



CARLINI A. (a cura di), *L'Istruzione e la Formazione Professionale (IeFP) nell'esperienza degli imprenditori. Studi di caso*, INAPP, Roma, 2017.

È stata pubblicata nel 2017 una ricerca dell'INAPP curata da Andrea Carlini che ha esplorato l'opinione degli imprenditori nei riguardi della qualità dei risultati formativi ottenuti dal sistema di Istruzione e Formazione Professionale¹. Sembra utile riportare le principali conclusioni che sintetizzano tale ricerca anche ai fini di un continuo miglioramento del servizio di IeFP, in particolare nella prospettiva di un sistema duale.

1. Lo stage

«L'idea generale, che accomuna la quasi totalità degli imprenditori intervistati, è che l'esperienza nei percorsi IeFP costituisca per i ragazzi una buona base di partenza e un primo contatto con la realtà lavorativa. È altrettanto diffusa la convinzione che il percorso di crescita professionale e formativa dei ragazzi passi necessariamente attraverso l'esperienza diretta all'interno delle aziende. In questo senso, tutti gli imprenditori intervistati hanno sottolineato l'importanza dello stage quale momento fondamentale sia per conoscere i ragazzi, in una possibile prospettiva assunzionale, sia per gli allievi/stagisti, perché proprio grazie a questa esperienza hanno la possibilità di misurarsi rispetto alla professionalità in esito al percorso formativo prescelto. [...] Gli imprenditori hanno utilizzato questo lasso di tempo anche per valutare la preparazione e l'adeguatezza dei ragazzi al contesto aziendale; quindi, a fronte di un possibile sviluppo ed allargamento del proprio organico, hanno spesso reclutato quei giovani già precedentemente conosciuti e apprezzati». Lo stage è percepito come: «[...] uno strumento utile per gli imprenditori, in funzione di un possibile sviluppo della propria azienda, e per gli studenti che possono rendersi conto della professione che andranno a svolgere. Proprio in considerazione della centralità dello stage, molti datori di lavoro hanno evidenziato l'opportunità di investire in periodi di stage più lunghi, affinché l'allievo possa accrescere il proprio know how individuale, acquisendo così una maggiore autonomia in tutte le fasi che compongono il processo lavorativo».

2. Un rete di collaborazione tra Enti formativi e aziende

«Un ulteriore elemento che emerge con una certa frequenza è lo stretto collegamento che Enti di formazione e aziende hanno consolidato negli anni. Tale collegamento non è circoscritto unicamente all'organizzazione degli stage da parte degli Enti, ma si estende anche alla partecipazione degli imprenditori a specifiche giornate formative e di orientamento presso le strutture formative e anche alla loro presenza nelle commissioni di esame per il rilascio del titolo finale. La contiguità di questi imprenditori con il mondo educativo ha inciso e influito nelle modalità operative attraverso cui i titolari agiscono la propria leadership all'interno dell'azienda, leadership che non prescinde dall'effettiva azione di governo della propria impresa ma che la coniuga a una logica educativa e di presa in carico dei ragazzi».

¹ CARLINI A. (a cura di), *L'Istruzione e la Formazione Professionale (IeFP) nell'esperienza degli imprenditori. Studi di caso*, INAPP, Roma, 2017. (Cfr.: http://www.inapp.org/sites/default/files/Paper_IeFP_Imprenditori.pdf). Si tratta di un'indagine basata su interviste di 22 imprenditori delle Regioni Piemonte, Emilia Romagna e Lazio nei settori della meccanica, dell'elettronica, delle ristorazione e dell'estetica.

3. Attività di job placement

«Un altro aspetto importante, più volte sottolineato dagli intervistati, è rappresentato dalla funzione di intermediazione praticata dagli Enti di formazione verso le imprese. Gli Enti svolgono una vera attività di scouting territoriale diretto all'individuazione di possibili realtà produttive interessate ad accogliere i ragazzi in stage che, come abbiamo visto, costituisce spesso un vero e proprio canale d'ingresso nel mercato del lavoro. In questo rapporto emerge anche l'azione di accompagnamento all'assunzione svolta dagli Enti, come evidenziato dal fatto che alcuni imprenditori, nel momento di assumere ragazzi già qualificati (passati o meno per lo stage all'interno della azienda stessa), incontrino il tutor dell'ente con cui sono in contatto, che valuta quale ragazzo sia più adatto o pronto rispetto alle diverse realtà lavorative».

4. Il ruolo dell'apprendistato

«Dalle interviste effettuate si è riscontrato che la principale forma contrattuale utilizzata in ingresso dalle aziende è costituita dall'apprendistato. Ciò fa emergere a nostro avviso due aspetti: il primo è l'effettiva utilità che tale istituto contrattuale ha come strumento di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro; il secondo aspetto è dato dalla funzione educativa dell'apprendistato, componente importante che si coniuga con la necessità del ragazzo di "imparare lavorando" e che conferma, al netto di una serie di vantaggi oggettivi per l'azienda, l'approccio pedagogico che questi imprenditori hanno dimostrato di voler far proprio nel corso degli anni».

5. Suggerimenti migliorativi

L'indagine ha anche messo in evidenza alcune richieste migliorative che possono essere così riassunte. In primo luogo si citano alcune qualità e competenze personali in sintonia con una tendenza generale: promuovere con più decisione quelle che generalmente vengono definite *soft skill*. Ciò si declina nella capacità di lavorare in gruppo, nel rispetto dei principi che regolano gli scambi sociali all'interno dell'azienda e in un'etica del lavoro che significa rispetto degli orari, delle proprie mansioni e dei tempi previsti dal ciclo produttivo. In particolare occorre curare gli aspetti motivazionali, anche nel recupero e nella ri-motivazione di ragazzi provenienti da contesti sociali e familiari svantaggiati. Si tratta poi di migliorare nei lavoratori quelle caratteristiche legate all'organizzazione delle attività sul posto di lavoro, in termini di razionalizzazione del tempo di lavoro, capacità di organizzazione degli spazi e gestione dei materiali. A seconda del settore economico interessato, sarebbe anche opportuno un aggiornamento che coinvolga i materiali, i macchinari, i programmi software ovvero maggiore attenzione alle nuove tendenze legate alla moda o all'alimentazione. Si riscontra inoltre, la necessità di mantenere elevata l'attenzione alle competenze linguistiche, sia per la lingua italiana sia per quella inglese. Tale attenzione riguarda principalmente i giovani lavoratori dei settori ristorazione e benessere, in quanto direttamente a contatto con il pubblico e spesso con una clientela straniera. Ma ciò investe anche lavoratori degli altri settori perché si trovano a lavorare con materiali, manuali e strumenti spesso realizzati al di fuori del nostro Paese.

M. Pellerey



PELLEREY M. (a cura di), *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali/CNOS-FAP, 2017, pp. 155.

In questi ultimi anni si è passati progressivamente dalla considerazione dell'orientamento come un insieme di servizi, spesso esterni alle istituzioni formative o almeno autonomi da esse, volti a facilitare la scelta professionale dell'individuo, a una concezione in cui l'orientamento è inteso come processo nel quale il soggetto si costituisce come attivo protagonista delle sue scelte. Più in particolare, si può affermare che l'orientamento non deve essere considerato come un processo limitato a un livello scolastico, anche se la scuola secondaria è un momento forte dell'applicazione di tale intervento, ma che riguarda tutte le fasi

del percorso formativo di una persona. Inoltre, si presenta come un processo educativo, continuo, finalizzato a far acquisire e a far utilizzare alla persona le conoscenze, le abilità, le competenze e gli atteggiamenti necessari per effettuare le scelte che continuamente è chiamata a compiere, soprattutto in relazione all'attività professionale.

Notevole mi sembra che sia la consonanza tra le indicazioni di politica educativa appena richiamate e le conclusioni del volume in esame. Infatti, tra l'altro il sottotitolo del libro presenta l'orientamento professionale come una dimensione permanente di ogni processo educativo a partire dalla scuola dell'infanzia e questa sua caratterizzazione costituirebbe una risposta alla domanda formativa del mercato del lavoro, della ricerca e delle istituzioni europee e nazionali.

L'ottica in cui dovrebbe porsi l'orientamento professionale è quella della "career education" e la finalità sarebbe quella di aiutare le persone a capire le fasi dell'iter professionale, a conoscere i compiti evolutivi e a formare le competenze richieste per la gestione delle varie funzioni. Tale prospettiva va però ripensata in relazione alle caratteristiche dell'attuale contesto sociale che si contraddistingue per la problematicità che s'incontra a disegnare precise linee di sviluppo di specifici ambiti di lavoro a motivo dell'accelerazione del cambiamento nella società.

Per superare queste difficoltà il volume correttamente propone di far entrare in gioco competenze trasversali rispetto alle varie filiere professionali. Più specificamente si tratta delle soft skill o competenze personali da aggiungere alle hard skill o competenze tecnico-professionali.

In particolare, mi soffermo sulle prime meno conosciute, ossia dei tratti della personalità, delle caratteristiche del carattere e degli aspetti socio-emozionali. Più specificamente si tratterebbe delle cosiddette "cinque dimensioni": l'apertura all'esperienza, la coscienziosità, l'amicalità, l'estroversione e la stabilità emotiva. Esse risultano connesse alla personalità del soggetto e non sono misurabili e standardizzabili come altri aspetti dell'individuo. Al tempo stesso esse riescono a predire meglio di altre qualità sia le prestazioni scolastiche e lavorative che la situazione della salute e, in negativo, le probabilità di comportamenti illegali. Pertanto a scuola non è più sufficiente trasmettere dei contenuti in senso stretto, ma bisogna attivare tutte le potenzialità degli studenti e non solo la memoria, la precisione e la ripetizione.

Un'altra conclusione preziosa dello studio va vista nella conferma della centralità della persona e della sua crescita multidimensionale in ogni processo veramente educativo. Dimenticarla o sottovalutarla esporrebbe al pericolo di non riuscire a raggiungere la finalità voluta di uno sviluppo pieno e di una professionalità soddisfacente.

Per promuovere la crescita desiderata negli studenti si richiede un buon insegnante qualificato da un complesso di competenze sia di natura disciplinare e didattica, o tecnico-operative, sia di natura personale o etico-relazionali. Allo stesso tempo è necessaria la presenza di una comunità

educativa che sviluppi azioni di influenza condivise da tutti i membri sia quelli che operano nelle istituzioni formative sia quelli che rappresentano il territorio.

Certamente ci troviamo di fronte a uno studio di avanguardia. La documentazione di riferimento è completa quanto alla letteratura scientifica utilizzata. Il disegno di analisi è particolarmente valido ed efficace e i risultati appaiono condivisibili sia sul piano teorico che su quello pratico. Significative sono anche le linee di azione in essa contenute che sicuramente consentiranno all'IeFP di poter operare nell'ambito dell'orientamento professionale con metodologie ancora più efficaci.

G. Malizia