

Dialoghi con l'Accademia

a cura di Eliana Bellezza e Maria Teresa Cortese

A colloquio con il Prof. G. Bertagna, Università degli Studi di Bergamo

Professore, la bozza di linee guida del 15 dicembre 2009 – in questi giorni sui tavoli di Governo, Regioni e parti sociali – parla del metodo di apprendimento per «competenze, descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito». Cosa si intende con questa espressione?

Non le rispondo facendo un discorso, ma 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». Chiunque capisce subito 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.

L'impresa come luogo di apprendimento, dunque: quali requisiti?

Sì. Del resto, lo è sempre stata, quando è stata una

“buona impresa”. Nell'antichità, nel medioevo, nel rinascimento, nella modernità. Perché non dovrebbe più esserlo nella contemporaneità? Certo, perché sia davvero luogo di formazione con e attraverso il lavoro, credo che occorra 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, in teoria, essere sede per l'apprendistato professionalizzante. I Lep per l'apprendistato del primo tipo non sono ancora stati emanati dal lontano 2003, quelli per l'apprendistato del secondo tipo sono regolamentati dagli accordi esistenti. Poiché è sensato immaginare che l'efficacia formativa dell'apprendistato del secondo tipo possa giovare del-

la buona organizzazione formativa di quello del primo tipo mi parrebbe indispensabile fare uno sforzo per qualificare proprio quest'ultimo, in realtà purtroppo molto trascurato in questi anni a causa del pregiudizio che affligge la nostra tradizione didattica quasi tutta gentiliana-gramsciana e solo lillipuzianamente salesiana o alla Cattaneo (se si vuole essere "laici"). Tra i Lep, considero decisivo quello che dovrebbe prevedere la disponibilità di tutor aziendali appositamente riconosciuti, sulla base del loro curriculum professionale ed umano, oltre che sulla base di un apposito percorso formativo, competenti nella promozione delle competenze professionali richieste, complete delle relative conoscenze e abilità.

Si parla di formazione per il mercato del lavoro e formazione per la persona: come realizzare, ad armi pari, i 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 (dispoticamente o filantropicamente) 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 particolare la crisi economica da cui non siamo ancora usciti 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. Per questo è indispensabile non soltanto recensire i fabbisogni delle imprese, ma anche quelli delle persone, dando credito alle loro soggettive disponibilità al cambiamento e alla formazione. La virtù si ottiene quando i due momenti si incontrano e si rafforzano a vicenda. E per farlo servono strategie di individuazione dei fabbisogni e poi dell'incontro tra domanda ed offerta che facciano perno non sull'astratto, ma sul concreto, non sui nomi, ma sulle cose, non sulle funzioni, ma sulle persone, non sui

titoli di studio, ma sulle competenze realmente esibite.

Nel 2010 assisteremo a una ripresa duramente selettiva, ancor più per i lavoratori adulti coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riconversione aziendale. Quali risposte dal mondo della formazione?

La crisi che stiamo attraversando è indubbiamente una delle avversità più strutturali degli ultimi decenni. Ma come invitava a fare il nostro Giambattista Vico bisogna prenderla anche dal verso dell'opportunità. Un'opportunità, infatti, perché, se vi siamo entrati scambiando il discorso della flessibilità del lavoro con quello della sua precarietà, ne stiamo cominciando ad uscire consapevoli che flessibilità del lavoro non significa fare solo ad intermittenza lo stesso mestiere per tutta la vita, ma al contrario, come recita l'art. 35 della Costituzione, trovare, tutti, nessun livello escluso, le occasioni formative per elevarsi nelle qualifiche, fino a quelle superiori, dentro lo stesso lavoro e/o acquisire competenze personali sufficienti a poter cambiare addirittura lavoro, entrando in settori più dinamici e a maggior tasso di complessità e di sviluppo. Un'opportunità, in secondo luogo, perché, se vi siamo entrati pensando quasi come normale che debbano esistere lavori per extracomunitari, da un lato, e per italiani, dall'altro; per favoriti dalle condizioni sociali e per sfavoriti che possono contare soltanto sul merito delle proprie forze intellettuali e professionali; per basso tasso di istruzione e di qualificazione e alto tasso di istruzione e di qualificazione; a basso tasso di responsabilità personale e ad alto tasso di responsabilità personale; da svolgere in maniera dozzinale e da svolgere in maniera eccellente e così via, ne stiamo cominciando ad uscire ben consapevoli dell'improponibilità di queste alternative e della necessità di superarle. Un'opportunità, in terzo luogo, perché, se vi siamo entrati convinti che la fuoriuscita dal mondo del lavoro dopo i 50 anni sia un dramma irreparabile che può portare solo ad ammortizzatori sociali e previdenziali come i pensionamenti anticipati, ne stiamo cominciando ad uscire consapevoli che tale dramma deve invece diventare l'occasione sia per valorizzare il patrimonio di esperienza e di competenza accumulato da questi lavoratori per funzioni di tutorato nell'apprendistato e nella formazione iniziale e continua di istruzione e formazione professionale, sia, soprattutto, per at-

trezzare la nostre strutture formative in maniera tale da renderle davvero adatte alla promozione di riconversioni professionali mirate in grado di prolungare in maniera sensibile la durata della vita attiva. Un'opportunità, infine, perché, se vi siamo entrati senza riuscire ad offrire ai giovani e alle famiglie, nei momenti cruciali per la scelta dei percorsi formativi (cioè alla fine della scuola secondaria di I grado e dopo i 18 anni), dati affidabili e certi sui settori formativi e professionali in sviluppo, costanti o in regresso nel medio e lungo periodo nei diversi territori ne stiamo cominciando ad uscire consapevoli che serve un grande sforzo istituzionale di coordinamento informativo territoriale per assicurare questo obiettivo. Le recenti Linee Guida per la Formazione del 2010 scaturite dall'intesa tra Governo, Regioni e Parti sociali sembrano, d'altra parte, muoversi proprio in tutte queste direzioni ed offrono le condizioni istituzionali perché questi orientamenti trovino le occasioni per tradursi in pratica. Se si riuscirà a vincere questa scommessa potremo dire che le sofferenze provocate da questa crisi potranno suscitare anche qualche ragionata speranza per un futuro migliore.

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.

Una battuta sull'apprendistato. Cosa ne pensa della possibilità di conseguire un titolo di studio attraverso un contratto di apprendistato, sin da quindici anni? Quali risposte al polverone mediatico che ha scatenato la vicenda nelle ultime settimane?

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 svilirlo 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. Certo, finché però non si entrerà nel merito di questi livelli e continueremo a discutere in astratto e in via pregiudiziale di questi problemi non risolveremo mai nulla. Staremo sempre a parlare, come facciamo da decenni, di battaglie contro la dispersione e il disadattamento scolastico tutte purtroppo tanto proclamate quanto di fatto perdute. Forse, invece, se costruiremo un apprendistato capace di erogare prima qualifiche, poi diplomi e infine diplomi superiori fino al dottorato avremo davvero contribuito al diritto al successo formativo di tutti.

* Intervista realizzata da Lisa Rustico, Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.