

Stage in azienda

Sperimentazione di un'interazione tra più agenzie a scopo formativo

*I parte: Premesse teoriche **

Guglielmo Malizia - Vittorio Pieroni

La presente sperimentazione va considerata all'interno di un progetto di vasto respiro del CNOS/FAP, che ha come punto di partenza un'ampia ricerca conoscitiva sugli stages aziendali effettuati nei CFP dell'Ente¹.

Le premesse teoriche dell'indagine, nel trattare dell'« alternanza » quale elemento destinato a « rivoluzionare il prima e il dopo di un iter professionale », focalizzavano l'attenzione sui vantaggi derivanti da un'attività formativa di base, che risultasse funzionale al principio della « policentricità/alternanza ».

Ma perché ciò si possa verificare si richiede — come abbiamo visto² —

* La sperimentazione di cui al presente articolo è stata affidata dal Ministero del Lavoro al CNOS, che ha realizzato il relativo progetto presso il suo laboratorio « Studi. Ricerche e Sperimentazioni », costituito presso gli Istituti di Didattica e di Sociologia della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana di Roma. La ricerca è stata effettuata da un'équipe diretta da G. Malizia e composta da: P. Pieroni, U. Tanoni, M. Tonini, A. Del Casale, M. Giannone e F. Zaccardi.

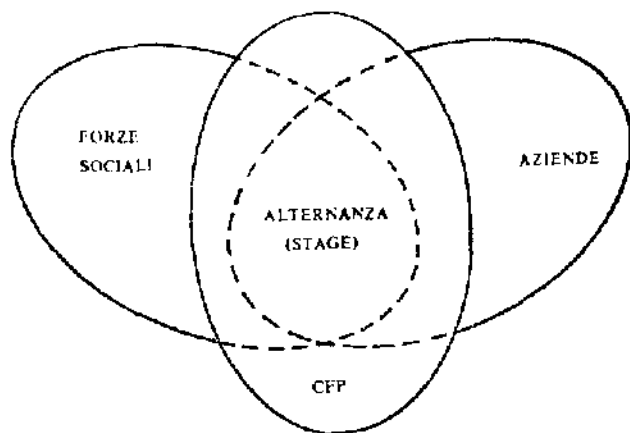
Il saggio qui riprodotto contiene un'anticipazione sintetica delle premesse teoriche del Rapporto di sperimentazione.

¹ ISTITUTO DI SOCIOLOGIA - U.P.S., *Stage in azienda. Occasione di transizione scuola-vita attiva*, a cura del CNOS - Ministero del Lavoro, Roma, 1983, 2 voll., pp. 418. Cfr. anche: G. MALIZIA-V. PIERONI, *Stage in azienda. Occasione formativa di transizione scuola-vita attiva* in « Rassegna CNOS », 1 (1985), n. 1, pp. 9-38.

² Cfr. ISTITUTO DI SOCIOLOGIA - U.P.S., *Stage in azienda, o.c.*, pp. 28-32.

il ricorso all'apporto di più AGENZIE, le cui finalità e modalità d'intervento siano caratterizzate dalla comune adozione di uno scopo specificamente formativo.

Ne è scaturita, di conseguenza, la progettazione di un modello interattivo, all'interno del quale lo stage ha la funzione di « elemento coagulante » del contributo delle varie strutture all'attività educativa³.



Dal canto loro i dati emersi dall'inchiesta non hanno fatto altro che confermare — attraverso le voci dei vari interlocutori (allievi, docenti, direttori dei CFP/CNOS, imprenditori...) — l'esigenza di una collaborazione tra più agenzie.

La presente sperimentazione, quindi, vuole essere un tentativo di attuare — nei limiti del possibile — il modello ricavato dalla precedente indagine. È muovendoci su questa linea, infatti, che siamo andati alla ricerca di « condizioni ideali », tali da permettere la realizzazione di uno stage inteso come *esperienza formativa, frutto della collaborazione di più agenzie (CFP/CNOS — imprenditori — forze sociali) finalizzata ad obiettivi educativi.*

Uno stage, di conseguenza, nuovo rispetto a quelli analizzati nella succitata ricerca, tanto nei suoi aspetti esteriori (il processo interattivo) che in quelli relativi alla qualità degli elementi oggetto della sperimentazione (i contenuti e le finalità):

— riguardo ai primi, si tratta di passare da una formula che finora si è basata sull'iniziativa « volontaristica » dei CFP/CNOS e sull'« ospitalità be-

³ *Ibidem*, p. 32.

nevola » dell'imprenditoria (e/o di una parte di essa), a quella dell'adozione di una comune volontà collaborativa tra le due agenzie, orientata ad uno scopo formativo;

— mentre per i secondi, l'elemento innovativo riguarda l'innesto dello stage in un contesto anch'esso in via di sperimentazione: le nuove « Guide Curricolari » adottate dai CFP/CNOS⁴, che più avanti avremo modo di richiamare a grandi linee nelle loro proposte.

Alla individuazione e messa in atto della sperimentazione hanno contribuito prevalentemente i risultati ottenuti nella ricerca⁵, di cui riportiamo i dati salienti:

— in primo luogo la generale soddisfazione, tanto degli allievi che dei docenti, per l'attuale organizzazione dello stage e la richiesta insistente (soprattutto da parte di un certo numero di allievi) di fare più stages durante il ciclo formativo, oppure stages in più tempi;

— dal sondaggio tuttavia è emerso che alla enfaticizzazione dello stage non fa riscontro un'eguale attenzione ad un discorso di « istruzione ricorrente » secondo i canoni della educazione permanente; in altri termini, questa volontà di fare più stages o stages in più tempi, non è risultata indicativa di una mentalità aperta all'innovazione e più precisamente ad un bisogno permanente di ampliamento delle proprie conoscenze. Una tale constatazione, oltre a lasciare perplessi circa gli attuali obiettivi che supportano l'attività di stage, ha fatto intravedere la scarsa utilità di uno sforzo prodotto in tal senso, in quanto non viene garantita — per il disinteresse e/o il non pieno coinvolgimento di alcuni tra i principali protagonisti della FP — l'acquisizione da parte di soggetti, ancora inseriti in un contesto formativo, di un atteggiamento di apertura al cambio e alla « riconversione » per il resto della propria vita professionale;

— e tuttavia l'attenzione al discorso dell'« istruzione ricorrente » è risultata ampiamente presente all'interno delle varie direzioni dei CFP/CNOS, oggetto dell'indagine e in parte anche del corpo docente. Scaturisce da qui l'interrogativo circa il mancato passaggio di tale sensibilità dal vertice alla base e si pone il problema dell'individuazione dei fattori intervenienti negativamente. Tra i più probabili va annoverato il « vuoto di supporto e di garanzie professionali », da addebitarsi alla latitanza delle strutture pubbliche e delle cosiddette « forze sociali », che il giovane in formazione prova al mo-

⁴ Cfr. *La sperimentazione delle Guide Curricolari*, a cura del CNOS, Roma, 1984.

⁵ Cfr. ISTITUTO DI SOCIOLOGIA - U.P.S., *Stage in azienda, o.c.*, in particolare le pp. 370-388.

mento del trapasso da una situazione-protetta (la scuola, il CFP) ad una esperienza allargata (lo stage aziendale ed il più ampio contesto del mercato del lavoro); un altro fattore è costituito poi dal « palleggiamento delle responsabilità » tra le varie agenzie formative. In altri termini, i giovani inseriti nella formazione professionale ben presto si rendono conto che — a parte il CFP — nessun altro si fa carico della loro preparazione: le strutture pubbliche e le forze sociali sono ben lontani dall'« indirizzarli/orientarli » in base alle esigenze del mercato, mentre anche i più fortunati che possono usufruire di un'esperienza previa in azienda, solitamente si sentono « ospiti » più o meno graditi, ma non vanno mai in azienda anche « in nome dell'azienda ».

Di conseguenza, è sulla base di tutti questi elementi emersi nella precedente indagine (la precarietà dell'esperienza di stage, l'esigenza sommersa/latente di « sicurezze formative », l'innesto sulle varie « tipologie-di-stage-ideale » emerse dal Rapporto), che abbiamo inteso giocare la carta della presente sperimentazione.

Ma, come già accennato, essa nasce anche dalla convergenza parallela delle nuove « Guide Curricolari », adottate dai CFP/CNOS, a partire dall'anno formativo 1984-85, anch'esse in via di sperimentazione.

La chiave di volta che sottostà alla loro introduzione nei CFP/CNOS e nell'apparato teorico di sostegno, può essere sintetizzata in questi termini.

Si tratta di provocare il passaggio da un iter formativo, basato sui « profili professionali » e sulle « mansioni specifiche », ad una formazione per fasce professionali, funzionale all'inserimento nel mercato del lavoro di un soggetto « competitivo », in qualità specialista a larga banda, in grado cioè di essere facilmente trasferibile all'interno di più processi produttivi anche a livelli diversi (= polivalenza).

L'attuale impostazione del mercato del lavoro, con l'introduzione di tecnologie avanzate, grazie alle sempre più frequenti innovazioni nel campo dell'elettronica e dell'informatica, richiede infatti (o meglio « esige » — con particolare riferimento alle medie e piccole industrie) personale in grado di innestarsi sul processo produttivo, non più semplicemente con funzioni operativo-esecutive, ma piuttosto con *apporto propositivo*. Si tratta, in altri termini di *educare/formare il giovane a sapersi rendere interprete/protagonista del proprio lavoro*, e non più prepararlo a svolgere semplicemente delle mansioni.

In questo caso il concetto teorico di « istruzione ricorrente » può diventare una realtà indiscussa, in quanto una mentalità, aperta in conformità alle nuove frontiere del sapere, da un lato, è ormai una esigenza del mercato del lavoro (o almeno di una parte di esso — le medie e piccole industrie — a cui i CFP/CNOS risultano particolarmente funzionali) e, dall'altro, è la strut-

tura portante della stessa attività formativa interpretata in base alle nuove Guide Curricolari. Queste, infatti, ne prevedono l'attuazione e messa in atto attraverso:

1 — *una proposta formativa globale* che mira a portare l'allievo a *sapere* (ossia ad « acquisire le *conoscenze scientifiche, tecnologiche, culturali, atte a favorire lo sviluppo delle capacità operative* »); a *saper fare* (cioè ad « *acquisire le capacità operative, proprie della qualifica scelta* »); a *saper essere* (e quindi ad « *acquisire una propria identità, in un costante globale confronto tra l'essere e il dover essere, con se stesso e in rapporto agli altri* »)⁶;

2 — *una programmazione didattica abbinata ad un significato tecnologico*, così da provocare un « *raccordo permanente* » tra lo status di apprendimento e la sua diretta applicabilità nella prassi operativa⁷;

3 — *una formazione polivalente di base*, in grado di portare il giovane ad operare all'interno di un ciclo di lavorazioni, assolvendo a più funzioni, ognuna delle quali richiede il conseguimento di più obiettivi⁸.

Questi tre punti costituiscono, in sostanza, la struttura portante delle nuove Guide Curricolari, quale prodotto della riflessione circa le modalità d'intervento che il CNOS intende adottare in rapporto alle problematiche emergenti. Infatti, chi vive in una posizione di frontiera tra la FP e il mercato del lavoro, avverte sempre più l'urgenza di preparare i giovani non tanto ad assolvere singole mansioni, ma ad usufruire di un margine di autonomia, più o meno ampio in rapporto alle varie « funzioni », che un ciclo lavorativo comporta: appunto il cosiddetto « *specialista a larga banda* », facilmente trasferibile su più processi produttivi, con capacità d'intervento su più obiettivi e a livelli diversi (di *programmazione, esecuzione, controllo ecc.*).

Ma perché ciò si possa verificare si richiede un rovesciamento totale della logica attuale sottesa alla FP: quella che va dal « *soggetto-formato* » al « *soggetto-in-formazione-permanente* », in grado cioè di rientrare (e a più riprese) in un processo di andata/ritorno tra la scuola e il mondo del lavoro. Ora dall'osmosi dei tre punti riportati sopra dovrebbe derivare al giovane una « *forma mentis* » in grado di raccordare costantemente, nell'arco della vita professionale, il proprio sapere con il saper fare e il saper essere. È il

⁶ Cfr. *La sperimentazione delle Guide Curriculari, o.c.*, p. 6 ss.

⁷ *Ibidem*, pp. 14 e 25.

⁸ *Ibidem*, pp. 17 e 29.

salto qualitativo che il CNOS si prefigge di compiere introducendo le nuove Guide Curricolari.

La presente sperimentazione, tuttavia, si limiterà a verificare soltanto alcuni aspetti del più ampio progetto di reinventare l'alternanza: essa nasce, come già anticipato, dalla « convergenza parallela » dei risultati emersi dalla ricerca più volte citata e dalle esigenze formative delle nuove Guide; si tratta, in altri termini, di sperimentare un contesto-ideale, entro il quale l'alternanza sia il risultato di una formula pluricentrica di formazione polivalente.

Di conseguenza la sperimentazione si radica nella verifica dell'ipotesi generale dell'indagine dell'83, secondo cui *lo stage realizzato in azienda viene considerato un momento essenziale della proposta formativa adottata dai CFP/CNOS, in quanto possiede una natura chiaramente formativa.*

Gli elementi innovativi riguardano invece:

— l'introduzione di alcune modalità nella progettazione/realizzazione dello stage suggerite dalla precedente ricerca, quali: il coinvolgimento a tutti gli effetti degli imprenditori, la preparazione dell'ambiente di lavoro, la presenza in azienda dei docenti, così da verificare la portata formativa del contributo coordinato di più agenzie;

— la collocazione dello stage verso il termine del I anno formativo, sia in conformità alle indicazioni della ricerca dell'83 (che reclamava, « più stages » nell'arco formativo), sia anche in funzione di verifica della dimensione polivalente, di cui le nuove Guide Curricolari prevedono il raggiungimento, già fin dal primo anno di formazione⁹.

Per cui, passando alle ipotesi particolari, si può sostenere che, relativamente ad un curriculum avente come referente privilegiato lo sbocco professionale sul mercato del lavoro, *lo stage ha una natura chiaramente « formativa »:*

1 — *quando già al termine del I anno di formazione possono essere raggiunti obiettivi funzionali:*

1.1. *alla socializzazione al lavoro da parte dei giovani in via di formazione;*

1.2. *al loro inserimento in uno o più processi produttivi, pur con compiti a limitato raggio di autonomia;*

1.3. *all'orientamento relativo alla fascia professionale prescelta;*

2 — *se esso usufruisce dell'apporto di più agenzie a scopo formativo, le quali:*

⁹ Cfr. *La sperimentazione...*, o.c., p. 29.

2.1. sono coinvolte a pieno titolo nella *progettazione/attuazione* didattica dello stage;

2.2. contribuiscono alla realizzazione dello stage assumendosi — sulla base di *competenze/poteri* specifici — una propria *parte di responsabilità formativa*;

3 — *se esso porta a riscontrare negli stageristi effettivi vantaggi su tutto l'arco degli apprendimenti/comportamenti*, ossia:

3.1. a livello *operativo-pratico*;

3.2. a livello delle *conoscenze teoriche tecnico-scientifiche*;

3.3. a livello della *personalità* stessa del giovane in formazione.

Per la sperimentazione è stato scelto il CFP/CNOS di Vasto. La sua selezione è avvenuta in base ad alcune caratteristiche che garantivano una realizzazione soddisfacente dell'esperienza, quali: la collaborazione esistente tra la Direzione del Centro e il corpo docente, e la presenza di buoni rapporti tra il Centro e la classe imprenditoriale del territorio e adiacenze (S. Salvo e Termoli). Non tutti i docenti, tuttavia, hanno preso parte alla sperimentazione, come non tutte le aziende sono state coinvolte. I docenti che vi hanno partecipato sono 3 su 20, selezionati in base al settore di qualifica preso in considerazione e anche per aver preparato dei sussidi didattici sugli stages aziendali (dattiloscritti, griglie di rilevamento...). Così pure nella scelta delle aziende — 8 in tutto — si è tenuto conto della disponibilità (dimostrata in occasioni precedenti) a collaborare/interpretare lo stage « in senso formativo ».

Infine, i giovani coinvolti sono complessivamente 20, del I anno di formazione, e appartengono al settore della Metalmeccanica. La loro età varia tra i 15 e i 18 anni: comunque sono in media più giovani di un anno rispetto al periodo in cui viene generalmente collocato lo stage nei CFP/CNOS (il II anno di formazione).

In un prossimo numero della rivista daremo relazione più ampia di tutta l'esperienza e dei suoi risultati. Nel concludere tuttavia questo breve saggio anticipatore del *Rapporto finale*, non possiamo non ribadire un concetto più volte sottolineato: anche sullo stage si gioca la possibilità di rinnovare la formazione professionale di base, nel senso della policentricità e dell'alternanza, per cui questa, come analoghe sperimentazioni, svolgono un ruolo non marginale nella ricerca di vie efficaci di cambiamento.

