

FORMAZIONE



Dall'Europa quattro leve per rilanciarla

*Rapporto alla
Commissione: servono
incentivi fiscali,
avvicinare i mondi
di istruzione e lavoro,
un nuovo mix
di competenze e
strumenti di previsione
dei fabbisogni*

DI LISA RUSTICO
E MICHELE TIRABOSCHI

Competenze per il mercato del lavoro attraverso una azione immediata: lo chiede l'ultimo rapporto per la Commissione europea "New skills for new jobs". L'Europa si prepara a disegnare la strategia per la crescita e l'occupazione del prossimo decennio. Molte le sfide sul tavolo: la lotta alla povertà e alla esclusione sociale; l'invecchiamento demografico; i continui cambiamenti del lavoro a cui adattarsi restando nel mercato. In ogni Paese europeo, dicono i dati, la disoccupazione va a braccetto con bassi livelli di

qualificazione e competenze. La Commissione chiede allora di cambiare una offerta formativa obsoleta, insufficiente e sorda rispetto alle necessità delle imprese e delle persone, spesso lasciate sole nelle scelte educative e occupazionali. È con l'appello alla sostanziale integrazione tra il mondo della istruzione e formazione e il mercato del lavoro, per la occupabilità delle persone, che si apre il rapporto "New skills for new jobs". L'Europa non lascia dubbi: servono competenze adeguate alle richieste del mercato del lavoro. È la fine della formazione autoreferenziale, del silenzio abissale che da sempre separa scuola, università e mondo del

lavoro. Le competenze si creano, cambiano, si adattano in un "ecosistema" in cui convivono e interagiscono le persone, le imprese, l'economia, le comunità, il web. Ridurre le competenze a patrimonio dei tradizionali percorsi di istruzione è una scelta insostenibile. L'apprendimento è frutto di una pluralità di momenti e di situazioni lungo tutto l'arco della vita. Il gruppo di esperti, autori del rapporto, propone quattro azioni per i Paesi UE, che sono chiamati ad affrontare, con azioni immediate, le sfide presenti e future del mercato del lavoro. Eccole in pillole.

● Primo: fornire i giusti incentivi a imprese, lavoratori, scuole e

università per migliorare e usare con maggiore efficienza le competenze. Si parla di misure fiscali, pressione competitiva, validazione delle competenze ma soprattutto di creare consapevolezza circa il circolo virtuoso - e non solo i benefici economici - innescato da una forza lavoro qualificata e aggiornata.

● Secondo: avvicinare i mondi della istruzione e della formazione e il mercato del lavoro. Gli esperti invitano a pensare al lavoro non più come organizzazione di "posti di lavoro" ma come dinamica organizzazione di "competenze". Quelle stesse competenze che i cittadini acquisiscono ogni giorno fondendo sapere e fare, teoria e pratica, studio e lavoro. Un linguaggio comune per scuola e impresa, dunque, che scardini la visione lineare dell'apprendimento (prima studio poi lavoro) e ne apra i confini.

● Terzo: sviluppare il giusto mix di competenze. Si parla di profili di competenze "a forma di T": una ampia fascia di *skills* trasversali (la barra orizzontale) tra cui le abilità linguistiche e

informatiche, l'organizzazione, la gestione delle responsabilità, l'analisi di informazioni complesse, le competenze verdi ecc. da acquisire nella pratica, il prima possibile. A ciò si accompagnano le competenze specifiche, richieste per un lavoro, un mestiere (la barra verticale). Ma oggi non basta più riprodurre la conoscenza: serve interpretarla, applicarla e innovarla. Anche per questo gli esperti invitano a scelte educative, formative, occupazionali più consapevoli e motivate, per le persone. Il rapporto incoraggia maggiore partecipazione, coinvolgimento, valorizzazione delle competenze dei lavoratori nei luoghi produttivi.

● Quarto: l'Europa ha bisogno di conoscere in anticipo quali mestieri, competenze sono e saranno richiesti dal mercato del lavoro. L'obiettivo è orientare e preparare i lavoratori - anche quelli adulti - alle richieste delle imprese ma anche stimolare e orientare un mercato che, oggi più che mai, ha bisogno di un faro. Il rapporto alla Commissione europea dice che l'Europa si trova su una "piattaforma ardente": ambisce a

essere una delle regioni più qualificate del mondo ma la maggior parte dei suoi Paesi è fuori dalla lista dei top 20 mondiali. Servono azioni immediate e concrete: maggiori e migliori opportunità di apprendimento per i cittadini del vecchio continente per rilanciare così i dadi della sua sorte. Intanto le analisi del Centro europeo per la formazione

(Cedefop) presentate il 4 febbraio a Bruxelles segnalano che nei prossimi dieci anni in Europa saranno creati ottanta milioni di posti di lavoro. La maggior parte di quelli aggiuntivi - circa 8,5 milioni - saranno ad alta intensità di competenze, nei settori della conoscenza. Circa 2 milioni di posti di lavoro si apriranno anche per le occupazioni elementari. Ma le nuove tecnologie sostituiranno ben 4 milioni di lavoratori qualificati manuali impegnati in compiti di routine. Crescerà la domanda di lavoratori qualificati. Ben più di un terzo dei lavori richiederanno un titolo di studio di alto livello (29% oggi e 35% nel 2020), mentre quelli meno qualificati saranno sempre meno richiesti (dal 20% al 15%).

da sapere

LE PAROLE DELLA FORMAZIONE

* **Apprendimento permanente:** qualsiasi attività di apprendimento intrapresa nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, il *know-how*, le capacità, le competenze e/o le qualifiche in una prospettiva personale, sociale e/o occupazionale.

* **Apprendimento formale:** apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

Di norma sfocia in una convalida e in una certificazione.

* **Apprendimento non formale:** apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente.

* **Apprendimento informale:** apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale

non è intenzionale dal punto di vista del discente.

* **Competenza:** la capacità di applicare in modo appropriato in un determinato contesto (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale) i risultati dell'apprendimento.

* **Fabbisogni professionali:** ciò di cui le imprese hanno bisogno in termini di competenze, professionalità, mestieri, per svolgere al meglio e creare valore le attività produttive.

* **Qualifica:** il risultato formale (certificato, diploma o titolo) di un processo di valutazione e validazione dell'apprendimento che viene rilasciato quando un'autorità competente stabilisce che una persona ha conseguito i

risultati dell'apprendimento rispetto a obiettivi predefiniti e possiede le competenze necessarie per svolgere una attività in un settore professionale specifico. La qualifica riconosce ufficialmente la validità dei risultati dell'apprendimento sul mercato del lavoro o nella sfera della istruzione/formazione.

* **Validazione dei risultati dell'apprendimento:** riconoscimento da parte di una autorità competente che i risultati dell'apprendimento (conoscenza, competenze, abilità) acquisiti da un individuo in un contesto formale, non formale o informale siano stati valutati rispetto a determinati parametri e requisiti. La validazione porta tipicamente alla certificazione. (L.R.)

IL PEDAGOGISTA

Bertagna: «L'impresa e il lavoro sono ambiti di apprendimento da attivare»

«L'impresa, la "buona impresa", è sempre stata un luogo di apprendimento. Nell'antichità, nel medioevo, nel rinascimento, nella modernità. Perché non dovrebbe più esserlo nella contemporaneità?». Giuseppe Bertagna, docente di pedagogia generale all'Università di Bergamo e già consulente del ministero della Pubblica Istruzione crede che l'azienda possa essere davvero un luogo di formazione con e attraverso il lavoro. Servono però alcuni requisiti.

Certo, occorre distinguere tra aziende (familiari, piccole, medie e grandi) che svolgono apprendistato in diritto dovere (quello entro i 18 anni) e apprendistato professionalizzante. Mentre le prime, nel loro essere luogo di apprendimento hanno l'obbligo di assicurare i livelli essenziali di prestazione stabiliti dallo Stato e dalle Regioni a tutela dei minori, le seconde possono attenersi soltanto ai vincoli stabiliti nei contratti di lavoro e negli accordi tra le parti sociali. Per questo è prevedibile che, mentre non tutte le aziende siano attrezzate per l'apprendistato del primo tipo - per cui potrebbe essere necessario ricorrere ad accordi aziendali di rete al fine di individuare in ogni territorio quelle dello stesso settore che possono soddisfare i requisiti formativi richiesti - tutte le imprese dovrebbero, al contrario, essere sede per l'apprendistato professionalizzante.

Le linee guida per la formazione del 15 dicembre 2009 parlano del metodo di apprendimento per «competenze, descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito». Cosa si intende? Rispondo facendo un esempio riferito, nello specifico, alla qualifica professionale di parrucchiere. «Assicurare i servizi di taglio, di mèches, di stiratura e di pettinatura dei capelli ricci, richiesti da una turista inglese che non sa l'italiano, che entra per la prima volta in negozio, che è allergica ad alcune sostanze chimiche, che soffre di dermatite seborroica con episodi acuti e che deve pagare in sterline». Si comprende su-

bito che si tratta di un metodo molto diverso dallo studiare in maniera astratta e decontestualizzata, per ore separate, discipline separate con docenti separati, in classi separate per età, l'italiano, l'inglese, la fisica, la chimica, la biologia, l'anatomia, l'economia ecc.

Si parla di formazione per il mercato del lavoro e formazione per la persona: come rispondere alla pari ai fabbisogni delle imprese e quelli dei lavoratori?

Abbiamo un passato in cui un certo tipo di capitalismo ha pensato di crescere adattando le persone alle esigenze del mercato. Trattare le persone da oggetti per renderle malleabili al lavoro esistente e organizzato dai detentori del capitale con i tecnici che essi si sceglievano (a partire dall'ingegner Taylor del fordismo e della catene di montaggio). Gli ultimi trent'anni e in partico-

«Se i controlli sono rigorosi si all'apprendistato già dai 15 anni. La scuola oggi non è in grado di fare formazione per competenze»

lare la crisi economica hanno seppellito questa impostazione. Non conviene più nemmeno ai "pescecani" percorrerla. Non porta né al profitto, né allo sviluppo strategico. Bisogna invertire il rapporto per "inventare" e "praticare" un lavoro e un mercato che portino allo stesso tempo alla produzione di ricchezza e allo sviluppo strategico. Solo il massimo contributo possibile di intelligenza, creatività, cultura, passione, responsabilità, equilibrio, socialità e libertà delle persone, di ogni persona, infatti, rende possibile un lavoro e un mercato funzionali.

Si parla di un nuovo modo di fare formazione, basato sulle competenze e sui risultati dell'apprendimento. L'Italia è pronta a fare questo passo? Chi può veicolare il cambiamento?

Bisogna essere realisti: non può essere, nell'immediato, la scuola. Non ha questa tradizione. Non ha nemmeno, per adesso, questo valore metodologico e culturale. Il cammino affinché nelle aule si lavori per compiti autentici in situazione non potrà che essere lungo. Deve cambiare la formazione dei docenti; devono essere

rovesciati come un guanto i metodi didattici; deve essere modificata soprattutto l'organizzazione degli apprendimenti. Tutti elementi di medio e lungo periodo. Meglio allora, nell'immediato, sperare in un responsabile abbrivo di questo nuovo modo di fare formazione a partire dal mondo delle imprese. Soprattutto da quelle imprese che hanno compreso le sfide dell'innovazione e della qualità e che si sono organizzate di conseguenza. Un uso selettivo degli incentivi può far riscoprire l'impresa come luogo di formazione nel quale contano le competenze reali delle persone e non quelle soltanto verbalmente dichiarate; contano le conoscenze e le competenze esplicitamente condivise e non soltanto quelle tacite e implicite, mai oggetto di riflessione critica e di formalizzazione; contano le innovazioni non solo di prodotto, ma anche di relazione e di processo. In imprese di questa natura, il nuovo modo di fare formazione diventa quasi un *atout* naturale, dotato fin da subito di una forte inclinazione alla diffusione competitiva.

Cosa pensa della possibilità di conseguire un titolo di studio attraverso un contratto di apprendistato, sin dai quindici anni?

L'apprendistato, come metodo di apprendimento, è il più antico che la specie umana possa

vantare nella sua storia evolutiva. E anche il più efficace, se condotto come si deve. Anche oggi lo dimostrano tutti gli studi di psicologia cognitiva e comportamentale. Perché allora svilarlo a priori? Siamo sicuri, del resto, che il metodo di apprendimento scolastico sia quello più adatto per tutti i ragazzi? I numeri della dispersione scolastica dopo la scuola media (20%), i numeri che coinvolgono le forme di disadattamento scolastico (oltre il 40% degli studenti) e, infine, il numero dei mediocri scolastici (possibile che oltre il 60% dei giovani non meriti mai più della striminzita sufficienza?) ci dicono di no. Tanto vale allora essere pragmatici. Tutti i ragazzi hanno il diritto dovere di maturare entro i 18 anni determinate conoscenze, abilità e competenze. Che lo facciano con il metodo scolastico o con quello dell'apprendistato non dovrebbe suscitare problemi. Semmai si tratta di essere rigorosi nei controlli qualitativi finali e in quelli relativi ai livelli essenziali di prestazione che l'apprendistato in diritto dovere è tenuto a rispettare.

Lisa Rustico

