

CITTÀCIOFS-FP

2 | 2019

Trimestrale informativo dell'Associazione CIOFS-FP
Iscrizione al Tribunale di Roma n. 301/2001 del 21.06.01. Diffusione gratuita - Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46), art. 1, comma 2, DCB Roma



in questo numero:

EDITORIALE

Il progetto sperimentale per il sistema FP nel nostro Paese

LA REDAZIONE

IN PRIMO PIANO

Verso il "tecnico" della leFP

MAURIZIO DREZZADORE

IN PRIMO PIANO

La dimensione imprenditoriale della formazione professionale

MICHELE PELLEREY

ESSERE CFP

Una partnership... mille progetti! CIOFS-FP Pavia

MARCO MASCARETTI

IN PRIMO PIANO

- 2** focus
Verso il "tecnico" della leFP - **Maurizio Drezadore**
- 4** l'approfondimento
La dimensione imprenditoriale della formazione professionale - **Michele Pellerey**
- 12** l'approfondimento
La leFP tra lavoro e cittadinanza - **Emanuele Crispolti**
- 14** effetto viola
Quasi un'intervista - **L.V.**

ESSERE CFP

- 18** l'esperienza di...
Suor Raffaella o suor Lavoro in bici - **L.V.**
- 21** l'esperienza di...
Una partnership... mille progetti! CIOFS-FP Pavia - **Marco Mascaretti**
- 23** accade
Davanti allo sportello del CIOFS-FP - **L.V.**
- 25** accade
Il pranzo "stellato" a Sant'Eustachio. CIOFS-FP Roma, via Ginori - **Alfredo Altomonte**

PIANETA FP

- 27** + europa
Eduwork, progetto Erasmus + KA3 - **Federica Ruggero**

Il progetto sperimentale per il sistema FP nel nostro Paese

La Formazione Professionale (FP) nel nostro Paese, in questo ultimo periodo di tempo, sta accogliendo un giusto interesse. La spinta viene dal lungo periodo di crisi che pur rientrando in alcuni parametri, continua a serpeggiare. Una conseguenza pesante, il protrarsi della disoccupazione, quella giovanile particolarmente preoccupante, anche se in leggero calo. L'interesse prestato a questa congiuntura che colpisce i giovani, costituisce un aspetto positivo per il fatto che sta movimentando la rete di soggetti pubblici e privati attorno all'impegno della preparazione dei giovani al lavoro, al loro diretto inserimento e ad un loro atteggiamento proattivo nei confronti del lavoro stesso, anche in rapporto all'intrapresa personale.

La rete di soggetti si è andata via, via incrementando e organizzando. FORMA, che rappresenta la quasi totalità degli organismi della Formazione Professionale e dialoga con gli altri, assolve il compito dell'interazione politica. CONFAP, altra associazione appartenente a FORMA, costituisce in gran parte la base operativa per il numero di Centri di Formazione Professionale (CFP).

Attorno all'evento annuale, costituito dal *Seminario di Formazione Europea*, promosso da FORMA e realizzato dal CIOFS-FP, si è andato intessendo un dialogo aperto e un dibattito costruttivo. I temi trattati nelle ultime edizioni del seminario, le personalità coinvolte negli eventi, le Istituzioni che hanno partecipato, hanno consentito di approfondire i nodi delle situazioni congiunturali, le possibili interazioni, le intese per dare vita ad una rete in grado di conferire nome e articolazione strutturale al sistema formativo in Italia. E dunque attorno al tema della FP si stanno consolidando relazioni capaci di tener presenti e valorizzare tutti gli aspetti del contesto formativo, nessuno escluso, rispetto a quanto già ora esistente, dando forma organica a una *filiera* riconosciuta e conosciuta.

Negli ultimi 3-4 anni attorno all'evento del *Seminario Europa*, senza nessuna pretesa, solo con la buona volontà di tutti, si sta lavorando alla rete. Di fatto esiste già ed ha assunto un significato visibile con risultati consistenti. Il lavoro da avviare ora è il consolidamento e il processo per la costruzione di un sistema, tale da offrire la base per sostenere la *filiera* della FP per l'Italia, stabile, polivalente, flessibile, basata su dimensioni produttive e sull'istanza formativa di una buona e attiva cittadinanza. Occorre dare gambe e spirito proattivo ai nostri giovani.

Dunque: RETE - SISTEMA - FILIERA, ce lo siamo dette tante volte, sono i cardini alla base del nostro progetto.

Nell'anno in corso, come nei precedenti, con l'Associazione FORMA, il CIOFS-FP e i Salesiani, sono stati promossi gli incontri del 'Tavolo informale' nelle sedi di CONFINDUSTRIA, CIOFS-FP, ENAIP e d'intesa con CONFARTIGIANATO. Hanno partecipato TECNOSTRUTTURA ed AN-

PAL Servizi. Come rete, sono stati realizzati incontri con il MIUR, con il Ministero del Lavoro, con il Presidente di ANPAL, Mimmo Parisi. È stato contattato l'INAPP che, come da programma, sarà presente al Seminario Europa. Inoltre sono stati intensificati i reciproci scambi di presenze nei convegni e nei seminari che ogni organizzazione ha promosso.

Nel percorso sperimentale che proponiamo, la revisione del *Repertorio delle Qualifiche e dei Diplomi Professionali*, approvata in Conferenza Stato Regioni il 01/08/2019, costituisce lo strumento di lavoro base. Il metodo messo a punto per il processo di definizione del repertorio, può essere iterato, in quanto metodo, per il lavoro sui profili ITS (Istituti Tecnici Superiori). Un secondo strumento, *l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*, come mappa dettagliata, descritta secondo un linguaggio comune e condiviso fra le Istituzioni a livello italiano ed europeo, costituisce un altro punto di riferimento.

Dal punto di vista dei soggetti in campo, entra in gioco l'intesa con i *Centri per l'Impiego* ed una coprogettazione con le Imprese e gli ITS. Il Duale per l'Italia, ormai sperimentato e a regime, può offrire anch'esso la possibilità di iterare alcuni elementi di metodo, magari semplificando dal punto di vista burocratico. L'articolo di Maurizio Drezadore, *Verso il "tecnico" della IeFP*, tocca alcuni punti essenziali.

La formazione all'imprenditorialità dovrà rientrare nell'approccio metodologico utilizzato per la FP. L'ossatura dell'economia nazionale è basata sulle piccole e medie imprese e sull'autoimprenditorialità degli esercizi commerciali, dell'artigianato e delle imprese a conduzione familiare. Non c'è nessun orientamento formativo in tal senso se non lo esprime con chiarezza la FP.

La rivista propone una riflessione su questo aspetto. L'articolo di Michele Pellerey, *La dimensione imprenditoriale della Formazione professionale*, offre una linea guida per la scelta e l'inserimento, nei percorsi professionalizzanti, di una dimensione formativa all'imprenditorialità e all'autoimprenditoria. Emanuele Crispolti con l'articolo *La IeFP tra lavoro e cittadinanza* richiama l'attenzione sulle competenze chiave indicando la soft skill relativa all'imprenditorialità, come una competenza fondamentale, non solo per il lavoro dipendente ma per la necessità di fornire servizi indispensabili ai bisogni dei cittadini. In questa linea possono essere letti alcuni altri articoli presenti nella rivista come *Quasi un'intervista*, che racconta ne *L'altalena rossa* di Mariacristina Gribaudi e Adriano Moraglio, la sorprendente vita di una donna di fabbrica, l'autobiografia di Mariacristina. Così gli articoli della rubrica Essere CFP e l'articolo di Marco Mascaretti, *Una partnership... mille progetti*.

All'avvio di questo ulteriore impegno tutti noi della rete e del 'Tavolo Informale' possiamo scambiarci un augurio e un cinque!

Verso il “tecnico” della IeFP



Sono ormai alcuni anni che si discute della necessità di verticalizzare i percorsi di IeFP per consentire l'accesso a titoli più elevati e per aumentare le competenze professionali dei giovani. Qualcosa si è fatto e molto resta ancora da fare. Lo Stato con l'introduzione del sistema duale ha costruito una corsia preferenziale verso i quarti anni assegnando una premialità per quelle Regioni che avessero dato vita a percorsi duali per il diploma professionale. Nell'insieme la filiera ha visto aumentare i trasferimenti alle Regioni del 66% per effetto della legge finanziaria del dicembre del 2017 (con l'aggiunta dei 125 milioni del duale ai tradizionali 189 destinati alla IeFP). Tuttavia un numero ancora consistente di Regioni non ha ancora dato l'avvio ai quarti anni.

Nella direzione di facilitare l'accesso alla formazione terziaria si è consentito un quinto anno svolto nelle istituzioni scolastiche, ma che può trovare svolgimento anche nei percorsi regionali di IFTS (come si sta facendo in Lombardia).

L'esigenza di dare sbocchi di più elevato livello alla Formazione Professionale non è nuova nemmeno se vista dal versante del mercato del lavoro. Da alcuni anni la maggior parte delle grandi aziende e una parte consistente delle medie imprese si sono date una soglia minima per le assunzioni: a partire dal diploma quinquennale. Ciò è con tutta evidenza riscontrabile nel tessuto manifatturiero della nostra economia e nelle filiere dei servizi più qualificati. Questa tendenza è stata ulteriormente sostenuta dalla forte accelerazione all'innovazione tecnologica, conseguente alla competizione internazionale e al piano nazionale Impresa 4.0 avviato dal ministro Calenda che, con alterne fortune, rimane al centro dei processi di digitalizzazione dell'economia italiana. Si può dire insomma che l'impresa manifatturiera, che resta comunque l'ossatura del sistema economico, ha sempre meno bisogno di operai e sempre più frequentemente ricorre all'assunzione di tecnici. Oggi è il governo dei processi produttivi l'esigenza fundamenta-

le dell'impresa anche per effetto dell'automazione che si sta progressivamente sostituendo alle meno qualificate mansioni della produzione stessa.

In questa direzione si sta muovendo la progettazione di Forma e del CIOFS in accordo con Confindustria nell'avviare una sperimentazione che consenta l'accesso ai corsi di ITS ai giovani in possesso di diploma professionale quadriennale. Meritano anche attenzione alcune sperimentazioni avviate in Emilia Romagna, Puglia e Veneto che hanno dato vita, seppur con modalità diverse, ad alcuni avvisi per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnico superiore attraverso percorsi formativi in apprendistato duale di primo livello. L'ossatura di questi avvisi sta nel valorizzare gli accordi tra CFP e aziende o settori produttivi, attraverso i quali si possa costruire una offerta formativa (800-1000 ore), dove la metà viene svolta nel Centro di formazione e la rimanente metà in impresa tramite il contratto di apprendistato, rivolta ai giovani in possesso di diploma quadriennale o diploma di maturità.

Ciò che sta emergendo da queste recenti sperimentazioni è il crescente interesse delle imprese che si rendono disponibili ad erogare la formazione, ad assumere in apprendistato ed anche a concorrere ai costi generali dei percorsi organiz-

zati nei CFP. Peculiarità e nel contempo anomalia di queste sperimentazioni sta nel fatto che, fino ad ora, non vi è stato alcun finanziamento pubblico. Le Regioni si sono limitate al rilascio del titolo, al presidio degli standard formativi e delle modalità attuative con il vincolo di garantire l'inserimento lavorativo in apprendistato, ma non erogano alcun contributo. Solo recentemente, nel giugno 2019, la regione Emilia Romagna ha emesso un avviso per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore sostenuto da un voucher spendibile a sostegno della formazione erogata dagli Enti accreditati.

Da quanto si è fino ad ora potuto monitorare emerge un aspetto di rilevante interesse da queste pratiche sperimentali: le aziende stanno spostando le proprie modalità di reclutamento dai tradizionali strumenti (curriculum, colloqui di selezione, uso delle piattaforme internet) a nuove modalità che includano processi formativi interni, concreta esperienza lavorativa e stretta relazione con le istituzioni formative. Insomma si sta lentamente costruendo un nuovo modello di placement dove gli attori non sono solo quelli ordinariamente preposti (Centri per l'impiego, Agenzie per il lavoro, ecc), ma che individua nel nuovo crocevia tra formazione ed azienda l'asse per l'inserimento lavorativo dei giovani. Se la politica avesse un briciolo di lungimiranza dovrebbe accompagnare questi processi, perché una consistente fetta del 30% di disoccupazione giovanile sta proprio nel disallineamento di

competenze richieste dalle imprese e non erogata dai sistemi formativi.

Certamente questo modello va rivisto: le Regioni è bene che valutino l'opportunità di intervenire con un proprio, finanziamento ai costi di questi percorsi formativi. Si può aprire nel prossimo settennato di gestione delle risorse comunitarie l'opportunità di finanziare, anche parzialmente, questi percorsi per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore nell'ambito del rapporto di lavoro di apprendistato formativo.

Ulteriori considerazioni vanno però richiamate in merito a queste sperimentazioni. Il servizio di placement dentro ai CFP diventa fondamentale per il successo occupazionale oltre che per il successo formativo dei giovani. Solo migliorando questo servizio, solo assicurando il "giusto giovane alla giusta impresa" si potrà dare uno slancio a questa filiera nuova e con essa anche a tutto il sistema duale. Spiace dover constatare che le misure di sostegno al placement dei CFP e quelle a favore dei tutor aziendali non abbiano trovato la continuità che era stata pianificata dal 2017 fino al 2020, anno di conclusione del settennato delle risorse comunitarie disponibili. Poter far leva su queste misure nazionali e poter contare sull'impiego di risorse, anche a parziale concorso dei costi, da parte delle Regioni, rappresenterebbe l'aprirsi di un nuovo scenario innovativo di significativa riqualificazione del sistema duale e dell'intera IeFP.

SEGNALAZIONE

CENTRI PER L'IMPIEGO: STIPULATE TRA ANPAL E REGIONI LE SEDICI CONVENZIONI SUI NAVIGATOR - di Irene Gatti

Il 27 Giugno 2019 il Ministero dello Sviluppo ha annunciato la firma delle prime 16 convenzioni tra **Anpal Servizi** e le Regioni per definire le azioni di assistenza tecnica che la società in house di Anpal fornirà attraverso i **navigator**. Secondo il Ministero è "un passaggio indispensabile e fondamentale per entrare nel vivo della fase operativa del Reddito di cittadinanza". Dal 19 luglio 2019 partiranno le contrattualizzazioni dei navigator su base territoriale. ANPAL annuncia che Abruzzo, Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto - "hanno già inviato la versione approvata in giunta e la documentazione è stata predisposta per la firma". La **Basilicata** invece "ha condiviso i testi, ma andrà in giunta regionale mentre la **Lombardia** ha condiviso i testi e si è in attesa di ricevere la documentazione". Resta invece ancora irrisolto il nodo della **Campania** che al momento non ha firmato la convenzione e con cui è in atto ancora un confronto. Si tratta della regione con il fabbisogno di navigator più alto d'Italia e i vincitori del concorso in attesa di sapere se verranno contrattualizzati o no sono 471.

Nel Piano operativo di assistenza tecnica viene illustrato il processo di presa in carico e di accompagnamento dei beneficiari del Reddito di cittadinanza tenuti a stipulare il Patto per il lavoro. I navigator potranno assistere i Centri per l'impiego nelle diverse fasi del processo, secondo la declinazione stabilita nella convenzione bilaterale tra la singola Regione e ANPAL Servizi. Il ruolo dei navigator sarà cruciale nel supportare la definizione e la realizzazione dei **piani personalizzati**, il **raccordo con le imprese**, con le **strutture di istruzione e formazione**, con i **Comuni** e con tutti i **servizi erogati dai diversi attori del mercato del lavoro a livello locale, valorizzando le opportunità offerte nel territorio**.



1. La competenza imprenditoriale

Nella prospettiva di un adeguato sviluppo dei processi educativi e formativi da promuovere nei paesi dell'Europa comunitaria, la dimensione imprenditoriale ha assunto, insieme a quella riferibile al pensiero computazionale e all'uso di strumenti digitali, una centralità di analisi e di proposte operative assai rilevante. Tra la pubblicazione nel 2006 della prima Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente e la pubblicazione di quella dell'aprile 2018 sono state finanziate molteplici iniziative di studio e sperimentazione al fine di approfondire e articolare meglio l'ambito di competenze riferibile all'imprenditorialità.

Al cuore di questa operazione stava la consapevolezza della centralità del processo di traduzione di idee in azioni concrete sulla base delle opportunità, e talora delle esigenze, presenti nella realtà. Occorre subito chiarire che la riflessione critica sulla qualità di un buon imprenditore era già presente nel tardo medioevo, soprattutto in ambito toscano. A esempio, nel

“
*La competenza
 imprenditoriale si riferisce
 alla capacità di agire sulla
 base di idee e opportunità
 e di trasformarle in valori
 per gli altri*
 ”

quattrocento, in uno dei primi e fondamentali trattati di economia del tempo, San Bernardino da Siena aveva notato come in un buon imprenditore si dovrebbero combinare quattro precise doti: efficienza, responsabilità, laboriosità e assunzione del rischio. Egli, d'altro lato, notava come ben pochi riuscivano a possedere tale combinazione in modo completo ed equilibrato. Leggendo gli scritti di Bernardino

sembra che egli alluda a doti caratterizzanti le persone fin dalla nascita. Oggi, invece, si ritiene che l'imprenditorialità sia costituita da un insieme di conoscenze, abilità e atteggiamenti che possono essere appresi e integrati tra loro sul piano operativo, portando allo sviluppo delle competenze considerate.

Così, secondo la nuova Raccomandazione: «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». Come si nota nella definizione gioca un ruolo centrale proprio la capacità di tradurre operativamente progetti di intervento che abbiano un valore riconosciuto. Un intreccio tra pensiero ed azione fortemente ancorato da un lato alla realtà fisica o sociale conosciuta criticamente e dall'altro alla creatività personale nell'individuare problemi significativi e pertinenti emergenti in essa e loro soluzioni possibili. A questo fine, si aggiunge, occorre che la persona possieda spirito di iniziativa, cioè un atteggiamento aperto alla novità e all'avventura cognitiva; capacità di resistere alle difficoltà, alle incertezze, a possibili fallimenti con perseveranza, oggi si direbbe resilienza (una volta si evocava la virtù della forza); capacità di operare coinvolgendo anche altri, di collaborare in imprese collettive, di organizzare e gestire le imprese prefigurate.

2. Le componenti fondamentali della competenza imprenditoriale

Per interpretare compiutamente quanto affermato dalla Raccomandazione occorre ricordare come nell'impostazione europea una vera competenza risulta: «in una combinazione dinamica di conoscenze, abilità e atteggiamenti». Ecco quali.

Le 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. Compen-

dono 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, di saper accettare la responsabilità applicando approcci etici in ogni momento».

3. Un approfondimento educativo

Quanto sopra ricordato deriva, come già accennato, da ampio spazio di approfondimento di quanto indicato nel 2006 come "spirito di iniziativa e imprenditorialità", attraverso seminari di studio, sperimentazioni operative, promosse e finanziati dall'Unione Europea. Tutto ciò è stato alla base della pubblicazione nel 2016 del documento *EntreComp (Entrepreneurship Competence Framework o Quadro di Riferimento per la Competenza Imprenditoriale)*.¹ In esso sono indicate quindici competenze articolate secondo tre aree. La prima comprende: usare la propria immaginazione e abilità per trovare opportunità e creare valore; sviluppare idee creative e propositive; lavorare seguendo la propria visione del futuro; sfruttare al meglio idee e opportunità; valutare le conseguenze e l'impatto di idee, opportunità e azioni. La seconda area include: credere in se stessi e continuare a crescere; concentrarsi e non rinunciare; ottenere e gestire le risorse di cui si ha bisogno; sviluppare un know how economico e finanziario; ispirare e coinvolgere gli altri. La terza area considera: essere proattivi; elencare le priorità, organizzarsi e continuare; prendere decisioni che affrontino rischi e incertezze; fare squadra, collaborare e restare connessi; imparare facendo.

In generale, l'imprenditorialità è vista come «una compe-

¹ Cfr. a es.: <https://adiscuola.it/entrecomp-il-quadro-per-la-competenza-di-imprenditorialita/>



tenza trasversale che si applica a tutte le sfere della vita: dal perseguire lo sviluppo personale, al partecipare attivamente alla società, all'entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro in quanto lavoratore dipendente o autonomo, e anche avviare un'impresa (di valore culturale, sociale o commerciale)». Oggi, per i nostri giovani, l'imprenditorialità va considerata in primo luogo come imprenditorialità di sé, cioè come impegno sistematico e costante nello sviluppare progressivamente la propria identità professionale in armonia con la crescita nella propria identità personale. Occorre, infatti, ricordare come a livello europeo tutte le competenze trovino il loro fondamento nell'autonomia e responsabilità della persona umana. L'identità professionale, d'altro canto, si appoggia secondo Alan Brown su qualità del soggetto, che stanno alla base proprio della sua imprenditorialità: a) 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; e) essere adattabile e capace di gestire le tensioni tra continuità e cambiamento.²

La natura, sopra evocata, dell'imprenditorialità come competenza personale e trasversale sollecita un approfondimento adeguato sulla sua natura evolutiva. Infatti, essa trova la sua radice e fondamento nelle funzioni esecutive

da promuovere fin dall'infanzia. Vediamo di che si tratta. Russel A. Barkley ha proposto una definizione operativa delle funzioni esecutive elementari, che ha consentito non solo di individuarle, ma soprattutto di coglierne lo sviluppo e la funzione. Si tratta in sintesi di un: "uso delle azioni auto-dirette come scegliere obiettivi, selezionare, mettere in atto, supportare azioni nel tempo verso tali obiettivi normalmente nel contesto di altri spesso appoggiandosi su mezzi sociali e culturali al fine di massimizzare il proprio benessere quale egli concepisce".³ Tra queste competenze elementari vengono citate spesso quelle legate alla pianificazione e all'organizzazione delle proprie azioni; cioè:

- a) sapersi porre obiettivi e saper pianificare azioni per raggiungerli; abilità nell'anticipare eventi futuri, nel seguire le indicazioni oppure nel raggiungere uno scopo; abilità nell'iniziare i compiti tempestivamente o di ottenere, prima, gli strumenti idonei o i materiali necessari a completare l'attività (carenze si manifestano nel procrastinare le cose da fare, nell'aspettare sempre indicazioni o ordini per muoversi);
- b) saper organizzare un'attività e un'ambiente (riordinare le cose al posto giusto e trovarle); rispondere al feedback esperienziale (interno o esterno), correggendo i propri errori; capacità di gestire una molteplicità di attività; di controllare le realizzazioni (i bambini con carenze nell'organizzazione è come se essi si avvicinassero ad

² A. Brown, J. Bimrose, Model of learning for career and labour market transitions, *Research in Comparative and International Education*, 2014, 9, 270-286.

³ R. A. Barkley, *Executive functions. What they are, how they work, and why they evolved*, New York, The Guilford Press, 2012, p. 176.

SEGNALAZIONE

IL NOSTRO SALUTO A IDA COLUCCI - La Redazione



carriera. l'Associazione le ha voluto bene. Riconoscenti per l'insegnamento che ci lascia in eredità, sicure che ora è tra le braccia Buone.

Ida Colucci, ha raggiunto traguardi importanti: cronista parlamentare, inviata all'estero dal 2005 e Direttore del TG2 dal 2016. Ha Iniziato all'agenzia Asca, ha poi lavorato per Nuova Ecologia e Legambiente. Entra in Rai nel 1991, al Giornale Radio, per passare al Tg2 di Clemente Mimun, dove ricopre la carica di vicedirettore dal 2009 al 2016.

Ida Colucci ci ha lasciato. Vogliamo esprimerle un Grazie, renderle un riconoscimento per aver accompagnato la nostra Associazione, il CIOFS-FP, in diversi momenti associativi e per aver accolto le nostre iniziative nei suoi servizi.

Nel suo lavoro ha dato spazio alle donne uno spazio che ha riservato anche alla nostra Associazione. Ida ha apprezzato l'impegno per la formazione dei giovani e in particolare per le giovani, da noi promosso.

La sua scelta professionale ed umana è il grande messaggio che lascia a tutti noi.

Una professionalità giornalistica sobria ed essenziale per la profondità del suo punto di osservazione e per l'impegno, spesso sofferto, nel suo lavoro: un servizio giornalistico alla ricerca del giusto equilibrio nel leggere, commentare e comunicare le notizie. Ida ha voluto costruire lei stessa la sua

un compito in modo casuale o fossero facilmente sopraffatti da grandi quantità di informazioni o di azioni).

Questa evocazione delle funzioni esecutive intende sottolineare come anche nel caso delle competenze di natura imprenditoriale si tratta di processi educativi a lungo termine che coinvolgono nel tempo sia le famiglie, sia la scuola di ogni ordine e grado (fin da quella dall'infanzia), sia la formazione professionale, sia la stessa comunità socioculturale di appartenenza, sia il sistema delle imprese, sia i servizi per l'impiego.

4. Iniziative europee e italiane

Un rapporto Eurydice su L'educazione all'imprenditorialità a scuola in Europa del 2017⁴ confronta le diverse iniziative europee e i loro approcci, evidenziando come spesso vengano utilizzati a scopo di sperimentazione in merito, fondi nazionali ed europei, ottenendo, tuttavia, livelli abbastanza bassi di partecipazione alle attività pratiche e mettendo in luce la necessità di ulteriore sviluppo del-

le competenze di problem solving dei giovani. Questa la conclusione del corposo rapporto: «Integrare pienamente l'educazione all'imprenditorialità implica l'attuazione nel tempo di una strategia e il suo monitoraggio sistematico, l'esistenza di meccanismi di finanziamento solidi e la valutazione dei risultati dell'apprendimento, oltre alla piena integrazione nella formazione iniziale e in servizio per tutti gli insegnanti. Le due aree che più necessitano di essere sviluppate sono: i risultati dell'apprendimento e la formazione degli insegnanti. Infatti, è essenziale lo sviluppo di risultati dell'apprendimento ampi e coerenti applicati a più livelli di istruzione e valutati in maniera specifica. Inoltre, integrare l'educazione all'imprenditorialità nella formazione iniziale e in servizio per tutti gli insegnanti, a prescindere dalla materia e dal livello di istruzione in cui insegnano, è fondamentale se si vuole dare agli studenti un'offerta di alta qualità».

Come messo ben in luce al cuore del problema di una diffusione adeguata dell'attività di educazione all'imprenditorialità sta la formazione dei docenti. Proprio a questo fine è stato promosso e pubblicato uno studio operativo in

⁴ Cfr.: <http://eurydice.indire.it/pubblicazioni/leducazione-allimprenditorialita-a-scuola-in-europa/>



merito da parte dell'Unione Europea nel 2014.⁵ Nella Premessa di questa guida si afferma: «Gli insegnanti hanno un ruolo centrale, dal momento che esercitano una forte influenza sui risultati raggiunti dai discenti. Gli insegnanti riflessivi rivedono costantemente le proprie pratiche adattandole alla luce dei risultati di apprendimento desiderati e delle singole esigenze degli studenti. Come competenza chiave, l'imprenditorialità non coinvolge necessariamente una specifica materia scolastica, ma richiede piuttosto un metodo di insegnamento in cui l'apprendimento esperienziale e il lavoro su progetti svolgano un ruolo primario. Gli insegnanti non forniscono risposte agli studenti, ma li aiutano a condurre ricerche, a individuare le giuste domande e a reperire le risposte migliori. Per ispirare i propri allievi e studenti e per aiutarli a sviluppare un'attitudine imprenditoriale, gli insegnanti necessitano di un'ampia gamma di competenze correlate a creatività e imprenditorialità, nonché di un ambiente scolastico dove la creatività e l'assunzione di rischi vengono incoraggiate e gli errori sono reputati un'opportunità di apprendimento. Gli Stati membri dovrebbero considerare una priorità assoluta lo sviluppo delle competenze dei dirigenti scolastici e del personale docente, compresi gli aspiranti neo-docenti e coloro che hanno lavorato a lungo nel settore».

In Italia la consapevolezza dell'importanza dal punto di

vista educativo di una promozione sistematica della competenza imprenditoriale è stata sottolineata da un'iniziativa del Ministero dell'Istruzione contenuta in una Circolare del 2018 sulla "Promozione di un percorso di Educazione all'imprenditorialità nelle scuole secondarie di secondo grado Statali e Paritarie in Italia e all'estero".

Viene fatto esplicito riferimento al documento europeo e indicate alcune piste ed esempi di realizzazione di percorsi formativi.⁶ A questo fine è stato anche proposto un Sillabo per la scuola secondaria di secondo grado, che considera come riferimento la definizione utilizzata nel progetto europeo ICEE: «Capacità di trasformare idee in azioni. Creatività, innovazione e assunzione di rischi, pianificazione e gestione di progetti, saper cogliere opportunità che possono portare a creare o contribuire ad attività sociali o commerciali. Realizzazione di attività autonoma imprenditoriale». Nel sillabo vengono proposte cinque piste di lavoro, per ognuna delle quali vengono indicate caratteristiche peculiari ed esempi di attività.

Esse sono: 1. Forme e opportunità di fare impresa; 2. La generazione dell'idea, il contesto e i bisogni sociali; 3. Dall'idea all'impresa. Risorse e competenze; 4. L'impresa in azione: confrontarsi con il mercato; 5. Cittadinanza economica. Alle scuole che partecipano a questa iniziativa vengono erogati fondi europei.

⁵ Commissione Europea, Educazione all'imprenditorialità. Una guida per gli insegnanti. Bruxelles, Unione Europea, 2014.

⁶ Tutti i materiali pervenuti alle scuole sono consultabili al seguente indirizzo: <http://www.miur.gov.it/web/guest/-/promozione-di-un-percorso-di-educazione-all-imprenditorialita-nelle-scuole-di-ii-grado-statali-e-paritarie-in-italia-e-all-estero>

5. Una prima ricaduta metodologica: lavorare per progetti

Da queste prospettive di promozione della dimensione imprenditoriale nel cammino istruttivo e formativo quali ricadute sul piano pratico possono essere segnalate dal punto di vista metodologico? In primo luogo occorre ricordare come già oggi in molti Istituti tecnici e professionali italiani come nella formazione professionale siano presenti, più spesso di quanto si creda, forme di didattica cosiddetta per progetti. Ha fatto notizia l'assegnazione di un primo premio a livello mondiale ai giovani veronesi del Liceo Don Bosco di Verona per la progettazione della cosiddetta "lavatrice spaziale". Essi sono risultati i primi da ogni punto di vista: progetto scientifico, innovazione tecnologica, programmazione robotica, presentazione, lavoro di squadra, core value. La sfida per i giovani era quella di inventare soluzioni per migliorare le condizioni di vita degli astronauti nello spazio.

Anche se in molte situazioni sia scolastiche, sia formative, lavorare per progetti non è una novità, occorre che tale metodologia sia consapevolmente adottata, sviluppata ed estesa in modo da favorire lo sviluppo delle competenze evocate proprio dalla competenza imprenditoriale. Nelle migliori tradizioni di formazione professionale si avevano, e si hanno ancora, modalità formative che possono costituire esempi metodologici coerenti in questa direzione. Se ne può trarre un modello operativo che valorizza ambienti di apprendimento, che accostano forme di apprendistato a forme di apprendimento nelle quali l'allievo è più direttamente impegnato nella ideazione, progettazione, realizzazione, rifinitura e presentazione pubblica dei propri artefatti, siano essi prodotti fisici o servizi resi, a seconda della filiera di riferimento.

Ne deriva una possibile sequenza didattica, da considerarsi come un ciclo che si ripete nel tempo fino a che non si giunga alla realizzazione dell'artefatto inteso.

1. Viene definito dall'allievo, o dal gruppo degli allievi, col

SEGNALAZIONE

OCCUPAZIONE-DATI ISTAT MAGGIO 2019 - di Maurizio Drezadore

IN SINTESI:

- aumento del tasso di occupazione che sale al **59%** (+0,1%);
- il numero degli occupati cala di **34 mila** nella fascia di età 35/49 anni, mentre aumenta di **88 mila** unità tra gli over 50 anni;
- crescono sia le partite IVA che i lavoratori dipendenti a termine e a tempo indeterminato;
- il tasso di disoccupazione scende al **9,9%**, calano i disoccupati in tutte le fasce di età esclusa quella tra i 35 e i 49 anni.

La disoccupazione scende al di sotto del 10%, un significativo risultato e che conferma il trend in discesa del numero dei disoccupati avviato dopo il picco del 13,3% alla fine del 2014. Cresce il tasso di occupazione attestandosi, per la prima volta dal 1977, sulla soglia del 59 per cento. La fotografia che ISTAT ci fornisce resta tuttavia in chiaro-scuro poiché evidenzia come sia in significativo aumento l'occupazione dei senior, mentre cala l'occupazione nella classe centrale di età, cioè tra i 34 e i 49 anni. La fuoriuscita dal lavoro degli over 60, nonostante le misure incentivanti di quota cento, non sta avvenendo con numeri significativi ed ancor di più non sta promuovendo l'auspicato ricambio nel turnover. C'è inoltre da rilevare che l'aumento della disoccupazione nella fascia centrale d'età fa pendant con l'aumento delle ore di cassa integrazione che si sta registrando da inizio anno e con la crescita del numero di lavoratori in Naspi; a riprova del consistente numero di crisi aziendali che stentano a trovare soluzione. La composizione dei nuovi 67 mila posti di lavoro rilevati nel maggio scorso ci evidenzia che solo 27 mila sono assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato. I rimanenti sono nuove partite iva e contratti a tempo determinato. L'esiguità della crescita dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile conferma un forte squilibrio di genere.

Dati positivi dunque, ma che non devono indurre a facile ottimismo. Solo con l'uscita dalla comparazione a breve (mensile e trimestrale) e consolidando su base annua il trend registrato si potrà esprimere una valutazione più puntuale. Restano sullo sfondo alcune variabili che potrebbero influenzare i recenti dati pubblicati: primo, l'ingresso nella stagione estiva che influenza il lavoro stagionale; secondo, l'impatto che comincia ad avere il decremento demografico sull'andamento del mercato del lavoro. Altri recenti dati ISTAT, relativi al 2018, evidenziano infatti che la popolazione italiana scende a 55 milioni e 104 mila con un calo di ben 235 mila unità rispetto all'anno precedente.

In più c'è da sottolineare che all'aumento degli occupati non sta corrispondendo una crescita della produttività e dei salari, e soprattutto il numero delle ore lavorate è ancora considerevolmente lontano dai livelli pre-crisi.

*Insomma ci sono **più occupati con meno lavoro e meno salario.***



supporto dei docenti, un prodotto da realizzare nel contesto di un ambiente strutturato in modo che ci siano adeguate risorse per poterlo fare e che nel corso dell'attività siano disponibili forme adeguate di feedback, sia interno (da parte di ciò che viene via via realizzato), sia esterno (da parte dei compagni o del docente).

2. L'allievo, o il gruppo degli allievi, utilizzando le conoscenze e le abilità già sviluppate inizia a impostare il suo lavoro, progettando il percorso (individuando i materiali necessari, predisponendo gli strumenti di lavoro, programmando i tempi e la successione delle operazioni) e identificando con più chiarezza le caratteristiche del prodotto che intende realizzare.
3. L'allievo, o il gruppo degli allievi, avvia la sua attività e nel procedere, tiene conto dei riscontri che ottiene, cioè è attento al feedback che giunge dall'interazione con ciò che si va realizzando. Tale feedback interno assume la forma di una conversazione tra uomo e prodotto in via di realizzazione, che orienta nel procedere. Tutto ciò può essere accompagnato dal feedback esterno dato dai compagni o dal docente stesso.
4. Tale feedback può assumere la forma di feed-up, cioè di sollecitazione a una consapevolezza di come si stia procedendo verso l'obiettivo posto; di feed-back vero e proprio, cioè di valutazione di come si stia procedendo, se bene oppure segnalando che ci sono cose da modificare, conoscenze da acquisire, abilità ulteriori da sviluppare, strumenti necessari da reperire, aiuti particolari da otte-

nere; di feed-forward, indicando qual è il passo successivo da compiere e come farlo.

5. Si tratta, come detto, di un ciclo che si ripete nel tempo a seconda della complessità e difficoltà del compito, finché l'allievo, o il gruppo degli allievi, non ritiene di aver raggiunto in maniera adeguata l'obiettivo proposto.
6. A questo punto l'artefatto realizzato va socializzato, cioè messo a disposizione non solo per la valutazione del docente, ma anche di altri in modo da constatare se esso ha assunto un livello adeguato di validità e qualità.

Una delle forme di socializzazione più comuni è quella di mettere in mostra i vari artefatti mediante una loro esposizione. I realizzatori possono così non solo far conoscere i loro lavori, ma anche descriverne le caratteristiche e confrontarsi con altri.

Si tratta anche di una buona occasione per dialogare con i rappresentanti del mondo del lavoro, sia per ottenere suggerimenti migliorativi, sia per far conoscere le competenze affettivamente acquisite dai propri allievi.

In sintesi: lavorare per progetti consente di cogliere lo scopo di molti apprendimenti anche di tipo ripetitivo, come quelli connessi con lo sviluppo di alcune abilità strumentali, mentre l'impostazione di un lavoro collettivo al fine di conseguire il risultato o prodotto finale del progetto, permette anche di far pratica di attività di natura progettuale, gestionale e collaborativa.

6. Una seconda ricaduta metodologica: lavorare per problemi di natura interdisciplinare

Una seconda prospettiva metodologica, spesso ricordata, suggerisce di dare spazio nel processo di insegnamento alla presenza di problemi di natura interdisciplinare. A questo fine occorre in primo luogo assicurare un'attenta integrazione tra quanto sviluppato nell'area culturale comune a quanto oggetto di insegnamento nell'area specifica di ciascuna qualifica. Questione questa di non facile soluzione nella realtà sia dell'istruzione, sia della formazione.

Nelle indicazioni contenute nella recente Raccomandazione si insiste perché ci si impegni «nel promuovere l'acquisizione di competenze in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (la cosiddetta area STEM), tenendo conto dei collegamenti con le arti, la creatività e l'innovazione di procedere» e valorizzando metodi di natura induttiva.



Si tratta di impresa non agevole nella nostra tradizione, soprattutto a causa dei processi di formazione e di selezione degli insegnanti, ma anche spesso della stessa organizzazione istituzionale.

In questo ambito occorre ricordare come la capacità di problem solving, considerata come una competenza trasversale, si presti ad una obiezione fondamentale, che si basa sulla constatazione che è ben difficile sviluppare la capacità di risolvere problemi in generale, senza tener conto dei contenuti di riferimento, e del campo esperienziale o teorico preso in considerazione. Infatti tale processo prende necessariamente avvio in un contesto particolare, all'interno di un ambito specifico di questioni; per questo spesso si parla di situazioni-problemi. È impossibile, infatti, anche solo capire i dati di un problema se non si ha una certa familiarità con il tipo di questioni affrontate. Questo rimanda alla necessità di promuovere sia un apprendimento significativo, stabile e fruibile dei concetti e delle abilità, spesso di natura disciplinare, necessari per impostare e ri-

solvere i problemi, sia alla conoscenza approfondita della realtà nella quale si intende intervenire.

D'altra parte, come nel caso di una didattica basata su progetti, anche nel caso di una didattica per problemi, l'esigenza di acquisire conoscenze, sia dichiarative sia procedurali necessarie per risolverli, può costituire una buona motivazione per apprenderle.

Anche per questo approccio è possibile delineare alcune fasi fondamentali, anche se occorre rimanere abbastanza flessibili nelle situazioni concrete.

Prima fase: definire lo spazio del problema, cioè chiarire i suoi termini e individuare l'obiettivo da perseguire, cioè precisare che cosa si intende trovare.

Seconda fase: impostare e gestire la ricerca di soluzioni, cioè cercare e analizzare le informazioni necessarie, ricordare o affrontare le conoscenze funzionali per interpretare la situazione e prospettare possibili soluzioni.

Terza fase di natura riflessiva: esaminare criticamente le possibili soluzioni, scegliere quella più affidabile ed elaborare una risposta scritta.

7. Conclusione

La dimensione imprenditoriale, se intesa nella sua più piena complessità, appare come una prospettiva educativa e formativa per tutti, fin dalla più tenera età.

Promuovere spirito di iniziativa, intraprendenza, capacità di pianificazione e di organizzazione, disponibilità ad affrontare e risolvere problemi posti dalla vita reale, se si uniscono a qualità personali come forza e perseveranza nel portare a termine i propri impegni, senso di responsabilità e gusto del far bene le proprie cose, porta non solo a sviluppare una persona matura dal punto di vista imprenditoriale, ma anche pienamente realizzata dal punto di vista umano.

La IeFP tra lavoro e cittadinanza



*Gli ultimi anni hanno marcato un ulteriore deciso passaggio verso una IeFP sempre più connotata da una forte componente-lavoro. Con la riforma dell'Istruzione Professionale¹, si è avviato un processo di **razionalizzazione del modello della sussidiarietà** che, seppure in maniera ancora abbastanza aperta, conduce verso una modalità fortemente improntata all'alternanza tra formazione e lavoro. Tutte le caratteristiche indicate come esemplari per i nuovi percorsi di sussidiarietà si orientano al tipo di formazione che in questi anni è stata erogata dalle Istituzioni formative accreditate.*

Si fa infatti riferimento alle metodologie didattiche attive, alla laboratorialità, al contatto con le imprese, alle misure antidispersione, all'approccio per competenze, all'attenzione verso gli utenti, anche in termini di personalizzazione dei percorsi. In sintesi, il modello cui ispirare l'azione degli Istituti Professionali nell'avviare i nuovi percorsi IeFP è chiaramente quello dei Centri accreditati, quindi più vicino al modello della sussidiarietà complementare e con una maggiore accentuazione dell'apprendimento in situazione. Va anche detto che il decreto, forse con una eccessiva dose di prudenza, sembra lasciare aperte anche altre strade, nel caso le Amministrazioni decidessero di interpretare in maniera estensiva alcuni passaggi della norma. In secondo luogo, **l'avvio dei percorsi in modalità duale ha visto il rafforzamento degli aspetti legati al lavoro.** La possibilità di utilizzare risorse destinate alla IeFP per interventi in duale, indirizza ulteriormente la policy verso percorsi in cui il work based learning costituisce il principio ispiratore. Sebbene non sia ancora possibile trarre conclusioni definitive sulla maggiore capacità occupazionale dei percorsi in duale rispetto a quelli tradizionali, sembra evidente il generale plauso a tale

tipologia di percorsi, sia da parte dell'utenza che, soprattutto, del mondo imprenditoriale.

Il processo si iscrive in una fase di generale condivisione dell'importanza della cultura dell'imprenditorialità, che ha registrato un'accelerazione a seguito della grave crisi economica ed occupazionale che ha colpito anche il nostro Paese. Da allora il dibattito tra formazione per l'individuo e formazione per il lavoro si è andato progressivamente sbilanciando verso il secondo polo, nella consapevolezza che, se resta vero che la scuola deve prima di tutto formare il cittadino, il processo di apprendimento deve comunque strutturarsi per formare adeguatamente il futuro lavoratore. Questo anche per evitare il rischio, assai concreto, che si possa abbassare il livello di occupabilità dei giovani in uscita dai percorsi formativi, nel contesto concorrenziale globalizzato che vede i nostri giovani competere con i coetanei di altri Paesi, spesso in possesso di un livello di cultura generale meno elevato ma talvolta maggiormente presentanti su un versante operativo.

In termini normativi, una delle ricadute di questa evoluzione culturale è stata la promulgazione della legge sulla buona scuo-

¹ Decreto Legislativo n. 61 del 13 aprile 2017.

la con l'obbligo delle 200/400 ore di alternanza scuola-lavoro, successivamente rivisitata dal MIUR² nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, che prevedono una durata minima pari a 210 ore nel triennio terminale degli Istituti Professionali, 150 ore nel secondo biennio e ultimo anno degli Istituti Tecnici e 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei Licei. Tale revisione, che trova un fondamento teorico nell'estrema disomogeneità del tessuto imprenditoriale nei diversi territori, con la conseguente difficoltà, soprattutto per gli Istituti di alcune aree del Paese, di adempiere ad obblighi onerosi, ha di fatto ridotto pesantemente i finanziamenti per tale tipologia di offerta.

Nell'ottica del progressivo avvicinamento tra sistema formativo e lavoro, in tutte le sue forme (contatto con le aziende, apprendimento in contesti lavorativi, ecc.), un elemento portante è certamente costituito dalla revisione del Repertorio delle figure in esito ai percorsi IeFP. L'approvazione in Conferenza Stato-Regioni del nuovo Repertorio nazionale, con l'inserimento di nuove qualifiche e nuovi diplomi e la ridefinizione degli standard relativi a quelli già esistenti, costituisce un passo importante non tanto per soddisfare le esigenze normative (che prevedevano già da tempo il completamento di tale lavoro) quanto per mantenere una reale aderenza dell'offerta formativa alle richieste del mercato. Nella complessità dei rapporti interistituzionali, il processo ha avuto tempi molto lunghi. Ma, proprio nell'ottica di mantenere il contatto tra domanda di professionalità ed offerta formativa, garantendo un elevato livello di occupabilità dei giovani qualificati, è opportuno assicurare che sia realizzata una costante manutenzione del Repertorio, ponendo, in particolare, **la massima attenzione sul tema delle competenze-chiave**, ridefinite dalla Raccomandazione della Commissione del 2018³.

È infatti sempre più evidente come, in molti casi, la scelta di un imprenditore di assumere un lavoratore si giochi, più che sulla padronanza di quest'ultimo degli aspetti tecnico-professionali del mestiere, proprio sul possesso di competenze quali la capacità di interiorizzare gli obiettivi aziendali, fare squadra, interpretare il ruolo ed autopromuoversi. Senza contare l'importanza, in un mercato del lavoro spesso bloccato, di poter inventare un prodotto o un servizio nuovo attraverso iniziative originali di autoimpresa. È chiaro che, in quest'ottica, **la soft skill relativa all'imprenditorialità costituisce una competenza fondamentale**.

Sul versante tecnico-professionale, dopo il varo del nuovo Repertorio, una parte del lavoro di costruzione del ponte tra formazione e lavoro spetterà, come sempre, alle Amministrazioni regionali. Queste sono infatti chiamate ad individuare le figure



professionali più richieste dal mercato locale promuovendone l'offerta e ad operare un lavoro di "curvatura" delle figure sui fabbisogni specifici del territorio, definendo standard aggiuntivi rispetto a quelli minimi nazionali.

Per evitare che il processo di avvicinamento tra formazione e lavoro si traduca in uno schiacciamento verso le basse qualificazioni, si deve inoltre lavorare sugli sbocchi in verticale della filiera. In questo senso, assicurare su tutto il territorio nazionale l'offerta formativa dei corsi per diploma IeFP, con una ulteriore estensione della copertura territoriale dell'offerta formativa di quarto anno, appare imprescindibile. Oltre a questo, il ragionamento sulla **filiera lunga della formazione tecnico-professionale deve prendere in considerazione** le architetture formative che consentano una prosecuzione in verticale dei percorsi, favorendo una diffusione del modello nell'intero Paese, sia pure con una flessibilità che risponda alle diverse esigenze locali e settoriali. La crescita delle professionalità, in una linea di continuità temporale ma soprattutto di contenuti, deve ancorarsi ai cambiamenti del mercato, delle tecnologie e dei processi di lavoro, attraverso l'aggancio alle filiere della formazione tecnica superiore.

Gli strumenti che si deciderà di adoperare per creare questa "scala" dovranno tener conto dei principi di gradualità dei livelli di autonomia e responsabilità codificati dall'European Qualification Framework ed andranno attentamente studiati e condivisi tra i diversi soggetti istituzionali (Ministeri e Regioni). Anche a tal fine, non si può che rinnovare l'auspicio alla creazione di un tavolo tecnico istituzionale che possa anche prevedere la partecipazione di rappresentanze delle Istituzioni formative.

² Nota n. 3380 del 18 febbraio 2019, "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", prevista dall'art. 1, commi 784-787, della legge di bilancio 2019.

³ Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, Gazzetta Ufficiale dell'UE (2018/C 189/01).



L'Altalena rossa - keyline e la sorprendente vita di una donna di fabbrica - è il libro edito dalla Rubbettino, che racconta di Mariacristina Gribaudi. Una lettura dal fascino di un romanzo, coinvolgente come una avventura. Immaginarsi di porre delle domande al testo e riceverne risposte può effettivamente sembrare un'idea strana. Di fatto, lo scorrere delle pagine consente di avvicinarsi alla esperienza di vita della protagonista, a quella della sua famiglia, delle Imprese in cui ha lavorato, cui ha dato impulso e fondato. Consente di cercarne il senso, raccogliere i valori, misurarne la determinazione e scoprirne il messaggio per il nostro tempo ed in particolare per i giovani e per l'Italia. È quanto abbiamo voluto ricercare in questa breve presentazione dell'opera che chiamiamo 'intervista'.

La prospettiva attraverso cui ci avviciniamo al testo è prevalentemente pedagogica. Obiettivo dell'articolo è rendere omaggio ad una donna eccezionale e insieme molto normale in tutti gli impegni e compiti che la vita le ha richiesto. Ed è anche un motivo di gratitudine per il contributo che Mariacristina offre al Centro di Formazione Professionale CIOFS-FP di Vittorio Veneto e per aver accolto la nostra richiesta di ospitare nella *Keyline* uno dei 4 laboratori nel contesto della XXXI edizione del *Seminario di Formazione Europea*.

Il racconto

Ci viene in aiuto l'approccio narrativo che Adriano Moraglia, ormai esperto in questo genere, adotta per accompagnare il racconto di questa eccezionale vita. Le dimensioni che l'Autore prende in considerazione sono osservate e descritte in un presente storico che ne lascia percepire una contestualità e contemporaneità che illumina la personalità

dinamica e il vissuto di Mariacristina. Una ricchezza di interessi, di progettualità, di inventiva, di affetti e di amicizie, di attenzioni umane, di capacità di cogliere un bisogno, una necessità e di intervenire. Mariacristina è una donna di fabbrica: *siamo o no gente di fabbrica*, ricorda ai familiari e ai collaboratori nei momenti difficili. Ma è anche una donna di famiglia, una donna attenta agli altri, che sa godere e dare spazio nel contesto della sua comunità familiare ed in quello della fabbrica. Pronta ad offrire amicizia, attenzione umana, permettere intese, chiede collaborazione per risolvere problemi.

I luoghi

L'altalena, la casa, la grande cucina, il grande tavolo della mensa e dell'incontro, dove si condivide, ci si mette al corrente, si conoscono le cose di famiglia ci si ritrova insieme. Anche i ragazzi attorno al grande tavolo familiare, devono imparare, conoscere e, forse, un giorno assumere le redini

Nell'articolo i corsivi sono riferiti al testo del libro con alcune citazioni di pagina.

e le responsabilità del patrimonio che gli adulti potranno consegnare loro. Usseglio è il posto delle vacanze della famiglia Gribaudi quando era a Torino e ancora oggi, dove l'altalena rossa è stato il 'luogo' della serenità e dei sogni di bambina. Sono luoghi emblematici di una vita, quella di Mariacristina.

Nella casa di Usseglio, nonno Domenico aveva costruito quell'altalena per i bambini, robusta e sicura, *lui ci sa fare con queste cose*. È di colore rosso. Mariacristina ne era quasi la padrona e passava lunghi pomeriggi a dondolarsi: *vedo tutto il mondo alzarsi e abbassarsi attorno a me. E le montagne, lassù, mi sembra di andarle a toccare quando salgo, salgo, salgo*.

L'altalena, l'altalena rossa, è un po' la metafora per questa lettura quasi un bilancio della sua vita. Le ha permesso di osservare, meditare, dialogare con la natura, perché lasciarsi cullare dalla natura che ci avvolge è anche meditare, contemplare. A Usseglio, *Quando fa bel tempo, qui, le stelle brillano nel blu scuro del cielo e lassù, a sinistra, spicca una montagna, la Lera: è meravigliosa di notte! E col pensiero volo in alto come quando sto sull'altalena che mi porta in su...* (14).

Mariacristina da queste esperienze ha accolto spazi di libertà per andare oltre, oltre le nuvole, oltre i problemi. Una libertà che ha sempre custodito, che le hanno permesso di creare, osare, progettare, credere e accogliere gli eventi della vita. La casa stessa un 'luogo' dove sentirsi a proprio agio, dove riposare la mente e il cuore. Un punto di arrivo, anche per Mariacristina.

Una fabbrica che 'profuma' di acciaio e di famiglia

La capacità imprenditoriale, Mariacristina l'ha respirata nel contesto familiare. Già dal frammento di vita trascorso a Torino, ha vissuto la dimensione della fabbrica come impegno di lavoro per tutta la sua famiglia. La mamma lavorava nella fabbrica di cucine economiche che è stata già del nonno Domenico, la *Gricar*.

Con la necessità del trasferimento in Veneto, nella zona detta Inox valley, la *Gricar* diede le basi per la fondazione della *Mareno Grandi Cucine*. Nella *Gricar* ha lavorato anche la nonna Giovanna, la mamma Anna Maria. Il papà Carlo ne ha assunto poi la responsabilità e la decisione del trasferimento della famiglia in Veneto. Già dai tempi di Torino il papà accompagnava qualche volta Mariacristina nell'officina del nonno. *Senti che profumo di acciaio lavorato?* le diceva, e lei non lo dimenticherà più, quel *profumo*, e lo ritroverà nella *Mareno*

Grandi Cucine e nella *Keyline*.

Il lavoro alla *Gricar* coinvolgeva la mamma anche nel periodo delle gravidanze. Poiché l'abitazione era affianco alla fabbrica, mamma Annamaria ha fatto un patto con Mariacristina, 7 anni, di badare alla sorellina Carla, neonata. Il patto: sollevare la tapparella della finestra per avvisarla quando la sorellina si svegliava. Era il segnale per salire ad allattarla.

Anche in Veneto, alla *Mareno Grandi Cucine*, la mamma ha continuato a seguire una parte delle attività. E non ha abbandonato l'impegno a Torino dove periodicamente si recava per l'attività commerciale della *Gricar*. Così la reciprocità della vita familiare e dell'impresa, continua a richiedere ai membri della famiglia una assidua presenza in fabbrica. Mariacristina ha appreso e sperimentato contestualmente la vita della famiglia e la vita della azienda. E anche se il periodo degli studi le ha consentito spensieratezza e liber-

tà affrancandola dal punto di vista di possibili attenzioni alla vita dell'impresa, la fabbrica è stata sempre presente nelle relazioni familiari e nelle preoccupazioni anche per i lavoratori impegnati nel progetto produttivo che si evolveva.

L'apprendimento e la formazione della vita

Il suo primo interesse tuttavia, non è stato quello di lavorare nell'azienda di famiglia, la sua prospettiva era piuttosto quella di diventare maestra.

Le piacevano tanto i bambini, stava

volentieri con loro e sapeva intrattenerli. I sei figli che ha accompagnato e accompagna, hanno il suo impegno costante, il suo affetto, l'attenzione educativa per la loro crescita e la configurazione della personalità di ciascuno. Mariacristina sostiene che ha dovuto imparare sperimentando i tanti no avuti dalla sua mamma! Ha dovuto imparare *da questi, perché i "no", non l'indifferenza, aiutano a crescere. Sono un messaggio positivo che la vita ti vuole dare, magari lo spunto necessario per dire: io farò diversamente. Oppure: hai ragione tu...* (121). *Sostiene che chi sa relazionarsi con i bambini è capace di essere attenta a tutto e a tutti* (37).

Nel suo cammino di crescita, Mariacristina ha dovuto provare l'oblio della vita e del suo primo progetto di maestra e dell'università a Venezia, alla Cà Foscari dove, contagiata dal lavoro in fabbrica, aveva scelto il corso di economia. E qui a Venezia dove aveva conosciuto Francesco, l'amore forte e assoluto, ha sperimentato il dolore per la sua morte sulla montagna. Questa perdita ha annullato ogni sua risorsa. Sì,

“ È contestualmente una scuola di imprenditorialità, di economia, di impegno sociale, di solidarietà che nasce dalla maturazione umana, dall'amore per la propria terra, per la propria famiglia, per il lavoro, per l'uomo. ”

ma le ha anche fatto sperimentare l'attenzione discreta e presente dei suoi genitori: Mariacristina *vieni a Caorle, sta un po' con noi... su... - e il papà - Vieni Mariacristina, andiamo a fare un giro in bicicletta*. E qui la proposta: *Mariacristina che cosa ne dici? Abbiamo bisogno di te (...) credo che potrebbe farti bene lavorare con me*. Lui sa che il mondo della produzione, la fabbrica, l'ha sempre affascinata. Incoraggiato dalla mamma Anna, ha trovato il modo di arrivare al cuore, di coinvolgerla e offrirle una possibilità di ripresa: *sì, papà, verrò a lavorare con te* (44). L'intesa tra mamma e papà ha vinto, come nelle diverse contingenze della fabbrica. Una sintesi della più genuina pedagogia.

Portandosi nel cuore il regalo di Francesco, Mariacristina si avvia in questa prospettiva di vita nuova. Un grandissimo gesto d'amore quello di Francesco, l'averla *fatta maturare alla velocità della luce* dopo aver condiviso con lei l'amore per l'arte, per la natura, per le montagne. Guardare, ammirare e respirare nel profondo i silenzi, sentire l'aria fresca della neve... Questo mondo interiore, questa capacità di meditare la natura e l'arte le hanno consegnato una competenza dell'anima che le consentirà di accogliere più avanti negli anni, l'invito del sindaco di Venezia, Luigi Brugnaro: il rilancio della fondazione dei *Musei Civici Venezia*. Accoglie l'invito! *Lo farò gratuitamente. È il mio modo di restituire a Venezia e alla vita un po' di ciò che mi hanno dato*. (126)

Una grande parte nella ripresa e nella vita di Mariacristina l'ha avuta Roberto. Facevano parte dei giovani di Conegliano all'epoca. Ritrovatisi si sono frequentati per due anni. La discrezione di Roberto, il rispetto, la delicatezza d'animo, la bontà, l'hanno conquistata, si innamorano e il 27 marzo dell'84 celebrano le nozze al municipio di Conegliano. Diventano genitori di quattro figli: Carlo, Alessandro, Giacomo, Mariacristina jr. In questo periodo Mariacristina ha dovuto rallentare la sua presenza in fabbrica e Roberto era molto preso dal lavoro. La sua presenza si fa meno frequente, non riesce a godere i suoi bambini e Mariacristina sperimenta la solitudine. È arrivata la rottura ma rimane l'intesa e il rapporto di vicinanza in tutto il contesto familiare.

Nuovi progetti

Mariacristina è spinta alla ricerca di una nuova possibilità di impegno. Nel contesto delle amicizie e delle conoscenze e nei suoi viaggi in Scandinavia, si affaccia l'idea di commercializzare i mobili tipici di quella regione noti per la loro comodità, razionalità e solidità. Nasce la *Casa di Sven* con diversi punti di esposizione e di vendita. Inoltre da Massimo Bianchi titolare della SILCA, l'antica fabbrica di chiavi

da otto generazioni, le viene la richiesta di collaborazione nella gestione di questa realtà. Una collaborazione che darà a Massimo Bianchi la capacità di staccarsi dal gruppo canadese di cui la SILCA ormai fa parte: ricominciare a ridare vita all'azienda di famiglia avendone conservata la titolarità. In questa vicenda, non poco dolorosa viene colta l'occasione dalla vendita della *Keyline*, la fabbrica di chiavi a Lovadina.

Mariacristina ritrova in questa collaborazione l'intesa che ha sperimentato nella sua famiglia tra mamma Anna Maria e papà Carlo. Ogni problema e decisione ha richiesto la loro consultazione e collaborazione di genitori e responsabili di azienda. È quanto man mano accadrà tra Mariacristina e Massimo fino a condurli al loro matrimonio. Nella fondazione della *Keyline* ricoprono a turno di tre anni in tre anni, il ruolo di amministratore unico: Co-fondatori, co-imprenditori, co-responsabili della *Keyline*. Fa effetto nel report del 2017 leggere la chiusura di esercizio con un fatturato di 32 milioni di euro. E fa effetto guardare il frontespizio della fabbrica a Conegliano, in via Camillo Bianchi 2, con i suoi colori e la definizione in inglese: *Keyline Innovators by design | Since 1770* (93). La fabbrica ormai dà lavoro a 150 persone.

La dimensione imprenditoriale della famiglia

La *Gricar*, la *Mareno Grandi Cucine*, la *Casa di Sven* ed anche la *Fondazione Musei Civici Venezia* portano il nome della famiglia Gribaudo. La *Keyline*, dove Mariacristina alterna l'incarico di amministratore unico con Massimo Bianchi suo marito, continua per l'ottava generazione a portare il nome della famiglia Bianchi legata alla antica fabbrica di chiavi, la SILCA. Nomi che hanno un significato per le famiglie titolari, per l'investimento del loro lavoro, della loro vita; un signifi-



cato per i loro ragazzi, se vorranno accoglierne l'impegno, per il territorio, per le persone che vi hanno lavorato, vi lavorano e collaborano; non ultimo per il servizio reso. Il significato ultimo ed essenziale è nella forza della *famiglia*, nell'amore per la *Terra*, per il *lavoro*, per la *vita delle persone*, per la crescita sociale ed economica. È qui l'impegno e il messaggio di papà Carlo patrimonio della famiglia.

Così per Mariacristina e Massimo, l'ingresso di Giulio, figlio di Massimo, alla *Keyline* è un momento di grande gioia e soddisfazione, non è scontato (109). L'emozione per Mariacristina si raddoppia quando vede affacciarsi al suo ufficio il *musetto di Carlo*.

L'ambiente della fabbrica

Papà Carlo teneva molto, nella fabbrica, ad un ambiente di relazioni e scambi tra i collaboratori. Non amava chiamare 'dipendenti' le persone che lavoravano come lui nella fabbrica. *Per lui la fabbrica deve essere un posto confortevole per chi lavora in azienda. (...) aumentare l'occupazione della Mareno (...) è una responsabilità che sente vivamente legata al suo fare impresa. (...) Vuole garantire il benessere per sé e per tutti (45).* Come lui, anche i suoi dipendenti hanno bisogno di famiglia, di vita per sé e per i familiari! Come Adriano Olivetti: *penso la fabbrica per l'uomo, non l'uomo per la fabbrica.*

Non è sempre facile tuttavia trasferire il clima di benessere, dialogo, collaborazione voluto e promosso dalla famiglia Gribaudi e Bianchi nel contesto della fabbrica, ma bisogna perseguirlo come sostiene papà Carlo: *puoi inventare i prodotti migliori e più concorrenziali, ma se non hai dietro la forza e la passione di chi lavora, non arriverai al tetto.*

Massimo e Mariacristina all'avvio della *Keyline* hanno sperimentato la distanza degli impiegati. È stato immediato l'impegno per aiutare i collaboratori a sentire personalmente l'appartenenza al cammino della fabbrica. Di fatto, dopo l'acquisto della *Keyline*, il tentativo di rendere più collaborativo l'ambiente, si è rivelato uno schiaffo. La festa dell'estate ha trovato pochissime adesioni. Nessuno scoraggiamento! *Ancora una volta siamo ripartiti.* Mariacristina è convinta che come una famiglia ha bisogno di una madre, *anche una fabbrica ha bisogno di uno spirito materno per favorire l'organizzazione (...) per rendere i rapporti più umani, per superare le barriere (96).*

La crisi: mai abbandonare la formazione

La *Keyline* nel 2006 ha dovuto, anch'essa, misurarsi con la crisi che già serpeggiava ed ha condotto al fallimento di numerose fabbriche. Il motore dell'economia mondiale si è fermato. Il *credit crunch* prodotto dal crollo della *Lehman*

Brothers ha aperto, anche nel nostro Paese, una crisi difficilmente sanabile se non a lungo termine con politiche adeguate. La chiusura dei conti della *Keyline*, evidenzia la problematicità verso una perdita di oltre un milione e mezzo. Le banche, improvvisamente irrigidite, chiedono il rientro dai crediti. Non è stato nascosto nessun problema e il fatturato risulta in crescita, tuttavia occorre affrontare la situazione di carenza della liquidità: tirare la cinghia, pianificare i risparmi, il contenimento dei consumi e dell'energia nei minimi dettagli, per riuscire a far fronte all'imprevedibile. Per sopravvivere ed evitare il tracollo finanziario, Mariacristina, sulla fine del 2006, ha dovuto vendere i negozi della *Casa di Sven*, la sua azienda. Nella *Keyline* non è stato fatto ricorso ad ore di cassa integrazione. Ma, quello che assolutamente non doveva essere toccato sono le spese per la Ricerca e Sviluppo, le spese per la formazione. Questo aspetto avrebbe garantito la ripresa dell'azienda e il superamento della crisi. Obiettivo, di fatto, raggiunto. Il mantenimento di uno sviluppo della tecnologia ha condotto al superamento della crisi e al bilancio di del 2017. Non si è rinunciato a ciò che è essenziale per tutti: il bisogno di una continua formazione. Sempre nel 2006 Mariacristina ha ripreso gli studi interrotti a Venezia e grazie alla possibilità di frequentare lezioni online con l'Università di Lugano ha scritto una tesi di economia e si è laureata. Non per essere chiamata dottoressa, sostiene, ma per accrescere le competenze necessarie per una gestione corretta e sana della fabbrica. Così si sono salvati tanti posti di lavoro e un patrimonio di grande valore per il territorio (97 - 100).

Conclusioni

Il libro è il racconto autobiografico della vita di Mariacristina. È contestualmente una scuola di imprenditorialità, di economia, di impegno sociale, di solidarietà che nasce dalla maturazione umana, dall'amore per la propria terra, per la propria famiglia, per il lavoro, per l'uomo. Mariacristina non ama definirsi manager. È una donna di fabbrica dove la fabbrica costituisce un valore e un bene sociale e dove l'economia imprenditoriale assume una dimensione di solidarietà, di crescita comune, di benessere dei concittadini. Un modello di fabbrica tutto italiano quello dell'impresa familiare, che ha contribuito a risollevare il nostro Paese. Questo modello, corroborato dalla operatività della famiglia offre una forza operativa e morale che merita attenzione e sostegno politico.

Grazie Mariacristina per questa scuola di Vita, di famiglia, di fabbrica.

Suor Raffaella o suor Lavoro in bici



Suor raffaella Soga, la suora che, in bicicletta, trova lavoro ai ragazzi, è nota in tutto il territorio del Nord Est della nostra penisola, e non solo, per l'impegno formativo e lavorativo nei confronti dei giovani. Dobbiamo dire che anche i social nazionali si interessano di lei. È stata intervistata da Tv 2000 e il suo impegno per i giovani è finito anche su Porta a porta che la proiettava con la sua bicicletta durante la trasmissione.

Una volta compreso il significato salesiano della Formazione Professionale, suor Raffaella, fin da giovane suora, non si è data pace pur di offrire ai giovani una possibilità in più per la loro formazione, per il loro progetto di vita e il loro inserimento nel mondo del lavoro. Ha dato vita al Centro di Formazione di Vittorio Veneto, presso l'Istituto De Mori delle Figlie di Maria Ausiliatrice, attraverso molteplici iniziative di interesse formativo, culturale e sportivo.

Ha promosso visite di conoscenza e di lettura del territorio da diverse prospettive; ha organizzato tornei di pallavolo; promosso la realizzazione di spettacoli di grande qualità e realizzato dibattiti di interesse territoriale.

Il centro è sempre attivo e aperto a proposte formative e prospettive nuove, sporadicamente sostenute da interventi pubblici. La sua forza è il dialogo costante con le imprese del territorio locale, e non solo, che, avendo compreso il valore della formazione offerta dal centro, non esitano a dare il loro appoggio, la loro presenza competente e l'accoglienza degli allievi in tirocinio, che quasi sempre si conclude con l'assunzione. Le statistiche confermano che, a tre mesi dal conseguimento della qualifica, dall'80% al 90% degli allievi lavora.

Gli inizi

Riferimento costante per l'attività formativa e la pianificazione del lavoro del centro è il sistema preventivo e la pedagogia di don Bosco. Il centro opera fin dal 1960 con il riconoscimento del Ministero del Lavoro. Inizialmente l'attività formativa veniva attuata per la gioventù femminile con corsi di taglio-cucito, di segreteria e affini, competenze richieste dall'economia del dopoguerra.

Dal 1986 il centro ha dato il via a corsi di formazione professionale post-diploma con il riconoscimento della Regione. Inoltre, attraverso la Regione stessa, si sono potuti realizzare alcuni progetti con il Fondo Sociale Europeo. La configurazione del centro si è man, mano strutturata in rapporto alla crescita economica e alle diverse configurazioni che il Nord Est dell'Italia è andato assumendo nell'evolversi dell'economia del territorio.

La posizione geografica del trevigiano, del vittoriese, come di tutto il Veneto, al confine con l'Europa, ha dato vita ad un fiorire di imprese leader nel mondo. Così l'offerta formativa proposta dalla direzione del centro si è orientata a studiare percorsi che costruiscono nei giovani una buona base di competenze nel campo del commercio con l'estero e dunque in rapporto alla normativa vigente, alle pratiche documentali,

alle tecnologie informatiche, alla logistica e all'impatto comunicativo e linguistico.

Una scelta di metodo

Poiché si tratta di percorsi formativi di secondo livello, l'accesso richiede titoli di studio o curricula più prossimi a questa linea di indirizzo. Tuttavia, data la peculiarità degli dei contenuti e della pratica di apprendimento in rapporto alle competenze richieste dalla qualifica, il livello di azzeramento proposto, non comporta particolari difficoltà. Nel corso si trovano allora, non solo ragazzi diplomati ma anche laureati, persone che hanno frequentato master ed hanno già lavorato anche in posti di responsabilità e ragazzi che vogliono attrezzarsi meglio per un primo inserimento lavorativo, con qualche rara eccezione per alcune qualifica professionali di base. La peculiarità del pacchetto formativo valorizza questa eterogeneità di partenza che offre una possibilità di interazione e, in genere, una collaborazione di grande utilità formativa.

Per garantire una omogeneità del gruppo in rapporto al perseguimento degli obiettivi, ai ragazzi che fanno domanda, viene richiesta la partecipazione ad un test d'ingresso.

I percorsi formativi sono, di norma, di durata annuale, con un prolungamento per il periodo di stage presso le aziende del territorio o comunque quelle raggiungibili dai ragazzi. I destinatari sono prevalentemente giovani o persone al momento disoccupate, inoccupati di ambo i sessi e giovani che hanno bisogno di approfondire alcuni contenuti richiesti dall'ingresso nel mercato del lavoro. L'offerta tuttavia è accolta da una decisa prevalenza femminile, cui la *Vision* del CIOFS-FP è particolarmente attenta. Il corso annuale costituisce l'impegno di base del centro ed è sottoposto ogni anno alla validazione e all'aggiornamento da parte della direzione, dei formatori, dei docenti e delle imprese che sostengono l'iniziativa in linea con la certificazione e l'accreditamento qualità Nazionale e Regionale.

L'orientamento nel contesto della formazione

La direzione dei corsi assicura un costante monitoraggio, richiesto anche dal sistema qualità adottato, per tenere sotto controllo la ricettività degli allievi, la loro partecipazione, l'interesse verso l'attività didattica e formativa tenuto conto della

personalità di ciascuno, delle loro inclinazioni e dello spirito collaborativo e di gruppo.

Nel corso dell'anno vengono effettuati due momenti specifici di orientamento: uno ad inizio d'anno formativo e uno prima dell'inserimento nel tirocinio. Tali momenti invitano i ragazzi a realizzare un confronto ed una sintesi tenendo presente il curriculum di studi fin qui realizzato, gli eventuali tempi lavorativi sperimentati, la coerenza con la scelta del corso, le prospettive che hanno contribuito alla scelta. Questa opportunità di dialogo tra i diversi tempi di vita vissuta, consente di fare maggior chiarezza anche in relazione al progetto di tirocinio che dovranno affrontare.

Una cultura del 'dare'

Portare i giovani a scoprire, riconoscere, valorizzare e investire le loro personali risorse, le qualità, il bagaglio culturale, la formazione stessa che ricevono nel centro, costituisce un obiettivo formativo di arricchimento della persona. Il lavoro, l'impegno nella società che ricopriranno i giovani, è un servizio dato, dovuto, alla comunità. Il servizio comporta l'impegno e il dovere di dare. Quanto di ricchezza personale e di investimento ciascuno pone nel proprio lavoro va al di là della stessa prestazione operativa, intellettuale, organizzativa. Nel Lavoro c'è la ricchezza del dare e la soddisfazione della persona per la propria creatività, la qualità del servizio reso e, non ultimo, il riconoscimento per l'operato.



Formazione continua

Il centro costituisce anche uno spazio formativo di ritorno. Oltre all'offerta annuale di cui sopra, la direzione promuove corsi di aggiornamento monografico di breve durata, prevalentemente serali, pianificati in rapporto alle richieste degli ex allievi già occupati e delle imprese, in linea con la pianificazione condivisa, delle attività del centro. La metodologia adottata per tutta l'offerta, è articolata in moduli raccordati secondo un approccio multidisciplinare e interdisciplinare, con frequenti verifiche in linea con la costruzione delle competenze attinenti alla specializzazione del corso e in prospettiva dell'inserimento lavorativo. Nel processo è di sistema la presenza degli esperti aziendali con visite programmate nel contesto delle aziende partner. Questo approccio trova la sua più concreta attuazione nel periodo di

stage. Gli esami prevedono, oltre alla presenza di formatori e docenti, dei rappresentanti regionali e delle associazioni dei lavoratori, la supervisione di alcune imprese che hanno ricevuto i ragazzi in stage.

Un movimento d'interesse del territorio

Il centro ha raccolto nel territorio non solo l'interesse delle aziende, che è l'elemento più importante per l'inserimento lavorativo, ma ha suscitato molta attenzione negli *Enti locali*, come ad es. nei *Comuni*, nella *Pro Loco* e presso le istituzioni comprensoriali, come la *Comunità Montana* e l'*Associazione Comuni della Marca*. L'interesse si è esteso a tutta la *Sinistra Piave*, con punte nella *Destra Piave*. Oltre al rapporto con le Organizzazioni di categoria come *Confartigianato*, *Ascom-Commercianti*, *Unindustria Treviso*, è stato proficuo il rapporto con le *scuole Superiori* e, soprattutto, con l'*Università Ca' Foscari di Venezia* e il *Polo Lionello - Bonfanti, Loppiano - Icisa Valdarno*. In rapporto all'obiettivo della massima occupazione perseguito dal centro, è stata progettata anche l'informazione, che viene perseguita attraverso i media, l'*Informagiovani*, i contatti con gli *Uffici locali dell'Impiego* e con l'invio, a fine corso, degli elenchi dei giovani diplomati. Attualmente le procedure di questi contatti, per la Formazione Professionale, si sono automatizzate, ma si sta avviando solo adesso. una spinta per il partenariato con il territorio che il centro di Vittorio Veneto persegue da decenni. Un momento significativo è la consegna del diploma. Avviene, coinvolgendo i ragazzi, presso una azienda partner nel contesto di un convegno pomeridiano a tema di interesse.

La strategia adottata dal CIOFS-FP è sempre quella di non agire isolati nell'attività formativa e di creare ogni possibile collaborazione e rapporto con l'ambiente in cui opera. Anche negli importanti seminari e convegni che il centro ha organizzato, ha sempre potuto contare sulle Istituzioni nazionali, regionali e locali, sulle università, sugli Istituti specializzati di ricerca.

Tra le personalità che sono state presenti in forza, nell'impegno del centro, due persone in particolare è doveroso menzionare: il compianto Professor Mario Ulliana, che ha ricoperto la carica di sindaco di Vittorio Veneto e ha accompagnato la vita del centro nella sua crescita e il Professor Paolo Cescon, professore di chimica analitica all'Università Cà Foscari di Venezia e Direttore di Organo di Ricerca CNR, che è costantemente presente a sostegno dell'organizzazione e del piano

di lavoro per ogni iniziativa del centro.

Occorre qui specificare, che il centro si sostiene con un contributo minimo richiesto ai ragazzi, con la gratuità della presenza di esperti delle imprese partner, con offerte liberali delle imprese stesse e con qualche elargizione degli Istituti di Credito e degli esercizi locali.

Un punto di arrivo e di partenza

La configurazione del centro al momento rappresenta un punto di arrivo, ma per suor Raffaella è il punto di partenza su cui costruire una maggiore eccellenza.

L'impegno di suor Raffaella è rafforzare il centro istituendo il *Club Imprenditori*, sostenuta nell'idea dal dottor Luciano Mazzer, Presidente e amministratore delegato di *Tegola Canadese*, leader mondiale nella produzione di coperture e tetti, e coadiuvata dal dottor Stefano Sessolo, Direttore Commerciale di *Bonaventura Maschio*, leader mondiale di prodotti distillati. In questa prospettiva il giorno 27 maggio us, ha organizzato un incontro degli imprenditori che collaborano con il centro. Una presenza di 20 imprese, significative nel territorio, hanno incoraggiato verso la ripartenza del centro in rapporto ad una definizione nella linea della maggiore internazionalizzazione. Ed hanno fissato i punti per la costruzione del progetto.

Una iniziativa concreta creata di recente è stata l'istituzione di due borse di studio all'estero, in memoria del professor Mario Ulliana.

Un obiettivo ulteriore: ricercare la collaborazione concreta e adeguata con gli Istituti Tecnici Superiori. Uno dei temi al dibattito del prossimo Seminario Europa, Treviso 25 - 27 settembre pv.

È questa l'occasione per ringraziare *tutte le imprese*, oltre 30, che collaborano e sostengono il centro. Per economia di spazio ne riportiamo alcune, che ospitano i laboratori del seminario.

1. Distilleria Bonaventura Maschio srl - Gaiarine (TV)
Stefano Sessolo, *Direttore Commerciale*
2. Electrolux Professional spa - Pordenone (PN)
Flavio della Giustina, *Direttore Amm. Fin.*
3. Keyline spa - Conegliano (TV)
Mariacristina Gribaudo, *Presidente*
4. D. B. Group spa - Montebelluna (TV)
Sara Busato, *Corporate Communication Manager*

Tanti auguri al centro di Vittorio Veneto e a suor Raffaella!

“La strategia adottata dal CIOFS-FP è sempre quella di non agire isolati nell'attività formativa e di creare ogni possibile collaborazione e rapporto con l'ambiente in cui opera”

Una partnership... mille progetti! **CIOFS-FP Pavia**



La sera dell'11 luglio 2019 piazza del Carmine di Pavia si è trasformata in un salone di bellezza, pieno di luci e colori. Diciassette tra alunni ed ex-alunni del CIOFS FP Lombardia si sono sfidati per mostrare in pubblico le proprie abilità nella nobile arte dell'acconciatura. Un vero e proprio contest, la prima edizione del "Pavia Hair Fashion Award", patrocinato da Camera Italiana dell'Acconciatura. Sono state realizzate complessivamente 12 acconciature, di cui 4 maschili, (alcuni dei ragazzi gareggiavano a coppie) tutte ispirate al tema della natura. Molto apprezzate ed originali le creazioni dagli allievi parrucchieri in gara (affiancati, ognuno, da un salone-tutor di Pavia e Provincia) e grandi applausi per tutti.

È stata sicuramente un'occasione per dimostrare che i nostri giovani sono pieni di entusiasmo, hanno voglia di essere protagonisti nel mondo del lavoro, ricercano il bello e non si tirano indietro di fronte ad esperienze che li mettono alla prova per migliorarsi ed affinare sempre più la propria preparazione tecnica. Ad aggiudicarsi il primo premio (che darà accesso ad un contest internazionale durante il prossimo Cosmoprof Bologna 2020) sono stati Emilian Gjergji nella categoria "maschile" (supportato dal salone Fashion Team di Pavia) e la coppia Silvana Jakaj-Alessandra Bagarotti in quella "femminile" (supportate dal salone Laura Baggi Acconciature di Vidigulfo (PV)).

È stata questa l'ultima bellissima iniziativa nata all'interno di una collaborazione avviata a maggio 2018 tra CIOFS FP Lombardia - sede di Pavia e Confartigianato Imprese Pavia. L'incontro tra i due Enti scaturisce dall'intento comune di innalzare il livello qualitativo delle esperienze di alternanza scuola lavoro. Si parla molto, nell'ambito della FP, all'interno del sistema duale, di sviluppare relazioni significative con il mondo del lavoro, di contribuire alla nascita di Academy aziendali, di co-progettazione formativa, protagonisti enti

scolastici/formativi e imprese. Sicuramente CIOFS-FP Lombardia e Confartigianato Imprese Pavia stanno provando a percorrere questa strada, con una partnership forte e feconda di molteplici iniziative, siglata in un documento quadro di riferimento.

In questo accordo si prefigurano diversi ambiti di collaborazione:

- la diffusione e qualificazione dell'alternanza formativa come modalità di realizzazione dei percorsi di formazione per il conseguimento di un titolo di studio nel Sistema IeFP (qualifica o diploma professionale) nelle sedi formative accreditate e tra le imprese del tessuto imprenditoriale lombardo;
- la sperimentazione ed il rafforzamento dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (art 43 Decreto Legislativo n. 81/15) come tipologia di percorso e di contratto che consente il completamento dei percorsi di formazione per il conseguimento di un titolo di studio nel Sistema IeFP (qualifica o diploma professionale) gestito in collaborazione tra enti di formazione professionale e aziende lombarde;
- lo sviluppo di forme strutturate di interazione nell'ambito

delle Politiche Attive del Lavoro per quanto riguarda sia i Servizi al Lavoro finanziati dalla Pubblica Amministrazione (Ministero, Regione, Provincia) sia altre forme di inserimento in impresa (tirocini, ecc.), di gestione del matching tra domanda e offerta di lavoro e di sostegno all'autoimprenditorialità;

- la formazione di dipendenti delle imprese territoriali, sia connessa a obblighi normativi (apprendistato art 44, sicurezza sul lavoro, ecc.), sia correlata ad esigenze settoriali, tecniche, organizzative.

Si tenga conto che l'Associazione Artigiani della Provincia di Pavia-Confartigianato Imprese Pavia è una associazione di Categoria, aderente al sistema nazionale Confartigianato, che ha l'obiettivo di tutelare e rappresentare gli interessi dell'artigianato e delle piccole imprese della provincia di Pavia, cui fornisce servizi e assistenza. La sede CIOFS-FP di Pavia in questo contesto eroga corsi di formazione in ambito Benessere - Acconciatura e Servizi Commerciali e Vendite, avendo come punto di riferimento micro e piccole imprese. L'accordo viene quindi incontro alle esigenze specifiche di entrambi i partner, in direzione del sostegno a vari livelli delle PMI.

La prima azione della partnership è stata quella di ri-pensare l'organizzazione del periodo di alternanza, di prassi erogato attraverso un tirocinio curriculare di 330 ore nelle classi terze. Anche per rispondere alle richieste del nuovo sistema duale, si è aumentato il periodo di stage individuale a 400 ore, cercando però di implementarlo di contenuti adeguati che da un lato potessero qualificare l'esperienza, dall'altro riducessero il "gap" tra le diverse esperienze di tirocinio che in alcune aziende consentivano all'allievo di sperimentare una certa variabilità di mansioni e uno sguardo più ampio alla realtà lavorativa, in altre limitavano l'obiettivo allo svolgimento di un compito molto specifico e ripetitivo. Ci si è concentrati quindi su un gruppo classe, la terza acconciatori, cui è stata proposta un'esperienza innovativa. La cadenza del tirocinio svolto presso saloni di acconciatura sarebbe stata intervallata da periodi di formazione comuni a tutti i ragazzi, tenuti da esperti del mondo del lavoro, presso la sede di Confartigianato. In sostanza il periodo di tirocinio sarebbe stato accompagnato da momenti di formazione dove i ragazzi avrebbero potuto confrontarsi con consulenti e tecnici, soprattutto rispetto alla propria esperienza di tirocinio... come una sorta di Academy interaziendale.

Il lancio dell'iniziativa denominata "Accorciamo le distanze" è avvenuto il 10 settembre 2018 presso la nostra sede di Pavia,

alla presenza dei rappresentanti degli Enti Locali, degli allievi e delle aziende interessate, delle figure apicali di Confartigianato e CIOFS-FP Pavia. Ai ragazzi è stato fatto dono di un borsone per riporre l'attrezzatura di lavoro ma anche per ricordare il "plus" di questa esperienza di tirocinio, da vivere con entusiasmo e curiosità. In particolare i tecnici di Confartigianato hanno predisposto e poi realizzato gli interventi formativi con metodologie molto concrete, basate su casi aziendali reali, mettendo a tema una serie di argomenti: sicurezza sul lavoro, web marketing, gestione del personale e welfare aziendale, contabilità e business plan, colloquio di lavoro etc.. L'iniziativa è stata accolta come "sperimentale" dall'assessorato Regionale, in quanto all'interno del periodo di tirocinio normalmente non si contemplano attività formative di gruppo. Si tratta però di formazione gestita da personale tecnico esterno, proveniente dall'azienda o dall'associazione di categoria, con un approccio diverso da quello di un formatore.

“In particolare i tecnici di Confartigianato hanno predisposto e poi realizzato gli interventi formativi con metodologie molto concrete, basate su casi aziendali reali”

In aula sono stati portati infatti numerosi casi concreti, legati all'esperienza dei saloni di acconciatura, fornendo sicuramente un valore aggiunto al periodo di per sé formativo del tirocinio, all'interno di un quadro di pensiero che sostiene il ruolo educativo del lavoro.

Il progetto "Accorciamo le distanze" è stato poi protagonista di un evento tenutosi il 18 marzo scorso all'interno del "Cosmoprof" di Bologna, prestigiosa fiera leader mondiale della cosmetica e della bellezza.

È stata una vetrina importante per i nostri apprendisti che hanno potuto incontrare il meglio del settore e proporre attraverso un bellissimo video le proprie esperienze di studenti e lavoratori (<https://www.youtube.com/watch?v=3EmGyvdigIM>)

Nel corso dell'anno formativo sono state poste anche le basi per una gestione condivisa dei percorsi per l'apprendistato professionalizzante.

Concluso al meglio l'anno formativo, valutata positivamente la sperimentazione con il nuovo modello di alternanza, entusiasti per il successo del Contest in piazza del Carmine, al rientro dopo le vacanze è in programma una nuova sfida: sempre in collaborazione con Confartigianato, università e scuole superiori pavese attiveremo un percorso IFTS in ambito economico-amministrativo solo per studenti lavoratori in apprendistato art. 43.

Ma questa è un'altra storia... ci sarà modo di raccontarla.

Davanti allo sportello del CFP-CIOFS



Samuel rappresenta una gran parte dei ragazzi che frequentano la Formazione Professionale. Non gli piace studiare! Nei due anni di corso per la qualifica, Operatore sala bar, sostiene di aver appreso tutto quanto serve per lavorare nel settore. Si iscriverà al terzo anno di qualifica. E aggiunge che per lavorare nel suo campo di elezione, che non è la ristorazione, basta saperlo fare per bene, non occorre altro! È seduto presso la segreteria: aspetta la sua mamma perché ha dimenticato di far firmare la giustificazione.

Ciao Samuel, come mai sei qui, hai bisogno di qualcosa? “No, Grazie! - risponde un po’ nervoso - Aspetto mia mamma perché ho dimenticato di far firmare la giustificazione prima di venire a scuola”.

Come mai? “Non ci vediamo molto. Qualche momento al pomeriggio. Al mattino io mi alzo all’ultimo momento. Mia madre è maestra, deve andare a scuola. Ci sono i nonni che hanno bisogno di visite... e tutto il resto in casa. È colpa mia, non ho colto il momento”, risponde con proprietà di linguaggio.

Mi allontanano e al mio ritorno: sei ancora qui? “Sì, mia mamma ha avuto un impegno”.

Che corso fai, Samuel? “Il secondo sala”. Ti piace, “Sì?” – con poco entusiasmo – Non proprio tanto, mi pare di capire - “Sì, è così, ma va bene”. E cosa invece ti piacerebbe fare? “Il doppiatore nel mondo dello spettacolo, questo mi piacerebbe fare. Infatti sto frequentando un corso al di fuori della scuola, perché alla fine del terzo anno, quando avrò conseguito la qualifica, continuerò la mia preparazione in questo campo”.

Quanti anni hai Samuel? “17”. Dunque, non ti interessa proseguire per un quarto anno di formazione professionale e conseguire il diploma professionale riconosciuto dalla Regione Lazio! “No! Credo di aver imparato tutto quello che occorre sapere, ci hanno insegnato veramente tantissime cose, ho imparato tutto quello che serve”.

Allora, al termine del terzo anno di qualifica, pensi di inserirti direttamente nel mondo del lavoro. “Sì, ma non sarà questo il mio

campo di lavoro!” - risponde con determinazione.

Dovrai però prepararti, per la professione che vorrai fare, quella del doppiatore, e ti occorrerà del tempo, comunque dovrai studiare. Dovrai conseguire un diploma specifico! “Certo, lo sto già facendo con il corso che ho scelto e sto frequentando e continuerò a farlo. E per lavorare in questo campo non occorre un diploma specifico, basta saperlo fare”. La frequenza al quarto anno per il diploma, ti offrirebbe delle conoscenze più approfondite non solo nella ristorazione, ma anche nel campo della cultura di base, dei saperi di cittadinanza, una maggiore padronanza delle lingue, qualche segreto del mestiere in più. Con decisione e assertività “No, c’è troppo studio, basta la qualifica!... Per poter lavorare e poter continuare nel mio interesse.”

Ma come, il percorso che hai scelto qui richiede molta pratica, e molte conoscenze potrai impararle nella pratica! E questa dovrebbe facilitarti nello studio! Abbiamo adottato un metodo dove si impara facendo! “Lo so. La scuola fa molto per questo e aiuta anche molto, ma quello che ho imparato è sufficiente.”

E se fossi andato in un liceo? “Avrei già perso l’anno, qui no!...”

“Poi ci vorrebbe una maggiore verifica e attenzione nella organizzazione delle classi. Ci sono persone che disturbano l’andamento della classe, non fanno lavorare, impediscono l’andamento delle lezioni, impediscono l’apprendimento. Bisognerebbe sceglierle...”

Questo succede nella tua classe? “Sì, non sono solo io che mi stufo”.

Ma questo capita in tutte le scuole, anche se fossi andato in un

liceo. "Eh, penso molto di più!"

La scuola è inclusiva per sua natura, e lo è ancora di più la formazione professionale che si impegna a dare una possibilità di lavoro per tutti. Forse sarebbe capitato anche a te di disturbare se fossi stato in un liceo. Dici che avresti rischiato di perdere l'anno!

"Sì, perché io non amo studiare, ma non impedisco lo svolgimento della lezione! Capisco però che si deve trovare il modo di dare a tutti delle possibilità". Sta arrivando la tua mamma!

Grazie, Samuel, per questa conversazione!

L.V.

SEGNALAZIONE

LE ISCRIZIONI AL PRIMO ANNO NELL'IEFP DEL 2019-20 - Irene Gatti

Nel 2019/2020 sono 542.654 le domande di iscrizione alle prime classi dei percorsi di istruzione e formazione di secondo grado. Delle circa 36mila iscrizioni per il primo anno ai corsi IeFP, l'80% è stato indirizzato ai centri di formazione regionale (Tab.2, Graf.4). Se per i corsi IeFP offerti dalle scuole la figura maggiormente richiesta è quella "operatore della ristorazione" (22,6% di domande), per i centri regionali un neoscritto su tre ha scelto "operatore del benessere" (33,3%) (Graf.11 e Graf.12).

Mettendo, poi, a confronto le iscrizioni ai percorsi IeFP per le sole regioni che hanno aderito alle "iscrizioni on line" (Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Lazio, Molise, Sicilia, Toscana e Sardegna) è possibile osservare la diversità di offerta proposta dalle due strutture, scuola e CFP, per il conseguimento di una qualifica (Graf.13).

C'è poi chi, con la prospettiva di diplomarsi un anno in anticipo, ha scelto di iscriversi a un percorso quadriennale. Si tratta di 2144 giovani. Il 75,7% di questi studenti si è orientato verso il percorso liceale. In particolare, il gruppo più numeroso è costituito dagli iscritti al Liceo scientifico (43,2%). Infatti, come già nello scorso anno, per le iscrizioni alla scuola superiore è possibile optare per un percorso quadriennale inoltrando la domanda ad una delle 192 scuole autorizzate (DM n. 567/2017). Negli ultimi due anni le scuole coinvolte sono pressoché raddoppiate.

Tab. 2 - Iscritti al primo anno del secondo ciclo di istruzione e ai percorsi IeFP - A.S. 2019/2020.

	Statali	Paritarie	Strutture formative	Totale	% sul Totale
Totale	503.183	10.873	28.598	542.654	100,0
Iscritti scuole Secondarie di II grado	496.141	10.795		506.936	93,4
Iscritti ai corsi IeFP presso Istituti Professionali (sussidiarietà)	7.042	78		7.120	1,3

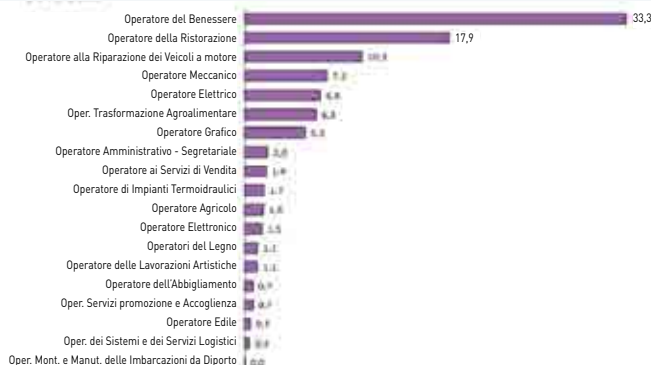
Graf. 1 - Distribuzione degli iscritti al primo anno del secondo ciclo del sistema educativo di Istruzione e Formazione per tipologia di percorso - A.S. 2019/2020



Graf. 2 - Iscritti a percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) presso gli istituti Professionali in regime di offerta sussidiaria per figura di riferimento (su 100 iscritti ai percorsi IeFP) - A.S. 2019/2020



Graf. 3 - Iscritti a percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) presso i Centri di Formazione professionale (CFP) per figura di riferimento (su 100 iscritti) - A.S. 2019/2020



Il pranzo “stellato” a Sant’Eustachio. CIOFS-FP Roma, via Ginori



Il pranzo “stellato” dei poveri nel centro di Roma, tra i palazzi istituzionali, è a Sant’Eustachio. Tutti i giorni, eccetto la domenica, da sei anni, si ritrovano lì, proprio davanti all’antica Basilica intitolata al martire Eustachio, vissuto tra il I e II secolo d.c.. Come il “pagano” Eustachio, prima di convertirsi, accoglieva i poveri insieme alla moglie e ai due figli, così oggi mons. Pietro Sigurani, rettore della basilica omonima, organizza ogni giorno il “ristorante dei poveri” davanti all’ingresso della chiesa. Da un lato c’è il Senato, dall’altro piazza del Pantheon.

“**A**ll’inizio i vicini erano diffidenti - racconta don Pietro -. Io ho detto ai poveri: questo è un posto difficile, comportiamoci bene. Dopo un anno è venuto il presidente dell’associazione di quartiere per chiedermi scusa e per ringraziarmi”.

In tale contesto, di povertà e di bisogno estremo e assoluto, dei giovani coraggiosi e sensibili hanno voluto prestare il loro servizio e dare la loro mano: sono i ragazzi del gruppo di impegno. Sono studenti del CIOFS FP Lazio, via Ginori, 10.

Da un’idea nata dalla Preside, *Prof.ssa Sonia Gentile*, il gruppo impegno, seguito da tre docenti e da *Suor Maria Luisa Tomei*, ha deciso di passare dal confronto sull’importanza del fare del bene all’azione vera e propria. Del resto, è San Giacomo che ci ricorda che la fede senza le opere è morta, non ha vita.

Ecco così che *suor Novella Gigli* ha deciso di andare a trovare don Pietro per proporgli di iniziare questo progetto di aiuto

per il prossimo. Don Pietro l’ha accolta con grande entusiasmo, ringraziandola per il sostegno offerto tramite la presenza dei ragazzi e per i doni offerti a beneficio dei poveri. Da quel giorno, ogni sabato e da due mesi ormai, circa 10 studenti in media dedicano tre ore del loro tempo al servizio dei poveri. Diretti da altri volontari, indossano guanti bianchi, si “muniscono” di sorriso e amore e dedicano il tempo al loro prossimo.

Passano per i tavoli, servono il primo piatto, il secondo piatto e la frutta. Laddove possibile, si fermano a parlare con chi ha voglia di scambiare due chiacchiere e di aprirsi ad un dialogo. Che bello vedere i giovani sorridere con chi per diversi giorni di sorrisi ne vede pochi. È il coraggio, inteso come la capacità di fare le cose in maniera determinata e con amore.

Il servizio dei nostri ragazzi non finisce con il pranzo ma prosegue con il caffè e con il dolce. Proprio il dolce è spesso comprato dagli studenti ed è destinato ai circa 150 poveri

suddivisi in 3 turni. Il dono fatto dai “nostri” ragazzi non è per niente scontato in quanto sono anch’essi in difficoltà e decisamente non molto abbienti. Ciò che li caratterizza più di ogni cosa, però, è la presenza di un cuore grande e voglioso di donare.

Il caffè ed il dolce vengono serviti nella Casa della Misericordia. La Casa della Misericordia, ricavata nei sotterranei della chiesa, tra i palazzi della politica e i ristoranti dei turisti, mette a disposizione una sala che serve da centro di ascolto e dove vengono fornite assistenza legale e consigli medici («non un ambulatorio ma un presidio», sottolinea don Pietro). Poi un centro di accoglienza dove i poveri trovano riparo dalle intemperie, insieme a un caffè caldo: «Ci ha pensato la Provvidenza - spiega il sacerdote -. Non sapevamo come fare, poi una ditta ci ha regalato la macchina per le bevande e la fornitura di caffè».

Bello vedere l’attenzione ai poveri che devono essere trattati come i guanti, secondo don Pietro, con docce, barberia e lavanderia. Il tutto, nella massima garanzia dell’igiene.

V’è, infine, l’«Università degli scartati», intitolata a Giulia Carnevale, la studentessa di Ingegneria originaria di Arpino morta nel terremoto dell’Aquila. Un centro culturale perché ai poveri non bisogna dare solo il pane materiale ma anche sollevarne lo spirito.

Alla fine del servizio, i ragazzi si fermano qualche istante per fare una preghiera insieme e per ringraziare il Signore e Maria del dono offerto e ricevuto nel contempo. All’interno

della preghiera v’è, inoltre, lo spazio per con-dividere il vissuto di ogni ragazzo e anche degli accompagnatori.

Donare del tempo ai poveri, guardare, osservare, sporcarsi le mani per gli altri, contattare la sofferenza del prossimo, tutto questo significa dare una parte di sé all’altro.

Alessandro D’Avenia quest’anno agli studenti del CIOFS (in un altro straordinario evento tenutosi al Sistina), ha insegnato che l’amore non è legato a dei “se” o a dei “ma”, l’amore è dire “sì” all’altro.

Quest’anno i ragazzi del gruppo di impegno di via Ginori

ci hanno insegnato ancora una volta come i giovani hanno bisogno di essere solo instradati. Il resto lo fanno loro perché hanno un cuore grande, perché sanno vedere l’uomo come essere umano, sanno “assaporarlo”, sanno guardarlo con gli occhi di chi ha il desiderio reale di essere non solo per loro ma soprattutto con loro in alcuni momenti della loro vita. È in tali contesti che abbiamo potuto

“ È in tali contesti che abbiamo potuto scorgere come anche il più burbero dei ragazzi si sia lasciato andare alla sua vera essenza, libera e responsabile. ”

scorgere come anche il più burbero dei ragazzi si sia lasciato andare alla sua vera essenza, libera e responsabile.

Da ricordare, a conclusione, è la domanda retorica di uno dei ragazzi più assidui nel servizio alla Parrocchia di Sant’Eustachio: “Professò, noi ci annamo anche da soli quando potemo perché ce volemo tornà, ok o è ‘n problema?”.

Così è stato. I ragazzi stanno andando anche da soli alcune volte.

La riflessione più bella l’ha fatta una ragazza di nome “Sole”: “Professore, qui deve venire tutto il CIOFS. Qua si capisce la vita secondo me”.





È stato appena approvato EduWork, un progetto europeo Erasmus + KA3 (Networks and partnerships of Vocational Education and Training providers) volto a costituire un network di associazioni di VET provider, imprese e stakeholder rilevanti, attivi in diversi Paesi europei.

A livello europeo più voci hanno riconosciuto all'IFP il merito di fornire ai giovani e ai soggetti più vulnerabili competenze chiave per accedere al mercato del lavoro. In tutta Europa, infatti, l'IFP continua ad offrire opportunità di formazione e di aggiornamento continuo ai giovani e agli adulti in età lavorativa. Nonostante i risultati positivi incassati, però, nella maggior parte dei paesi dell'UE il settore dell'IFP paga lo scotto di un'immagine di sé immeritabilmente riduttiva, essendo percepita e tradotta talvolta come formazione di secondo livello rispetto a quella scolastica ed accademica.

Allo stesso tempo i sistemi di IFP sono caratterizzati da una natura frammentata, caratterizzata da una grande varietà di attori, e per avere maggiori prospettive future, le iniziative politiche europee richiedono forti meccanismi di cooperazione, anche tra i VET provider, come indicato anche dal Comunicato di Bruges sul rafforzamento della cooperazione europea in materia di IFP per il periodo 2011-2020, in cui si delineano una serie di azioni per renderla più accessibile e centrata sul mercato del lavoro.

EduWork, Erasmus + KA3 (Networks and partnerships of Vocational Education and Training providers) vuole costituire un network in diversi Paesi, in particolare dell'Europa meridionale ed orientale, dove la formazione professionale è ancora ingiustamente considerata una seconda scelta, o appannaggio per lo più di gruppi svantaggiati dal punto di

vista socio-economico.

Per altro, alla luce dell'ampio divario nella rappresentazione dei VET provider nei processi decisionali, a livello nazionale ed europeo, EduWork intende attivare reti, partenariati, tra associazioni di fornitori di IFP e non solo, per coinvolgere i loro membri in attività comuni, processi decisionali, formulazione di politiche, scambi di buone pratiche e condivisione delle conoscenze. La necessità di reti di IFP a livello nazionale e transnazionale è essenziale, perché promuovono il dialogo nazionale e internazionale, pertanto, i loro membri potrebbero così identificare problemi e difendere interessi comuni, dando voce in capitolo sulle politiche dell'UE e sui programmi di mobilità internazionale. Obiettivo del progetto, dunque, è facilitare lo scambio di buone pratiche, e migliorare le capacità degli operatori VET nell'organizzazione di esperienze lavorative, a livello

nazionale e transnazionale. Il progetto si occuperà, inoltre, di implementare le capacità dei formatori VET e delle imprese, in tema di pianificazione ed organizzazione delle esperienze lavorative e degli apprendistati dei giovani.

Il progetto lavorerà su due assi tematici principali:

1. VET e mercato del lavoro, con un focus sulle esperienze di apprendistato, e un sistema di feedback specifico sulla qualità degli apprendistati stessi;
2. Strategia di internazionalizzazione, con l'obiettivo di facilitare il networking e la collaborazione tra i diversi attori, per incrementare le opportunità lavorative degli allievi, attraverso uno spazio virtuale di collaborazione per la condivisione di informazioni, esperienze e idee, anche per progetti di mobilità.

Il potenziale performante di questo progetto, per l'intero sistema CIOFS-FP, è dato proprio dal suo partenariato, composto da organizzazioni ombrello attive a più livelli e,

in modo mirato, nella formazione professionale. La vocazione del progetto: strutturare reti di attori e soggetti omologhi con una mission comune, per aprire prospettive più ampie di collaborazione sulla formazione professionale a livello europeo, anche con prospettive di lungo periodo.

Il partenariato, infatti, è composto dal CIOFS-FP, che è capofila del progetto, e dai seguenti partner italiani ed europei:

Lietuvos Profesinio Mokymo Istaigu Asociacija (Lituania), Confederacion Espanola de Centros de Ensenanza Asociacion C.E (Spagna), Forma (Italia), Rinova (Inghilterra), Cdetb (Irlanda), Aintek Symvouloi Epicheiriseon Efarmoges Ypsilis Technologias (Grecia), Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza (Italia), Confartigianato Lombardia (Italia), Lietuvos Svetimo Profesine Sajunga (Lituania), Hellenic Union of Directors of Public Vocational Training Institute (Grecia), MetropolisNet (Gruppo di Interesse Economico Europeo).

Il progetto partirà a Novembre del 2019, e durerà due anni.

CONCORSO

ESITO DEL CONCORSO "CITTADINANZA CON PAROLE MIE" - la Redazione

Al Concorso hanno partecipato sei CFP: Chieri (3 classi), Cinisello Balsamo (due classi), Ostia, Parma, Taranto, Torino Mazzarello. La giuria, composta da esperti di comunicazione, giovani e formatori ha individuato la seguente classifica:

1° La cittadinanza e le sfide della bellezza

(Classe "Operatore del benessere - indirizzo estetica OF17 TA - 02 prima annualità" sede operativa di Taranto Via Umbria, 162)

Un blog approfondito che utilizza diversi linguaggi multimediali.

2° Mille volti una sola identità - cammini identitari

(classe operatore della ristorazione servizi di sala e bar OSTIA).

Un video commovente sulla storia di un immigrato arrivato con i barconi

3° SOCIAL-MENTE per una cittadinanza globale

(classi II operatore amministrativo e Operatore Punto vendita PARMA).

Blog interculturale che utilizza diversi linguaggi multimediali e inserisce il video su youtube.

A pari merito tutti gli altri che hanno realizzato video originali, simpatici e di contenuto.

I primi due classificati riceveranno una classe di tablet mentre i terzi avranno un Powerbank wi-fi per ciascun componente la classe. Tutti i video verranno inseriti nel nostro canale Youtube e i prodotti presentati nel sito.

Ringraziamo tutti i centri che hanno partecipato e ci complimentiamo per l'impegno e l'originalità del lavoro.



LAVORO QUALIFICATO E INFRASTRUTTURA FORMATIVA

BISOGNI DEL PAESE E DEL MERCATO DEL LAVORO

TREVISO | 25-26 SETTEMBRE 2019

CONEGLIANO | 27 SETTEMBRE 2019

OBIETTIVI DEL SEMINARIO

Il **Seminario di Formazione Europea**, alla sua XXXI edizione, è un evento annuale a livello nazionale, realizzato dal CIOFS-FP, promosso e appoggiato da FORMA, associazione nazionale che accoglie e rappresenta gli organismi della Formazione Professionale operanti nel nostro Paese. L'iniziativa, a carattere formativo e politico, favorisce momenti di incontro e scambio sui problemi del settore ad inizio dell'anno di lavoro.

La Sperimentazione Duale, resa ormai stabile nel bilancio nazionale, ha contribuito a consolidare la riconosciuta dignità di filiera professionalizzante alla leFP, fino al conseguimento di un diploma quadriennale specifico. Inoltre ha consentito al nostro Paese maggiore capacità di confronto sul tema in rapporto ai Paesi dell'Unione Europea. Il Seminario Europa ha sempre sostenuto la qualificazione di questa filiera. La XXXI edizione, in continuità con le tre edizioni immediatamente precedenti, offre spazi di dialogo e ricerca per ulteriori concreti impegni in questa direzione.

I Punti chiave

L'evento è stato preceduto nel corso dell'anno, da alcuni incontri preparatori con le organizzazioni istituzionali e politiche di riferimento, fino alla realizzazione informale di un tavolo di confronto e di lavoro cui hanno partecipato TECNOSTRUTTURA, ANPAL SERVIZI, CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, FORMA, CIOFS-FP, con il contributo di nostri consulenti tecnici.

Nel contesto degli incontri sono stati individuati alcuni punti chiave:

- far fronte alla domanda pressante di qualifiche/ specializzazioni da parte delle imprese;
- reperire una modalità efficace per aggredire uno stock preoccupante di NEET;

- superare la frammentazione dell'offerta formativa attraverso un impegno infrastrutturale sistemico degli organismi operanti nel settore;
- trguardare la prospettiva della terziarizzazione della filiera formativa leFP del nostro Paese.

Gli Obiettivi

Gli incontri hanno consentito di individuare gli obiettivi specifici dell'evento:

- proseguire l'impegno del Duale sviluppando l'apprendistato in stretta collaborazione con le parti datoriali e con i servizi al lavoro;
- proporre una sperimentazione per la terziarizzazione della leFP agganciando il 4° anno all'ITS;
- prevedere la semplificazione degli organismi ITS;
- rivitalizzare la filiera leFP nelle regioni del SUD e incrementarla nelle altre;
- agganciare la popolazione dei NEET.

L'impegno

I partecipanti al tavolo di lavoro sono stati motivati da un comune impegno, quello di contribuire al fabbisogno delle imprese di personale qualificato, di ridurre la disoccupazione giovanile offrendo delle prospettive concrete e possibili anche a scadenze ravvicinate e di proporre possibilità di riqualificazione per i NEET.

Il lavoro condotto in questi ultimi seminari sta a dimostrare la possibilità concreta di dare vita ad un sistema professionalizzante con riferimento ad una filiera ordinamentale chiara e organica nel contesto della rete di fatto esistente delle Istituzioni e degli organismi impegnati nel campo della Formazione Professionale.

IMPRESA FORMATIVA

L'esperienza del CIOFS-FP

a cura di CIOFS-FP e Social Seed



FrancoAngeli

Questo elaborato è il frutto di un percorso nato dall'esigenza di mappare e sistematizzare le esperienze di impresa formativa attualmente attive in diverse realtà territoriali della rete CIOFS-FP. Il processo di mappatura, realizzato in una logica di co-produzione a partire dal coinvolgimento degli attori di ciascuna delle realtà coinvolte, ha portato alla rilevazione di fattori chiave caratterizzanti le diverse sperimentazioni di impresa formativa. Ne risulta un modello poliedrico capace di conformarsi elasticamente alle diverse specificità ambientali pur conservando un nucleo di valori e fattori comuni costituenti la visione del CIOFS-FP.

La sistematizzazione degli apprendimenti originati dalla sperimentazione costituisce un passaggio propedeutico alla disseminazione dell'esperienza del CIOFS-FP, nell'ottica di una diffusione di buone pratiche provenienti da progettualità con alto impatto sociale.

Alla luce dei recenti sviluppi legislativi che interessano, inter alia, le forme giuridiche cui tali tipologie di sperimentazioni gestionali possono ricorrere, l'impresa formativa si pone come una delle possibili declinazioni dell'impresa sociale poiché particolarmente atta a coniugare attività di interesse generale (come la formazione) con assetti organizzativi di tipo imprenditoriale.



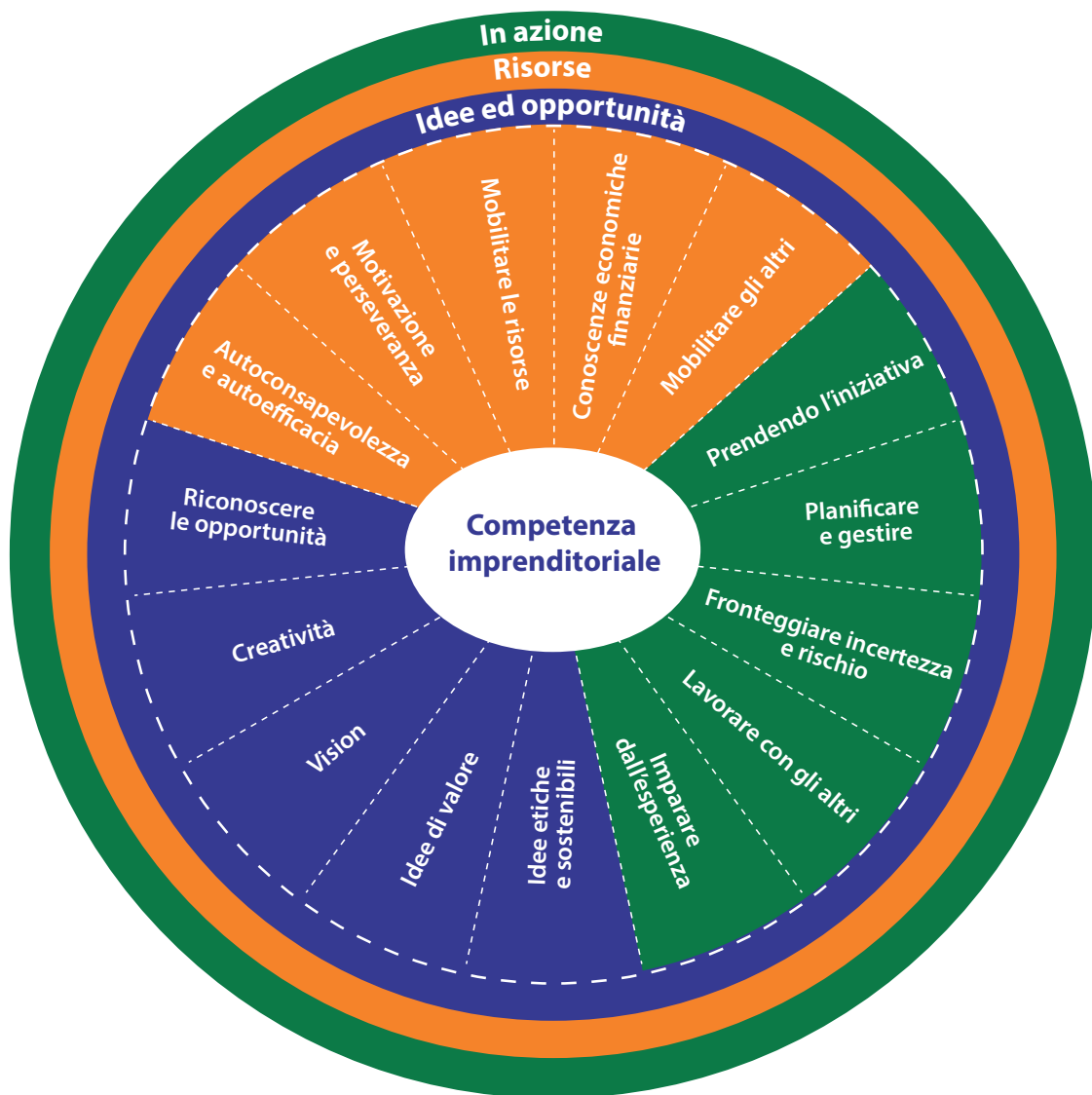
Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale

Sistema Gestione
Qualità Certificato



ISO 9001 - 0029795
ISO 29990 - 0029794

Il quadro riassuntivo delle componenti della competenza imprenditoriale elaborato dalla EntreComp



La descrizione dettagliata delle componenti della competenza imprenditoriale elaborata dalla EntreComp

AREE	COMPETENZE	INDICATORI	DESCRITTORI
1. Idee e opportunità	1.1 Riconoscere le opportunità	Usare la propria immaginazione e abilità per trovare opportunità e creare valore	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare e cogliere le opportunità per creare valore esplorando il panorama sociale, culturale ed economico • Identificare i bisogni e le sfide da risolvere • Stabilire nuove connessioni e raccogliere elementi per creare opportunità e creare valore
	1.2 Creatività	Sviluppare idee creative e propositive	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare diverse idee e opportunità di creare valore, comprese le soluzioni migliori alle sfide esistenti e nuove • Esplorare e sperimentare approcci innovativi • Combinare conoscenze e risorse per ottenere effetti di qualità più alta
	1.3 Vision	Lavorare seguendo la propria visione del futuro	<ul style="list-style-type: none"> • Immaginare il futuro • Sviluppare una visione per trasformare le idee in azione • Visualizzare scenari futuri per orientare lo sforzi e azioni
	1.4 Idee di valore	Sfruttare al meglio idee e opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Soppesare il valore in termini sociali, culturali ed economici • Riconoscere il potenziale di un'idea per la creazione di valore e individuare gli strumenti più adeguati per farla rendere al massimo
	1.5 Pensiero etico e sostenibile	Valutare le conseguenze e l'impatto di idee, opportunità e azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione, il mercato, la società e l'ambiente • Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta • Agire in modo responsabile

AREE	COMPETENZE	INDICATORI	DESCRIPTORI
2. Risorse	2.1 Autoconsapevolezza e autoefficacia	Crederci in se stessi e continuare a crescere	<ul style="list-style-type: none"> • Riflettere sui propri bisogni, aspirazioni e desideri nel breve, medio e lungo termine • Identificare e valutare i propri punti di forza e di debolezza individuali e di gruppo • Crederci nella propria capacità di influenzare il corso degli eventi, nonostante incertezze, battute d'arresto e guasti temporanei
	2.2 Motivazione e perseveranza	Concentrarsi e non rinunciare	<ul style="list-style-type: none"> • Essere determinati a trasformare le idee in azione e a soddisfare il proprio bisogno di arrivare • Essere pazienti e continuare a cercare di realizzare i propri scopi a lungo termine individuali o di gruppo • Essere resilienti sotto pressione, avversità, e fallimento temporaneo
	2.3 Mobilizzare le risorse	Ottenere e gestire le risorse di cui si ha bisogno	<ul style="list-style-type: none"> • Ottenere e gestire risorse materiali, immateriali e digitali necessarie per trasformare le idee in azione • Sfruttare al meglio risorse limitate • Ottenere e gestire le competenze necessarie in qualsiasi momento, tra cui quelle tecniche, legali, fiscali e digitali
	2.4 Conoscenze economico-finanziarie	Sviluppare un know how economico e finanziario	<ul style="list-style-type: none"> • Stimare il costo necessario per trasformare un'idea in un'attività che crea valore • Pianificare, mettere in atto e valutare le decisioni finanziarie nel corso del tempo • Gestire i finanziamenti per assicurarsi che l'attività produttrice di valore sia in grado di durare nel lungo periodo
	2.5 Mobilizzare gli altri	Ispirare e coinvolgere gli altri	<ul style="list-style-type: none"> • Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati • Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore • Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership

AREE	COMPETENZE	INDICATORI	DESCRITTORI
3. In azione	3.1 Prendere le iniziative	Essere proattivi	<ul style="list-style-type: none"> • Avviare processi che creano valore • Raccogliere le sfide • Agire e lavorare in modo indipendente per raggiungere gli obiettivi, mantenersi fedeli alle intenzioni e svolgere i compiti previsti
	3.2 Pianificazione e gestione	Elencare le priorità, organizzarsi e continuare	<ul style="list-style-type: none"> • Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine • Definire le priorità e i piani d'azione • Adattarsi ai cambiamenti imprevisti
	3.3 Fronteggiare incertezza, ambiguità e rischio	Prendere decisioni che affrontino rischi e incertezze	<ul style="list-style-type: none"> • Prendere decisioni quando il risultato di questa decisione è incerto, quando le informazioni disponibili sono parziali o ambigue, o quando vi è il rischio di esiti non intenzionali • Nell'ambito del processo di creazione di valore, includere modi strutturati di sperimentazione di idee e prototipi dalle prime fasi, per ridurre i rischi di non riuscire • Gestire situazioni in rapido movimento con prontezza e flessibilità
	3.4 Lavorare con gli altri	Fare squadra, collaborare e restare connessi	<ul style="list-style-type: none"> • Lavorare insieme e cooperare con gli altri per sviluppare idee e trasformarle in azione • Fare rete • Risolvere i conflitti e affrontare la concorrenza positivamente quando necessario
	3.5. Imparare dall'esperienza	Imparare facendo	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare qualsiasi iniziativa per la creazione di valore come un'opportunità di apprendimento • Imparare con gli altri, compresi i colleghi e i mentori • Riflettere e imparare sia dal successo che dal fallimento (propri e altrui)