

Recensioni

Available online: 02/07/2021

Magnoler, P. (2017). *Il Tutor. Funzione, attività e competenze*. Milano: FrancoAngeli.
di *Claudia Banchetti*

Il volume scritto da Patrizia Magnoler¹ offre un quadro completo sulle attività e competenze del tutor. L'autrice, avvalendosi di molteplici prospettive teoriche e partendo da una riflessione sull'esperienza compiuta da docenti, si propone di rispondere ai seguenti quesiti: "Chi è il tutor? Quali sono le attività che caratterizzano il suo agire?". Il tutor è un esperto, abile nel gestire circostanze di aula, che collabora con i colleghi e gruppi di ricerca, che sperimenta pratiche innovative e che è in grado di accompagnare lo studente nel cammino di tirocinio. A tal proposito, l'espressione "accompagnare" è un termine che ritroviamo più volte all'interno del libro; l'accompagnamento si riferisce a un processo caratterizzato da una relazione intersoggettiva che si mostra come un "andare oltre...andare verso..." in uno spirito di condivisione fra individui che si trovano ad abitare lo stesso setting in un tempo dedicato alla crescita professionale, sia del novizio che dell'esperto. L'esperto deve saper gestire una relazione positiva capace di far progredire il novizio in tutta la sua interezza, deve sostenere e promuovere la scoperta e la definizione di riferimenti (valori, prospettive e obiettivi) che aiutano a dare forma e coerenza alla rappresentazione e all'azione.

Nel volume troviamo anche una riflessione su quali interventi formativi possano essere destinati ai tutor; tali interventi formativi devono essere orientati a una promozione e a uno sviluppo di competenze che permettano di comprendere e definire il proprio ruolo nel processo formativo, di ampliare conoscenze ed expertise su tecniche, modelli e strategie didattiche e, infine, acquisire e consolidare esperienze nella gestione del processo di accompagnamento.

In maniera particolare viene posto l'accento sui compiti affidati al tutor, ovvero il saper osservare e supportare lo sviluppo professionale dei tirocinanti. L'osservazione si caratterizza per essere un'attività reciproca nella relazione tra tutor e tirocinante. L'osservazione del proprio tutor consente al tirocinante di porre l'attenzione e analizzare i minimi dettagli, passando da una dimensione del "guardare in senso generale" a una dimensione "dell'osservare e del porre attenzione"; viceversa

¹ Prof.ssa Associata di Didattica e pedagogia speciale presso l'Università Telematica Pegaso.

l'osservazione che il tutor compie sul tirocinante permetterà di delineare i punti su cui focalizzarsi in fase di riflessione post azione. Sarà dunque il tutor stesso a fornire una chiave di lettura in grado di far rielaborare al tirocinante – attraverso la riflessione – la propria esperienza. L'idea di sviluppo professionale conduce a un cambiamento che è riconducibile a (1) una dimensione ideativa-pratica che permette di progettare l'azione; (2) un passaggio dalla comprensione/gestione dell'esistente a un'individuazione del possibile; (3) graduale consapevolezza della sfera etica della professione intrapresa.

Le competenze che deve possedere un tutor possono essere classificate in tre aree: area della progettazione, della documentazione del percorso formativo; area della realizzazione del percorso formativo; area della cura del sé professionale. In particolare, nella prima area vi troviamo competenze di co-costruzione del progetto di accompagnamento e co-progettazione della documentazione. La seconda area comprende competenze relative all'accompagnamento e all'inserimento nella comunità professionale, alla progettazione dell'azione didattica, ai processi di riflessione sull'azione, all'orientamento alla professione e al monitoraggio dello sviluppo professionale. Infine, la terza area riguarda la cura e lo sviluppo della propria formazione, come ad esempio condividere con colleghi le pratiche tutoriali e/o prendere parte a incontri formativi.

Il volume offre una rappresentazione dell'agire del tutor e fornisce idee e strumenti per ripensare e progettare percorsi di tutorato; la lettura del libro è indicata sia per i professionisti che svolgono attività di tutoraggio sia per coloro che si occupano di tutorato.

Claudia Banchetti

Romano, A. (2020). *Diversity & Disability Management. Esperienze di inclusione sociale*. Firenze: Mondadori Università di Rubina Petruccioli

Il testo di Alessandra Romano² delinea e indaga le condizioni di gestione della diversità, evidenziandone il potenziale strategico sia per l'innovazione che per lo sviluppo nelle organizzazioni, focalizzandosi sulle pratiche che facilitano l'inclusione lavorativa.

Pur discostandosi dal dibattito sull'inclusione scolastica, il volume ha comunque la possibilità di collocarsi all'interno di quei testi che affrontano il tema dell'orientamento lavorativo, in quanto delinea una traiettoria nuova ma tangibile, quella del *Disability Manager*, che potrebbe essere percorsa da studenti e studentesse di area pedagogica, di area psicologica e persino giuridica.

Il volume si inserisce all'interno di un dibattito nascente, sia internazionale che nazionale, che non solo studia i processi di *diversity management* ma che elabora e fa emergere le metodologie più funzionali a supportare questi processi e promuovere una cultura organizzativa maggiormente inclusiva.

I costrutti teorici e metodologici che servono come posizionamento e come punti di riferimento per il volume sono quelli inerenti alla teoria dell'apprendimento trasformativo, ai *disability studies* e alla ricerca collaborativa.

Il testo è strutturato in due sezioni portanti: la prima *Il Framework* e la seconda *Le Esperienze*. In entrambe si rileva una base empirica molto significativa: in ogni capitolo si possono trovare studi di caso, stralci di narrazioni biografiche e frammenti di dialoghi conversazionali che permettono di ancorare i concetti teorici alla pratica della vita quotidiana.

La prima sezione, divisa in tre capitoli, descrive il percorso che ha permesso di parlare di *diversity management* all'interno delle organizzazioni e di arrivare all'inserimento di una nuova figura professionale quale quella del *Disability Manager*, facendo riferimento sia a concetti storico-culturali che normativi.

Nel primo capitolo, l'autrice parte dalla disamina delle diverse definizioni del concetto *diversity management*, le quali differiscono in base a dove viene posizionato l'accento (filosofia ispiratrice, obiettivi e pratiche gestionali, dimensione relazionale, valore competitivo), per poi approfondire il complesso concetto di diversità, con la sua natura multifattoriale e multidimensionale, le pratiche di valorizzazione e promozione della stessa, focalizzandosi su: *gender diversity*, *age inclusion* e *multi-cultural diversity management*.

Il secondo capitolo ripercorre, in prima battuta, le principali correnti interne ai *disability studies* (dalla versione socio-costruzionista, alla post-moderna, alla versione della discriminazione), per poi soffermarsi sulle prospettive intersezionali, e nello specifico sull'approccio dei *Critical Disability Studies* (studi che indagano gli effetti dati dall'incrocio di differenti forme di oppressione sociale). L'autrice mette in risalto quelle strategie che permettono di delegittimare processi di

² Ricercatrice Senior di Didattica generale e Pedagogia speciale presso l'Università degli Studi di Siena.

stigmatizzazione, andando a validare quelle premesse su cui si basano gli stigmi sociali, dando la possibilità agli attori coinvolti di acquisire consapevolezza del proprio potere trasformativo all'interno dei contesti sociali e di lavoro, sia a livello individuale che collettivo. La battuta conclusiva del capitolo è lasciata all'impatto sui processi di inclusione sociale da parte dell'*International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) e del suo modello bio-psico-sociale, che è *person-centered/oriented* e punta sull'allineamento dei fattori contestuali alle diverse funzionalità della persona.

Nel terzo capitolo viene profilata una nuova figura professionale, quella del *Disability Manager*, introdotta recentemente con il *Job Acts* (art. 1 D.Lgs 151/2015), ma non ancora ben regolamentata. Attraverso un breve excursus normativo viene mostrato come si sia evoluto il concetto di inclusione sociale e come si siano modificate anche le pratiche per renderla possibile. Vengono riportati i vari ambiti di intervento in cui può agire il *Disability Manager* (dal lavorare all'interno di servizio di collocamento mirato all'essere il garante delle politiche inclusive all'interno degli Enti Locali e dei Comuni) ed anche le molteplici azioni e strategie che può mettere in atto per consentire alla persona con disabilità di partecipare pienamente alle attività degli ambienti lavorativi. Molta importanza viene data alla prospettiva collaborativa nell'attuazione di azioni o strategie di intervento volte sia all'inserimento lavorativo della persona con disabilità che a rendere la cultura organizzativa inclusiva. Attraverso gli esempi riportati dall'autrice e anche grazie all'inserimento di alcuni strumenti di intervento (*disability tool*; modello di Dubouloz; *disability case management*), è possibile comprendere quanto siano necessarie la collaborazione, la negoziazione e il confronto tra i vari attori organizzativi per permettere di attuare realmente dei cambiamenti all'interno dell'organizzazione mettendo in pratica interventi di inserimento o reinserimento lavorativo che si focalizzino sul potenziale della persona e che permettano anche il cambiamento di prospettiva relativo alla persona con disabilità da peso a valore aggiunto.

In ogni capitolo viene evidenziato il contributo della teoria trasformativa per promuovere processi inclusivi, in quanto consente di esplicitare credenze, stereotipi, preconcetti, polarizzazioni costruiti sulla base di premesse e assunti distorti, non sottoposti a processi di validazione, all'interno sia di contesti sociali che organizzativi. Attraverso la riflessione critica sulla propria esperienza, gli attori organizzativi coinvolti divengono consapevoli dei propri modelli di riferimento, inconsapevolmente assimilati, trasformandoli in prospettive, intenzionalmente assunte, che siano maggiormente inclusive, non discriminanti e aperte al cambiamento.

La sezione *Le Esperienze* permette alla lettrice e al lettore di entrare ancora più addentro al tema dell'inclusione sociale e dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità soprattutto in relazione al paradigma della ricerca collaborativa e trasformativa. La collaborazione avviene tra *insider*, persone che conoscono dall'interno ciò che viene indagato, e *outsider*, che possono essere i ricercatori accademici o il *Disability Manager* o un'impresa che vuole costruire edifici accessibili (cap. 4); insieme, attraverso il dispositivo del dialogo, diventano co-costruttori e *co-learner* di conoscenze utili a progettare azioni di cambiamento e innovazione in un'ottica di

promozione sociale. Infine, in relazione al ruolo del *Disability Manager* in azienda, l'autrice fa un approfondimento su un modello, Consulenza Collaborativa Organizzativa, che permette il riposizionamento lavorativo della persona con disabilità. Attraverso un percorso a quattro fasi gli attori coinvolti sono aiutati a riflettere sulla cultura organizzativa di cui fanno parte, sugli assunti e premesse che sono alla base dei comportamenti agiti in relazione al processo di inserimento o reinserimento della persona con disabilità, favorendo processi di apprendimento. Per fare questo, è importante che vengano creati degli ambienti sicuri in cui gli attori coinvolti si sentano liberi di dialogare e di esprimere le loro esperienze per partire proprio da queste per co-costruire nuova conoscenza.

Il *fil rouge* che lega i capitoli è la possibilità, data dall'autrice, di conoscere strumenti (griglie, schemi, sequenze di domande) utili per intercettare, in alcuni casi, credenze, preconcetti e/o pregiudizi nascosti relativi alla diversità nelle sue varie sfumature, mentre in altri per avviare processi di conscentizzazione e di trasformazione delle prospettive distorte o delle dinamiche disfunzionali presenti in una determinata organizzazione, in uno specifico gruppo o in una persona. Altra opportunità, evidente in ogni capitolo, è quella di saggiare l'efficacia delle pratiche presentate di *diversity management*, prima, e di *disability management* poi, grazie alla presentazione di studi di caso che hanno permesso di vederne l'attuazione.

Il volume, fluido e chiaro, ha una struttura che permette di fare propri costrutti densi di significato e complessi concettualmente grazie all'utilizzo di un linguaggio semplice ed accurato unito a narrazioni di esperienze di vita significative e calzanti; ogni capitolo si conclude con domande che stimolano la sedimentazione dei concetti chiave. Questa modalità, di struttura del testo, consente a lettrici e lettori di essere accompagnati nella prefigurazione di un immaginario organizzativo denso di complessità e nella visualizzazione di possibili strategie di *empowerment* e valorizzazione della diversità. Congiuntamente consente di attivare un processo critico-riflessivo sui propri atteggiamenti e pensieri relativi alla diversità sia essa di genere, etnia, abilità, età, fisicità etc.

Il testo potrebbe essere adottato all'interno di un insegnamento utilizzandolo come strumento per avviare processi di riflessione critica-emancipativa permettendo a studenti e studentesse di fare un lavoro sulle proprie credenze, sull'idea che hanno di diversità, di disabilità o di normalità e sviluppare maggior consapevolezza, anche in visione di quello che vorranno fare in futuro.

Il processo riflessivo che può innescare questo volume non interessa solo studenti e studentessa, ma professioniste e professionisti che lavorano o vorrebbero lavorare nel campo dell'inclusione sociale, o persone che sono a contatto con le diverse forme di diversità, tra cui la disabilità.

Per chi si occupa dello studio dei dispositivi formativi sulla costruzione dell'identità professionale di docenti, educatori ed educatrici, il volume presenta strategie e metodi per sostenere lo sviluppo di consapevolezza personale sulle possibili distorsioni delle professioni del settore educativo e scolastico. Fornisce, inoltre, spunti validi e stimoli strategici per progettare e facilitare progetti di vita e di

orientamento lavorativo situati, dinamici e partecipativi con persone in condizione di disabilità.

Concludo riportando le parole utilizzate nella presentazione del volume da parte di Daniele Cassioli, campione paraolimpico di sci nautico, che sintetizzano ciò che il testo vuole rappresentare: *“il volume di Alessandra Romano traccia una strada maestra per generare un’inclusione professionale fruttuosa di soggetti con disabilità non perché categorie protette ma potenziale valore aggiunto”*.

Rubina Petruccioli