

ZATTINI
DANIELE

L'inserimento/ accompagnamento al lavoro in JANUS II: "Progetto regionale per l'inserimento dei giovani nell'Unione Europea"

*Sono descritti i processi
attuativi del progetto
"Janus II", con relazione
all'esperienza fatta nel
CFP CNOS-FAP di Forlì.*

*L'insistenza maggiore
è sul processo di
orientamento e
inserimento al lavoro.*

*Sono pubblicate
alcune schede di
programmazione del
percorso strutturate sulla
base di "Unità Formative
Capitalizzabili" e un
esempio di Progetto
Individualizzato
Formativo (P.I.F.)
adottato.*

Il Progetto "Janus II" è stato svolto, nella provincia di Forlì e Cesena, da cinque enti di Formazione Professionale (CNOS-FAP, EnAIP, ENFAP, EnGiM e IAL), riuniti in Associazione Temporanea d'Impresa.

L'attività formativa che è stata svolta dal CNOS-FAP di Forlì, dall'EnAIP e dall'EnGiM di Cesena ha avuto inizio il 25 Novembre del 1998 e si è conclusa il 25 Novembre del 1999, per una durata complessiva di 1200 ore.

L'esperienza ha interessato 53 giovani dai 15 ai 18 anni con l'obiettivo di inserirli in un percorso di "formazione iniziale" e di favorire il loro inserimento nel mondo del lavoro o nel proseguo scolastico.

I profili professionali scelti dagli allievi sono stati quattro: *Addetto Polivalente di produzione, Saldatore Specializzato, Addetto alla manutenzione meccanica dei veicoli, Addetto alla manutenzione di sistemi oleopneumatici.*

L'inserimento/accompagnamento al lavoro è stato un momento forte dell'esperienza. Si propongono alcune riflessioni su tale attività, i cui aspetti principali sono comuni a tutte le altre esperienze realizzate in regione.

Brevi riflessioni evidenzieranno la relazione maturata tra le aspirazioni dei giovani e l'insieme delle opportunità di lavoro, delle informazioni utili alla scelta e delle misure di accompagnamento messe in atto.

1. I giovani inseriti nel progetto Janus II¹

La formazione iniziale è divenuta luogo che accoglie non solo i giovani intenzionalmente motivati verso una determinata qualifica professionale, ma anche un'utenza scolasticamente e socialmente più debole, con problemi familiari e spesso caratteriali.

Quest'ultima utenza "*caratteristica*" presenta aspetti psico - sociali, cognitivi e motivazionali che possono *influenzare in modo decisamente rilevante* i processi di apprendimento e l'atteggiamento verso il lavoro.

L'azione promossa da Janus II ha chiesto alle strutture formative di prendere in dovuta considerazione tali caratteristiche dei giovani in una logica di formazione "*multidirezionale*" caratterizzando tutta l'attività formativa di una forte "*valenza educativa*" e di "*orientamento*".

La transizione scuola - formazione - lavoro rappresenta, per questa tipologia di utenti, un momento complesso, anche perché segna il passaggio dalla vita adolescenziale a quella del lavoro.

I giovani non solo devono affrontare questo passaggio difficile, ma devono anche fronteggiare la complessità del mondo del lavoro e delle organizzazioni produttive, che costituiscono l'attuale scenario per lo sbocco occupazionale.

2. Il sistema economico della provincia di Forlì - Cesena

Il sistema economico produttivo della provincia di Forlì - Cesena è caratterizzato da una forte presenza di Piccola Media Impresa e Microimpresa, che utilizza ancora profili professionali tradizionali di tipo operaio, che sono necessari per il mantenimento delle dinamiche produttive esistenti.

I tecnici e gli operai qualificati costituiscono profili professionali collocabili nel nocciolo duro dell'attività delle Piccole Medie Imprese: sono molto richiesti e, in alcuni casi, di "*difficile reperibilità*". Questo fenomeno, inoltre, si manifesta anche nel resto della regione.

I motivi di queste difficoltà vanno ricercati nella scarsa valorizzazione sociale di tale tipo di lavoro, nell'insufficiente attività di orientamento svolta dalla scuola e dalla famiglia, nella poca conoscenza della "*cultura del lavoro*" nel suo valore educativo.

Nei sistemi economici di tutte le province della regione i Centri di Formazione Professionale, per la loro attività di orientamento al lavoro, sono consi-

¹ Progetto YOUTHSTART cod. rif. 2760/E2/Y/R approvato con delibera RER 1604 del 15/09/98. I progetti "Janus" e "Janus II" sono presentati in "Rassegna CNOS" 1999, n° 1, pp. 91-103.

derati un punto di riferimento per immettere nel mondo del lavoro i giovani; questo patrimonio non deve essere disperso, ma ulteriormente valorizzato.

3. L'orientamento al lavoro

Se aumentano le scelte possibili e le offerte per il lavoro, un giovane dovrà disporre di tutti gli elementi utili per scegliere conciliando le opportunità con le proprie aspirazioni.

Nessun orientamento al lavoro può prescindere dai vissuti dei ragazzi: dall'immagine del lavoro e dall'immagine di sé che hanno.

L'orientamento e la transizione al lavoro non è facile, poiché gli atteggiamenti del soggetto in formazione rappresentano un vincolo, che deve essere preso in considerazione.

L'inserimento lavorativo rappresenta uno degli esiti finali dell'attività formativa, ma deve essere preso in considerazione sin dalle prime fasi della programmazione didattica.

Nella sperimentazione Janus II è stato realizzato un "Progetto Formativo Individualizzato" (PIF), che ha comportato una personalizzazione del processo formativo soprattutto nell'area tecnico-professionale e nell'alternanza con l'impresa, in vista dell'inserimento orientato nel mondo del lavoro.

L'orientamento è stato un aiuto continuo, un "sostegno" al giovane perché potesse fronteggiare la transizione, aiutandolo a costruire un proprio progetto lavorativo, e, spesso, a "riprogettarlo" in corso d'opera.

4. Strategie educativa messa in opera

La strategia educativa suggerita dal modello Janus II è orientata ad intervenire sulle principali aree problematiche dei giovani attraverso strumenti che hanno richiesto un'attenta progettazione di dettaglio ed una loro sperimentazione, attivando un vero e proprio "laboratorio pedagogico" a "miglioramento continuo".

Le più significative aree di intervento sono relative ai "bisogni formativi" dell'utenza:

- *rimotivazione ai processi di apprendimento;*
- *sviluppo dell'autostima, dell'autonomia e della progettualità individuale;*
- *socializzazione e sviluppo delle capacità relazionali;*
- *potenziamento delle abilità cognitive e di apprendimento individuale.*

Tali aree di intervento hanno richiesto una strategia formativa e didattica finalizzata ad intervenire sui seguenti aspetti:

- potenziare lo sviluppo delle competenze sociali trasversali (finalizzate all'autonomia, alla cooperazione, alla comunicazione, ecc.), che rappresentano un bagaglio importante per svolgere qualsiasi lavoro e per integrare positivamente con ogni contesto produttivo;

- portare all'acquisizione, prima dell'ingresso effettivo nel sistema produttivo, di una progressiva socializzazione dei giovani nel ruolo lavorativo attraverso *le esercitazioni di laboratorio, il lavoro d'officina, le visite aziendali, gli stage, le interviste, le ricerche;*
- suscitare la curiosità a conoscere/comprendere e la motivazione ad informarsi (anche attraverso attività transnazionali), per contenere i rischi dell'emarginazione;
- sviluppare un progetto professionale (Progetto Individuale Formativo), che impegni il giovane alla sua realizzazione in modo da favorire un atteggiamento attivo che possa durare per la vita e non solo nella fase iniziale di ricerca del lavoro;
- educare il ragazzo alla responsabilità in ordine alle scelte della vita, al lavoro e allo studio. La progressiva responsabilizzazione del ragazzo lo porta ad essere autore consapevole dei propri atti ed a misurarne sempre di più la portata;
- coinvolgere, nei momenti più significativi del percorso, le famiglie dei ragazzi per uno scambio di informazioni e per comprendere, condividere e sostenere le scelte positive espresse dai giovani in merito al loro futuro;
- educare a confrontarsi con gli altri, soprattutto con *i compagni del gruppo e gli adulti (gli insegnanti, i tutor, i colleghi di lavoro e i testimoni privilegiati).*

Il gruppo, nel progetto formativo Janus II, ha assunto un significato di "scuola attiva", anche se a volte ha comportato difficoltà di gestione nel raggiungimento del fine comune. Il gruppo si è caratterizzato per l'intensità di coesione tra i ragazzi, dentro e fuori il Centro: la presenza dei compagni di gruppo ha caricato la persona di ulteriori motivazioni, l'ha attivata, ha permesso una resa maggiore e una più intensa comunicazione tra le persone.

Gli adulti, soprattutto i formatori e i testimoni privilegiati, sono stati in qualche modo "dei buoni esempi" che hanno prodotto un effetto positivo e duraturo sul giovane.

L'incontro con le persone diverse, con propri modi di essere e di relazionarsi, ha creato le premesse adatte a favorire una riflessione sul lavoro, sul sacrificio, sul sapersi guadagnare le cose, sulla condivisione, ecc.

5. La transizione al lavoro

Come già affermato, l'inserimento lavorativo ben progettato e, quando serve, riprogettato favorisce una buona esperienza lavorativa da parte del giovane.

L'attività svolta nei laboratori e officine dei Centri di Formazione Professionale, l'esperienza maturata attraverso lo stage in una situazione concreta di lavoro e di contatto con l'impresa costituiscono di per sé elementi assai efficaci di formazione e di orientamento al lavoro per i giovani.

Lo stage è considerato dai partecipanti ai corsi di formazione come l'elemento più importante per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro.

L'attività di transizione verso l'inserimento lavorativo hanno cercato di:

- ridurre le difficoltà del primo impatto con un ambiente nuovo;
- facilitare una rielaborazione personale dell'esperienza;
- valorizzare l'esperienza per il proprio sviluppo personale e professionale;
- mantenere aperto il rapporto col sistema formativo in termini di formazione continua.

Solo se il giovane è in grado di sviluppare competenze e di vivere lo stage come momento formativo (*imparando a sviluppare maggiormente l'appartenenza al proprio progetto professionale e a quello dell'azienda nella quale realizza la propria esperienza lavorativa*) sarà poi in grado di collocare la propria professionalità nel mercato del lavoro.

La flessibilità, che è richiesta dal mercato per problemi organizzativi e di sviluppo, è un rischio per il lavoratore privo di competenze; la possibilità di collocarsi e ricollocarsi nel Mercato del lavoro è sempre più affidata alla capacità della persona di continuare ad imparare. Per questo il giovane deve imparare ad investire sulla propria formazione, in modo da saper apprendere lungo tutto l'arco della propria vita professionale.

6. Giovani coinvolti

In totale hanno iniziato il cammino di Janus II 53 giovani.

- dei 53 allievi, dopo la fase di orientamento, quattro sono stati inseriti in un corso di formazione professionale;
- sei allievi sono stati dimessi dalla sperimentazione di Janus II e inseriti direttamente al lavoro;
- dei 43 allievi giunti al termine del percorso formativo, due hanno proseguito lo studio nella scuola statale, quattro frequentano attualmente un corso per il conseguimento di qualifica professionale e due sono in attesa di un corso di formazione a loro congeniale; tutti gli altri 35 allievi sono stati inseriti al lavoro, per lo più in aziende conosciute durante lo stage.

Fase	Totale allievi	Inseriti in altre iniziative formative		Inseriti al lavoro	Non occupati
		Corsi di F.P.	Scuola Statale		
Al termine dell'orientamento	53	4	0	6	//
Al termine dell'iniziativa formativa	43	4	2	35	2

7. Unità Formative Capitalizzabili (UFC) progettate per l'attività di transizione al lavoro

UFC Diagnosticare le proprie competenze e attitudini	
Risultato atteso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosticare le proprie competenze e risorse personali, la qualità dei propri stili comportamentali e dei propri processi di pensiero al fine di valutare la coerenza tra la propria crescita personale e professionale e il percorso posto in atto
Attività	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificare le proprie conoscenze, capacità e risorse in relazione al ruolo professionale e valutarne l'adeguatezza ▪ Identificare e valutare l'efficacia dei propri stili di risposta di fronte ai problemi incontrati durante il percorso ▪ Identificare e valutare i propri processi di pensiero ▪ Identificare i punti di debolezza e ipotizzare strategie di miglioramento
Competenze	<p><i>* Teorico-tecniche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscere il significato di competenza, attitudine, motivazione, progetto professionale ▪ Conoscere le principali categorie di analisi delle competenze e delle attitudini personali <p><i>* Essere in grado di</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definire e valutare le proprie conoscenze e capacità, identificando i punti di forza e di debolezza ▪ Identificare i propri interessi, motivazioni, aspettative ▪ Valutare i propri interessi, motivazioni e competenze in relazione al lavoro e al ruolo professionale ▪ Riconoscere e valutare la propria immagine di sé, le proprie rappresentazioni del lavoro e del ruolo professionale ▪ Fare un bilancio realistico delle proprie esperienze personali e lavorative ▪ Riconoscere e valutare i propri processi di pensiero e il proprio stile cognitivo ▪ Ricostruire, verbalizzandole, le proprie strategie di azione, identificando punti di forza e di debolezza ▪ Identificare le modalità con cui valorizzare i punti di forza e attenuare l'influenza dei punti di debolezza
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi delle proprie risorse personali ▪ Analisi e creazione dell'immagine di sé ▪ Le componenti della competenza: risorse, abilità, esperienze ▪ Analisi degli interessi personali ▪ Analisi delle esperienze formative e lavorative attuate nel PFP ▪ Strategie di azione e stili comportamentali
Durata	Min. 30 - Max. 40 ore
Prerequisiti in ingresso	Avere svolto la prima fase del percorso Janus relativa all'orientamento
Modalità formative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lezioni frontali ▪ Momenti di autoriflessione guidata ▪ Attività di gruppo finalizzate al confronto ▪ Attività di tutoring individuale ▪ Momenti di sintesi e sistematizzazione concettuale
Modalità di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi dei materiali prodotti dal corsista relativamente all'autodiagnosi ▪ Osservazione, con griglia strutturata, delle attività di simulazione ▪ Osservazione del comportamento nelle attività di gruppo

UFC Programmazione dello stage e follow - up	
Risultato atteso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'utente è in grado di progettare insieme al coordinatore didattico o tutor lo stage confrontandosi con testimoni privilegiati della struttura ospitante ▪ Diagnosticare le caratteristiche fondamentali di una posizione di lavoro
Attività	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosticare situazioni e problemi di lavoro di diversa natura: tecnico - operativi, relazionali, organizzativi ▪ Intervista ai testimoni privilegiati per conoscere le aziende, l'organizzazione, il prodotto e i servizi svolti ▪ Diagnosticare le caratteristiche fondamentali del contesto organizzativo e di lavoro in azienda, usando diverse tecniche ▪ Diagnosticare le caratteristiche fondamentali di un contesto organizzativo e di lavoro, usando diverse informazioni
Competenze	<p><i>* Teorico-tecniche</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscere le tecniche fondamentali per la diagnosi di problemi strutturati e le loro modalità d'uso ▪ Conoscere l'organizzazione aziendale, le responsabilità, i processi aziendali, i ruoli lavorativi <p><i>* Essere in grado di</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificare e consultare fonti informative in relazione ad uno specifico problema o situazione ▪ Raccogliere, classificare e interpretare informazioni da fonti diverse (scritte, orali, iconografiche) ▪ Selezionare e organizzare le informazioni per costruire rappresentazioni efficaci di un problema o una situazione ▪ Predisporre la documentazione e le modalità per svolgere il report aziendale ▪ Attuare le modalità per contattare l'azienda ▪ Svolgere la rilevazione preliminare in azienda con le modalità concordate del report ▪ Collaborare alla predisposizione di un piano di lavoro individuale in riferimento allo stage ▪ Raccolta e predisposizione del materiale per la redazione della relazione finale sulla attività di stage in sede di follow-up
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programma formativo da svolgere in azienda con l'assistenza del tutor ▪ Le fonti di informazione: scritta, iconografica, orale ▪ Tecniche per la raccolta di informazioni da documenti e testi ▪ Tecniche e supporti per l'osservazione ▪ Classificazione, organizzazione e interpretazione delle informazioni
Durata	Min. 30 - Max. 40 ore
Prerequisiti in ingresso	Aver svolto l'UFC relativa a caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato
Modalità formative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavori individuali svolti all'inizio e durante lo stage aziendale
Modalità di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi dei documenti prodotti nell'analisi aziendale e nel lavoro individuale ▪ Osservazione del comportamento dei corsisti ▪ Valutazione del tutor aziendale

8. Il Progetto Individualizzato Formativo (P.I.F.) adottato: un esempio

Forlì Cesena

PROGETTO REGIONALE PER L'INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO
DEL GIOVANI NELL'UNIONE EUROPEA

YOUTHSTART cod. rif. 2760/E2/Y/R approvato con delibera RER 1604 del 15/09/98

Dati Utente:

Cognome: _____ Nome: _____

Nato a: _____ il: _____

Residente a: _____ in Via: _____, n° _____

Ente/Struttura di appartenenza per la fase di orientamento:

Associazione CNOS/FAP sede di Forlì

Data:
Responsabile

Firma dell'Utente

Firma del

Conoscenze/abilità/caratteristiche dell'utente:

Conoscenze	Abilità	Caratteristiche personali
Buona capacità di apprendimento; afferra prontamente un concetto e sa applicarlo. Dotato di discrete capacità di analisi e ragionamento.	Manualità. In grado di azionare macchine agricole ed in parte ripararle. Al tornio si applica e lavora con impegno. Sa svolgere le operazioni fin ora spiegate, con sufficiente precisione. Utilizza utensili e attrezzature, montandoli con criterio.	Gentile, educato, riservato e serio. Buona volontà e capacità d'impegnarsi. Equilibrato, maturo e fiducioso di sé. Introverso e pronto ad allacciare nuovi rapporti.

Valutazione:

Punti di forza	Punti deboli
Le caratteristiche personali, in particolare la serietà e l'impegno.	La chiusura e la diffidenza iniziale nei confronti degli altri. L'esperienza negativa scolastica precedente.

Profilo professionale di riferimento:

ADDETTO POLIVALENTE DI PRODUZIONE

Competenze/Risorse disponibili per avviare il percorso personalizzato:

Sufficienti conoscenze relative alle discipline tecnico – scientifiche proprie della scuola dell'obbligo.

Ha conoscenze relative alla lettura degli strumenti di misura impiegati nella meccanica e sufficienti basi di disegno tecnico.

Competenze/Risorse necessarie da sviluppare o acquisire ex novo:

Di Base:

Conoscere gli obiettivi dell'U.E.; conoscere la normativa sulla sicurezza, leggere e comprendere semplici testi di lingua inglese, conoscere l'organizzazione aziendale tipo e i ruoli; operare in ambienti informatici Windows e Word.

Tecnico Professionali:

Conoscere le norme del disegno tecnico per rappresentare semplici particolari meccanici, eseguire la lavorazione e il montaggio di semplici particolari meccanici eseguiti al banco. Conoscere e classificare le macchine utensili principali e conoscerne il funzionamento fondamentale. Eseguire su M. U. fresatrice e tornio le lavorazioni fondamentali. Scegliere utensili, materiali e attrezzature impiegate nelle lavorazioni.

Trasversali:

Saper comunicare e lavorare all'interno di un gruppo. Saper pianificare e fronteggiare un evento - problema di tipo professionale.

Tipo di valutazione finale:

Certificazione delle Competenze per Addetto polivalente di produzione 2° Livello.

Progetto personalizzato di formazione:

Contenuti attività	Modalità <i>Sede /struttura formativa</i>	Durata	Osservazioni
<p>Area delle competenze trasversali: Interpretare informazioni personali evidenziando le proprie caratteristiche. Comunicare efficacemente all'interno del proprio gruppo e con altri gruppi di lavoro. Espri-merc pareri personali. Predisporre un piano di azione per fronteg-giare un evento/problema, decidere una strategia di azione tra più alternative.</p>	Attività formativa presso il CNOS-FAP di Forlì.		
	Percorso di alternanza scuola lavoro presso l'azienda OF-FICINE DE ANGELIS Coo-colia Ravenna.	105 ore	Ha svolto lavora-zioni sulle macchine utensili e di mon-taggio.
	Stage transnazionale in Por-togallo.	40 ore	Ha partecipato atti-vamente agli impe-gni previsti.
<p>Area delle Competenze di base: Ottenerne le informazioni relative agli obiettivi della UE.</p>	1° Stage presso l'azienda CALDERONI Forlì.	120 ore	Ha svolto lavora-zioni sulle macchine utensili e di mon-taggio.
<p>Saper operare in ambiente Windows, ope-rare con il file system, attivare i programmi di video scrittura. Conoscere la terminologia di base e regole grammaticali della lingua Inglese. Leggere un'organizzazione aziendale interpretando il modello di funzionamento e individuando i suoi processi principali e i ruoli azien-dali.</p>	Attività formativa presso l'ENFAP per il modulo di saldatura.	40 ore	Ha partecipato atti-vamente con buona profitto.
<p>Area Tecnico Professionale: Conoscere in generale le principali norme di sicurezza personale sul lavoro e di antin-fortunistica in riferimento all'attività lavo-rativa.</p>	2° Stage presso l'azienda TERRATEK di S. Bartolo di Ravenna.	130 ore	Il ragazzo manifesta la volontà di inserirsi nel mondo lavo-rativo presso l'azienda agricola dove lavora il padre per l'uso e la ma-nutenzione dei mez-zi agricoli.
<p>Individuare e scegliere opportunamente i materiali e gli utensili previsti nel ciclo di lavorazione. Impiegare correttamente gli strumenti di misura per il controllo dimen-sionale e di forma, applicare le indicazioni di autocontrollo del processo in riferimento alle tolleranze di lavorazione.</p>			Il ragazzo verrà as-sunto dall'azienda TERRATEK dove ha svolto lo stage.
<p>Essere in grado di leggere semplici disegni di particolari meccanici per la lavorazione. Interpretare e gestire le istruzioni relative alle fasi di lavorazione di aggiustaggio: li-matura, taglio, foratura, tracciatura, ma-schiatura, alesatura. Eseguire lavorazioni di base sul tornio e sulla fresatrice. Ri-spettare gli standard della lavorazione, uti-lizzare strumenti di misura previsti nel controllo. Recuperare semplici anomalie con interventi di adattamento.</p>			

