

## Il contributo del CNOS al convegno «Sviluppo delle risorse umane e sistema produttivo: la Formazione Professionale in Piemonte»

Umberto Tanoni

«La diffusione della cultura di base e della formazione professionalizzante è condizione indispensabile per lo sviluppo sia della persona, sia del sistema economico produttivo».

Così ha esordito l'Assessore alla Formazione Professionale dr. Ezio Alberton al Convegno su «sviluppo delle risorse umane e sistema produttivo: la Formazione Professionale in Piemonte», organizzato a Torino-Esposizioni dalla Regione il 18 e il 19 dicembre 1987.

Mettiamo in evidenza, poiché ci sembrano emblematici per l'avvenire della Formazione Professionale in Piemonte, e, indicativi anche per altre Regioni, i motivi che hanno rimbalzato da un intervento all'altro con sfumature diverse, ma sostanzialmente con l'unica finalità di un miglioramento del sistema di Formazione Professionale, che è strumento di politica attiva del lavoro, che perciò non è pura assistenza sociale, non è esclusivamente recupero, non è assistenza economica alle imprese.

In Piemonte hanno avuto origine alcune tra le più valide esperienze di Formazione Professionale, sviluppate poi da Enti Regionali e Nazionali, che hanno conservato, insieme al continuo aggiornamento culturale, tecnologico e professionale, una rilevante intenzionalità educativa. «Questo aspetto, ha detto il Consigliere regionale Sestrero, non va svilito nè misconosciuto», ma va rapportato agli obiettivi cui la Regione oggi dedica le sue maggiori attenzioni.

A questo fine si pone l'esigenza di un irrobustimento ed articolazione da un lato del sistema universitario regionale, e, dall'altro, di una sollecita riforma della Scuola Secondaria Superiore, per un innalzamento dell'obbligo di istruzione attraverso percorsi differenziati, e per un ammoderamento del sistema di formazione professionale in tutte le sue dimensioni.

La Formazione Professionale, se è un sottosistema del grande sistema educativo italiano, ha un ruolo specifico, distinto, ma non separato, da quello della Scuola.

La domanda di professionalità non può essere soddisfatta, infatti totalmente all'interno del circuito scolastico, così come non può essere sufficiente per la valorizzazione della persona il semplice addestramento acquisito all'interno dell'azienda.

«È necessario organizzare un sistema capace di prevedere, programmare, progettare, attuare e assistere le azioni formative, superando le dicotomie tra una formazione tutta esterna e una formazione tutta interna alle imprese» (dalla relazione introduttiva dell'assessore regionale dr. Ezio Alberton).

La regione Piemonte, convinta che questa è la strada da percorrere, ha predisposto, in collaborazione con l'IRES, il documento «*Studi e linee per il piano pluriennale per le attività di formazione professionale*», impostato sull'esame delle interdipendenze tra sistema delle imprese, come luogo ove si esprime la domanda di professionalità, e il sistema scolastico che determina la preparazione di base della forza-lavoro.

La situazione del sistema di Formazione Professionale è stata confrontata con la dinamica e con le esigenze di questi due sistemi.

L'impegno dei due giorni di Convegno è stato tutto teso a fare chiarezza e ad individuare gli obiettivi propri della Formazione Professionale, cui non è giusto affidare compiti, pur validi in sè, ma spesso contraddittori. L'articolazione formativa proposta dal documento, e condivisa dai partecipanti al Convegno, punta a fornire al mercato del lavoro nei tempi e nei contenuti adeguati a tutti i livelli, con modalità diverse, o una professionalità elevata, o una professionalità avente immediata possibilità di occupazione.

Obiettivi chiari, un sistema di controllo e valutazione corretto, la collaborazione tra sistema delle imprese, sistema scolastico ed Enti di Formazione Professionale, sono i tre pilastri su cui si appoggia tutta la struttura del nuovo piano pluriennale.

Su questi parametri, da noi condivisi, si è impostato il nostro contributo al Convegno, cui eravamo stati invitati a portare la testimonianza degli Enti di Formazione Professionale.

Riportiamo il testo dell'intervento che parte da una convinzione nata

durante la lettura di « studi e linee per il piano pluriennale per le attività di Formazione Professionale » e confermata dai lavori del Convegno: l'impegno di accrescere significato ad un sistema, di per sè già efficace, e, nello stesso tempo di tutelare ciò che storicamente di meglio è stato realizzato in un settore vitale per lo sviluppo della persona e per l'incremento economico e produttivo.

Il rapporto CENSIS 1987 titola la premessa al capitolo sulla Formazione, « tra eccellenza e tutela » quale spartiacque abbastanza ambiguo che accompagna l'innovazione del sistema formativo.

Lo stesso spartiacque si ha l'impressione di incontrare nella lettura del documento « studi e linee per il piano pluriennale per le attività di formazione professionale della Regione Piemonte », che si apprezza, per un obiettivo concreto: l'integrazione tra formazione, lavoro e successo professionale. La turbolenza del mercato dei beni e dei servizi, dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità richiede la capacità di progettare percorsi di formazione e di sviluppo professionale adeguati al cambiamento in atto, partendo dalla realtà concreta.

L'impegno assunto di ancorare il sistema di formazione professionale alla realtà partendo da dati rilevati con un lavoro meticoloso e preciso è evidente, e in questo si trova la concretezza delle linee per il piano pluriennale, che però non lascia intravedere se il sistema voglia ricercare la qualità ad ogni costo, o voglia tutelare una istituzione, alla quale si chiedono dei cambiamenti, in alcuni punti sostanziali, in altri solo formali, per garantire un servizio che, tutto sommato, è già abbastanza efficace.

In realtà il documento accenna ad un sistema pubblico di formazione, con i suoi limiti e i suoi problemi, che si vuol tutelare e insieme innovare, anche per renderlo competitivo con i nuovi soggetti che ormai hanno invaso il mercato della formazione professionale.

Procedendo nella lettura si nota il bisogno di qualità della formazione, di elevazione dei livelli formativi, di valutazione e riconoscimento dei risultati conseguiti, insieme al bisogno di protezione, di garanzia, di salvaguardia quasi, di un sistema che rischia di essere messo in difficoltà dalla concorrenza, sia aziendale, sia privata in senso stretto.

Il tentativo, per altro lodevole, non è contrapporre, ma conciliare la logica della « tutela » e la logica dell'« eccellenza ».

Coerentemente con questa preoccupazione il documento fa delle scelte sulle quali ci fermeremo alquanto a riflettere nel corso di questa breve conversazione:

- la scelta dell'Orientamento,
- la cultura e la professionalità nei corsi di Formazione Professionale,
- la formazione dei portatori di handicap,
- l'alternanza come metodo formativo,
- l'obbligo di istruzione,
- il decentramento come risposta alle emergenze territoriali.

Pur ritenendo molto qualificanti queste scelte, all'interno di esse non sono messi abbastanza in evidenza elementi che, secondo il pensiero degli Enti, costituiscono lo specifico della Formazione Professionale, e, particolarmente, la sua valenza educativa-culturale e la metodologia didattica attraverso la quale si raggiungono gli obiettivi formativi.

Sembra anche importante e necessario chiarire il ruolo dei centri di eccellenza, che, come concepito, rischia di limitare la capacità progettuale degli Enti, i quali, in armonia con la programmazione regionale, debbono poter attuare la propria proposta formativa tesa alla valorizzazione delle risorse umane attraverso la cultura e la professionalità.

## **1. La scelta dell'orientamento**

Mentre si mette in evidenza la opportunità di dare continuità e coordinamento alle iniziative esistenti, di attivare soggetti, di strutturare servizi organici non si danno indicazioni sul ruolo dell'Orientamento all'interno del sistema di formazione professionale.

Gli Enti vedono l'Orientamento come un servizio che integra e supporta l'intervento formativo nelle dimensioni psico-pedagogico-didattiche ed è finalizzato a rendere più facili i rapporti tra CFP, mondo del lavoro e società.

L'Orientamento viene inteso non solo come servizio funzionale alla domanda e offerta di lavoro, ma soprattutto come processo di sviluppo che si realizza attraverso scelte ponderate che portano alla maturità umana, sociale e professionale.

Il servizio di Orientamento, di cui il CFP è titolare, è rivolto al soggetto in formazione, portatore di una situazione personale e sociale da risolvere e interpretare educativamente e professionalmente, persona aperta allo sviluppo e alla maturazione integrale degli atteggiamenti, della professionalità, dei valori, protagonista attivo delle scelte personali e delle scelte collegiali.

Un servizio ambizioso si pone i seguenti obiettivi:

- personalizzare l'itinerario formativo all'interno del progetto e della programmazione degli interventi di formazione;

- potenziare le occasioni e le opportunità di sviluppo personale per scelte qualificanti il ruolo professionale;
- assicurare il servizio informazione-lavoro con adeguatezza e responsabilità formativa.

Insomma la scelta professionale non può essere una « scelta nel buio ».

Una recente ricerca FORMEZ-CENSIS valuta negativamente l'assistenza ricevuta da scuola, enti locali, famiglia nel momento della scelta di un corso o di un lavoro: di conseguenza le scelte sono dettate spesso dalla casualità o dall'ignoranza dell'esistenza di altre opportunità. Sono scelte di cui spesso ci si trova a pentire.

L'orientamento è passato nel corso degli anni dallo psicologismo puro, all'informazione « banchizzata », ad un servizio allargato che si pone il problema di portare i soggetti in formazione verso la vita adulta.

L'allargamento del servizio comporta una alta qualità dell'Orientamento. Nadio Delai direbbe: « la gente ricerca un orientamento firmato ».

Ma se questi sono gli obiettivi i corsi di 50/80 ore di « orientamento e motivazione al lavoro » sono da ritenersi assolutamente insufficienti sia come quantità che come qualità del servizio.

## **2. Cultura e professionalità nei corsi di formazione professionale**

Tutti siamo convinti che il servizio di Formazione Professionale ha come finalità lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, che si realizzano attraverso la promozione e la crescita della personalità dell'uomo del lavoro.

Lo sviluppo dell'uomo come persona, nel quadro di una crescita globale, si realizza con l'acquisizione di capacità a gestire, al di là delle semplici mansioni, un ruolo professionale.

I valori che gli Enti vogliono trasmettere affinché ciò avvenga sono:

- la maturazione di un uomo alla ricerca della sua identità nel rapporto tra professionalità e condizione esistenziale, nel rapporto tra lavoro e sistema sociale;
- la presa di coscienza e l'esercizio delle libertà personali anche all'interno del mondo del lavoro;
- la capacità di relazione e di solidarietà.

Gli Enti sono tanto convinti che la formazione al ruolo, intesa come capacità di gestire un rapporto globale tra competenza professionale e matu-

rità umana, costituisce lo specifico della formazione professionale, che valutano l'efficacia e l'efficienza del loro servizio esclusivamente con questi due parametri: il livello di sviluppo della persona e la sua reale capacità di inserimento nel mondo del lavoro e nella società.

Partendo da questa convinzione gli Enti sono motivati alla ricerca di un nuovo modo di fare formazione professionale nel quale hanno particolare rilevanza l'informazione, la personalizzazione degli itinerari formativi, il rinnovamento metodologico-didattico.

In questo non facile impegno gli Enti assumono atteggiamenti coerenti, fatti spesso di attesa e di pazienza, certi che il ruolo professionale è il punto di arrivo in cui solo si realizza la piena liberazione dell'uomo dalla alienazione del lavoro.

A formare il ruolo professionale non può bastare nè l'acquisizione di una qualifica professionale, nè isolate esperienze di stages: è necessario prevedere articolati e coordinati processi ciclici di formazione-lavoro-formazione, nella prospettiva metodologica dell'alternanza e della formazione ricorrente e continua.

Infine la formazione al ruolo deve tener conto della complessità del mondo del lavoro e del più vasto sistema socio-economico che esigono il superamento dell'individualismo operativo per sviluppare una dinamica relazionale entro cui giocare ruolo professionale e ruolo sociale.

La formazione al ruolo logicamente include come componente essenziale lo sviluppo dell'uomo come persona. E lo sviluppo dell'uomo come persona passa attraverso la cultura intesa come patrimonio di conoscenze, di beni, di valori, e come processo di acquisizione di conoscenze, rielaborazioni di contenuti, arricchimento della personalità.

La cultura che il sistema di formazione sviluppa è una cultura professionale, in quanto non può non tener conto della condizione in cui vivono e in cui vivranno i soggetti in formazione; è poi una cultura globale in quanto si riferisce ad un uomo in cui si fondono valori umani, valori sociali, valori professionali, valori etici; è infine una cultura integrale motivante la solidarietà verso una migliore qualità della vita.

Nel trasmettere questa cultura il CFP affronta la crisi dell'attuale modello di sviluppo imperniato su una continua crescita quantitativa, portatrice di un illimitato e non giustificato aumento di consumi, e insieme razionalizza gli effetti della diffusione delle nuove tecnologie, che esigono una diversa prestazione professionale e una diversa organizzazione del lavoro.

Quanto detto sembra possibile attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

Umanizzare la formazione al lavoro; socializzare l'esperienza lavorativa nell'insieme della vita di relazione; personalizzare la scelta e la pratica professionale; inserire il soggetto con competenza reale nel mondo del lavoro e nella società.

Sinceramente uno specifico della formazione professionale così inteso nel documento esaminato si perde nello sforzo di una ricerca di efficienza tecnica più che di efficienza professionale e sociale e i criteri di valutazione proposti si discostano dai parametri culturali e formativi degli Enti, i soli, lo diciamo senza timore di peccare d'immodestia, che garantiscono la realizzazione, e, quindi la valorizzazione della persona.

### **3. La formazione di portatori di handicap**

Ci pare opportuno dissentire dall'obiettivo che il documento pone per la formazione dei portatori di handicap.

È possibile per i portatori di handicap acquisire una professionalità? se ciò non è possibile l'intervento di formazione nei loro confronti diventa assistenza sociale.

Ci pare che la questione debba essere posta in termini diversi.

Gli Enti si muovono su questo terreno quando ormai si è già esaurito nella società un dibattito spesso più ideologico che razionale, e vogliono realizzare una presenza operativa nella direzione di una ricerca più meditata di ipotesi di intervento nell'area della formazione, come portatori di ideali e valori che coincidono con le istanze di quella parte della società che vuole essere più giusta e più civile.

Su questa istanza lontani dal pensare a risultati immediati di professionalizzazione impostano modelli d'intervento diversificati, convinti che gli obiettivi diventeranno possibili solo se i progetti verranno realizzati in collaborazione con le strutture sanitarie, assistenziali, familiari, che hanno l'obbligo di intervenire a favore di chi, per natura, sarebbe destinato all'isolamento e all'emarginazione.

Gli Enti si pongono dalla parte del giovane portatore di handicap non in funzione terapeutica-assistenziale, ma piuttosto in termini di educazione-formazione, poiché credono che, anche per questo tipo di giovane, è possibile la scelta educativa realizzata tramite la *Formazione Professionale*.

Ma questa sarà finalizzata non tanto alla acquisizione di un mestiere o di una professionalità specifica, quanto al recupero funzionale delle capacità residue e all'espansione dei potenziali di sviluppo, in vista di una migliore

integrazione sociale, che non può escludere un corretto inserimento nel mondo del lavoro, utilizzando le provvidenze di legge riservate alle cosiddette categorie protette.

#### **4. L'alternanza come metodo**

Il documento nell'intento di proporre una formazione che si diversifichi dai modelli tradizionali piuttosto scolastici indica lo stage in ambiente di lavoro come aspetto essenziale della formazione.

Nello sviluppo della tematica fa anche rilevare che la legislazione italiana dà una risposta limitata ed equivoca a questa esigenza attraverso i contratti formazione-lavoro.

Gli Enti non solo condividono le perplessità degli estensori del documento sulla validità formativa dei contratti formazione-lavoro, ma considerano l'alternanza metodo formativo che si realizza all'interno dei CFP con l'integrazione di acquisizioni scientifico-culturali ed esperienze tecnico-operative, e con il confronto diretto con la realtà produttiva, che raggiunge il momento più qualificante durante uno o più stages, che vengono considerati momenti forti di formazione e non semplicemente momenti prelaborativi.

La progettazione dello stage con il coinvolgimento dei soggetti in formazione, dei formatori, dei tutors aziendali, la realizzazione degli obiettivi programmati, la verifica dell'andamento dell'esperienza, la valutazione dei risultati positivi e negativi conseguiti fanno parte della metodologia formativa, che va ben al di là di una esperienza prelaborativa.

Lo stage diventa modulo di formazione al fine di realizzare esperienze che rendono meno traumatico il momento della transizione dalla formazione alla vita attiva.

Chi ha esperienza di formazione in alternanza comprende quanto questi obiettivi siano lontani dagli obiettivi dei contratti formazione-lavoro e invita la Regione a rivedere quanto troppo sinteticamente è indicato nel documento a proposito di formazione in alternanza che, al di là dei disposti legislativi e dei confronti, pur validi, con la realtà europea, è metodologia che qualifica ogni intervento formativo.

#### **5. Obbligo d'istruzione**

La Regione vive una sua grave difficoltà per l'incertezza in cui è costretta a fare previsioni programmatiche. I soggetti della formazione di base

di primo livello, durante il triennio di attuazione del piano, saranno ancora i quattordicenni forniti di licenza media, o i sedicenni forniti di certificazione di assolvimento del nuovo obbligo di istruzione?

Per gli Enti, come per la Regione, effettivamente questo è un problema molto serio, ma l'angolo di visuale assai diverso.

Le sfide tecnologiche e sociali, per essere vinte, richiedono un nuovo tipo di cultura, una cultura complessa in grado di confrontarsi con la realtà anch'essa assai complessa.

Questo problema chiama in causa tutto il sistema educativo relativamente alla quantità e alla qualità della formazione di base e al suo rapporto con la Formazione Professionale.

Riacquista senso la formazione culturale di base delle persone, cioè la loro capacità di possedere una visione d'insieme dei processi lavorativi, di saper risolvere problemi, di saper gestire in maniera flessibile il proprio ruolo, di saper padroneggiare l'informazione come nuovo strumento operativo.

Tutto questo evidenzia la necessità di un elevamento complessivo del livello medio culturale della popolazione.

E questa necessità viene identificata con il prolungamento dell'obbligo di istruzione dagli attuali otto anni ai previsti dieci anni.

Questo provvedimento che riscuote il consenso politico di tutte le forze parlamentari, poiché, tra l'altro, allineerebbe l'Italia con gli altri paesi europei, trova divergenze sull'articolazione tecnica: percorso unico o pluralità di canali? possibilità di spendere l'obbligo di istruzione anche nella Formazione Professionale?

Anche le aziende invocano questo provvedimento, partendo proprio dal fattore tecnologico che limita sempre di più il lavoro parcellizzato e dequalificato a vantaggio di ruoli nuovi di controllo e di coordinamento di processo.

Del valore di una maggiore cultura di base e della sua spendibilità ai fini di un buon inserimento lavorativo sono convinti anche i giovani che nell'86/87 sono passati per l'80,9% dalla scuola media alla scuola secondaria superiore.

Se questi sono i dati, la portata culturale complessiva dell'elevamento dell'istruzione obbligatoria sarebbe piuttosto ridotta, dato che la grande maggioranza dei giovani rimane già dentro la scuola fino al compimento del sedicesimo anno di età.

Il prolungamento dell'istruzione obbligatoria praticamente verrebbe ad istituzionalizzare una situazione che di fatto già esiste.

Non si tratterebbe di un provvedimento destinato ad innalzare il livello culturale complessivo della popolazione giovanile, ma di una iniziativa di por-

tata piuttosto limitata, anche se socialmente non meno significativa, in quanto rivolta al recupero di una fascia minoritaria e molto specifica di giovani.

Questa realtà mostra la necessità di concepire in maniera nuova le strategie del provvedimento.

Infatti il prolungamento dell'istruzione obbligatoria produrrà conseguenze relative in termini di partecipazione studentesca nel biennio dopo l'attuale scuola media.

La popolazione interessata al provvedimento è costituita da quattordicenni e da quindicenni che oggi abbandonano gli studi a questa età.

Tuttavia, perché in futuro accedano al biennio e ne completino il percorso si dovrebbe presumere che questi giovani lascino attualmente la scuola rispettivamente dopo il termine della media o dopo la frequenza del primo anno della scuola secondaria superiore.

Ma questa non è la situazione! Basta dare uno sguardo ai dati degli abbandoni e delle ripetenze per rendersi conto che la realtà del 19,1% di giovani che non proseguono gli studi è composta da tutt'altra aggregazione ed è portatrice di altri bisogni: il prolungamento alle fasce deboli dell'universo giovanile, che attualmente abbandonano già durante la scuola media, o durante il primo anno della scuola secondaria superiore.

È perciò un provvedimento che si deve porre prioritariamente il problema di come trasformare i due anni di ulteriore permanenza nella scuola in un percorso compiuto, capace di creare motivazione, che consenta ai giovani di accrescere il loro bagaglio culturale per inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro e nella società.

Secondo noi questo obiettivo, e ben lo sottolinea anche il documento, non lo si raggiunge con un percorso unico, ma con la pluralità dei canali, di cui uno, privilegiato, dovrà essere la Formazione Professionale regionale.

## **6. Il decentramento**

Il documento ripropone la delega alle province delle funzioni amministrative e, forse anche programmatiche, della Formazione Professionale.

Questo proposito lascia gli Enti convenzionati molto perplessi, anche se i principi che lo ispirano appartengono alla legislazione nazionale e regionale.

Il problema non è tanto se decentrare o non decentrare, ma cosa decentrare e come decentrare per evitare gli inconvenienti verificatisi nelle Regioni dove il decentramento è stato già realizzato.

Sta bene che la Regione, ente di programmazione e di coordinamento,

non gestisca direttamente centri di formazione professionale e li affidi alle province.

Ma non appare chiaro il senso delle strutture consortili che dovrebbero sorgere a vantaggio di un decentramento più concreto: bisognerà approfondire obiettivi, contenuti, strategie operative, garanzie per le diverse proposte formative.

## **7. I centri di eccellenza**

Gli Enti guardano con preoccupazione a queste strutture privilegiate, che, fornite di maggiori mezzi, potrebbero occupare spazi di progettazione, di studio, di ricerca, di sperimentazione, mortificando la loro creatività e la loro capacità formativa nei livelli più qualificati della Formazione Professionale.

La Regione deve preoccuparsi invece di mettere gli Enti nella situazione ottimale di rendere centri di eccellenza ogni loro sede operativa attraverso una equa distribuzione delle risorse che permetta la realizzazione di efficienti sedi regionali di coordinamento, in grado di produrre progettualità, formazione dei formatori, pacchetti applicativi e sussidi descrittivi, audiovisivi e multimediali.

Il documento riconosce agli Enti un patrimonio che va conservato e accresciuto tramite il loro ruolo di interlocutori privilegiati della Regione, tramite la loro opera di coordinamento dei CFP di loro emanazione, tramite la progettualità derivata dalla originalità delle loro proposte formative, tramite l'esperienza spesso secolare di cui sono portatori, che li ha messi in grado di adeguare curricoli e progetti formativi alle emergenze del territorio e all'evolversi storico di tecnologie e professionalità.

Se si continuerà ad operare sulla linea della valorizzazione del ruolo degli Enti il sistema di formazione professionale della Regione Piemonte supererà lo spartiacque di cui si parlava all'inizio di questa conversazione e il salto di qualità sarà costituito dal passaggio dalla tutela alla eccellenza, che poi costituirà la migliore tutela di un servizio insostituibile per lo sviluppo economico e sociale della Regione.

