

Transformative Learning e disabilità intellettive: il valore dell'esperienza professionale per gli apprendisti di Conca D'oro

Transformative Learning and intellectual disabilities: the value of professional experience for Conca D'oro apprentices

ELISA BISSACCO, SIMONE VISENTIN, MONICA FEDELI¹

Abstract

The article aims to investigate through the lens of the transformative learning theory the processes and methods through which learning is generated in a group of apprentices with intellectual disabilities working in a social farm. The research method was based on qualitative interviews and focused on these questions: how the apprentices face this experience in terms of personal and professional development? Which are the main changes that occurred in their life that can be considered in the frame of the transformative learning theory? The results show interesting categories both in terms of increasing of personal and professional skills and changes that occurred in their life and at work.

KEYWORDS: TRANSFORMATIVE LEARNING, ADULT LEARNING, INTELLECTUAL DISABILITIES, PROFESSIONAL EXPERIENCE, SOCIAL FARM.

1. L'esperienza lavorativa come opportunità di adultità

Lavoro. Disabilità. Due parole che si fatica ad avvicinare, dato il perdurare di rappresentazioni sociali che portano a pensare le persone con disabilità come *non* in grado di assumere un ruolo lavorativo, perché *non* sufficientemente autonome. Eppure, la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità del 2006 – diventata Legge dello Stato italiano nel 2009, n. 18 – sancisce all'articolo 27 che il lavoro è un diritto. Perciò vanno recuperati i tratti universali dell'esperienza professionale e la sua potente capacità emancipata: attraverso il lavoro si diventa maggiormente consapevoli

di sé stessi; si mettono in gioco le competenze personali, se ne apprendono nuove. Si fanno i conti con i propri limiti. Si vivono tempi e spazi nuovi, che permettono di evadere, magari un po' alla volta, dai tempi e dagli spazi familiari. Il lavoro genera emancipazione economica, fa maturare senso di responsabilità, allena a rispettare le regole organizzative e sociali di un contesto organizzativo complesso come quello produttivo.

Per tutte queste buone ragioni, i percorsi che incoraggiano l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità sono importanti e possono aiutare a scardinare la logica assistenziale, ancora troppo diffusa, attorno la quale continuano ad essere organizzati i servizi socio-educativo-sanitari. Tanto per fare un esempio, il tema del "Dopo di Noi" – per quanto importante nelle biografie delle persone con disabilità – rischia, se rimane il solo, di perpetuare l'idea che la sola preoccupazione del percorso di presa in carico sia l'affidamento²: a chi affidare la persona dopo che non ci saranno più i suoi genitori? Così facendo si perdono di vista le tante altre domande che accompagnano le esistenze delle persone, anche con disabilità: dove vorrei abitare? Con Chi? Mi piacerebbe lavorare? Quale lavoro? Solo l'allargamento dell'orizzonte progettuale può rendere l'esistenza piena, autentica, articolata nell'assunzione di ruoli sociali differenti. Il ruolo – e tra questi anche quello lavorativo – è quel mediatore cruciale nel generare riconoscimento sociale, utile a sostanziare l'identità in termini adulti. Pensare le persone con disabilità nella loro identità adulta e di lavoratori aiuta a tenere viva una lettura complessa dei loro progetti di vita. Come scriveva Lepri qualche anno fa,

«le traiettorie esistenziali sono così influenzate da mete, obiettivi, progetti, aspettative che portano ad una ridefinizione e una ricostruzione di sé all'interno di una grande variabilità individuale. E ciò che avviene attingendo alle risorse interne ed esterne di cui, man mano, è possibile disporre in quel momento e in quel contesto di vita»³.

Non può esserci un'adulthood che si costruisce, e un lavoro da intraprendere, senza un contesto che ne offra l'opportunità: gli ambienti produttivi, *in primis* nella loro dimensione relazionale, sono chiamati ad assumere il tema del lavoro come diritto e, di conseguenza, devono organizzarsi per garantirlo, mettendo in discussione le attuali logiche organizzative che li caratterizzano. È tempo che non sia la sola diagnosi a dare forma ai progetti di vita delle persone con disabilità. Come scrive Medeghini,

«l'inclusione non assume la dicotomia *norma/deficit*, né i conseguenti principi di compensazione/adattamento/normalizzazione finalizzati all'integrazione in contesti definiti. Essa supera la relazione *norma-deficit-bisogno* per assumere le "differenze", non come prodotto di condizioni interne alla persona, ma come insieme di percorsi, modi e stili che ognuno mette in atto per orientarsi e agire nei processi sociali, relazionali e di apprendimento»⁴.

Dunque, l'accompagnamento è un percorso di scoperta della persona stessa, delle sue esperienze passate, di ciò che la caratterizza nel tempo presente e di quello che potrebbe presagire il futuro, anche in termini di desideri e di aspirazioni da coltivare⁵.

I professionisti che si occupano di inserimento lavorativo siano costruttori di opportunità inclusive: la sua traduzione più incisiva si concretizza quando una persona con disabilità è assunta da un'azienda e lavora in un contesto aperto, assieme ad altri colleghi, senza disabilità. La versione "speciale" prende forma quando un contesto produttivo è frequentato prevalentemente da persone con disabilità - pensiamo ad esempio alle cooperative di tipo B - e si impegna a costruire sistematici contatti con la comunità che la circonda: clienti, fornitori... in modo da rompere i muri della logica "protettiva" che dà al lavoro stesso una connotazione artificiosa, di attività occupazionale in cui si è inseriti solo per riempire la giornata.

Si può arrivare, a sostegno di questa visione, a ri-significare l'esperienza lavorativa in termini di "operosità"⁶: non tanto, quindi, una produttività fine a sé stessa, speculativa e orientata esclusivamente al profitto, dove la componente prestazionale è esasperata; ma una produttività che si accompagna anche ad una sensibilità collaborativa e solidaristica tra colleghi di lavoro⁷. Un'operosità che non è assistenziale perché promuove pratiche evolutive e rifiuta le *routine* che cristallizzano mansioni e ruoli.

Se questa introduzione ha senso, anche nel suo delineare antropologicamente i tratti di una persona con disabilità adulta (emancipata, autodeterminata e generativa), diventa interessante leggere il contesto lavorativo attraverso la lente del *Transformative Learning*⁸. Più specificatamente, parlando di disabilità intellettiva e mondo del lavoro, il desiderio di comprendere l'articolata e complessa dinamica di auto-sviluppo adulto in termini di autorealizzazione professionale, incoraggia ad approfondire il tema dell'apprendimento auto-riflessivo, inteso come processo di

attribuzione di senso all'agire professionale, che a sua volta promuove il generarsi di dinamiche trasformative per l'individuo.

Alla luce dunque degli interessanti costrutti e delle teorie sull'apprendimento trasformativo⁹, è significativo considerare come le persone con disabilità intellettiva esprimono i propri interessi e le proprie capacità, come stabiliscono gli obiettivi personali, come scelgono, decidono e progettano il modo in cui agiscono per realizzare i propri progetti e come valutano le conseguenze delle proprie azioni¹⁰.

2. Teoria trasformativa e disabilità intellettive: le questioni in gioco

Uno fra i più influenti studiosi in tema di apprendimento trasformativo nell'età adulta è stato Jack Mezirow. Secondo gli studi dell'Autore statunitense, nell'adulto si verifica un reale cambiamento nel momento in cui la persona si scontra nel corso della propria vita con un "dilemma disorientante", un quesito o una situazione problematica per la quale le proprie esperienze pregresse non dettano soluzioni. È in questo momento che in effetti si genera nel corso del processo formativo la messa in discussione degli schemi di riferimento precedentemente utilizzati - definiti "prospettive di significato"- entro i quali vengono poi assimilate le nuove esperienze¹¹.

Così, di fronte ad una nuova esperienza, l'operazione che istintivamente si cerca di fare è quella di attribuire un significato a ciò che si apprende, anche attraverso l'interazione con le persone da cui si è circondati. Affinché questa interpretazione sia coerente, ci si serve di quegli schemi di significato già precedentemente utilizzati e personalmente valutati come positivi. Secondo l'Autore, l'apprendimento si configura dunque come un:

«processo relativo all'uso di una interpretazione preesistente per costruire una interpretazione nuova o per rivisitare una precedente interpretazione del significato della propria esperienza, come guida per azioni future»¹².

La trasformazione delle prospettive può verificarsi attraverso l'accumulo di schemi di significato trasformati, come risposta ad una situazione critica o un dilemma

proveniente dall'esterno: «Qualunque sfida significativa a una prospettiva consolidata può indurre una trasformazione»¹³.

Le fasi della trasformazione delle prospettive riguardano in sostanza:

- la presenza di un dilemma disorientante che favorisce un autoesame e la valutazione critica degli assunti;
- la programmazione del corso di azione;
- l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze;
- la sperimentazione e la familiarizzazione con i nuovi ruoli;
- la reintegrazione delle nuove prospettive nella propria vita.

In questa dinamica svolge un ruolo centrale il processo interpretativo e la riflessione è lo strumento attraverso il quale l'adulto cerca di superare gli errori e/o le distorsioni dei propri *frame of references* che lo spingono

«a vedere la realtà in un modo che limita arbitrariamente ciò che viene incluso, impedisce la differenziazione, ostacola gli altri approcci alla visione della realtà, o non facilita l'integrazione dell'esperienza»¹⁴.

Il concetto di riflessione rappresenta un passaggio essenziale nei modelli di apprendimento adulto e viene perciò associata all'idea di adultità matura: la capacità riflessiva segna il raggiungimento di uno sviluppo cognitivo completo, e permette all'individuo di compiere processi mentali in grado di descrivere le esperienze vissute¹⁵. Parlando di disabilità intellettive, gli approfondimenti che richiamano alla teoria trasformativa risultano carenti; gli studi e gli interventi rivolti alle persone con DI si focalizzano perlopiù sulla dimensione identitaria e sui processi di rappresentazione di sé. Considerare il tema della riflessione e dell'adultità nelle persone con DI significa infatti convalidare la prospettiva secondo la quale la dimensione adulta è «adottabile da ogni uomo, sotto ogni orizzonte di tempo e di cultura»¹⁶, tenendo presente che

«la persona con disabilità ha prima di tutto bisogni di normalità, primo fra tutti il bisogno di progettare la propria vita, come qualsiasi essere umano, per affrontare le fasi di crescita e per la costruzione di una identità»¹⁷.

La riflessione critica inoltre è una delle componenti fondamentali della teoria trasformativa che considera dimensioni come: il ruolo delle emozioni, la sfida di valutare il livello di cambiamento, la profondità della riflessione stessa e le pratiche più efficace per promuoverla¹⁸. Secondo queste premesse, essere adulti si riferisce a

«un desiderio non tanto naturale quanto culturale e storicamente variabile, che implica una maturazione umana di manifestazioni identitarie personali e desideri di affermazione/autorealizzazione che lo rendono differente dagli altri individui»¹⁹.

Negli studi di Vio e Lo Presti in materia di disabilità intellettiva²⁰, vi sono interessanti riferimenti al funzionamento intellettivo e a quello adattivo: se il primo è definito dal quoziente intellettivo, il secondo si riferisce al grado di autonomia che presenta l'individuo nelle varie fasce d'età, inteso come la capacità con la quale egli fa fronte alle esigenze quotidiane della vita, tenendo in considerazione il contesto socio-culturale entro cui è inserito. In tal senso la valutazione delle competenze adattive risulta essere un elemento chiave nella comprensione delle disabilità intellettive, poiché contribuisce a definire le competenze individuali della persona. La valutazione non si limita all'apprendimento delle singole attività, bensì cerca di comprendere l'utilizzo di quest'ultime nei differenti contesti di vita²¹. E ancora, come spiegano gli stessi Autori²², tra gli elementi coinvolti in un funzionamento intellettivo e una capacità adattiva inferiori alla norma troviamo il *deficit* delle funzioni esecutive e la disattenzione. Così, lo sviluppo cognitivo nelle persone con disabilità intellettiva segue un percorso in cui, da un lato sembra esserci una maggiore dipendenza da schemi rigidi ed automatici senza una definita consapevolezza; dall'altro emerge un minor grado di automatizzazione: da ciò ne conseguono la presenza di difficoltà nell'apprendimento dalle esperienze. Ad ogni modo, la direzione verso la quale stanno andando gli studi sull'educazione e sui modelli dell'apprendimento nelle persone con disabilità intellettiva, si traduce nel tentativo di conciliare le dimensioni della consapevolezza e dell'automatizzazione, favorendo lo sviluppo delle competenze adattive²³.

3. La ricerca

3.1. Il contesto e il metodo di ricerca

La finalità della ricerca empirica è stata quella di conoscere e comprendere quali fossero i processi e le modalità attraverso le quali si può generare apprendimento in un gruppo di apprendisti/e con DI. La ricerca si è svolta all'interno di una Fattoria Sociale della provincia di Vicenza, un contesto in cui l'agricoltura e il suo sistema produttivo rendono possibile l'interazione tra abitanti e il loro ambiente, in un'ottica di multifunzionalità. Il contesto della Fattoria Sociale²⁴ si caratterizza, tra i vari aspetti, per lo sviluppo di progetti atti alla promozione di nuove modalità relazionali e progetti di sviluppo sostenibile, focalizzati al recupero del territorio oltre all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati²⁵. La Fattoria Sociale Conca D'Oro nella fattispecie, attraverso la produzione agricola e le attività ad essa connesse, offre alla comunità locale servizi formativi, educativi e culturali a vantaggio delle fasce deboli della popolazione. Il progetto dei soci fondatori Fabio Comunello ed Eraldo Berti²⁶ consisteva nel trovare collocazione a persone disabili e con disagio psichico, dandogli la possibilità di vivere un'esperienza lavorativa in grado di distaccarsi dalla tradizionale logica di sola assistenza, collaborando insieme allo sviluppo di progetti di agricoltura biologica, con l'obiettivo di perseguire un percorso di vita indipendente:

«Volevamo che Conca d'Oro diventasse un luogo vero di lavoro e di accoglienza. Un luogo dove un giovane disabile non fosse oggetto di cure perpetue, una macchina sempre in riparazione, ma potesse diventare un cittadino responsabile, capace di produrre cose buone apprezzate, ricercate ed acquistate proprio per questo. L'altra convinzione era che l'intelligenza comincia dalle mani. [...]»²⁷.

Il metodo utilizzato è stato di tipo qualitativo²⁸, mirato alla valorizzazione e all'approfondimento dei dettagli rispetto alla ricostruzione del quadro generale, ricorrendo a forme di osservazione ravvicinata all'oggetto di studio e concentrando l'attenzione su pochi casi. La sensibilità al contesto, tipica delle ricerche qualitative²⁹, permette di sintonizzarsi e plasmare il proprio disegno di ricerca sulle caratteristiche dei soggetti ai quali si applicano le strategie e le tecniche impiegate nello studio.

Coerentemente con la finalità della ricerca, sono emersi i seguenti interrogativi: come gli/le apprendisti/e con disabilità intellettiva di Conca D'Oro interpretano la loro esperienza di vita e di lavoro all'interno della Fattoria Sociale? Quale significato in termini di sviluppo personale o professionale gli attribuiscono? Quali sono stati i cambiamenti personali e professionali percepiti dagli/dalle apprendisti/e della Fattoria Sociale che possono essere letti attraverso la prospettiva suggerita dalla teoria trasformativa?

Per la raccolta dati, sono stati programmati degli incontri conoscitivi con ciascuna delle persone coinvolte, organizzando delle interviste semi-strutturate³⁰ che tenessero in considerazione le specificità e delle problematiche dei partecipanti alla ricerca.

L'intervista qualitativa, per le sue caratteristiche di flessibilità e malleabilità, è definibile come «una conversazione, provocata dall'intervistatore, rivolta a soggetti scelti sulla base di un piano di rilevazione avente finalità di tipo conoscitivo»³¹, la quale si basa su uno schema flessibile con lo scopo primario di indagare atteggiamenti e percezioni, conoscere le opinioni e le esperienze vissute in relazione ad un certo tema o fenomeno considerato.

L'idea dunque di utilizzare come strumento principale di interazione con i partecipanti l'intervista semi-strutturata, è stata ponderata per far emergere i contenuti in maniera più libera possibile, restando comunque dentro un orizzonte tematico comune.

3.2. I partecipanti

La selezione dei partecipanti è avvenuta grazie all'aiuto dell'*équipe* degli operatori della Fattoria Sociale, i quali hanno individuato un gruppo di apprendisti/e che fossero in grado di comunicare verbalmente in maniera autonoma.

Sono state intervistate in totale 11 persone con una DI medio-lieve, tra le quali 4 apprendisti e 7 apprendiste.

L'età dei partecipanti è compresa tra i 20 e i 40 anni, con un'età media di circa 30 anni; tra di essi 2 persone che superano i 35 anni d'età, 7 persone tra i 23 e i 30 anni, e 2 persone tra i 30 e i 35 anni.

Rispetto al ruolo professionale, si segnalano 3 persone assunte nella struttura e 8 che percepiscono invece una borsa lavoro.

Il dato medio relativo agli anni di lavoro presso Conca D'Oro degli intervistati è di 7 anni, in un periodo compreso tra il 2006 e il 2018.

Dei partecipanti, 5 apprendisti/e oltre a frequentare la struttura in orario diurno, sono alloggiati/e presso la comunità.

4. I risultati

La ricerca condotta presso Conca D'Oro ha permesso di approfondire le interpretazioni degli apprendisti circa la loro esperienza di vita e di lavoro nella Fattoria Sociale, all'interno della cornice teorica del *Transformative Learning*. La prospettiva di Mezirow, connessa ai processi di apprendimento, evidenzia in effetti l'importanza di sviluppare da parte dell'individuo una concezione critica e riflessiva, capace di strutturare un proprio pensiero interpretativo e autonomo rispetto alle esperienze vissute. Coerentemente con la cornice teorica dell'apprendimento trasformativo, l'analisi dei dati ha portato all'identificazione di tre aree tematiche principali tra loro interconnesse, caratterizzate ciascuna da ulteriori sotto-temi (Figura 1).



Figura 1. L'esperienza di Conca D'Oro per gli apprendisti con disabilità intellettiva.

4.1. Conca D'Oro: un'esperienza ricca di significato

“Significatività”, “Cambiamento”, “Ruolo professionale” sono i tre codici semantici che, come si evince dalla mappa concettuale, rappresentano il nucleo centrale che permette di illustrare la ricchezza dell'esperienza lavorativa degli intervistati. La scelta simbolica degli ingranaggi è stata fatta per rappresentare la dinamicità delle questioni in gioco e l'intreccio di relazioni che caratterizza i diversi temi emersi. La maggioranza degli apprendisti (8 su 11) ha confidato che l'esperienza lavorativa in Conca D'Oro si è rivelata ampiamente significativa. Differenti, come vedremo, sono gli elementi che concorrono a darne valore. Innanzitutto, l'attuale esperienza professionale si caratterizza - rispetto a precedenti esperienze professionali confrontate - per una pluralità di attività offerte alle persone che vi collaborano. Una persona intervistata afferma infatti:

«[...] ho fatto due tirocini che non mi son piaciuti, uno in una scuola agraria di un anno, dove facevo la bidella, ma con aiuto, perché un disabile non sa tutte le cose, e arrivavo a casa a mezzogiorno e non facevo niente. Era noioso, poi gli altri bidelli giocavano a solitario al *computer*, non mi facevano fare niente di utile. Poi ho fatto un periodo in una cooperativa sociale e facevamo lavoretti da bambini, confezionamento, era sempre quello, e non c'era un bel clima come qua».

Il fatto di avere a disposizione una molteplicità di incarichi da svolgere in un ambiente dinamico e al passo con le diverse esigenze delle persone che vi interagiscono, conferisce al contesto della Fattoria Sociale un'accezione positiva e piacevole, come dichiarano due apprendisti:

«Qui mi piace di più, faccio più cose». «lo devo mettere via tutti gli attrezzi dei campi, [...] aggiustare le cose, mettere l'olio, poi taglio l'erba con il decespugliatore, il trattorino, faccio parecchie cose».

Oltre alla dinamicità del contesto, un secondo elemento è risultato essere l'instaurarsi di relazioni costruttive e soddisfacenti tra apprendisti e con gli operatori della Fattoria Sociale. Una persona intervistata, nello spiegare che si sente particolarmente a proprio agio all'interno del contesto di Conca D'Oro, afferma:

«Qui non mi sento tanto giudicata. Al di fuori mi dà fastidio che la gente mi guarda, qua dentro invece mi muovo tranquilla e non mi dà fastidio che la gente mi guarda [...] ormai sento che Conca D'Oro è la mia seconda casa, perché qui mi muovo liberamente».

Qualcuno invece si è soffermato sui rapporti di solidarietà e collaborazione, come raccontato da questa persona: «Mi viene in mente il fatto che ci aiutiamo molto, c'è molta collaborazione». L'aspetto del sostegno ai colleghi e della cooperazione nelle varie attività o all'interno della vita comunitaria è rimarcato anche da altri due intervistati, i quali mettono in luce che aiutare i propri compagni è soddisfacente e li fa sentire utili: «Mi sento utile in forno, in laboratorio e nell'aiutare gli altri in difficoltà». «Mi piace perché la gente mi conosce e mi chiede consiglio, è bello. Dopo alla mattina lavoro in cucina, aiuto a preparare le cose».

I rapporti e le relazioni descritti dalle narrazioni fanno inoltre emergere che si è creato un clima di rispetto e armonia anche con gli operatori, come si evince dalle riflessioni di una giovane intervistata:

«Beh se devo dirti la verità le cose che mi piacciono di più di questo posto è anche il rispetto con gli operatori, sono tutti straordinari, senza di loro non sarei mai arrivata qua, mi hanno migliorato e hanno migliorato questo posto».

L'atmosfera armoniosa e di serenità con gli operatori viene in effetti descritta nelle interviste dalla metà degli intervistati, i quali alludono ad un rapporto di fiducia e stima nei confronti delle persone che li guidano nella loro esperienza lavorativa e di vita. Infine, ultimo elemento di spicco è individuabile nel rapporto di reciprocità creatosi tra i giovani adulti della Fattoria Sociale, come sottolineano le riflessioni di due intervistati:

«Lavoro solo al mattino perché al pomeriggio seguo una ragazza, quella che hai visto all'entrata...mi hanno chiesto di lavorare con lei, di darle una mano perché ha delle problematiche». «[...] e l'addetta deve controllare tutto, tipo abbiamo un collega che ha delle crisi epilettiche e quindi quando arriva ho un riguardo in più, devo stare attenta perché se ha la teglia in mano devo vedere se gli capita se ha spigoli vicino...e poi devo correre in segreteria a chiamare...poi a volte gli chiedo come va, senza fargli capire che sono preoccupata per lui».

A completare lo scenario, si evidenziano un paio di riferimenti a situazioni conflittuali:

«Beh, diciamo la difficoltà principale la vedo nella collaborazione con i miei colleghi. C'è questa ragazza che è un po' maleducata [...] quando ho finito di lavare i piatti, perché io ci metto cinque minuti non sto là a perdere tempo, quando vado fuori questa mi dice "vai a lavare i piatti", ma scusa se ho lavato fino adesso... se mi dai anche una mano, e invece è arrogante. Ogni giovedì che siamo in pochi con gli operatori, c'è sto problema... e al giovedì c'è anche il mercato, io ho chiesto se potevo andare ma mi hanno detto che è freddo, vorrei una motivazione più valida».

4.2. Il cambiamento personale: più sicuri di sé, più capaci

La seconda area tematica si riferisce ad un elemento chiave della teoria trasformativa, ovvero il cambiamento, rispetto alla descrizione di sé, rilevato in tutte undici le narrazioni, seppure con differenti gradi di consapevolezza.

8 persone hanno efficacemente descritto alcuni aspetti che caratterizzano il cambiamento personale. Le loro narrazioni possono essere organizzate in tre sotto-temi. In primo luogo, 4 apprendisti hanno dichiarato di sentirsi più sicuri di sé e di avere maggiore autostima, notando un approccio più efficace nello svolgimento dei propri compiti:

«Mi sento un po' cambiato, nonostante la barba che sta crescendo, diciamo che nel fare il carico della legna... la metto nella carriola, sono più veloce». «All'inizio mi trovavo un po' in difficoltà perché non sapevo cosa fare, quali lavori fare, ma dopo piano piano ho memorizzato il lavoro, adesso quando arrivo faccio subito quello». «[...] c'è un operatore nuovo che è una bella persona per carità, e so che ha tanta esperienza, ma mi dice sempre come piantare le cipolle, e io è dieci anni che sono qua, so come fare». «Da quanto sono arrivato è cambiato parecchio... ho imparato cose che non sapevo, per esempio a lavoro, sempre stando in panificio, prima non avrei mai pensato che ci fossero tanti tipi di pane diverso, l'impasto madre... è interessante».

Un altro intervistato mostra invece che l'aumentare della considerazione di sé ha portato ad un modo diverso di esprimersi e relazionarsi con gli altri, con maggiore sicurezza e spontaneità: «Più o meno mi sento cambiata... la voce, mi sento più forte».

Una seconda evoluzione riguarda l'operatività e l'autoefficacia nell'adempimento delle proprie mansioni, considerati aspetti importanti da più della metà dei partecipanti. Nel dettaglio, dalle riflessioni fornite sulle esperienze di vita e professionali, appare particolarmente rilevante la consapevolezza di essere riusciti nel tempo a migliorare e gestire specifiche attività, ritenendosi soddisfatti del progresso individuato. Ad esempio, riferendosi ai propri turni lavorativi, un intervistato afferma:

«Lunedì mattina riposo perché lavoro domenica sera in lavapiatti, a parte se vedo che c'è emergenza tipo pacchi natalizi o emergenza semi che sono da pulire, e son difficili... son tre lunedì di seguito che lo faccio volentieri. Al martedì mattina lavoro in laboratorio o cucina o trasformazione, posso lavorare dove serve, faccio un po' di tutto».

La terza e un'ultima dimensione riguarda la sfera delle capacità. Riconoscerle rappresenta senz'altro un passaggio importante per un individuo che affronta un percorso di costruzione della propria identità, aiuta a riflettere su ciò che si preferisce fare e sulla direzione verso la quale si intende dirigere la propria vita, non solo a livello lavorativo. Specificatamente, sono emersi due tipi di capacità: da un lato si hanno le capacità comunicativo-relazionali. Due intervistati, in particolare, si rendono conto che lavorare presso la Fattoria Sociale e a contatto con numerose persone ha contribuito ad una maggiore espansività:

«Mi sento diverso per una cosa. Con i 'camperisti', vado lì e li saluto, le persone che arrivano con il camper voglio dire. Loro vengono a fare la notte qui, mi piace conoscere persone nuove». «Sono migliorata nel rapporto con le persone, anche se posso ancora migliorare». «Affrontare la gente non è facile, all'inizio sono stata di più sul bancone perché non ce la facevo bene a rapportarmi, adesso invece viene tanta gente abituale, quindi la conosco».

Il secondo gruppo di capacità emerse dalle riflessioni critiche degli apprendisti fa riferimento ad abilità di tipo pratico, strettamente correlate al ruolo professionale ricoperto da ciascuno all'interno della realtà di Conca D'Oro: «Posso aiutare nei campi, a raccogliere gli asparagi, diserbare, o raccogliere le olive, prendere la paglia per le cassette, spargere il fieno, mettere le marmellate sopra, mettere l'olio, e poi basta».

Spesso si tratta di capacità che progrediscono un poco alla volta, anche per prove ed errori:

«Una volta con la raccolta dei finocchi ero un po' confuso, non capivo come fare, perché erano piccoli, anche con l'insalata una volta ho fatto una cavolata, perché ho raccolto quella piccola e mi hanno detto su, lì ho avuto paura che mi licenziassero, invece mi hanno detto che poteva capitare e quindi adesso ho imparato a farlo».

4.3. Identità e ruolo lavorativo, tra tensioni al futuro e desiderio di crescita professionale

L'ultimo "ingranaggio" interconnesso alle precedenti due aree tematiche è relativo al "Ruolo e identità professionale": è attraverso l'assunzione di un ruolo attivo che gli apprendisti hanno vissuto un'esperienza che si è rivelata significativa e generatrice di cambiamento. Soffermarsi su questo tema permette di sottolineare - rilanciando sottolineature già emerse - alcuni processi interessanti delle testimonianze raccolte. In linea con quanto espresso nella filosofia educativa dei fondatori della realtà sociale di Conca D'Oro, la costruzione di un'identità professionale è l'esito di un percorso complesso, e l'ingresso nella Fattoria Sociale ha costituito un'esperienza "disorientante", nuova. Si è trattato di un'avventura che ha condotto verso rotte diverse rispetto al proprio *status* lavorativo precedente, e ha comportato l'assunzione di una serie di impegni propriamente adulti come: mettersi in discussione, assumere maggiore consapevolezza e apprendere qualcosa di nuovo. Così si esprime un intervistato:

«Tante cose che prima non riuscivo a fare ora le faccio senza problemi, per esempio le posate ci mettevo una vita a farle, non riuscivo a distinguere quelle del ristorante e della pausa interna, e ora sì. Stessa cosa per i diversi tipi di pane».

La bontà del percorso in Conca D'Oro e la forza con cui ha inciso sull'identità professionale degli apprendisti, ha portato alcuni di loro (4 in totale) a prefigurarsi un futuro lavorativo ancora legato a questo ambiente, manifestando senso di appartenenza e desiderio di continuare a vivere in azienda: «Ah, ti vedi qui anche nel

futuro? Si sono 11 anni che sono qui, ormai faccio le scale come i gatti a occhi chiusi». E ancora:

«Vivrò qui fino a 90 anni, è una cosa che... da quando sono arrivata qui... mi sono innamorata... non ha importanza l'età, quello che farò, perché anche se sarò vecchia, basta che mi dai una forbice, una cassetta da riempire, per portare avanti Conca D'Oro... basta che mi fate lavorare!».

Il tema del futuro si accompagna alla questione delle "capacità e opportunità di progredire professionalmente". Lo sviluppo di nuove e più solide capacità, la crescita sul piano dell'autoefficacia - già documentati sul fronte del cambiamento - fanno sì che 5 intervistati desiderino nuovi e più dinamici ruoli lavorativi all'interno di Conca D'Oro: «Mi piacerebbe fare... la barista nel bar, preparare i cappuccini, dare i gelati, portare le *brioche* alle persone, mi piacerebbe servire». Un immaginario che non sembra immediatamente a portata di mano, dipendente da condizioni personali e di contesto:

«In ristorante non ci vado mai, non lavoro lì, però mi piacerebbe provare. Hai provato a parlarne con gli educatori? No, in realtà no, devo chiedere come fare per lavorare in ristorante». «Mi piacerebbe provare a fare il cameriere nel ristorante ma mi hanno detto che non sono bravo, magari più avanti... io la prima volta che ho portato due piatti, scottavano, ma non li ho rovesciati, perché non sento il caldo. Poi mi dicono che parlo troppo che mi perdo a chiacchierare con i clienti ma non è vero».

In generale, dalle interviste è emerso che i partecipanti hanno dimostrato diversi livelli di capacità critica e autodeterminazione: motivazione³², predisposizione personale e identificazione con il contesto di riferimento, sono alcuni dei fattori che possono incidere sullo sviluppo delle competenze relative al proprio ruolo professionale, intese come l'insieme «delle strategie e dei metodi adottati per mettere in relazione le proprie capacità operative con le richieste dell'ambiente»³³.

In merito al ruolo professionale in effetti, è stato riscontrato quanto esso sia stato fondamentale nel percorso di modifica della descrizione di sé: aver affrontato compiti professionalmente sfidanti e attività ritenute complesse, ha contribuito alla formazione

di un “sé-competente”, in grado di acquisire nuove abilità e di sfruttarle per svolgere il proprio incarico.

5. Considerazioni conclusive e prospettive future

Il lavoro di ricerca svolto grazie al contributo degli apprendisti di Conca D’Oro e dell’*équipe* professionale, si poneva l’obiettivo di dare un’interpretazione di alcuni dei meccanismi e dei processi attraverso i quali si determina la teoria trasformativa. La *Transformative Learning Theory* è una teoria dell’apprendimento adulto il cui obiettivo è quello di potenziare una competenza attraverso lo sviluppo del pensiero critico, affinché si attivino quei processi di apprendimento volti a confermare il modo in cui interpretiamo il mondo: si tratta della riflessione critica, una modalità attraverso la quale possiamo dare nuovi significati e prospettive alle esperienze vissute³⁴. Il tentativo di questo studio è stato dunque quello di dare voce ad alcuni degli apprendisti con disabilità intellettiva della Fattoria Sociale, cercando di comprendere gli aspetti cruciali delle loro riflessioni, partendo dai presupposti della teoria trasformativa di Mezirow. Entro i confini di tale teoria, la riflessione critica è lo strumento grazie al quale abbiamo la possibilità di interpretare e reinterpretare le premesse dell’agire, chiedendosi perché si realizzano determinate azioni. In secondo luogo, essa permette di confermare tali premesse ed esaminare le conseguenze delle nostre azioni. Infine, la riflessione critica può agevolare la trasformazione delle prospettive di significato, rendendole funzionali ad una determinata situazione³⁵. L’analisi e l’elaborazione dei risultati hanno permesso di trovare interessanti riscontri rispetto alle domande di ricerca; d’altro canto hanno però anche portato alla formulazione di nuove chiavi di lettura e orizzonti riflessivi.

I dati raccolti confermano come l’ingresso a Conca D’Oro abbia rappresentato un momento “nuovo” per le persone intervistate, specie in relazione al ruolo professionale avviato. Riscontro dei successivi *step* del processo di apprendimento trasformativo è stato fornito dall’approfondimento dei racconti di alcuni intervistati che, di fronte a compiti nuovi, si sono sentiti inizialmente spaesati e inadeguati, per poi prenderne familiarizzazione ed assimilarne i nuovi contenuti. In questo senso si può notare che

sono stati evidenziati alcuni passaggi chiave del processo trasformativo (dilemma disorientante, autoesame, valutazione critica delle premesse, esplorazione delle opzioni e pianificazione dell'azione, sperimentazione del nuovo ruolo ed assorbimento di una nuova prospettiva) pur non potendo tracciarne un percorso lineare e definito così come presentato dalla sola teoria, ma sicuramente in linea con essa.

La maggior parte de rispondenti ha evidenziato, rispetto alle precedenti esperienze lavorative, di sentirsi particolarmente competente nello svolgimento dei compiti assegnati, considerati sfidanti e adeguati. La consapevolezza di essere capaci di assolvere un compito o raggiungere un obiettivo ha contribuito a modificare la percezione di se stessi all'interno del contesto professionale, dichiarando di sentirsi più sicuri, autonomi e preparati. Il superamento di iniziali difficoltà, vissute come problematiche e disorientanti, ha dato la possibilità ad alcuni di riflettere criticamente sul proprio percorso di crescita all'interno di Conca D'Oro, modificando la percezione di sé stessi e della realtà circostante.

La lettura complessiva dei dati permette di ritrovare inoltre dei nessi con le riflessioni pedagogiche sviluppate all'esordio del contributo. Conca D'Oro si configura come contesto capacitante³⁶, progettato per offrire intenzionalmente uno spazio di sperimentazione personale, dove costruire capacità diversificate dentro un clima collaborativo. Durante le interviste si sono conosciute storie di operosità, di apprendisti che sono stati accompagnati a costruire un immaginario di sé desiderato. Persone che si fanno, anche attraverso difficoltà e qualche frustrazione, adulte. E che vedono maturare, anche lentamente, la fiducia di sé e l'autoefficacia. Risultati che, tra l'altro, sono in linea con una recente *literature review* sugli esiti dell'impiego lavorativo per le persone con disabilità intellettive e dello sviluppo³⁷.

Il fatto che la Fattoria Sociale sia, per scelta organizzativa, un'azienda aperta, inclusiva, che cerca la "contaminazione" col suo intorno, rende il quadro più complesso e quindi più ricco di opportunità di vita autentica³⁸, dove si fanno esperienze anche fortunatamente non previste, nelle quali ci si accompagna perché in fondo ci si possa anche separare. Per questo anche le testimonianze di chi non si pensa necessariamente in Conca D'Oro in futuro non sono storie di "sconfitte" ma, ancora una volta, di libertà nel poter scegliere e autodeterminarsi.

Nelle parole degli apprendisti si ritrova la visione che Comunello, uno degli artefici di Conca D'Oro, propone in un suo recente scritto quando parla dell'importanza di una progettazione strategica,

«quella compiuta da attori con formazione diversa, ma tutti impegnati nella realizzazione di un progetto comune che può essere personalizzato o di gruppo, e che si concretizza in microcontesti tenendo conto del macrocontesto in cui si svolge e delle risorse a disposizione»³⁹.

L'ottica si moltiplica: quella psicopedagogica si integra con quella imprenditoriale, per fuggire da quella assistenzialista e fondare così un nuovo modo di concepire lo stato sociale⁴⁰.

Nel complesso, l'itinerario di ricerca meriterebbe un approfondimento proprio sul versante del modello organizzativo, per comprendere come queste storie di emancipazione sono accompagnate. L'ipotesi di fondo è che ci si trovi di fronte ad un'organizzazione in grado di generare innovazione sociale⁴¹: capace dunque di saper vedere lontano, disposta a mettersi in discussione cogliendo occasioni per svilupparsi diversamente, anche grazie ad un atteggiamento critico-riflessivo sulle proprie pratiche. Impegnata a connettersi col territorio circostante, coniugandogli interessi della propria organizzazione con quelli di altri attori, per intraprendere attività in comune.

Lo sviluppo del lavoro d'indagine qui presentato, potrebbe prevedere una mappatura sistematica di altre Fattorie Sociali presenti nel territorio locale e/o nazionale, per individuare le caratteristiche organizzative di tali contesti relazionali e produttivi, col fine ultimo di stilare delle linee guida utili ad orientare nuove e ulteriori organizzazioni, con una vocazione all'inclusione e alla sostenibilità e generatrici di apprendimento trasformativo.

ELISA BISSACCO
SIMONE VISENTIN
MONICA FEDELI
University of Padova

¹ Il contributo è stato redatto congiuntamente dai tre autori che hanno condiviso impostazione teorica, disegno di ricerca e riflessioni conclusive. In particolare, Elisa Bissacco e Simone Visentin hanno elaborato tutti i paragrafi dell'articolo e Monica Fedeli ha contribuito alla redazione dei paragrafi 2 e 3 e alla revisione complessiva.

- ² C. Marchisio e N. Curto, *Diritto al lavoro e disabilità*, Carocci Faber, Roma 2019.
- ³ C. Lepri, *La condizione adulta delle persone con disabilità intellettiva*, in C. Lepri (a cura di), *La persona al centro. Autodeterminazione, autonomia, aduttività per le persone disabili*, FrancoAngeli, Milano 2016, p. 21.
- ⁴ R. Medeghini, *Quale Inclusione? Quali servizi nella prospettiva inclusiva? Una lettura attraverso "DisabilityStudiesItaly"*, in R. Medeghini, G. Vadalà, W. Fornasa e A. Nuzzo, *Inclusione sociale e disabilità*, Erickson, Trento 2013, p. 35.
- ⁵ A. Appadurai, *The capacity to aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in R. Vijayendra, M. Walton (Ed.), *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Stanford (USA) 2004, pp. 59-83.
- ⁶ A. Canevaro, *Operosità: un orizzonte vasto come il mondo*, in M. Montanari (a cura di), *Educarsi in un mondo operoso*, Erickson, Trento 2019, pp. 11-28.
- ⁷ S. Visentin, *Per un'ecologia generativa di operosità. Appunti per orientarsi*, in M. Montanari (a cura di), *Educarsi in un mondo operoso*, Erickson, Trento 2019, pp. 91-114.
- ⁸ La teoria dell'apprendimento trasformativo è stata elaborata negli ultimi decenni del secolo scorso a partire dagli studi di Jack Mezirow (1923-2014), professore emerito in Educazione continua e degli adulti presso il *Teacher College* della *Columbia University*. Tra le sue opere fondamentali ricordiamo: *Fostering Critical reflection in adulthood* (1990), *Transformative Dimensions of Adult Learning* (1991), *Learning as transformation: Critical Perspectives on a theory in Progress* (2000), *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace and Education* (2009). Tra le opere tradotte in italiano: *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti* (2003), *La teoria dell'apprendimento trasformativo. Imparare a pensare come un adulto* (2016).
- ⁹ J. Mezirow, *Transformative Dimensions of Adult Learning*, Jossey-Bass Inc., San Francisco 1991.
- ¹⁰ D.E. Mithaug et al., *Self-Determined Learning Theory. Construction, Verification and Evaluation*, Routledge, London 1998.
- ¹¹ J. Mezirow, *La teoria dell'apprendimento trasformativo. Imparare a pensare come un adulto*, Cortina Raffaello, Milano 2016.
- ¹² J. Mezirow, *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*, Raffaello Cortina, Milano 2003.
- ¹³ Ivi, p.166.
- ¹⁴ Ivi, p.119.
- ¹⁵ C. Biasin, *Aduttività, riflessione critica e apprendimento trasformativo*, «MeTis», VI, (2016).
- ¹⁶ A. Mura, A.L. Zurru, *Identità, soggettività e disabilità. Processi di emancipazione individuale e sociale*, FrancoAngeli, Milano 2013, p.20.
- ¹⁷ E. Montobbio, C. Lepri, *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile*, Del Cerro, Pisa 2000.
- ¹⁸ E. W. Taylor, *Critical reflection and transformative learning: A critical review*. PAACE Journal of Transformative Learning, Vol. 26, 2017, pp.77-95.
- ¹⁹ D. Demetrio, *L'età adulta. Teorie dell'identità e pedagogie dello sviluppo*, Carocci, Roma 2003, p.23.
- ²⁰ C. Vio, G. Lo Presti, *Diagnosi dei disturbi evolutivi*, Erickson, Trento 2014.
- ²¹ L. Sabbadini, *Manuale di neuropsicologia dell'età evolutiva*, Zanichelli, Bologna 1995.
- ²² C. Vio, G. Lo Presti, *Diagnosi dei disturbi evolutivi*, Op. cit.
- ²³ *Ibidem*.
- ²⁴ Attualmente non esiste una normativa vigente a livello europeo che definisca esaustivamente ogni aspetto caratterizzante i progetti di Fattoria Sociale, si intende pertanto fare riferimento alla Legge nazionale 141/2015 circa le "disposizioni in materia di agricoltura sociale".
- ²⁵ A. Ferrari, S. Giusti, *Ripartire dalla sobrietà. Le Fattorie Sociali*, Liguori, Napoli 2012.
- ²⁶ F. Comunello, E. Berti, *Fattoria Sociale. Un contesto competente di sostegno oltre la scuola*, Erickson, Trento 2013.
- ²⁷ *Ibidem*.
- ²⁸ M. Cardano, *La ricerca qualitativa*, Il Mulino, Bologna 2011.
- ²⁹ *Ibidem*.
- ³⁰ F. Ciucci, *L'intervista nella valutazione e nella ricerca sociale: parole di chi non ha voce*, FrancoAngeli, Milano 2012.
- ³¹ P. Corbetta, *La ricerca sociale. Metodologie e tecniche*, Il Mulino, Bologna 2003, p.70.
- ³² R. De Beni, A. Moè, *Motivazione e apprendimento*, Il Mulino, Bologna 2000.
- ³³ G. Sarchielli, F. Novara, *Fondamenti di psicologia del lavoro*, Il Mulino, Bologna 1996.
- ³⁴ L. Fabbri, A. Romano, *Metodi per l'apprendimento trasformativo. Casi, modelli, teorie*, Carocci Editore, Roma 2018.
- ³⁵ *Ibidem*.
- ³⁶ S. Visentin, *Progetti di vita fiorenti*, Liguori, Napoli 2016.

³⁷ H. A. Almalky, *Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities. A literature review*, «*Children and Youth Services Review*», 109 (2019), pp. 1-10.

³⁸ V. Mancuso, *La vita autentica*, Raffaello Cortina, Milano 2009

³⁹ F. Comunello, *Un mondo possibile. La disabilità generativa: dall'esperienza della Fattoria Sociale*, Erickson, Trento 2018, p. 48.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ L. Fazzi, *Imprenditori sociali innovatori*, FrancoAngeli, Milano 2014.