

Contributi alla discussione

Intervento sulla scuola - di Germana Buffetti

Premesso che la scuola pubblica deve rimanere assolutamente tale in ogni suo aspetto, realizzando il dettato costituzionale senza cedimenti, la prima cosa che mi verrebbe di dire è che non dovrebbe accettare condizionamenti ideologici religiosi. Ricordo la battaglia per rendere facoltativo l'insegnamento della religione cattolica (che troppo spesso viene definita 'religione' tout court senza il doveroso aggettivo) che ha fatto fare salti mortali per metterci accanto l' 'ora alternativa' che mi è sempre parso sbagliato come principio, lasciando la medesima all'interno dell'orario, con le ovvie conseguenze. E l'assunzione in ruolo degli insegnanti di IRC ha completato la piena realizzazione del Concordato!

Per proseguire su questo tema direi che la distribuzione delle materie nell'orario non fa che seguire i "desiderata" degli insegnanti e /o i vincoli delle assegnazioni di cattedra e non certo le esigenze didattiche. E su questo argomento mi pare importante ribadire che sarebbe necessario studiare l'intero progetto culturale delle scuole e della scuola nel suo complesso per rendere l'istituzione sempre più luogo che favorisce il processo di insegnamento/apprendimento. Dunque occorre esaminare ruoli e problematiche degli attori del medesimo: allievi, insegnanti, personale ausiliario. E ovviamente anche le risorse in termini di locali, attrezzature, contatti e scambi con l'esterno.

Gli insegnanti devono essere formati adeguatamente, remunerati in modo giusto a fronte di un impegno orario che non si limiti alle ore di lezione ma contenga la preparazione delle stesse, comprese le correzioni e valutazioni dei compiti e le ore a disposizione degli allievi e della scuola per attività diverse (ricevimento, biblioteca, brevi sostituzioni).

Un orario unico per tutti in conclusione, e documentabile, in una scuola aperta tutto il giorno e con luoghi adatti al lavoro personale degli insegnanti.

Gli allievi devono essere messi in condizione di condividere il progetto educativo e quindi i programmi e responsabilizzati rispetto ai locali che usano non solo per le attività didattiche ma anche per la loro socializzazione, nonché informati dei costi che rendono possibile il lavoro scolastico e la sua macchina organizzativa. Così come devono condividere i criteri di valutazione, sentendo di collaborare con gli insegnanti ai fini del loro successo scolastico. Su questo punto desidero sottolineare la necessità di tenere nel giusto conto le fasi del loro sviluppo psicofisico e delle differenze fra loro, prima fra tutte quella di genere, mai messa al centro della loro formazione e che invece occorre studiare per valorizzare i talenti di ognuno. Ben sapendo che in ogni caso le bambine e ragazze che pure spesso eccellono non hanno poi il giusto riconoscimento nella società. E questa attenzione deve approdare anche a smascherare sul nascere gli atteggiamenti di prevaricazione e di vera e propria violenza nei loro confronti.

Dunque: Scuola aperta tutto il giorno - Orario unico per tutti oltre le ore cattedra - Scuola a tempo pieno - Patto educativo tra studenti e insegnanti- Azioni che non discriminano - Attenzione a tutte le 'diversità', a cominciare dal genere.

Human Factor e Capitale Umano - di Roberto Armigliati

Capitale e Capitale umano: sostantivo uguale, differenze sostanziali. Il capitale, come ben sappiamo, riguarda il lavoro. E il Capitale umano? Anche. Se per capitale umano si intende l'insieme di conoscenze e di abilità della persona, come suggerito dall'OCSE, considerate componenti del potenziale produttivo di una persona, nulla cambia rispetto a

quanto accaduto sino ad oggi. La persona è considerata “possessore di un potenziale produttivo” per l’assicurazione delle finalità dell’impresa, il suo profitto. Nulla di male. Però, in questa veste la persona non è capitale umano è una forza-lavoro sofisticata (competenza – lavoro), una risorsa, un patrimonio pregiato che, per quanto prezioso, è destinato ad esaurirsi se non troverà una modalità per accumularsi (come vuole la legge del capitale). Non è una condanna, è quanto successo e quanto succede ancora oggi nelle imprese orientate, in prima battuta, ai *risultati* di breve e alla sola profittabilità. Si continuerà a indicare e perseguire la *crescita* (che non arriva e se arriverà sarà modesta) come unica strada per lo sviluppo del benessere collettivo.

Per uscire dagli slogan (di cui il capitale umano rappresenta l’ultima novità “suggestiva” in tema di impresa e non solo) proviamo a tracciare alcune differenze tra capitale (economico) e capitale umano in bocca oramai a ricercatori, manager, imprenditori, capi di stato, etc.:

- il capitale (economico) segue la logica dell’*accumulo concentrato* (tanto denaro in possesso di pochi); il capitale umano, per il suo possessore (cioè il singolo individuo), segue la logica dello *sviluppo diffuso* (non della “crescita”);
- nel caso del capitale (economico) si parla di *plusvalore* economico, nel caso di capitale umano, per analogia, si dovrebbe parlare di *plusvalore umano*, cioè *incremento di valore umano*;
- il capitale (economico) segue le logiche di *mercato*; nell’altro caso si seguono logiche dei *legami umani* (scambio di saperi, contagio di culture, esperienze di apprendimento generalizzate, evidenza delle qualità umane da emulare, etc.);
- il capitale economico si riferisce alla *qualità* di prodotto/servizio (le eccellenze) per la competitività, la crescita, la profittabilità; i riferimenti del capitale umano sono le eccellenze umane, le *qualità umane* quale espressione del valore delle persone, persone migliori (a titolo di esempio e in modo casuale: onestà, compassione, spirito di collaborazione, perdono, dolcezza, perspicacia, umiltà, sincerità, fiducia, altruismo, generosità, rispetto, gentilezza, dignità, trasparenza, magnanimità, arguzia, giustizia, coraggio e molte altre ancora);
- Il capitale economico ha come riferimenti il denaro e il lavoro; il capitale umano le persone e il *lavoro* (non inteso solo come attività per il sostentamento, ma per lo sviluppo delle qualità umane);
- Il capitale umano *non si eredita*, a differenza del capitale economico che gode della possibilità di essere trasferito di padre in figlio, anche come donazione. Un imprenditore (chiunque altro) con competenze, abilità, attributi individuali di grande valore non può decidere nel suo testamento di lasciare al figlio questo patrimonio personale, mentre può donare denaro, quello sì, come avviene nella maggior parte dei casi;
- Il capitale umano è una forma di capitale che non può essere utilizzato dal suo possessore per l’accesso al credito, se non in parte e secondo modalità diverse. Le banche a garanzia vogliono “beni solidi”, non umani;
- Il capitale umano *non è tassabile*;
- Le componenti del capitale umano spesso sono *uniche e non replicabili* da altri; in particolare quando ci si riferisce alle abilità, o agli attributi individuali, oppure, ancora, ai “talenti”; mentre il proprio denaro, in mano ad altri (uomini e donne della finanza, ad esempio) possono essere replicati;

- E' difficile tracciare la strada dello sviluppo del capitale umano, mentre non è difficile stabilire quale possa essere la strada da percorrere per lo sviluppo del capitale economico (anche seguendo brutte strade).

Queste osservazioni ci pongono l'obbligo di collegare il Capitale al suo specifico aggettivo Umano e riflettere intorno alle parole che lo legittimano. Si cambia linguaggio e prospettiva. Il capitale umano non è capitale economico, non si misura in incremento economico dell'impresa o del singolo (reddito), si misura sull'evidenza di aumento delle *qualità umane* che l'individuo, dopo il suo periodo di formazione a carico di famiglia e scuola, accumula soprattutto grazie al lavoro: il *vero luogo che legittima il capitale*, anche umano, il luogo per far divenire le "persone migliori". Così non è oggi, così può essere domani se le imprese adotteranno un modello di impresa diverso dall'attuale, mi riferisco ad esempio ad un modello di impresa che adotta strumenti, metodi di funzionamento per lo sviluppo di una cultura di reale Responsabilità totale d'impresa (faccio riferimenti ad un modello illustrato da un mio lavoro, un libro il cui titolo è)Total responsibility)

Ci si può chiedere, al di là del fatto etico e morale: nel futuro che si affaccia, possiamo permetterci persone competenti ma senza qualità? Possiamo permetterci di tollerare persone competenti, altamente competenti nei loro settori (o almeno ritenute tali) capaci di generare disastri economici, ambientali, per disonestà, non trasparenza (omertosi), arroganza (non rispetto delle persone e la loro dignità), non rispetto delle leggi, etc.? Le non qualità hanno un costo che paghiamo tutti.

Che il mondo debba orientarsi sempre di più verso logiche di sostenibilità, e con esso l'impresa (la CSR può aiutare, ma è del tutto insufficiente), mi sembra oramai, almeno sul piano delle intenzioni e delle dichiarazioni (tante, forse troppe da destare sospetto), si potrebbe dire inevitabile. Più del benessere, comunemente inteso, si dovrà sviluppare concretamente l'idea che l'essere è un bene e come tale andrà protetto nelle sue specificità e valorizzato nelle sue qualità (solo così sarà vero capitale), l'idea di ben- essere. L'idea di capitale umano costringe a cambiare linguaggio, cambiare modo di pensare, cambiare riferimenti e organizzazione del lavoro.

Riferimenti: Roberto Armigliati - *Total Responsibility*, Guerini Associati, 2012 – Prefazione Giuliano Pisapia

Blog: Total responsibility: www.rarmigliati.blogspot.com