discenti. Il lavoro viene svolto dai discenti mediante attività coordinate di gruppo, nelle quali ciascuno ha l'opportunità di scegliere in autonomia il grado di approfondimento delle competenze, oltre che le tipologie di competenze e conoscenze che ciascuno dovrà mettere in campo per completare la sfida ed ottenere la valutazione desiderata.

Anche rispetto al sistema di valutazione le differenze sono notevoli. Suddetta valutazione è continuativa e si concentra, tra gli altri, su alcuni aspetti come:

- capacità di lavorare in gruppo
- capacità di relazionarsi
- autonomia nello svolgimento delle attività di ricerca e approfondimento
- capacità di autovalutazione e valutazione dei pari
-

Lo sviluppo delle attività segue uno schema articolato in 11 fasi differenti, che gli studenti sono invitati a seguire.

La valutazione complessiva e finale è ottenuta da una parte che deriva dal corpo docenti coinvolto e una che viene assegnata dai compagni di gruppo. Queste due quote variano a seconda degli Istituti, ma, indicativamente, sono comprese tra un 70-80% per la parte docente, e di un 30-20% per la parte derivante dai compagni che fanno parte del medesimo gruppo di lavoro.

Questa modalità pare abbia dato buoni risultati in merito al coinvolgimento e alla responsabilizzazione, oltre che all'aspetto motivazionale dei ragazzi all'interno del processo di apprendimento.

Ciò che è emerso è sicuramente un clima cooperativo tra docenti in primis, che organizzano il lavoro per gli studenti e predispongono il materiale, incontrandosi due o più volte a settimana per monitorare l'andamento dei progetti e, di conseguenza, il clima collaborativo tra gli studenti, che sono spronati continuamente e si sentono protagonisti attivi del processo di formazione.

Si riscontra però che tale metodo porta a tralasciare alcuni aspetti contenutistici e più prettamente "teorici" che però permetterebbero agli allievi di avere maggiori strumenti da spendere nella propria vita, sia di studente che di lavoratore. Inoltre, spesso il prodotto finale è concentrato più sulle modalità di presentazione, il più possibile accattivanti e coinvolgenti per gli studenti, che sul contenuto e la qualità del lavoro.

A conclusione ci sentiamo grati dell'esperienza vissuta, che crediamo ci abbia dato stimoli e spunti di riflessione interessanti: alcuni di questi sono direttamente applicabili anche nel nostro contesto scolastico, in particolare negli indirizzi tecnico-professionali; su altri sentiamo di avere alcune perplessità sull'esito finale del percorso formativo, che risulta troppo settorializzato e a cui manca invece una visione d'insieme.

<https://prezi.com/view/Hug1N85ypLM69R55FYEO/>

