

Lezioni di employability (1): insegnare a scrivere un CV per progettare il futuro degli studenti ed educarli al “pensiero alternativo”

di Martina Ori

Il *curriculum vitae*, un tempo patrimonio di operatori ed esperti del mercato del lavoro, sta diventando materia di studio e di riflessione anche tra i non addetti ai lavori. Ce ne parla in questi giorni Steve Sarson, professore di storia presso la Swansea University, in un recente contributo dall'emblematico titolo: *Employability Agenda isn't Working* (vale a dire “L'agenda per l'occupabilità non funziona”) apparso sulla rivista *Times Higher Education*. In questo contributo, Sarson tratta il tema dell'occupabilità dei giovani partendo da un esperimento svolto presso la sua università, dove nell'ambito del corso di *Making History* alcune lezioni sono state dedicate alla redazione e analisi critica del cv di ciascuno studente “sacrificando” i contenuti storici e parte del programma tradizionale, mostrando l'efficacia di un metodo educativo che parta dalla realtà e contribuisca a mantenere viva la capacità di “pensiero alternativo” per rendere i giovani “fit-for-purpose”, ovvero più consapevoli e perciò meglio preparati per il mercato del lavoro. Agli studenti è stato chiesto di redigere il CV da presentare in aula davanti ai colleghi, predisporre un paragrafo in cui indicare le debolezze dello stesso, nonché un piano d'azione per affrontare tali criticità ai fini di una maggiore occupabilità. Il punto di ricaduta non è nuovo, anche se certamente innovativo nell'angolazione di osservazione prescelta e cioè: “Tradizionalmente le università parlavano di istruzione al fine di istruire, aprendo le menti delle persone. Ora si parla di istruzione a fini occupazionali con metodi che in realtà chiudono le menti delle persone”.

Una vera e propria lezione di “occupabilità” che aiuta a comprendere le ragioni dei fallimenti delle tante riforme del lavoro e delle politiche occupazionali per i giovani, che dimenticano un dato essenziale e cioè l'importanza di partire sempre dalla persona se davvero si vuole rafforzare la sua posizione sul mercato del lavoro.

La lezione viene dagli Stati Uniti, ma, per una volta, noi italiani non siamo ultimi visto che l'idea di avviare un percorso universitario partendo dai CV dei partecipanti è già stata applicata da qualche anno in Italia nei corsi di Diritto delle Relazioni industriali nell'ambito della Laurea Magistrale in Relazioni di lavoro presso l'università di Modena e Reggio Emilia, e nella scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro presso l'università di Bergamo.

L'esercizio è semplice e istruttivo e può essere così sintetizzato. Si parte da quello che esiste, gli eterogenei CV dei partecipanti, che vengono utilizzati per costruire il cosiddetto “trombinoscopio” ovvero, e più semplicemente, una bacheca fotografica contenente brevi profili individuali di poche righe. I vari CV vengo poi riscritti secondo una prospettiva di *employability* volta a tradurre in competenze le conoscenze e le esperienze non solo lavorative ma anche della vita di tutti i giorni, dalla frequenza come volontario della parrocchia del paese all'impegno in una disciplina sportiva a livello semi agonistico che possa indicare disciplina, determinazione, spirito di gruppo.

L'esercizio, una vera e propria lezione di occupabilità, ci consegna uno spaccato della condizione contemporanea dei giovani e della difficile transizione al mondo del lavoro dando loro al contempo l'opportunità di riflettere sulle “debolezze” del proprio percorso e sulla propria carriera.

Ad un gruppo di studenti è stato chiesto di redigere il proprio CV secondo un modello che mettesse in luce essenzialmente tre cose: specializzazioni e ambizioni, formazione (formale e non), esperienze e competenze professionali. Questo *curriculum* si potrebbe riassumere in tre parole: progettualità, coerenza e competenze, intendendo in tali termini, la necessità di costruire con coerenza un percorso di crescita formativa professionale, lavorando con impegno costante all'acquisizione di competenze *hard* altamente specialistiche. Il risultato di questo esperimento sul campo consente di meglio comprendere dove risiedano alcune delle lacune legate alla occupabilità dei giovani.

Infatti, in riferimento al primo punto, la progettualità, emerge come i giovani raramente abbiano idee precise sulla figura professionale desiderata e sulla specializzazione ambita. Alcuni affermano di non avere alcuna idea né specializzazione in quanto troppo giovani, dopo circa 18 anni trascorsi in percorsi di istruzione e circa 23 anni di vita vissuta. La progettualità pare essere completamente assente e le figure professionali indicate nei cv risultano sovente molto ampie, prive di qualunque specializzazione.

In riferimento al secondo punto, la coerenza, nella maggior parte dei casi non pare vi sia una vera e propria direzione ad orientare la scelta dei percorsi di istruzione e formazione. Alcuni studenti si iscrivono a percorsi magistrali di specializzazione in ambiti di cui non sanno nulla, lontani da quanto studiato precedentemente, senza conoscere affatto la materia scelta. Nulla di male se non fosse che, in non pochi casi, la causalità della scelta nasconde mancanza di una vera vocazione da coltivare.

Ciò comporta una certa dispersione di energie, perché nonostante la volontà di orientarsi all'interdisciplinarietà, tali "salti" da un percorso all'altro potrebbero finire col rendere la loro preparazione superficiale.

Per quanto concerne il terzo punto, infine, dalle esperienze di lavoro e tirocinio svolte, gli studenti sembrano faticare a vedere quali competenze professionali hanno acquisito che possano successivamente trasferire in altri contesti lavorativi e dare un valore aggiunto.

Le difficoltà dei giovani in termini di occupabilità paiono pertanto derivare anche dall'approccio mentale che questi hanno verso il mercato del lavoro e la carriera, approccio plasmato da percorsi educativi che troppo spesso, come ricorda Sarson, chiudono le menti piuttosto che aprirle.

Ciò nondimeno le recenti esperienze sopra menzionate dimostrano come anche nel nostro Paese, al pari degli Stati Uniti, vi sia una forte spinta a ricercare soluzioni nuove ai problemi occupazionali dei giovani, soluzioni che possono dirsi realmente innovative solo quando partono dalle persone e dalla realtà, intervenendo non tanto su fattori esterni, quanto sulle menti dei giovani e delle future generazioni.

Martina Ori

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo