

## Innovazione scientifico-tecnologica e proposta formativa

Pasquale Ransenigo

### Premessa

«Di portata decisiva per la possibilità di vincere la disoccupazione giovanile con l'ausilio della formazione professionale, è il fatto d'insegnare nel corso della formazione professionale la capacità di padroneggiare nella futura vita di lavoro situazioni complesse e mutevoli e campi di lavoro svariati.

A tale proposito, al di là dei punti di partenza e delle costellazioni di situazioni molto differenziate a livello nazionale possiamo citare *due pericoli* che in una o nell'altra forma valgono quasi per tutti i paesi della Comunità europea.

Anzitutto si deve fare in modo di fronteggiare la tendenza a rendere i curricula di formazione professionale puramente scolastici, soltanto una forma speciale di istruzione generale di carattere inferiore, che non offre vere e proprie capacità professionali.

Il loro contrapposto, non meno pericoloso, sono i corsi di breve durata, che devono servire soltanto a preparare la presa a carico di determinati posti di lavoro.

Nell'uno o nell'altro caso, non viene garantita la necessaria stretta connessione della teoria e della pratica.

In via generale, per poter valutare le prestazioni di un sistema di formazione, sia scolastico che extrascolastico, devono essere messi a punto *nuovi*

*criteri di valutazione* che si differenziano in via di principio dalle classificazioni gerarchiche della formazione ancora oggi in vigore per determinati curricula di formazione, nuovi criteri *che devono invece ispirarsi agli obiettivi della formazione stessa*, quali trasferibilità delle cognizioni acquisite e delle capacità impartite, flessibilità nell'impiego sul lavoro, capacità di apprendimento e di soluzione dei problemi, ecc...».

La lunga citazione, tratta dal rapporto di sintesi a cura del CEDEPOF (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale) nello studio franco-tedesco sui rapporti tra formazione e occupazione<sup>1</sup>, offre alcune coordinate generali e sovranazionali a cui è utile fare riferimento per sviluppare, in senso positivo, anche il rapporto dinamico che intercorre tra l'innovazione scientifico-tecnologica e la necessità di disporre di adeguati quadri di riferimento culturali-pedagogico-didattici, che collegano dinamicamente l'innovazione, la formazione e l'occupazione, specialmente dei giovani.

Tali quadri di riferimento sono individuabili, nel sistema di formazione professionale italiano, anche nelle Proposte Formative che i vari Enti di formazione professionale elaborano in coerenza con l'identità associativa istituzionale di cui sono emanazione secondo il dettato del comma b) dell'art. 5 della legge-quadro n. 845/78.

La portata strategica di disporre di Proposte Formative adeguate all'innovazione attuale è indicata, pure, quale elemento indispensabile di rilancio del sistema di formazione professionale dall'attuale Direttore generale dell'ISFOL: «una formazione per l'innovazione passa per l'elaborazione di una *vera pedagogia* della formazione allargata che tenga conto della esigenza di non innovare solo alcune punte significative del sistema, ma di rendere concreta una innovazione diffusa e pervasiva che deve toccare tutte le attività, appartengano esse al cosiddetto consolidato, al secondo livello od a corsi per categorie speciali».

«E nel definire e costruire una pedagogia della formazione, continua il Direttore generale dell'ISFOL, non si potrà non tener conto, oltre ai soggetti sopra ricordati (Regioni-Imprese-Sindacati), anche di quelle realtà formative (Enti di FP), come in particolare quelle appartenenti all'area del privato sociale che hanno consolidato esperienze di formazione per l'innovazione»<sup>2</sup>.

Evidenziare alcune caratteristiche dell'innovazione scientifico-tecnologica a cui rapportare gli elementi qualificanti della Proposta Formativa dell'Ente

<sup>1</sup> CEDEPOF, *Formazione Professionale*, n. 3, 1987, p. 12.

<sup>2</sup> ALFREDO TAMBORINI, «Potenzialità e limiti del sistema di FP in Italia», relazione al Convegno Nazionale sulla Formazione Professionale, ciclostilato ISFOL, Roma, 2 luglio 1987, p. 17.

di formazione professionale costituisce il duplice obiettivo del presente contributo.

## 1 - Innovazione - Organizzazione del lavoro - Qualificazione

Bisogna riconoscere preliminarmente che l'attuale dibattito che, in Italia soprattutto, si sviluppa attorno alle caratteristiche dell'innovazione scientifico-tecnologica, dell'organizzazione del lavoro e delle corrispondenze di qualificazione professionale richiesta non ha ancora collegato i tre temi indicati in modo approfondito e critico.

A seconda degli interessi politico-culturali, sottesi dai ricercatori sul campo, si sono accentuati i vari tratti caratteristici dell'uno e dell'altro tema, fino a portare a riflessioni isolate e a sé stanti, con la conseguenza di disorientare le stesse scelte di politica attiva del lavoro e delle connesse politiche formative.

Specificando ulteriormente questa constatazione preliminare si può agevolmente precisare la portata dell'insufficiente approfondimento critico congiunto allorché si rafforzano alcuni significativi risultati di ricerche specifiche realizzate in Francia e nella Repubblica Federale Tedesca<sup>3</sup>.

In sintesi, le ricerche empiriche rilevano che i rapporti tra apparecchiatura tecnica, organizzazione del lavoro e articolazione delle qualifiche possono essere ricondotti a tre modelli generalizzabili nei contesti esaminati.

1.1 Un primo modello, evidenzia che «molto spesso, l'impiego di determinate tecnologie è anche collegato con determinate forme di lavoro (organizzazione del lavoro), senza che al riguardo se ne possano determinare con certezza i motivi (criteri riconducibili alla qualificazione)»<sup>4</sup>.

È il caso, per esempio, della conduzione di impianti chimici, dove l'innovazione tecnologica provoca limitate variazioni di organizzazione del lavoro che si concentrano in funzioni di sorveglianza e di controllo, con modeste esigenze di qualificazione specifica.

1.2 Un secondo modello, presenta «conversioni tecnologiche di innovazioni che modificano anche la struttura del posto di lavoro ed il contenuto

<sup>3</sup> Vedasi al riguardo CERREQ, *Collection de Documents* n. 16.1-16.9, n. 23.1-23.7.

In merito all'ingresso del sistema di formazione sulla struttura aziendale in Germania e in Francia, vedasi ISF, *Azienda - Mercato del lavoro - Qualificazione*, Ed. Aspekte, Francoforte, 1976.

<sup>4</sup> CEDEPOF, *Formazione professionale*, op. cit., p. 11 e ss.

del posto e fanno aumentare o diminuire, soprattutto a seguito di una ripartizione ineguale degli effetti della produttività, il peso di determinate forme di lavoro e gruppi di manodopera all'interno di tutta la maestranza attribuita ad un procedimento di produzione aziendale».

In questo caso, le esigenze di qualificazione si spostano, con l'introduzione dell'innovazione tecnica, dalla conoscenza e dal possesso delle caratteristiche del prodotto alle conoscenze e alle nozioni in merito ai simboli ed ai parametri di azione, dall'utilizzazione della macchina alla comprensione dei principi tecnici che ne sono alla base e del loro funzionamento, dai rapporti sociali diretti alla capacità di localizzarli all'interno di una complessa struttura organizzativa.

Apparecchiatura tecnica e organizzazione del lavoro appaiono, in questo modello, come soluzione strumentale, orientando le imprese che vi ricorrono a rendere la produzione di beni e di servizi sempre più indipendente dal personale impiegato.

Qualificazione e riqualificazione, anche se con rilevanti componenti di contenuto innovativo, non prefigurano ruoli professionali trasferibili da azienda diversa, che non applica la medesima tecnologia.

1.3 Infine, il terzo modello si riscontra là dove «si impieghi un equipaggiamento tecnico eguale o molto simile. Anche in questo caso però si osservano forme molto differenziate del lavoro e dell'organizzazione stessa del lavoro, senza che si abbiano differenze evidenti nella redditività. Le differenze di organizzazione del lavoro diventano ancora maggiori, quando si osservino i profili della qualificazione e della formazione degli individui che occupano i posti di lavoro rispettivi».

Ciò induce i ricercatori a porre il quesito centrale, che interessa principalmente le scelte di politica formativa: quale ruolo gioca l'innovazione scientifico-tecnologica rispetto alla organizzazione del lavoro e alla richiesta di qualificazione?

Alla luce della differente utilizzazione dei profili professionali, pare emergere un criterio generalizzabile che fa riferimento alla situazione in cui si colloca l'offerta di lavoro nel tempo e nei diversi cicli di congiuntura socio-economica.

Così gli imprenditori, in periodi in cui si hanno sul mercato del lavoro eccedenze di manodopera, sono in grado di elevare e di specificare i loro criteri di selezione.

Tali constatazioni inducono i ricercatori a concludere che «si deve rinunciare all'idea di un'evoluzione, spiccatamente dovuta alla tecnica, delle

forme di lavoro e si deve ritenere invece che esista una *ampia formabilità* delle attività professionali e delle strutture del posto di lavoro».

1.4 Se le interdipendenze tra innovazione scientifico-tecnologica e organizzazione del lavoro risultano non vincolanti per determinare le esigenze di qualificazioni specifiche, perché queste ultime dipendono dai singoli posti di lavoro e dalle singole unità produttive, si comprende agevolmente come l'attenzione dei vari soggetti interessati alla scelta di strategie formative si rivolga con maggior attenzione alle problematiche nuove della qualificazione professionale e sulla sua natura specifica nell'attuale scenario di rapidi cambiamenti culturali-socio-economici.

L'interesse ai sistemi di qualificazione professionale è testimoniato, a livello europeo, dal programma politico del Consiglio della CEE, che è pervenuto ad una decisione del 16 luglio 1985, relativa alla «corrispondenza delle qualifiche di formazione professionale tra gli Stati membri delle Comunità europee» (85/368/CEE).

Con tale programma, si prevede di assicurare un «mercato interno europeo delle qualificazioni» entro il 1992, coinvolgendo le competenze e le responsabilità di ciascuna delle 12 comunità europee, quindi anche dell'Italia.

Disporre di un sistema europeo di omologazione interna delle qualifiche professionali, comporta l'adozione di criteri omogenei che non possono prescindere dal duplice aspetto che la qualificazione professionale evidenzia nell'attuale contesto di sviluppo socio-economico.

Sotto l'aspetto oggettivo, la qualificazione designa anzitutto le prospettive dell'utilizzazione del fattore umano, collegate a particolari esigenze del posto di lavoro e in grado di soddisfare compiti specifici.

Sotto l'aspetto soggettivo, la qualificazione rappresenta la biografia individuale di ogni lavoratore impegnato ad acquisire capacità, attitudini e conoscenze professionali che costituiscono la potenzialità personale a cambiare e a variare per corrispondere ad azioni differenziate e a condizioni diversificate.

Tale carattere attivo e dinamico del soggetto pone la qualificazione nell'area propria dell'educazione, superando atteggiamenti e comportamenti di mero adeguamento passivo nei confronti del posto di lavoro o l'attuazione di programmi di azioni fisse, sotto forma di schemi stimolo-risposta invariati.

Le caratteristiche della qualificazione soggettiva rendono, oltretutto, più difficile il suo accertamento sistematico e la messa a punto di classificazioni stabili di qualificazioni e di professioni che trovano, invece, un collegamento diretto con l'evoluzione tecnologica e di nuovi prodotti collegati ad una sin-

gola azienda e con il legame «politico» che si stabilisce tra i dipendenti e la corrispettiva azienda in cui essi sono collocati.

La genesi delle qualificazioni specifiche, più rivolte sul versante oggettivo, comporta anche l'estendersi di una segmentazione del mercato del lavoro, in un mercato interno all'impresa ed in un mercato esterno ad essa.

Le imprese lavorano da un lato con un personale stabile e provvisto delle qualifiche «della casa», poco mobile a seguito appunto della specificità delle proprie qualificazioni, e largamente integrato all'azienda, e d'altro lato con un personale integrativo fluttuante, poco o affatto qualificato, che svolge il ruolo di un'armata industriale di riserva.

Alle qualificazioni «fatte in casa» ed alle loro conseguenze per la struttura del mercato del lavoro, si oppongono le strategie e le scelte di interventi di formazione professionale sistematici, messi a punto su una base relativamente polivalente, dove la componente educativa mira all'acquisizione di una cultura professionale, di atteggiamenti e di comportamenti che portano progressivamente il soggetto in formazione ad assumere un proprio ruolo professionale.

In questa ottica, si rivela la portata politico-sociale di un riconoscimento formale della qualifica conseguita all'interno di curricoli sistematici e articolati di formazione professionale, curricoli socialmente protetti perché corrispondono ad una qualificazione sostanziale che non può essere offerta dal mercato aziendale del lavoro.

Tale orientamento risulta particolarmente significativo in quei contesti nazionali, come è il caso dell'Italia, in cui la programmazione, il coordinamento e la verifica, nonché i relativi oneri finanziari delle iniziative curricolari di formazione professionale, appartengono all'istituzione pubblica regionale e del Governo centrale che debbono assicurare obiettivi di pubblica utilità al sistema formativo.

## **2 - Alcuni elementi qualificanti della Proposta Formativa**

È sembrato opportuno il richiamo sintetico ad alcuni punti conclusivi del «rapporto di sintesi» dello studio comparativo franco-tedesco, predisposto a cura del CEDEPOF di Berlino, per liberare il campo da pregiudiziali, spesso ideologiche, che precludono l'approfondimento e il dibattito che necessariamente deve coinvolgere anche l'Italia nell'impegno assunto a livello europeo in ordine alla qualità e ai contenuti da attribuire alle iniziative di formazione professionale per assicurare un efficace mercato europeo delle qualifiche professionali.

Ricondurre gli interventi di formazione professionale nell'area specifica dell'educazione, valorizzare la dimensione soggettiva della qualificazione, superare le esigenze formative che si adeguano ad istanze di specializzazione dipendenti dal singolo posto di lavoro... comporta, come si rilevava nelle premesse di questo contributo, assumere criteri coerenti di progettazione formativa, scelte pedagogiche e metodologicamente capaci di innescare e potenziare la dimensione educativa della formazione professionale.

Tutto ciò dovrebbe orientare ad una rivisitazione di alcuni elementi qualificanti che caratterizzano le singole Proposte Formative che fanno capo ai vari Enti di Formazione Professionale.

Tra questi Enti, quelli di ispirazione cristiana offrono un particolare contributo soprattutto su tre coordinate fondamentali: la opzione per il modello «relazionale», la formazione al ruolo professionale e una specifica elaborazione della cultura professionale.

2.1 Il modello formativo di tipo «relazionale» configura la formazione, l'innovazione scientifico-tecnologica e l'organizzazione del lavoro come variabili interdipendenti, in continuo dialogo e confronto reciproco.

Con la scelta di tale modello, la Proposta Formativa intende porsi in atteggiamento culturale ed operativo di superamento del modello istituzionale, con riferimento prevalente all'auto sufficienza del Centro di FP e del modello formativo aziendale, che accentua la formazione specialistica riferita allo specifico posto di lavoro aziendale.

La strategia formativa «relazionale» accentua la dimensione culturale, rivendica autonomia di progettazione di obiettivi e di contenuti didattici, predisponendo una efficiente organizzazione del lavoro all'interno della istituzione associativa di Ente, avvalendosi di équipes e di staff in grado di assolvere a ruoli di progettazione, di coordinamento, di orientamento e di verifica dei risultati formativi.

Attraverso l'apporto di tali «quadri» formativi, il Centro di formazione professionale si pone in relazione dinamica e aperta con il sistema scolastico, con l'intero sistema di formazione professionale, con le aziende presenti nel territorio, con le associazioni professionali, con le forze sociali e con il territorio.

Ciò che qualifica, però, il modello relazionale è la crescita e il potenziamento dell'identità dell'Ente, capace di autoprogrammarsi pedagogicamente e funzionalmente, superando la prassi di ricorrere a rigide normative esterne circa la strutturazione dei corsi, i contenuti formativi, le modalità di attuazione degli interventi, i metodi di implicazione e di aggiornamento del persona-

le col pericolo di svilire progressivamente le specificità di apporti pluralistici, all'interno di una programmazione che persegua obiettivi di pubblica utilità formativa, di adeguato sostegno economico-finanziario e di verifica coerente dei risultati conseguiti.

L'equivoco di fondo che il modello di tipo relazionale intende risolvere, specie per quanto concerne le scelte di politica formativa, è il porre in diretta dipendenza dell'occupazione la derivazione di criteri unici o preminenti per misurare la stessa produttività formativa.

«È fuori dubbio che la formazione debba essere mirata alla occupazione, ma nel significato ampio di consentire l'acquisizione di quella professionalità, di quelle conoscenze, di quelle capacità-competenze, di quelle metodologie che devono consentire un consapevole ed attrezzato inserimento in una realtà produttiva da molti definita "fragile".

Spesso, invece, il rapporto formazione-occupazione viene dimensionato unicamente sulla richiesta dell'accesso al lavoro "a tutti i costi", subito dopo il percorso formativo»<sup>5</sup>.

2.2 La formazione al *ruolo* professionale è un altro elemento qualificante della Proposta Formativa che pone in relazione dinamica la formazione, l'innovazione scientifico-tecnologica e l'organizzazione del lavoro.

Il ruolo professionale viene concepito come:

— sviluppo di attitudini tese ad istituire con la realtà del lavoro un approccio globale, in cui il soggetto investe non solo la sua competenza produttiva, arricchita da un'adeguata cultura scientifico-tecnologica, ma anche la sua identità totale di uomo;

— superamento della contrapposizione artificiosa tra uomo e lavoratore, attraverso l'esercizio del *diritto-dovere dell'uomo del lavoro ad esercitare un controllo adeguato sul processo produttivo di cui è parte integrante e protagonista;*

— *disponibilità ad assumere atteggiamenti critici di fronte alle conquiste del progresso scientifico-tecnologico;*

— *capacità di far emergere nella trasformazione della realtà umana e materiale i fermenti positivi di solidarietà, di sviluppo e di servizio in vista del bene comune.*

<sup>5</sup> ALFREDO TAMBORINI, *Potenzialità e limiti del sistema di formazione professionale in Italia*, op. cit., pp. 11-12.

2.3 Se la concezione del ruolo professionale, come sopra descritta, offre l'opportunità di concretizzare la proposta di un iter formativo improntato alla costruzione dinamica della nuova professionalità, analoga valenza educativa ha la concezione di *cultura* che l'uomo del lavoro elabora e sistemizza, ispirandosi ad una particolare visione dell'uomo e della società.

Anche in questa dimensione l'istituzione formativa può offrire una propria mediazione attraverso la proposta di educazione a una cultura:

— che è «professionale», in quanto è motivata nella sua elaborazione concreta dalla condizione produttiva in cui vivono i soggetti protagonisti che vi operano;

— che è «cultura», nella misura in cui si riconduce ad una concezione globale dell'uomo e della società, nell'intento di instaurare un approccio generale e significativo al reale, al fine di comprenderlo e di gestirlo compiutamente;

— che è «integrale», quando la dimensione etica motiva la ricerca dinamica e la solidarietà verso il raggiungimento del bene comune e verso una storicità culturale aperta e stimolata dal trascendente.

È solo da osservare, anche se emerge con tutta evidenza, che le due concezioni di ruolo e di cultura professionale si pongono nell'ottica di una formazione ricorrente e di continua interazione formazione-lavoro-formazione.

Tuttavia, anche in tale prospettiva, lo stesso intervento formativo di base o di prima qualificazione può prefigurarsi, come dimostrano le più avanzate sperimentazioni in atto, obiettivi verificabili in rapporto ai vari gradi di professionalità e di cultura professionale definibili in specifiche «guide curriculari», elaborate recentemente nell'area della formazione professionale.

## **Conclusione**

Le considerazioni fatte precedentemente sull'interazione tra formazione, innovazione scientifico-tecnologica e organizzazione del lavoro, nella prospettiva di individuare alcuni punti qualificanti di riferimento per una coerente Proposta Formativa, costituiscono temi importanti che devono trovare sviluppo nelle scelte organizzative, funzionali e didattiche in ogni singolo Centro di *Formazione Professionale*.

È nel Centro di Formazione Professionale che si elaborano complessivamente ed organicamente le linee sostanziali del Progetto Formativo, in rapporto alle esigenze differenziate delle varie utenze, valutando le capacità e le potenzialità di risorse umane e strumentali disponibili e in riferimento alle

necessità emergenti dal territorio in cui è collocato il Centro di Formazione Professionale.

Proposta Formativa e Progetto Formativo costituiscono l'identità dell'Ente di Formazione Professionale e l'apporto specifico che proviene dalla struttura associativa, di cui l'Ente è una emanazione, realizzando così le connotazioni del cosiddetto «privato sociale» che nelle iniziative di formazione professionale trova la propria collocazione istituzionale, specialmente nel comma b) dell'art. 5 della legge-quadro numero 845/78.

In un quadro di riferimento così delineato, risulta elevata l'incidenza della variabile politica nel programmare, coordinare e sostenere le iniziative formative attivate dagli Enti convenzionati, ponendo l'istituzione pubblica nella reale possibilità di assicurare un servizio flessibile, aggiornato e puntuale in risposta alla domanda formativa emergente.

Preoccupazione e disagio sembrano, invece, diffondersi in particolari contesti regionali, dove il rispetto delle diverse Proposte Formative sembra essersi attenuato, creando reali e diffuse preoccupazioni presso gli operatori formativi.

Innovare ed aggiornare la propria Proposta Formativa è, da parte degli enti di formazione professionale, una reale volontà politica ad offrire un proprio positivo e concreto contributo al potenziamento e al consolidamento del sistema di formazione professionale nel nostro paese.