

Istruzione e Formazione Professionale: un percorso formativo di successo

DARIO NICOLI¹

L'articolo riporta alcune considerazioni in merito alle più recenti ricerche, a partire da quella condotta dall'ISFOL (2011), che hanno sottolineato il carattere paradossale del sistema di IeFP: buoni e continui successi della proposta, importante canale di accesso al mercato del lavoro, accompagnati da problematiche di natura finanziaria e di visione ideologica.

Un percorso di successo

La recente ricerca ISFOL (2011), analizzando la situazione lavorativa di un ampio campione di giovani, intervistati a 3 anni dall'acquisizione della qualifica, conferma il carattere paradossale del sistema IeFP: buoni e continui successi della proposta, sebbene accompagnati da problematiche di natura finanziaria e di visione ideologica.

Gli esiti della ricerca confermano il fatto che i percorsi triennali di IeFP rappresentano un importante canale di accesso al mercato del lavoro: già a 3 mesi dal conseguimento della qualifica un giovane su due ha trovato il suo primo impiego. Tra coloro che risultano occupati al momento dell'intervista (il 64% dei maschi e il 52% delle femmine) ben il 60% dichiara di svolgere un'occupazione perfettamente coerente con il proprio percorso formativo. Si tratta, inoltre, in gran parte di lavoro dipendente (87%), mentre solo l'8% è autonomo e il 5% ha un contratto di collaborazione. In tempi di flessibilità e precarietà, siamo di fronte ad un dato lusinghiero e non scontato: infatti, tra i lavoratori dipendenti il contratto più diffuso è quello di apprendistato (36%), segue il contratto a tempo indeterminato (33%) e a tempo determinato (25%).

¹ Docente Università degli studi di Brescia.

Ciò rappresenta una risposta per coloro che insistono ben al di là delle evidenze a ritenere l'offerta IeFP lontana dalle esigenze del mercato, e che non tengono conto dell'intenso interscambio con le imprese già in ambito di alternanza formazione lavoro, fattore che diviene poi esplicito giudizio di validità con l'occupazione degli allievi. Nel contempo, è una smentita della tesi secondo cui l'impresa impegnerebbe i giovani soltanto in regime di precarietà del rapporto di lavoro.

Ma ciò non basta: a seguito della riforma che ha introdotto una filiera continua in verticale ed ha regolato i passaggi tra sistemi, quello della IeFP emerge come un valido strumento per stimolare la prosecuzione degli studi: al termine del percorso un terzo dei partecipanti decide di svolgere un'altra esperienza formativa e dopo 3 anni un giovane su dieci sta ancora studiando. Tra chi ha proseguito gli studi subito dopo la qualifica, il 68% ha scelto il IV anno dei percorsi IeFP², il 9% corsi post-diploma o post-qualifica e il 18,5% la scuola superiore. Ciò rappresenta una risposta a chi ritiene la IeFP un percorso solo pratico, finalizzato all'inserimento lavorativo immediato, non in grado di sollecitare il desiderio di cultura presso i giovani.

Fino a qui l'indagine espone dati relativi all'insieme delle attività svolte sia dai CFP sia dagli istituti professionali. Ora possiamo leggere gli esiti del confronto fra i risultati di queste due istituzioni. Dall'indagine è emersa una maggiore performance da parte degli Enti di Formazione Professionale, rispetto alle scuole, sia nel grado di soddisfazione da parte dei giovani sia sotto il profilo degli esiti occupazionali. Ad un anno della qualifica, il 70% dei ragazzi provenienti dalle agenzie formative ha trovato un primo lavoro (85% dopo due anni) contro il 50% di quelli provenienti dalle scuole (78% dopo due anni).

Una decisa disparità si riscontra anche in merito allo stage, di cui risultano più soddisfatti i giovani provenienti dagli enti rispetto a quelli degli istituti scolastici.

Coloro che si iscrivono all'Istruzione e Formazione Professionale provengono soprattutto da famiglie di estrazione operaia (55%). I loro genitori hanno solitamente un titolo di studio che non supera la licenza media (61%); si tratta di dati che indicano un tipo di gioventù di estrazione popolare, che popola egualmente i due tipi di istituzioni, CFP e istituti professionali. La differenza di performance è da attribuire quindi non alle differenze tra utenti, ma alla diversità di approccio, di metodo, di organizzazione.

Nel quadro di una generale problematicità emergente dalla scuola, è questo l'unico settore a presentare un quadro decisamente positivo, mostrando di ottenere successo presso i giovani e le loro famiglie, oltre alle imprese con cui vi è un interscambio proficuo, come evidenziato dalla tabella alla pagina seguente.

Dalla tabella si ricava innanzitutto la crescita dei percorsi IeFP nel biennio considerato, pari a quasi il 7% del totale. Va considerato che in molti casi sussistono impedimenti finanziari, ed in alcuni contesti ostacoli ideologici locali, e ciò accade in un periodo nel quale si fa sempre più alto il "grido di dolore" delle scuole sul tema

² Si tenga conto che i quarti anni sono previsti fino ad oggi solo in Lombardia, Liguria, Trentino Alto Adige e stanno per essere avviati in Piemonte.

della demotivazione dei giovani agli studi: ma se vengono negati i percorsi professionali che desidererebbero, si comprende buona parte della loro ritrosia nei confronti di tipi di studi che ritengono astratti, generici, poco utili per il loro futuro.

La IeFP triennale nelle Regioni nel periodo 2008-2010

Regione	2008-9		2009-10		% IeFP sulla leva giovanile (2009-10)	Valore % IeFP per tipi di istituzioni (2009-10)	
		di cui IP		di cui IP		FP (con ap-prendistato)	Scuola
PIEMONTE	19.363	6.223	19.536	6.120	15,5	68,67	31,33
VALLE D'AOSTA	276	226	0	263	1,8	0,00	100,00
LOMBARDIA	38.399	9.008	41.995	10.060	17,0	72,04	23,96
BOLZANO	4.580	0	3.512	2.840	-	19,13	80,87
TRENTO	4.099	0	4.250	0	-	100,00	0,00
VENETO	16.203	0	17.713	0	9,7	100,00	0,00
FRIULI V.G.	5.065	1.678	5.195	1.799	6,3	65,37	34,63
LIGURIA	2.282	128	2.424	151	4,6	93,77	6,23
EMILIA ROMAGNA	12.825	6.792	13.045	6.392	3,8	50,01	49,99
TOSCANA	16.980	16.843	29.356	28.139	1,7	4,15	95,85
UMBRIA	658	404	646	237	-	63,31	36,69
MARCHE	888	888	982	982	0,6	0,00	100,00
LAZIO	7.771	0	8.971	0	-	100,00	0,00
ABRUZZO	1.128	507	562	0	-	100,00	0,00
CAMPANIA	4.173	4.173	0	0	-	0,00	0,00
MOLISE	173	119	130	0	-	100,00	0,00
PUGLIA	2.334	0	2.532	0	-	100,00	0,00
BASILICATA	526	0	463	0	-	100,00	0,00
CALABRIA	810	0	-	-	-	-	-
SICILIA	13.901	5.412	11.674	4.010	-	75,65	34,35
SARDEGNA	0	0	0	0	0	0,00	0,00
TOTALI	152.434	52.401	162.986	60.993			

Fonte: nostra elaborazione su dati Cisl Scuola 2011

Inoltre, si nota la forte differenza territoriale nella distribuzione dei percorsi formativi, con una divisione dell'Italia in tre aree:

- l'area del Nord, estesa però alla Provincia di Roma ed alla Sicilia, che presenta una percentuale di giovani iscritti ai percorsi IeFP che va dal 3 al 15% del totale con una prevalenza degli Enti accreditati che, nel caso del Veneto e del Trentino diviene presenza esclusiva;
- l'area in cui la presenza degli enti convenzionati è di fatto esclusa (Valle D'Aosta, Toscana, Marche, Campania);
- l'area in cui la IeFP ha una presenza marginale e quindi svolge un compito di mero recupero sociale senza un radicamento solido e duraturo (le altre realtà).

I dati indicati lasciano inoltre intendere la varietà dei modelli di intervento e quindi la necessità che, avviata formalmente la fase ordinaria del sistema, si proceda ad una maggiore uniformità dell'offerta formativa così da non creare condizioni discriminanti tra i cittadini delle diverse regioni e province autonome.

La realtà presentata richiede inoltre due aggiunte:

- i percorsi in apprendistato, una modalità prevista dalla legge ma che ha creato non pochi problemi realizzativi con esiti critici in termini di numeri;
- i percorsi di diploma quadriennale che riguardano la Lombardia, Trento e Bolzano, la Liguria e recentemente anche il Piemonte.

Ma va ricordato l'ampio margine di "evasione" del diritto-dovere: si tratta di un dato stimato oltre il 5% del totale della leva, quindi una cifra superiore alle 120 mila unità che, per buona parte, possono corrispondere a persone che potrebbero iscriversi ai corsi IeFP, ma che sono impossibilitati dal farlo a causa dell'assenza di finanziamenti o per la contrarietà ideologica degli amministratori locali. I dati relativi all'anno in corso sono, quando non ostacolati da finanziamenti contingentati, in ulteriore aumento, mentre la programmazione per l'anno formativo 2011-12 dovrà tenere conto della comparsa delle intese tra regioni e Ministero in tema di offerta sussidiaria degli Istituti professionali.

Come scrive Francesco Scrima, Segretario Generale Cisl Scuola, "nell'arco di soli di 8 anni circa 170.000 giovani, tra i 14 ed i 17 anni si sono iscritti ai percorsi regionali di Istruzione e Formazione Professionale con l'obiettivo di acquisire una qualifica professionale riconosciuta e spendibile a livello nazionale ed europeo e con la speranza di un lavoro dignitoso e soddisfacente. Questi nostri giovani, che esprimono un concreto bisogno di professionalità e di istruzione pratica erano poco più di 20.000 nel 2003. Nessun settore nel nostro Paese ha fatto registrare, in un tempo così breve, una analoga crescita. È anche attraverso la Formazione Professionale, la Buona Formazione Professionale, che si sta combattendo la durissima lotta all'abbandono e alla dispersione scolastica, all'esclusione e all'emarginazione di tanti giovani, soprattutto di coloro che provengono da realtà territoriali, linguistiche e culturali diverse dalla nostra. La Scuola e la Formazione Professionale, in particolare in certe aree del nostro Paese, non solo in quelle dove è forte il tessuto economico e produttivo, sono chiamate a collaborare nell'interesse comune dei nostri giovani" (Cisl Scuola 2011, p. 3).

Siamo di fronte ad uno strumento che indubbiamente garantisce buona efficacia, accanto a costi decisamente contenuti.

L'equivoco delle risorse economiche

Nel quadro dei percorsi IeFP, solo alcune variabili esterne alla dinamica formativa sono problematiche, in primo luogo i finanziamenti, ma anche gli orientamenti politici di qualche regione che considera ancora la presenza degli organismi accredi-

tati nel sistema IeFP come sussidiari alle scuole, mentre la normativa recita esattamente il contrario.

Ma la questione economica indica un equivoco interpretativo che va approfondito. Ritenere che le uniche variabili economiche siano costituite dai finanziamenti dei percorsi ordinari di IeFP significa adottare un approccio decisamente parziale. Una riflessione più corretta sul valore economico di questi percorsi deve infatti comprendere anche altre variabili individuabili negli specifici territori, quali:

- il dato della dispersione scolastica;
- il tasso di occupazione giovanile e l'area della domanda di professionalità qualificata che rimane inevasa o che deve accontentarsi di soluzioni di ripiego³;
- i costi degli interventi istituzionali in tema di recupero dell'emarginazione e della devianza e di sostegno alla motivazione dei giovani agli studi;
- i costi degli anni persi non solo dal sistema educativo, ma anche dai giovani e dalle loro famiglie in riferimento alla quota di popolazione giovanile obbligata ad iscriversi a corsi che non incontrano il loro gradimento poiché mancano nel territorio percorsi di IeFP.

Circa la *dispersione scolastica*, il 2° Rapporto sulla qualità nella scuola di Tutto-scuola (2011), lavorando sui dati ufficiali pubblicati dal Miur riferiti soltanto al percorso negli istituti statali di istruzione secondaria superiore, stima in ben 190 mila i giovani che si trovano in tale condizione, portando a 120 mila le persone inferiori a 20 anni senza un titolo di studio superiore alla terza media, come documentano i dati Eurostat. Quindi pare che solo 70 mila circa continuino a studiare altrove. Siccome nel 2005-06 erano iscritti al 1° anno di corso 616.645 studenti, ciò significa che i 195.773 ragazzi che hanno nel frattempo abbandonato la scuola statale costituiscono il 31,75% del totale, un valore nuovamente molto critico per una scuola che pare non riuscire a riformarsi davvero. La dinamica della scolarizzazione degli ultimi quindici anni, vede una diminuzione delle percentuali medie di abbandoni dal 36,8% di dieci anni fa al 31,7% dell'ultimo anno, ma restano ancora a livelli di allarme, che ci tengono lontani dall'Europa.

Il vertice della dispersione spetta alla Sardegna, seguita da vicino dalla Sicilia e dalla Campania. Ma anche il Nord presenta notevoli problemi, soprattutto in quell'area che un tempo si chiamava del triangolo industriale.

Il Rapporto si pone delle giuste domande, che riportiamo: dove sono andati quei ragazzi che hanno abbandonato il percorso statale? Nelle scuole private? Nella Formazione Professionale? Nel mondo del lavoro? Quello ufficiale o quello in nero? Op-

³ È diventata infatti una pratica comune da parte specie delle piccole e piccolissime imprese, a fronte di esigenze di mercato cui non possono far fronte con assunzioni di giovani qualificati che mancano, il ricorso al lavoro straordinario, a personale generico che può essere dedicato solo a mansioni ripetitive con la continua supervisione di tecnici esperti, come nel caso di giovani evasori del diritto-dovere e stranieri a basso costo. Identico problema sorge nell'ambito delle figure tecniche per le quali anche nel biennio della crisi economica si è registrato una carenza di offerta a fronte di una domanda costantemente superiore.

pure non sono andati da nessuna parte e affollano le fila dei cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*)?

Oltre a ciò, occorre chiedersi: quali sono i costi di tale situazione? Se ipotizzassimo per l'Italia una dispersione con valori medi europei, quindi intorno al 16-18%, avremmo ad esempio un minore sovraffollamento delle classi visto che rimarrebbero nel percorso formativo meno persone di quante sono oggi presenti. Ma nella riflessione sui dispersi andrebbe considerato un fatto che spesso si dimentica, ovvero che il percorso scolastico italiano dura un anno di più rispetto a quello dei colleghi europei, e ciò indubbiamente accresce lo sforzo richiesto ai giovani per ottenere un titolo di studio.

Circa il *rapporto con il mercato del lavoro*, possiamo disporre dell'indagine del servizio informativo Excelsior 2010 dell'UnionCamere da cui risulta che ancora nel 2010, anno di crisi, alcune figure professionali richieste dalle imprese, fra cui il "contabile e assimilati", non trovano sufficiente risposta da parte dei giovani, visto che sia l'indirizzo "Amministrazione, finanza e marketing" degli Istituti tecnici sia quello "Servizi commerciali" degli Istituti professionali segnalano delle significative flessioni degli iscritti.

Il comparto industriale ed artigianale costituisce l'area di maggiore difficoltà di reperimento:

la crescente domanda di diplomati tecnico-professionali meccanici da parte delle imprese incontra la maggiore difficoltà di reperimento (49,3%), seguita da quella degli elettrotecnici (48,2%). Altrettanto problematica è la ricerca di tecnici informatici, elettronici, chimici, biologi e tecnici delle biotecnologie. Non sfugge a questo disallineamento tra domanda e offerta neanche il settore tessile, abbigliamento-moda, dove la richiesta di figure tecniche, forte nonostante la concorrenza internazionale, non trova adeguata risposta.

Ma vi è nel contempo una decisa domanda di lavoro qualificato che rimane decisamente inevasa per carenza del sistema di offerta formativa specie IeFP e per la tendenza delle famiglie a perseguire, quando e oltre il possibile, la scelta dei licei. Infatti, un'azienda artigiana su quattro ha difficoltà a trovare personale qualificato. Nel 2009 il settore delle piccole imprese artigiane italiane ha fatto registrare una domanda di 93 mila lavoratori. Tuttavia, circa il 25% della manodopera necessaria non è stata assunta per mancanza di specifiche competenze e qualifiche professionali. L'indagine di Confartigianato mostra l'esistenza di potenzialità lavorative dal lato della domanda che si confronta con un quadro di forte carenza di professionalità sul piano dell'offerta di lavoro. Lo *skill shortage* (mancanza di qualifica) rappresenta uno dei principali ostacoli all'assunzione di nuovi lavoratori⁴.

93 mila lavoratori qualificati ulteriori richiesti dal mercato del lavoro rappresentano il 18% degli studenti presenti nei terzi anni della scuola italiana (509.158), nella quale gli iscritti agli istituti professionali costituiscono un modesto 18,7%, peraltro in calo nell'ultimo anno di ben 3,4 punti in percentuale. Se consideriamo che

⁴ <http://www.libertadiscelta.com/opportunita-di-lavoro-qualificato-nelle-aziende-artigiane.html>

una parte dei diplomati degli istituti tecnici viene assunta in posti di lavoro inizialmente definiti per qualificati⁵, si può stimare l'area potenziale di percorsi di IeFP corrispondenti a veri posti di lavoro intorno alla media del 30% della leva giovanile, con oscillazioni a seconda dei territori. Se consideriamo che gli istituti professionali sono scelti, come abbiamo visto, dal 18,7% dei giovani, rimane un'area potenziale per figure qualificate richieste dal mondo del lavoro pari all'11,3% del totale, di cui solo una piccola parte (4,3%) è coperta dall'attuale Formazione Professionale, di cui non si comprende pertanto il contingentamento per cause ideologiche e finanziarie da parte delle regioni.

Siamo di fronte ad un paradosso di notevoli dimensioni: quali sono le indicazioni orientative che la scuola media fornisce ai suoi studenti? È vero che si è stabilito un circolo vizioso tra il desiderio delle famiglie di vedere i propri figli diplomati al liceo e la tendenza dell'orientamento scolastico e professionale? Si potrebbe ipotizzare, a questo proposito, una sorta di sovrarappresentanza nella scuola e nell'orientamento dell'area dei docenti degli assi culturali che, per inerzia, ripropongono il proprio percorso formativo anche ai giovani, generando intanto un'area di sofferenza scolastica e successivamente di disoccupazione giovanile, magari camuffata da iscrizioni non convinte (e non impegnate) all'università.

Tutto questo presenta dei costi, che risultano sempre meno sopportabili in un tempo di razionalizzazione della spesa e di maggiore finalizzazione della stessa alle reali esigenze delle persone e della società.

Per un apprendistato realmente qualificante

Le esigenze delle piccole e piccolissime imprese artigiane e commerciali ha trovato ascolto presso il Governo nazionale che ha posto mano ad un Testo unico sull'apprendistato, ma ne emerge un'impostazione più preoccupante che positiva. Il punto sembra essere costituito dalla continua sottovalutazione dell'importanza della formazione da parte del mondo delle imprese, che paiono rievocare continuamente il modello dell'apprendista di bottega dal carattere addestrativo, in un tempo in cui tale modello "implicito" risulta poco coerente con le esigenze cognitive, relazionali e progettuali proprie della società della conoscenza.

Con il Testo unico, il Governo esprime infatti la volontà di modificare la disciplina di questo contratto che, per sua natura, è a "causa mista", ovvero richiede lavoro in cambio di una formazione qualificante, per trasformarlo in una sorta di contratto di ingresso dei giovani, così come recita l'art. 1: "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla occupazione dei giovani". Si tratta di una vecchia idea del mondo delle piccole e piccolissime imprese artigianali e commerciali che hanno sempre mal sopportato una formazione strutturata, rite-

⁵ È il fenomeno noto con l'espressione "Overeducation", ovvero un titolo di studio sovradiimensionato rispetto al lavoro svolto.

nendo che la pratica lavorativa è sempre ed in ogni caso formativa in sé. Ma ciò richiede perlomeno la presenza di operatori preparati che possano seguire ed accompagnare costantemente i giovani apprendisti, consegnando loro una vera cultura del lavoro, sostenendoli nel loro cammino e consolidando le loro conquiste. Al contrario, come si afferma nell'articolo 2, comma 3, un datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati può assumere fino a tre apprendisti: ciò significa che non vi è neppure un passaggio di cultura qualificata, ma che si tratta unicamente di lavoro esecutivo e ripetitivo che non richiede la presenza di un adulto preparato.

Va ricordato che l'apprendista di bottega ha costituito nel passato un'istituzione formativa garantita dall'effettivo valore qualificante del lavoro, dalla necessità di una lunga pratica sotto la supervisione di un mastro artigiano, dalla convergenza di valori tra giovane, famiglia, bottega, società.

Nell'attuale situazione, a fronte di una società sempre più cognitiva e sottoposta a continui cambiamenti, dove i processi di socializzazione dei giovani sono incerti, è dubbio che la maggioranza dei datori di lavoro, senza l'assistenza di organismi formativi a ciò preparati, sia in grado di assicurare agli apprendisti una reale cultura del lavoro che consenta loro di fronteggiare i continui cambiamenti in modo consapevole e protagonista, e ciò anche a causa della mancanza di tempo, esito di ritmi sempre più pressanti.

Preoccupa in particolare la vaghezza dell'apprendistato per la qualifica professionale, nonostante si tratti di un vero e proprio titolo di studio che sancisce il completamento del diritto-dovere di Istruzione e Formazione, che dovrebbe essere rilasciato in presenza di una reale formazione riferita a un lavoratore-cittadino e non ad un mero esecutore addestrato. Il riferimento ad una formazione "esterna od interna alla azienda" come se fossero equivalenti, l'assenza di un monte ore formativo ben preciso, la vaghezza delle modalità di erogazione della formazione aziendale, sono tutti fattori che tendono oggettivamente ad aprire una falla nel disegno che la stessa maggioranza di governo ha elaborato in tema di sistema educativo.

Ad essere indebolite sono le competenze esclusive di regioni e province autonome; ma ciò porta conseguenze negative sui giovani cui verrebbe fornita una formazione perlomeno approssimativa se non proprio "apparente". Ma verrebbero penalizzate anche le stesse aziende che si troverebbero tra i propri dipendenti personale non qualificato secondo i parametri necessari al tempo d'oggi.

Probabilmente è vera la necessità di definire un contratto di ingresso al lavoro per i giovani che preveda una defiscalizzazione degli oneri sociali, con carattere progressivo fino alla stabilizzazione (verificata) del rapporto di lavoro, ma ciò andrebbe fatto creando un istituto ex novo, senza snaturare lo statuto dell'apprendistato che presenta una particolare e irrinunciabile valenza formativa.

Di fronte ad un sistema che prevede la polverizzazione di piccole e piccolissime imprese che, in quanto tali, non possono fornire una formazione esplicita e di qualità, meglio sarebbe puntare sull'alternanza formativa che consente di responsabilizzare le istituzioni scolastiche e formative in un percorso svolto in parte significativa

in impresa, senza gravare su queste ultime e garantendo nel contempo un reale accompagnamento progettuale, didattico, valutativo e certificativo.

Di conseguenza, non si può pensare all'apprendistato – peraltro con una formazione depotenziata – come ad un sostituto dei percorsi di IeFP; esso può rappresentare una delle carte possibili da giocare efficacemente in un tempo di complessità, se posto accanto ad un'offerta adeguata di corsi qualificanti.

Un'esperienza di valore

La formazione professionale in diritto-dovere vede un concentrato di capacità educative, didattiche ed organizzative che si rifanno ad un'esperienza storica degli Enti promotori entro un contesto rinnovato. Tale rinnovamento è da riferire alle mutate condizioni di disegno del sistema che si regge ora su risultati di apprendimento (*outcome knowledge*) ed include la certificazione delle competenze secondo un approccio il più possibile autentico.

Ma occorre anche considerare la forte capacità di resistenza di tale sistema alle avverse condizioni finanziarie e ad una sorda opposizione ideologica che ancora risulta presente in una certa parte del Paese; la sua sopravvivenza, nonostante le periodiche difficoltà esterne cui è sottoposta, dimostra il suo radicamento e la forza della sua proposta.

Si tratta di un'offerta non accessoria o residuale, ma di una componente essenziale del sistema educativo, oltre che della formazione lungo tutto il corso della vita.

Essa esprime una decisa *corrispondenza alle esigenze dei giovani e della società*: una componente importante del mondo giovanile desidera una formazione reale, attiva, che consenta l'inserimento nella realtà tramite una qualifica ed un diploma professionale. Come abbiamo visto, il nostro sistema economico necessita di una generazione di lavoratori veramente qualificati, in grado di sostenere l'uscita dalla crisi economica in un contesto in cui si fa più rilevante la sfida della cultura del lavoro e dell'innovazione.

Ma tale corrispondenza non è solo nello sbocco, ma anche nel *metodo*: questo pone in luce la volontà di valorizzare le risorse del mondo giovanile, tramite un approccio agli allievi che non riflette un'idea progressiva e meccanica del loro cammino, ma considera le vicissitudini che possono aver incontrato, fornendo loro la possibilità di mettersi di nuovo alla prova in un contesto differente. Degli allievi, in buona sostanza, si cercano non già le lacune iniziali, bensì le potenzialità, al fine della loro valorizzazione in quanto persone e cittadini, ed in forza di ciò futuri lavoratori consapevoli e responsabili.

Un altro fattore di pregio è dato dai *legami con il contesto*: il CFP è solitamente inserito in un contesto con cui intrattiene legami intensi e significativi, specie con la rete delle imprese, dei tecnici e degli imprenditori, tra cui molti sono gli ex allievi. L'alternanza formativa rappresenta una pratica adottata da molto tempo, con metodologie concrete e avvalorate dall'esperienza.

Ma il cuore del metodo risiede indubitabilmente nella *centralità dei laboratori professionali*: questi costituiscono davvero il centro del percorso formativo; essi hanno una valenza di motivazione ed anche di mobilitazione. In tal modo, all'“imparare a lavorare” si affianca l'“imparare lavorando”, in una prospettiva non solo operativa, ma anche culturale e civile.

Un ulteriore fattore di qualità è costituito dalla *professionalità degli operatori*: i formatori della FP racchiudono i tre profili di cui si compone il ruolo: insegnanti, accompagnatori (o facilitatori)⁶, componenti la comunità educativa. L'attività degli operatori moltiplica le situazioni di apprendimento e fornisce un valido punto di riferimento ai giovani.

Tutto quanto detto trova un riferimento comune di tipo vitale di chiara *ispirazione educativa*, e avvertibile in un clima accogliente ed amichevole: il CFP è solitamente una “seconda casa” in cui i giovani possono essere accolti ed accettati per quello che sono. A loro viene rivolta una proposta esigente, non accomodante, basata sulla serietà dell'impegno degli adulti che vi operano.

I fattori di successo della FP risultano quindi essere in parte metodologici ed organizzativi, ma decisiva appare l'ispirazione educativa ed i valori che questa esprime sul piano delle azioni formative:

- fede nei giovani, evitando il “lamento nazionale” sulla decadenza del mondo giovanile;
- intelligenza del fare che informa il metodo di studio;
- visione positiva del reale;
- ruolo dell'insegnante come componente di una comunità che condivide un progetto educativo;
- valore dell'autonomia delle istituzioni formative nella direzione dell'eccellenza.

La FP rappresenta una rilevante esperienza pedagogica della società civile entro un quadro in cui domina il soggetto statale, ben al di là dei valori presenti nei paesi con cui normalmente ci confrontiamo. Il quadro normativo la riconosce, ma essa fluttua di continuo in un mare agitato ed incerto, anche a causa di un errore di prospettiva nel porre la questione economica.

Nuova cultura del lavoro e identità del cittadino

Se nel passato educazione e formazione rappresentavano elementi contrapposti, la prima tendente a “tirar fuori” dalla persona le sue potenzialità peculiari e la seconda invece a incasellarla entro una forma sociale riconosciuta, da qualche tempo si è assistito ad una loro sempre maggiore convergenza, e ciò a causa sia di fattori sociali ed economici sia culturali ed antropologici.

⁶ È nota l'efficacia della figura del tutor nel contesto dei corsi di formazione professionale in diritto-dovere.

Dal punto di vista sociale ed economico, si è sempre più indebolito il paradigma tayloristico e l'organizzazione "scientifica" del lavoro in cui questo veniva svolto; a causa della crescente mutevolezza del sistema e della crescente valenza cognitiva, relazionale ed estetica del lavoro, buona parte delle figure lavorative sono state investite di attese di tipo nuovo, che richiedono un bagaglio crescente di competenze e di saperi. Inoltre, la consapevolezza dei rischi connessi alla crisi economica ha posto in chiaro l'importanza di concentrare lo sviluppo su un incrocio virtuoso tra ricerca, *business* e formazione, per poter competere con i vecchi ed i nuovi protagonisti della scena globale.

Dal punto di vista culturale ed antropologico, il comparto della formazione professionalizzante ha suscitato un crescente interesse in quanto occasione di formazione di identità forti e stabili, dotate di autonomia e responsabilità, in grado di porsi nel contesto nuovo con doti di iniziativa ed intraprendenza e capaci di apprendere continuamente a partire dalle sollecitazioni della realtà.

Il centro della domanda sociale si è spostato in altri termini sugli *aspetti antropologici*, e ciò pone in difficoltà istituzioni scolastiche troppo centrate sull'istruzione e istituzioni formative che mirano eccessivamente ad "addestrare" a ruoli standard, sempre meno presenti nel tessuto sociale ed economico.

Di conseguenza, muta il concetto di qualità del sistema formativo. Questo richiede attualmente che siano perseguite tre linee di rinnovamento:

1. la prima riguarda il rinnovamento della *didattica* e quindi della qualità del personale docente;
2. la seconda mira al rinnovamento delle *relazioni* tra l'istituzione scolastica e formativa ed il suo contesto di riferimento e comporta una qualità dell'organizzazione interna;
3. la terza persegue la qualità del *governo* e della *regolazione* del sistema nel suo complesso, da cui emerge in modo particolare l'urgenza di dare risposta ai diritti educativi e formativi dei cittadini, che possono essere riassunti nei seguenti quattro:
 - sviluppare le proprie potenzialità entro un percorso formativo appropriato;
 - acquisire competenze tali da consentire di esercitare positivamente un ruolo sociale attivo;
 - vedere riconosciuto il proprio bagaglio di apprendimenti comunque acquisiti (in modo formale, informale e non formale);
 - perseguire una formazione lungo tutto il corso della vita in modo coerente con le necessità di un percorso non lineare, che prevede transizioni e fasi di crisi oltre che di ripresa.

La cultura del lavoro post-fordista risulta *incorporata* nei processi, nelle regole, negli stili propri delle comunità professionali; essa si forma nel momento in cui si sviluppa la costruzione del sapere professionale, e quindi quando il gruppo in azione si confronta con i compiti-problema del proprio campo e che suscitano processi di consapevolezza, fronteggiamento e soluzione. In tal modo l'attività del conoscere

non procede per suddivisione ed ordinamento dei fenomeni, ma tramite un coinvolgimento della persona, posta all'interno delle relazioni che disegnano l'ambito del lavoro, così da poter accedere ai due livelli del sapere professionale: evidente e tacito.

Il tipo di intelligenza che viene mobilitato nel lavoro è quella che i Greci chiamavano *métis*: «insieme di attitudini mentali...che combinano l'intuizione, la sagacia, la previsione, l'elasticità mentale, la capacità di cavarsela, l'attenzione vigile, il senso dell'opportunità» (Morin 2000, 17).

Il pensiero che si mobilita in questo modo procede secondo il principio ologrammatico per cui il tutto è sempre presente nelle parti ed è più della loro somma. Inoltre richiede una partecipazione del soggetto che, a partire dalla consapevolezza circa le sue prerogative, si espone nell'azione lavorativa per poi ritornare in se stesso arricchito (in forma non meramente cognitiva) dagli apprendimenti acquisiti tramite l'esperienza.

La novità apportata dal processo di professionalizzazione è costituita dall'arricchimento progressivo del valore culturale e relazionale di molte posizioni di lavoro. È notevole il numero di persone che sono chiamate, lavorando, a cogliere i molteplici significati dell'agire, mobilitare le proprie prerogative sotto forma di capacità personali, abilità, competenze ed in definitiva acquisire una vera e propria *expertise* professionale difficilmente riconducibile a modelli formali.

Se il lavoro è corrispondente ad una o poche mansioni ripetitive, esso presenta una povertà di stimoli e di sollecitazioni; se al contrario diviene significativo, esso costituisce per la persona che lo esercita un'esperienza in grado di metterne in valore le potenzialità, proponendo una dinamica di mobilitazione, coinvolgimento, riconoscimento e riflessione, tale da acquisire una decisa valenza educativa e non solo formativa.

La *valenza formativa* si riscontra nel fatto che questo tipo di lavoro consente al soggetto di potersi inserire nella società assumendo quella specifica forma, evidenziata in atteggiamenti e comportamenti, adeguata ai requisiti del ruolo che si intende ricoprire.

La *valenza educativa* del lavoro si coglie nel fatto che, per le dinamiche che gli sono proprie, tale lavoro risulta anche un'occasione privilegiata perché la persona si renda consapevole delle proprie capacità, si disponga in modo positivo nei confronti della realtà, sviluppi una serie di relazioni che ne sollecitano la socievolezza inserendola nel vivo del processo storico con un proprio contributo consapevole e critico, aperto a miglioramenti progressivi.

L'esperienza lavorativa si propone così come un'esperienza preziosa rispetto al mondo personale proprio perché fornisce al soggetto un'occasione concreta e significativa per mettere in circolo i suoi talenti, misurandosi con una realtà ricca di stimoli e di prove. Molti sono gli aspetti educativi delle esperienze che in tal modo vengono proposte: la comprensione delle attese e delle problematiche del contesto e l'ascolto dell'altro; l'inserimento in una dinamica di comunità e di gruppi di lavoro; l'assunzione di un compito riconosciuto socialmente, la decisione circa la condotta

da seguire tenendo conto anche delle sue valenze etiche, l'elaborazione di un corso d'azione coerente; la disposizione a mettersi alla prova ponendo in valore le risorse possedute, la verifica e la valutazione dei passi e degli esiti via via perseguiti; la disponibilità al giudizio altrui riferito al valore della propria opera; l'acquisizione di un patrimonio di saperi e competenze, oltre che di padronanza e capacità di visione sulla scorta dell'esperienza svolta.

Mentre la scuola soffre per l'inerzia dei suoi programmi ed è alla ricerca di occasioni di apprendimento su cui mobilitare le risorse dei suoi destinatari affinché possano giungere ad un apprendimento autentico, il lavoro risalta sempre più come una "forma pedagogica" convincente, poiché propone un processo di azione ricco di significati e di valori, oltre che di relazioni, che si svolge secondo una modalità che consente di cogliere la cultura entro una dimensione *vitale*, diversamente dai processi formativi burocratizzati in cui la cultura è fatta oggetto di un trattamento formale.

Il lavoro «assume una rilevanza specifica in quanto modalità di espressione dell'identità personale, poiché in esso vengono coinvolte non unicamente le capacità operative manuali, bensì la dimensione cognitiva, motivazionale, creativa, culturale, etico valoriale» (Bocca 1998, 104).

L'esperienza lavorativa non consiste soltanto in una dinamica verso l'esterno, ma comprende pure un *cammino interiore*, consentendo alle persone di riconoscere la propria vocazione e di sviluppare le proprie potenzialità in una varietà di relazioni sociali. Il lavoro, dal punto di vista di chi lo esercita, presenta infatti un duplice significato:

- è una relazione di servizio, dotata di utilità sociale, volta a trasformare le forme della convivenza secondo i canoni propri della cultura di riferimento;
- è una relazione interiore ovvero espressione della personalità e possibilità di crescita e perfezionamento umano.

Il lavoro è un vero e proprio "vestito" che modella la personalità. Non si aggiunge alla personalità come qualcosa di estraneo ad essa: emerge da questa come il suo modo di essere e di esprimersi socialmente. In un certo modo esso "viene da dentro" e si esprime in passione, curiosità e desiderio di apprendere e migliorare continuamente.

Il lavoro costituisce un'esperienza privilegiata che consente di condurre la persona verso quelle mete che ne fanno un cittadino a tutti gli effetti, in grado di assumere un profilo di responsabilità di fronte agli altri ed alla società nel suo complesso sapendo esercitare precisi ruoli sociali. Nella realizzazione di beni e servizi il lavoratore non solo crea valore ma costruisce anche relazioni sociali positive se ciò che viene realizzato è secondo il bene dell'uomo e della società.

La proposta dell'IeFP corrisponde in pieno alla nuova concezione di cittadinanza europea sottesa alle "competenze chiave" e riflette una rinnovata rilevanza della formazione professionalizzante come occasione per formare insieme la persona, il cittadino ed il lavoratore. L'idea di una cittadinanza solo politica – racchiusa nell'esercizio

dei diritti di voto – risulta oggi incompleta; l'enfasi deve essere portata decisamente dalla *polis* alla *civitas*, luogo di liberi cittadini, come nella tradizione fiorentina dell'"Umanesimo civile" ben rappresentata da Coluccio Salutati. Secondo tale autore, una piena realizzazione personale necessariamente implica l'essere utile agli altri attendendo al bene pubblico, sviluppando in tal modo una connessione nel contempo espressiva e creativa tra persona, ovvero l'uomo autentico, e la comunità, il vivere associato in cui si esprime una civile forma di vita (Gualerni 2001, pp. 13-14).

Bibliografia

- BOCCA G. (1998), *Pedagogia del lavoro. Itinerari*, La Scuola, Brescia.
- BRUNER J.S. (1999), *Verso una teoria dell'istruzione*, Armando, Roma.
- CHIOSSO G. (2002), *Personalizzazione dei percorsi e qualità della scuola*, in "Nuova Secondaria", 13-18.
- CIOFS/FP - CNOS-FAP (2004), *Linee guida per la realizzazione di percorsi organici nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale*, Roma.
- CIOFS/FP - CNOS-FAP (2008), *Linee guida per i percorsi di istruzione e formazione professionale (II edizione)*, Roma.
- CISL SCUOLA (2011), *La Formazione professionale iniziale*, paper, Roma.
- CNOS SCUOLA-CNOS-FAP (2010), *Dossier statistico: scuola e formazione professionale dei Salesiani in Italia e in Europa (Anno 2009-2010)*, Roma.
- CRAINZ G., *Storia del miracolo italiano*, Donzelli, Roma, 2005.
- GUALERNI G. (2001), *L'altra economia e l'interpretazione di Adam Smith*, Vita e Pensiero, Milano.
- ISFOL (2010), *Rapporto di monitoraggio del diritto dovere anno 2008 - luglio 2010*, Roma.
- ISFOL, *Istruzione e formazione professionale, un importante lasciapassare nel mondo del lavoro. Gli esiti occupazionali dei percorsi triennali*, Comunicato stampa, Roma, 2011
- MALIZIA G. - NANNI C., *Il sistema educativo italiano di istruzione e di formazione*, Roma, LAS, 2010.
- MASTROCOLA P., *Togliamo il disturbo*, Guanda, 2011.
- MAZZEO R. (2005), *L'organizzazione efficace dell'apprendimento*, Erickson, Trento.
- MORIN E., *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2000.
- NICOLI D., (2009), *Il lavoratore coinvolto. Professionalità e formazione nella società della conoscenza*, Vita e Pensiero, Milano.
- NICOLI D. (2011), *Istruzione e formazione tecnica e professionale in Italia*, Libreria Ateneo Salesiano, Roma.
- OECD, *Education at a Glance 2007 OECD Indicators*.
- TUTTOSCUOLA (2011), *2° Rapporto sulla qualità nella scuola italiana*, Roma.