



CIOFS-FP

Centro Italiano Opere Femminili Salesiane - Formazione Professionale

Seminario di Formazione Europa

XXX edizione

Hotel Villa Eur Parco dei Pini

19-21 settembre 2018

Formazione, territorio, lavoro: una lettura pedagogica

Michele Pellerrey

Docente Università Pontificia Salesiana

Centro Italiano Opere Femminili Salesiane - Formazione Professionale
Via di San Saba, 14, 00153 Roma - tel. 0039 065729911 - fax 0645210030
www.ciofsfp.org - e-mail: info@ciofs-fp.org



ISO 9001 0029795
ISO 29990 0029794

Il 23 maggio 2018 è stata resa pubblica la nuova Raccomandazione adottata il giorno prima dal Consiglio europeo relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente. Viene delineato un quadro aggiornato di quanto proposto nel 2006. La Raccomandazione intende interpretare il diritto che ha ogni persona «a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di acquisire e mantenere competenze che consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro». Inoltre viene ribadito che: «Ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Ciò include il diritto a ricevere un sostegno per la ricerca di un impiego, la formazione e la riqualificazione». E viene affermato solennemente: «Questi principi sono definiti nel pilastro europeo dei diritti sociali». In Italia la legge 92 del giugno 2012 (art 4, comma 5) ha definito l'apprendimento permanente come “qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”. Riconoscere al cittadino il “diritto soggettivo all'apprendimento permanente implica la sua esigibilità e, quindi, la necessità di dover prefigurare e rendere disponibili percorsi integrati di presa in carico, in cui il cittadino stesso possa accedere a servizi che lo orientino, l'accompagnino nella definizione dei propri fabbisogni formativi, ne valutino le competenze acquisite in qualsiasi contesto di apprendimento, rendendole spendibili”.¹ La stessa legge prevede anche la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che aiutino le persone: a costruire propri percorsi di apprendimento formali, non formali e informali; a ottenere il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti; a fruire di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

Una possibile rilettura del quadro delineato riguarda la costruzione da parte del singolo soggetto della propria identità professionale, cioè dell'insieme delle competenze che lo dovrebbero caratterizzare come persona, come cittadino e come lavoratore, mettendolo in grado di partecipare attivamente alla vita sociale e lavorativa del proprio Paese. Inoltre, la stessa raccomandazione indica alcune condizioni di sviluppo di tale identità professionale, condizioni che evocano proprio il tema del nostro Seminario. Vengono, infatti, citati: «partenariati che coinvolgano attori dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento a diversi livelli oltre che del mercato del lavoro». Si insiste sulla necessità di «fare esperienze imprenditoriali, tirocini in impresa o visite di imprenditori presso istituti di istruzione e formazione». Si afferma che: «Partenariati e piattaforme, che associno scuole, comunità e imprese a livello locale, in particolare in zone rurali, possono svolgere un ruolo decisivo nel diffondere l'educazione imprenditoriale. «La cooperazione tra partner educativi, formativi e di altro tipo nelle comunità locali, e con i datori di lavoro, in associazione con

¹ INAPP, *Indagine sulla consistenza e l'efficienza delle Reti territoriali attivate dai CPIA*, 2015-2017, pag.3. [https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/Indagine%20Reti%20Territoriali%20dai%20CPIA%20\(Italiano\).pdf](https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/Indagine%20Reti%20Territoriali%20dai%20CPIA%20(Italiano).pdf)

l'apprendimento formale, non formale e informale, può favorire lo sviluppo delle competenze e agevolare la transizione dall'istruzione al lavoro nonché dal lavoro all'istruzione».

Occorre ricordare come il quadro di competenze prospettato dalla Raccomandazione faccia riferimento a un processo di apprendimento che abbraccia tutta la vita delle persone dall'infanzia all'età avanzata. Molte delle competenze richiamate, infatti, trovano il loro radicamento nella stessa scuola dell'infanzia, per poi svilupparsi lungo tutto il percorso dell'obbligo di istruzione e richiedono dal soggetto ulteriore impegno nei processi di formazione professionale sia iniziale, sia continua. A esempio, per quelle competenze, che vengono nel mondo del lavoro denominate *soft skills*, è stato constatato dallo studioso James J. Heckman: «I dati a disposizione suggeriscono che i programmi di recupero per adolescenti non hanno la stessa efficacia dei progetti più incisivi per la prima infanzia. La costruzione di una base precoce di abilità per promuovere l'apprendimento nella vita e l'impegno nella scuola e nella società costituisce una strategia migliore. La prevenzione conviene più del recupero».²

In questa prospettiva è utile richiamare quanto afferma la quinta competenza: «La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di provare empatia e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo». Si tratta certamente di qualità personali, che esigono un'attenzione formativa e di apprendimento veramente lungo tutto l'arco della vita.

Ne deriva la necessità di un coordinamento tra le istituzioni educative, scolastiche e formative presenti nel territorio: un vero e proprio progetto integrato che dovrebbe coinvolgere autorità pubbliche, servizi sociali, istituzioni scolastiche e formative, associazioni. Viene così evocata la questione delle reti istituzionali previste per l'apprendimento permanente degli adulti dalla Legge del 2012 con successivi accordi con le Regioni del 2014. Queste implicano in particolare l'apprendimento delle cosiddette competenze di base, quelle considerate dalle prime quattro competenze della Raccomandazione, che potrebbero essere denominate, secondo una ricerca,³ sempre dell'Unione europea, *hard skills generiche* e che riguardano la comunicazione orale e scritta sia nella lingua nazionale, sia nelle lingue straniere, la matematica, le scienze e la tecnologia, in particolare la competenza digitale.

Oggi in Italia, come in molti Paesi europei, la domanda di apprendimento in questi ambiti di base risulta assai diffusa e urgente a causa del grande numero di giovani immigrati. Ma molto spesso a livello di Istruzione e Formazione Professionale ci si trova a dover svolgere attività di

² J. J. Heckman, J.E. Humphries, T. Kautz, *The Myth of Achievement Tests: The GED and the Role of Character in American Life*, Chicago, University of Chicago Press, 2014.

³ European Union, *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011.

recupero di conoscenze e abilità di base, che dovrebbero essere già acquisite nei percorsi scolastici precedenti, rendendo assai difficile e complesso il loro sviluppo in integrazione con la competenze più propriamente tecnico-professionali, denominate sempre a livello di ricerche europee *hard skills specifiche*.

L'apprendimento degli adulti, soprattutto per quanto concerne le competenze di base, nella tradizione italiana era legato alle istituzioni scolastiche. Ma ora si dovrebbe pensare con più attenzione a quanto previsto dalla normativa e alle prospettive di sviluppo di un sistema di servizi di orientamento, di formazione, di recupero, di *placement* e di riqualificazione, di riconoscimento delle competenze comunque acquisite, coordinato a livello territoriale e stabilmente dotato di risorse finanziarie adeguate. Ma di tutto questo certamente verrà sviluppato nel corso del Seminario un adeguato approfondimento.

Io vorrei soffermarmi un po' più sul ruolo che una rete di collaborazione tra le varie istituzioni scolastiche, formative, imprenditoriali, di servizi sociali e per l'impiego dovrebbe svolgere al fine dello sviluppo della settima competenza prevista dalla Raccomandazione: quella imprenditoriale. A questo proposito si può subito ricordare come *Unioncamere* abbia segnalato che le imprese individuali di stranieri in Italia nel 2017 abbiano raggiunto quasi la quota di 600.000 e rappresentino il 9,5% della totalità. Manifestando un dinamismo assai più vivace di quelle promosse da italiani.⁴

«La competenza imprenditoriale si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario».

Per interpretare compiutamente questo ambito di competenza occorre ricordare come una vera competenza risulta, sempre secondo la Raccomandazione, «in una combinazione dinamica di conoscenze, abilità e atteggiamenti».

Quanto a conoscenze: «La competenza imprenditoriale presuppone la consapevolezza che esistono opportunità e contesti diversi nei quali è possibile trasformare le idee in azioni nell'ambito di attività personali, sociali e professionali, e la comprensione di come tali opportunità si presentano. Le persone dovrebbero conoscere e capire gli approcci di programmazione e gestione dei progetti, in relazione sia ai processi sia alle risorse. Dovrebbero comprendere l'economia, nonché le opportunità e le sfide sociali ed economiche cui vanno incontro i datori di lavoro, le organizzazioni o la società. Dovrebbero inoltre conoscere i principi etici e le sfide dello sviluppo sostenibile ed essere consapevoli delle proprie forze e debolezze».

Per quanto concerne le abilità si dice: «Le capacità imprenditoriali si fondano sulla creatività, che comprende immaginazione, pensiero strategico e risoluzione dei problemi, nonché riflessione critica e costruttiva in un contesto di innovazione e di processi creativi in evoluzione.

⁴ Cfr. <http://www.unioncamere.gov.it/P43K73800/imprenditoria-immigrata.htm>.

Comprendono la capacità di lavorare sia individualmente sia in modalità collaborativa in gruppo, di mobilitare risorse (umane e materiali) e di mantenere il ritmo dell'attività. Vi rientra la capacità di assumere decisioni finanziarie relative a costi e valori. È essenziale la capacità di comunicare e negoziare efficacemente con gli altri e di saper gestire l'incertezza, l'ambiguità e il rischio in quanto fattori rientranti nell'assunzione di decisioni informate».

Infine: «Un atteggiamento imprenditoriale è caratterizzato da spirito d'iniziativa e autoconsapevolezza, proattività, lungimiranza, coraggio e perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi. Comprende il desiderio di motivare gli altri e la capacità di valorizzare le loro idee, di provare empatia e di prendersi cura delle persone e del mondo, e di saper accettare la responsabilità applicando approcci etici in ogni momento».

Imprenditorialità che va considerata in primo luogo come imprenditorialità di sé, cioè come impegno sistematico e costante nello sviluppare progressivamente quella che inizialmente ho evocato come la propria identità professionale. D'altra parte a livello europeo tutte le competenze trovano il loro fondamento nell'autonomia e responsabilità della persona umana.

Alan Brown dopo anni di studio sul campo è giunto alla conclusione che il soggetto: a) deve essere proattivo e capace di auto-direzione; b) saper dare senso e prospettiva alle proprie scelte, impegnandosi nel realizzarle; c) essere autoriflessivo, consapevole delle proprie competenze e capace di analisi critica delle situazioni; d) promuovere le sue competenze relazionali; d) essere adattabile e capace di gestire le tensioni tra continuità e cambiamento.⁵

Mark Savickas dal canto suo ha fatto emergere la trasformazione che dal punto di vista soprattutto psicologico si è avuta nell'approccio all'orientamento professionale. L'accento si è spostato dalla considerazione delle organizzazioni e delle loro esigenze di competenza, al fine di identificare chi era in grado di essere da loro assunto, all'attenzione alla singola persona che nella vita dovrà affrontare più di una organizzazione e continui cambiamenti lavorativi. Il singolo, infatti, dovrà essere in grado di gestire la costruzione della propria identità professionale e di affrontare, riflettendo sulla propria esperienza esistenziale, le varie sfide e i momenti di crisi che dovrà affrontare.

La costruzione della propria identità professionale diventa così per il soggetto un progetto o una storia, che con l'aiuto degli altri, come gli orientatori, cerca di dare e ricostruire continuamente senso e prospettiva esistenziale nell'ambito lavorativo, aprendosi a un quadro di possibili future occupazioni.⁶

Qualunque sia l'approccio, il ruolo costruttivo di sé richiama la capacità di autodeterminazione, cioè la capacità di compiere scelte che implicano una prospettiva esistenziale, in qualche caso differente da quelle precedentemente assunte, come nel caso delle cosiddette transizioni.

Si evidenzia in ciò l'aspetto decisionale che implica l'elaborazione o la rielaborazione di progetti di

⁵ A. Brown, J. Bimrose, Model of learning for career and labour market transitions, *Research in Comparative and International Education*, 2014, 9, 270-286.

⁶ M. L. Savickas, *Career counselling*, Washington, D.C., American Psychological Association, 2011 (traduzione italiana a cura di A.M. Di Fabio, Trento, Erickson, 2014).

vita e l'individuazione delle condizioni necessarie per poterli realizzare con continuità e sistematicità.

Accanto a questa capacità si colloca quella di autoregolazione, intesa come la capacità di gestire se stessi nel cercare di mettere in atto quanto deciso con continuità e sistematicità. Sembra talora che questa capacità venga spesso sottovalutata, mentre essa è centrale nella domanda che proviene dal mondo del lavoro. Il già citato James Heckman evoca a questo proposito una dimensione fondamentale della personalità umana: la coscienziosità. Questa qualità umana risulta fortemente correlata con il successo occupazionale, in particolare nel lavoro risultano importanti specifici aspetti della coscienziosità come affidabilità, precisione, perseveranza.

Si deve anche dire che la costruzione di una propria identità professionale è un percorso nel quale il confronto con la realtà del mondo del lavoro dovuta all'esperienza diretta tende a sollecitare un continuo adattamento dell'immagine di sé come lavoratore e in questo quadro a sviluppare competenze, atteggiamenti e comportamenti. In tutto ciò, l'attività riflessiva e la mediazione del sistema formativo costituiscono elementi chiave per una crescita progressivamente sempre più consapevole e capace di adattamento della propria identità professionale.

Quanto sopra richiamato mette in luce come al fine di favorire lo sviluppo di una valida e soddisfacente identità professionale debbano concorrere in maniera coordinata apporti derivanti sia dal sistema scolastico, sia dal sistema formativo, sia dal sistema imprenditoriale, sia, e questo sarà oggetto di ulteriore riflessione, dalle risorse sociali, politiche, culturali e associative presenti sul territorio. Come il titolo di questo seminario mette in luce si tratta di costituire una rete di collegamento di tutti questi apporti e di queste opportunità. Tale rete deve svilupparsi come un vero e proprio sistema in cui le singole componenti entrino in interazione positiva al fine di favorire nei giovani lo sviluppo di una loro valida e soddisfacente identità professionale.

La ricerca già citata dell'INAPP sulla consistenza e l'efficienza delle reti territoriali nel caso degli adulti ha evidenziato la loro importanza, ma anche le difficoltà che essi incontrano. In particolare viene evidenziata la fragilità di un'impostazione per progetti e non per servizi strutturati e permanenti. Inoltre, occorre che le varie istituzioni partecipanti acquisiscano le necessarie competenze specifiche per agire in maniera coordinata e continua. Senza nascondere la questione di finanziamenti stabili e adeguati. E conclude: «il CPIA ha potenzialità enormi, può diventare un riferimento territoriale e raggiungere obiettivi europei in tempi brevissimi, ma ha bisogno, per sostenere e favorire le reti, di risorse professionali competenti e adeguate numericamente». ⁷ Tale quadro oggi va riconsiderato nel contesto delle prospettive di sviluppo delle competenze chiave per l'apprendimento permanente; di conseguenza occorre che tutti i vari territori delle Regioni italiane possano far leva su reti e sistemi coordinati di tutte le istituzioni educative, formative, sociali, di orientamento e *placing*, di riconoscimento della competenze, al fine di garantire quei diritti soggettivi che sono stati inizialmente evocati.

⁷ [https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/Indagine%20Reti%20Territoriali%20dai%20CPIA%20\(Italiano\).pdf](https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/Indagine%20Reti%20Territoriali%20dai%20CPIA%20(Italiano).pdf), pag. 26.

Tali reti e sistemi dovrebbero con urgenza poter rispondere ad alcuni obiettivi prioritari. Il primo obiettivo da garantire nella sua efficacia riguarda la dimensione formativa che passa sotto il titolo di orientamento professionale. Come accennato si tratta di forme di accompagnamento che partono fin dalla scuola dell'infanzia, per favorire progressivamente scelte consapevoli di vita e di futuro. Si tratta in definitiva di promuovere quella imprenditorialità di sé che implica capacità sia di autodeterminazione, sia di autoregolazione. In questa impresa occorre che scuola, Istruzione e Formazione Professionale, servizi di orientamento e per l'impiego, di riconoscimento delle competenze, risorse territoriali come associazioni e cooperative sociali, cooperino e si integrino, ma soprattutto che tali servizi alle persone siano distribuiti e sostenuti adeguatamente in tutte le Regioni.

Il secondo obiettivo riguarda la conoscenza sia diretta sia mediata del territorio in cui si vive. Materie di studio come storia e geografia dovrebbero continuamente essere collegate con la storia e la geografia del proprio ambiente di vita. Tra le caratteristiche di un soggetto sta la sua apertura all'esperienza, la sua curiosità: conoscere il territorio in cui si vive le sue risorse, limiti e opportunità è essenziale per potersi orientare nelle scelte da compiere. In questa esplorazione occorre aiutare a individuare con sempre più chiarezza una propria possibile collocazione. L'incontro con operatori, testimoni, rappresentanti sia delle istituzioni, sia dei servizi, sia delle imprese presenti nel territorio dovrebbe favorire la conoscenza e consapevolezza delle risorse e delle opportunità sia formative sia lavorative esistenti.

Il terzo obiettivo sta nel creare opportunità di esperienze dirette di partecipazione, prima come osservatore attento, poi come attore, a iniziative, servizi, produzioni. Favorendo la riflessione critica sulle risonanze personali di tali esperienze. In questo contesto lo sviluppo delle opportunità di alternanza scuola-lavoro, sia di un sistema formativo duale, sia di un vero e proprio apprendistato, deve essere un obiettivo prioritario delle istituzioni sia regionali, sia locali, sia pubbliche, sia private.

Occorre in sintesi che tutti i protagonisti della realtà sociale, politica, imprenditoriale, educativa e formativa del territorio operino in sinergia. In qualche modo tutti devono sentirsi responsabili della qualità del sistema formativo ivi disponibile. Da questo punto di vista, come sarà evidente dalle analisi che verranno fatte, c'è ancora molto da fare.