

Progettualità e innovazione: i settori professionali e la sperimentazione delle guide curriculari

Oliviero Neper

Rassegna ha presentato la struttura tecnica del GNOS divisa in settori professionali, coordinati dall'ufficio tecnico-didattico della Sede nazionale, nel numero 0 dell'Ottobre '84.

In queste note si vuole evidenziare il lavoro di ricerca e di sperimentazione svolto dai settori nel triennio, e le prospettive di ulteriori proficui sviluppi.

I singoli settori, pur non essendosi mossi in maniera sincronizzata, hanno avviato prima di tutto un'analisi di tutta la documentazione relativa al loro passato, classificando il materiale in obsoleto, o attuale, o da rinnovare, o da sostituire, attraverso appositi gruppi di studio.

Questo lavoro ha messo in evidenza risorse spesso sconosciute che però non erano utilizzate al meglio del loro valore, e pertanto tutta la formazione, fatta in maniera sordinata e senza opportuni canali di comunicazione tra Regione e Regione o, all'interno della stessa Regione, tra CFP e CFP, non attingeva sufficienti livelli di efficacia e di efficienza.

Questa valutazione non fu però facilmente condivisa perché, si diceva, che i risultati di una ricerca di materiali, anche se tradotti in termini numerici, non potevano essere assunti come indicatori di produttività. Infatti se si ammetteva da una parte che era vero che molti giovani qualificati stentavano ad entrare nel mondo del lavoro, dall'altra si insisteva nel rifiutare il criterio della occupazione, come indicatore dell'efficacia dei materiali forma-

tivi, conosciuta la lunghezza e la complessità degli itinerari di passaggio dalla formazione al lavoro.

Queste difficoltà di approccio al problema, comuni peraltro a tutti i servizi sociali, causavano spesso inerzie, rallentamenti, perplessità nella pianificazione di un modo nuovo di fare formazione.

Fu necessario un ripensamento lento, ma continuo, degli obiettivi della formazione professionale, che permettessero la loro valutazione secondo criteri certi e prefissati tenendo conto che in un processo per fasi successive, è dal raggiungimento degli obiettivi che si può procedere al graduale e progressivo ridimensionamento del processo formativo stesso.

In questo senso i settori cominciarono a pensare che era necessario non solo tener conto dei propri obiettivi, sui quali, e con merito, si era fatta nel passato la migliore formazione, ma era necessario confrontarsi con gli obiettivi generali di formazione professionale offerti dalla legislazione nazionale e regionale, come quadro di riferimento, per la elaborazione di progetti e programmi operativi.

Questa acquisizione culturale ebbe come conseguenza l'impegno dei settori per una lettura attenta del territorio, per un confronto più sostenuto con il mondo produttivo e con le forze sociali, per un dialogo con tutte le agenzie formative.

Dopo questo cammino piuttosto lento, ma a nostro parere significativo, si poté elaborare la sequenza per fasi della programmazione settoriale:

- da una informazione a tutti i Coordinatori dei singoli settori alla formazione di gruppi di studio per ogni settore con la finalità di procedere alla compilazione di Guide curriculari, coerenti con gli obiettivi rilevati;
- elaborazione di sussidi che permettessero una applicazione coerente degli obiettivi delle Guide curriculari;
- sperimentazione delle Guide curriculari;
- verifica della sperimentazione.

1. ELABORAZIONE DELLE GUIDE CURRICOLARI

Finalità del lavoro era non solo evidenziare obiettivi e contenuti, ma soprattutto definire una metodologia per la programmazione delle attività di F.P. omogenea per tutti i Settori e per tutte le Regioni. La legge quadro in materia di formazione professionale attribuisce alla F.P. il ruolo di fornire agli utenti professionalità adeguate per il loro inserimento nelle attività produttive. Ma la mancata riforma della scuola secondaria superiore fa sì che

gran parte delle attività di F.P. mantengano la caratteristica di proseguimento dell'istruzione di base, riducendo di molto la possibilità di un collegamento con gli sbocchi occupazionali.

Il cambiamento apparso necessario dalle conclusioni della ricerca è diventato anche più urgente a seguito del piano del Ministero del lavoro, diventato parte integrante della finanziaria '86, con il titolo « La politica occupazionale per il prossimo decennio », e a seguito di nuove misure legislative finalizzate alla soluzione del grave annoso problema della disoccupazione.

La riforma dell'apprendistato, la legge 863/84, nota soprattutto per i contratti formazione-lavoro, il piano De Vito pensato per stimolare nuove imprenditorialità nel Mezzogiorno, la legge 113/86 e il relativo regolamento di attuazione concernente il piano straordinario per l'occupazione giovanile, di interesse nazionale, interpellano il sistema di F.P. e stimolano gli Enti ad un cambiamento di obiettivi, di contenuti, di metodologie, di utenze: è ciò che il CNOS ha tentato di fare in questo triennio, partendo da analisi più remote che indicavano la F.P. come strumento per superare la crisi che agli inizi degli anni '80 aveva investito il mondo produttivo. Infatti la constatazione che i profondi rinnovamenti strutturali e tecnologici del tessuto industriale non erano accompagnati dalla individuazione puntuale di nuove professionalità per nuove tecnologie, provocava e provoca ancora situazioni drammatiche nel riflesso occupazionale e mortificava e mortifica soprattutto le aspettative di coloro che hanno creduto e credono ancora nella formazione professionale.

Questa lettura della crisi ha impegnato i settori professionali a predisporre curricula che permettessero la « mobilità celere da lavoro a lavoro », al fine di avviare gli utenti non ad un lavoro di lunga durata, ma ad un percorso di lavoro in cui abbiano spazio sia il passaggio da un lavoro ad un altro, secondo l'evoluzione delle tecnologie, sia il passaggio, relativo alla crescita della professionalità, dal lavoro dipendente al lavoro autonomo.

1.1 Struttura delle Guide curricolari

Le Guide curricolari prendono avvio, come si è detto, dalla legge quadro n. 845/78 la quale all'art. 1 afferma che « la Repubblica promuove la formazione e l'elevazione professionale al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro e alla sua libera scelta, e di favorire la crescita della personalità dei lavoratori attraverso la acquisizione di una cultura professionale ».

Facendo semper riferimento agli art. 7-8-14 della stessa legge individuano gli indirizzi didattico-formativi e fanno proprie le scelte di una forma-

zione per fasce di professionalità, ispirata a criteri di brevità ed essenzialità attraverso una strutturazione modulare e attraverso sistemi di « alternanza ».

Premettono che i programmi debbono essere fondati sulla « polivalenza », sulla continuità e organicità metodologica tra contenuti tecnologici, scientifici, culturali ed operativi, tenendo conto dei livelli di partenza degli utenti, con la definizione di prove finali per l'accertamento del grado di professionalità conseguita e la certificazione della qualifica corrispondente.

Specificano che le attività di formazione professionale sono articolate in uno o più cicli, ciascuno di durata non superiore alle 600 ore e individuano le aree di intervento della formazione professionale che variano come tipo e come finalità contestualmente al variare dell'utenza: giovani con licenza della scuola dell'obbligo avviati alla formazione di base, giovani con diploma della scuola secondaria superiore, drop-outs della scuola dell'obbligo e della scuola secondaria superiore, giovani in difficoltà provenienti dall'area dell'emarginazione, adulti da riconvertire o riqualificare.

Individuata l'utenza, le Guide passano all'analisi dei bisogni di formazione professionale ed esplicitano le finalità formative relativamente all'utenza prescelta: i giovani in possesso della licenza della scuola dell'obbligo avviati alla formazione di primo livello.

Un passo successivo necessario sarà la costruzione di itinerari formativi omogenei per le altre utenze a partire dai giovani con diploma di scuola secondaria superiore.

Gli obiettivi generali delle Guide curriculari vengono formulati come impegno a mettere in grado il giovane a saper fare, a vedere, a comunicare, a decidere, nell'ottica di un'esperienza di gruppo in cui le dinamiche si coordinano in sincronismi perfetti ma psicologicamente e culturalmente autonomi.

Un momento di riflessione le Guide lo dedicano anche alle modalità di programmazione nei CFP, che consistono nel rilevare i fabbisogni di F.P., nel definire gli obiettivi articolandoli per settori produttivi, nell'elaborare i contenuti, le attività, le metodologie, nell'organizzare le risorse in termini di personale, strutture, attrezzature, nel gestire gli interventi in modo coordinato favorendo flessibilità e creatività.

Volendo riassumere l'essenza della Formazione professionale sul piano dei contenuti e dei metodi la scelta delle Guide curriculari si orienta su una formazione per fasce di mansioni e per funzioni professionali omogenee, inserita nel processo economico del territorio, rispondente alle esigenze tecnico-professionali delle aziende, coerente al piano di attività regionali e alla proposta formativa dell'Ente fondata sulla polivalenza, articolata sulla modularità, organica e unitaria, attraverso l'interdisciplinarietà, con alternanza scuola-

lavoro all'interno del CFP, e con tirocinio significativo in azienda attraverso appositi stages.

Le Guide curriculari propongono anche una riflessione sulle fasce professionali partendo dal contesto legislativo e spiegando come queste vengono determinate in base al grado di complessità e di autonomia decisionale nelle funzioni operative, che consistono nella programmazione del lavoro, nella esecuzione di esso, nel controllo dei risultati, e nel recupero delle anomalie.

Il processo formativo dovrà far acquisire all'allievo una professionalità di base assicurandogli una polivalenza nella fascia di qualifica prescelta e una formazione specifica nel ruolo professionale che dovrà gestire sul posto di lavoro e nella società. Le Guide curriculari sviluppano l'itinerario formativo su tre aree: area tecnico-operativa, area scientifica e area culturale e definiscono il livello di autonomia richiesto al giovane nelle singole funzioni operative al termine di ogni ciclo formativo.

Dopo aver presentato questa panoramica piuttosto ampia ci sembra logico dare una informazione sulle Guide curriculari proprie dei singoli settori professionali.

1.2 La Guida curricolare del settore metalmeccanico

1.2.1 Formazione polivalente

a) primo ciclo

La Guida articola gli obiettivi espressi in termini di comportamento in un unico modulo suddivisi nelle aree scientifica e tecnico-operativa, assumendo per l'area culturale gli obiettivi della Guida di cultura generale, di cui parleremo successivamente.

b) secondo ciclo

Mentre per le aree scientifica e culturale la Guida in questo ciclo si articola in un unico modulo, per l'area tecnico-operativa si sviluppa in 5 moduli così definiti:

- lavorazione al banco con l'ausilio di macchine utensili;
- lavorazione di montaggio;
- lavorazione per asportazione di truciolo alla fresatrice;
- lavorazione per asportazione di truciolo al tornio;
- lavorazione a caldo e a freddo per deformazione plastica.

1.2.2 *Formazione specifica*

a) *terzo ciclo*

Anche il terzo ciclo segue lo schema di un unico modulo per l'area scientifica e culturale, mentre articola l'area tecnico-operativa in sette moduli corrispondenti ad altrettanti indirizzi didattici:

- tornitore meccanico;
- fresatore meccanico;
- rettificatore meccanico;
- operatore alle macchine utensili;
- operatore al banco con l'ausilio di macchine utensili;
- saldatore-carpentiere;
- meccanico d'auto.

All'interno del terzo ciclo didatticamente e programmaticamente s'inserisce molto bene, per garantire il confronto con la realtà produttiva, quale momento formativo, lo stage aziendale, per il quale la Guida propone un modulo specifico.

b) *quarto ciclo*

Come per il terzo ciclo anche per il quarto la Guida propone un unico modulo per le aree scientifica e culturale, mentre per l'area tecnico-operativa vengono sviluppati gli stessi moduli del 3° ciclo, dando sempre minor rilevanza all'area comune e privilegiando la formazione specifica con l'obiettivo di portare il giovane al grado « C » di professionalità e alla relativa qualifica.

1.3 **La Guida curricolare del settore elettromeccanico**

La ricerca sul territorio aveva individuato nel 1982 quattro tipi di qualificazione possibili nel processo elettromeccanico:

- manutentore di sistemi elettrici di comando e controllo con recupero anomalie;
- installatore e manutentore di impianti elettrici civili e industriali;
- avvolgitore e montatore di macchine elettriche;
- montatore di strumenti ed apparecchiature elettriche.

Il settore, riconosciuti validi i risultati della ricerca fece la scelta di preparare la Guida curricolare per il primo tipo di qualificazione, pur ritenendo che il primo e il secondo ciclo potevano e dovevano costituire la base polivalente per tutte le quattro specificità.

Dopo un periodo di tempo abbastanza laborioso e discretamente tormentato si arrivava a definire la finalità del subprocesso che consiste nel guidare l'utente nella acquisizione di conoscenze tecnico-pratiche necessarie per montare i sistemi elettrici di comando e/o di controllo e mantenerli in efficienza recuperando eventuali anomalie, mettendolo in grado di:

— programarsi la successione degli interventi servendosi della documentazione teorica;

— eseguire il montaggio delle apparecchiature dei quadri o degli armadi di comando ed effettuare i relativi collegamenti;

— collaudare le parti elettriche del complesso di comando e/o di controllo, nonché verificare il funzionamento globale del sistema;

— individuare le cause di eventuali anomalie e provvedere al rapido ripristino del funzionamento ordinario del complesso elettrico di comando e/o di controllo.

1.3.1 *Formazione polivalente*

a) *primo ciclo*

Relativamente all'area scientifica e culturale il giovane apprenderà i primi elementi di elettrotecnica, di meccanica e di cultura che costituiscono le basi polivalenti per operare su un sistema elettrico, mentre relativamente all'area operativa sarà in grado di realizzare impianti semplici comuni a tutte le specificità del processo elettromeccanico, e di eseguire semplici operazioni meccaniche collegate soprattutto con la costruzione di quadri elettrici.

Le unità didattiche del primo ciclo assumono questi titoli:

- impianti civili;
- lavorazioni meccaniche;
- impianti con relè;
- impianti di segnalazione.

b) *secondo ciclo*

Mentre si approfondiscono gli obiettivi del primo ciclo si sviluppano le seguenti unità didattiche:

- impianti citofonici;
- introduzione all'elettronica;
- lavorazioni meccaniche;
- comandi diretti industriali;
- telecomandi semplici.

1.3.2 *formazione specifica*

a) *terzo ciclo*

Mentre si approfondiscono concetti dell'area scientifica e culturale coerenti con la qualifica scelta, introducendo lo studio dell'informatica, quale elemento propedeutico alla programmazione, si mette il giovane in grado di realizzare quadri di comando e sistemi di controllo e comando di motori elettrici ed attuatori pneumatici, di realizzare l'avvolgimento di bobine e l'assemblaggio di trasformatori, di realizzare circuiti logici per il comando di motori elettrici e di realizzare un contaimpulsori elettronico.

Le unità didattiche del ciclo sono così definite:

- telecomandi e circuiti sequenziali,
- macchine elettriche,
- elementi di elettronica industriale,
- sistemi di comando e di controllo.

b) *quarto ciclo*

Siamo ormai alla fine dell'itinerario formativo e ci sembra di poter completare la formazione del giovane mettendolo in grado di esaminare una disposizione scritta che ha per oggetto una richiesta di montaggio o di manutenzione del sistema elettrico di comando e/o di controllo per proporre la scelta dei materiali e delle apparecchiature da installare, nonché la successione degli interventi da effettuare.

Tutto il ciclo è articolato in un'unica unità didattica che si presenta come completamento della formazione ricevuta, come approfondimento di cultura e tecnica professionale, e come preparazione specifica agli esami di qualifica.

1.4 **La Guida curricolare del settore elettronico**

Questa guida esprime l'intenzione, come le precedenti, di dare al processo omogeneità, insieme a flessibilità, secondo le diverse situazioni dell'utenza che si rapporta alla gamma svariata di opportunità occupazionali, offerte da un settore, che interessa tutti i processi produttivi di beni e servizi.

Lo sviluppo della Guida curricolare è progressivo: parte da una necessaria propedeutica professionale che orienta il giovane verso una formazione polyvalente, sulla quale si innesta una formazione propria del processo, per toccare una precisa finalità che è quella di creare un buon tecnico elettronico di base.

La strategia modulare permette esperienze di apprendimento sufficientemente articolate e complete nella loro strutturazione interna, nate da riflessioni condotte insieme a responsabili di molte aziende del settore, che hanno indicato molto precisamente i gradi di professionalità da raggiungere ed i livelli di autonomia da garantire per conseguire formazione, che favorisca sbocchi occupazionali.

La Guida curricolare, proprio grazie a queste indicazioni, traccia un itinerario formativo percorribile, ma non ottimale: i limiti di tempo formativo (solo quattro cicli), i livelli d'ingresso dei giovani, le attrezzature non sempre rispondenti alle esigenze tecnologiche emergenti, i materiali di esercitazione vincolati alle scarse disponibilità finanziarie, la preparazione e l'aggiornamento dei Docenti, rendono meno facile, ma non impossibile, il perseguimento degli obiettivi, a vantaggio dei quali gioca soprattutto la metodologia proposta per la sperimentazione.

Nella Guida non poteva mancare un modulo di alfabetizzazione informatica con la finalità di sviluppare una dimensione fondamentale della formazione professionale e di offrire uno strumento valido per una metodologia agile e flessibile, per un apprendimento individualizzato, per l'utilizzazione delle tecnologie più avanzate, con le quali interagisce l'elettronica in tutti i processi dell'automazione.

1.5 La Guida curricolare del settore grafico

Una storia tutta diversa e che vale la pena raccontare ha la Guida curricolare del settore grafico, poiché nasce dalle sperimentazioni ufficiali promosse dal Ministero del lavoro e dall'ISFOL per la redazione degli « indirizzi della programmazione didattica delle attività di formazione professionale » (art. 7 legge 845/78) diversificati secondo i processi produttivi in vista della definizione della « disciplina dell'ordinamento delle fasce di mansioni e di funzioni professionali omogenee ai fini dei rapporti contrattuali di lavoro » (art. 8 legge 845/78).

L'ISFOL nel 1980 commissionò la stesura del progetto al CNOS e la sua omologazione all'ENIPG, fornendo contemporaneamente una griglia di lavoro che doveva servire anche per gli altri processi produttivi.

In essa erano ben chiare cinque finalità fondamentali:

- descrizione delle principali dinamiche dei processi produttivi come supporto ad una migliore identificazione dei ruoli professionali;
- analisi delle figure rilevanti all'interno di ciascun processo;

- accorpamento a pari livello di complessità di fasce omogenee;
- ipotesi di percorsi formativi, definiti per un riferimento nazionale di obiettivi comuni;
- ipotesi di accertamento finale, per certificare il raggiungimento di standards minimi e sufficienti di professionalità omogenei sul territorio nazionale.

Il CNOS formò una commissione di studio composta da Docenti, da operatori industriali del settore, da responsabili del personale di medie e di grandi aziende, da sindacalisti, e ne affidò il coordinamento al prof. Luigi Fumanelli del CFP « San Zeno » di Verona.

Il 22 febbraio 1982 usciva il progetto intitolato « Qualificazione nel settore grafico. Studio per la definizione delle fasce di mansioni e funzioni professionali omogenee ».

Esso si articola in cinque sezioni:

- nella prima si delinea una analisi e una classificazione sistematica del processo grafico;
- nella seconda si illustrano il concetto e le caratteristiche della nuova professionalità grafica;
- nella terza si prefigura un curriculum per il conseguimento della qualifica professionale grafica: un modulo propeudetico e di orientamento di 1200 ore, e 4 cicli di qualificazione di 600 ore ciascuno;
- nella quarta si prevede una analisi di contenuti tecnici, culturali ed operativi dei mezzi di produzione, degli obiettivi di professionalità e delle prove di accertamento per ben tredici qualifiche specifiche;
- nella quinta si indicano i requisiti necessari ai docenti per essere ammessi ad insegnare nei CFP e le linee per una loro formazione continua.

Il progetto è pervaso da interesse e impegno culturale, che, partendo da uno stato propeudetico e di orientamento, accompagna il giovane, anno per anno, tenuto conto dei suoi ritmi di apprendimento e di stimolo delle sue capacità, verso l'integrazione della cultura con la professione.

Anche questo progetto, e non poteva essere diversamente, si fonda sulla polivalenza, intesa come condizione indispensabile di flessibilità e di mobilità professionale e come mezzo di collegamento sia in strutture produttive complete, sia in strutture di servizi esterni, per andare gradualmente verso le specificità professionali.

La formazione nel progetto si articola in tre momenti fondamentali:

- il primo momento collegiale di prefigurazione (analisi del problema,

degli originali, delle scelte esecutive; progettazione visiva; progettazione del modello esecutivo);

— il secondo momento, individuale, di esecuzione (controllo degli originali o dei semilavorati, esecuzione secondo standards prefissati, controllo dei parametri, correzioni eventuali, passaggio dal semilavorato alla fase finale);

— il terzo momento, collegiale, di verifica e valutazione finale (controllo del risultato in base al rispetto dei parametri di qualità, fissati in partenza, confronto con la prefigurazione, decisione per interventi migliorativi, confronti, valutazione complessiva).

La sperimentazione del progetto è appena terminata e si sono già costatati i più evidenti scostamenti tra progetto e sua concretizzazione che permettono la ridefinizione delle ipotesi sperimentali, tenendo conto della verifica globale e della evoluzione tecnologica che esige necessariamente un adeguamento degli obiettivi e dei contenuti proposti, oltre ad una drastica riduzione del numero di qualifiche possibili.

1.6 La Guida curricolare di cultura generale

Parlando di « cultura », ci si riferisce al senso antropologico-pedagogico del termine, vale a dire all'insieme di idee, valori, modelli di comportamento, tecniche espressive ed operative che presiedono nel caso specifico alla formazione professionale.

Essa è detta « generale » in primo luogo perché è vista con funzioni di supporto alle altre aree formative (specialmente per ciò che concerne le abilità conoscitive di base e le metodologie di studio e di ricerca); e, in secondo luogo, rispetto alle discipline teoriche, perché ha assegnato, come suo oggetto specifico, l'esplorazione dell'area cosiddetta del « significato » della formazione professionale.

Posta nel curriculum formativo la cultura generale ne riceve una doppia specificazione:

— anzitutto una intenzionalità formativa, vale a dire funzionale alla globalità delle problematiche attinenti la professionalità, non riducibile ad un asettico insieme di informazioni socio-economiche;

— in secondo luogo la determinazione contenutistica propria: la cultura del lavoro, vista sia nella sua faccia oggettiva di produzione, che nella sua faccia soggettiva di professionalità.

Gli obiettivi vengono formulati in base alle competenze specifiche richieste alla formazione professionale dall'attuale sviluppo dei processi pro-

duttivi e in base alle competenze più generali attinenti i modi di vivere la professionalità sia in generale, sia nella sua specifica qualifica professionale, o nelle particolarità della situazione sociale.

La determinazione dei contenuti è stata fatta avendo come punto di partenza e come centro di orientamento la professionalità. Ciò per diversi motivi:

— è ciò a cui propriamente e direttamente è rivolto sia il ciclo formativo (è un corso di formazione professionale) sia l'intetesse dell'utente (è venuto nel Centro per questo scopo primario);

— corrisponde all'attuale clima culturale che pone l'accento sul soggettivo, sul personale più che sull'oggettivo, sul pubblico (qui per il lavoro: più sulla professionalità che sulla produzione);

— dà significatività e unità all'insegnamento e all'apprendimento indicando una prospettiva generale cui tutto il percorso formativo è finalizzato.

La professionalità è messa in rapporto simultaneamente

— con le finalità proprie dei singoli cicli nelle loro articolate dimensioni: personale, sociale, professionale, etica che riflettono il profilo generale dell'utente, uomo, cittadino, lavoratore, cristiano;

— con la trama vitale, essenziale entro cui è vissuta e si esprime la vita professionale: il sé, gli altri, la società, il mondo oggettivo del lavoro.

2. LA SPERIMENTAZIONE DELLE GUIDE CURRICOLARI

I caratteri generali di tutte le Guide curricolari fondamentalmente si possono così riassumere:

— il modo di produrre legato alla trasformazione della materia e alle attività puramente manuali è in gran parte superato;

— si richiedono negli operatori nuove competenze, nuovo stile di rapportarsi, nuove metodologie operative;

— non è più la mansione o il singolo posto di lavoro l'unità di riferimento, ma le unità organizzative comunicanti fra loro;

— i nuovi processi produttivi non si caratterizzano più per lo svolgimento di una mansione, in cui l'autonomia dell'operatore è assai limitata, ma per la ricomposizione di più mansioni e funzioni in « fasce professionali omogenee » in cui è più accentuato il livello di autonomia dell'operatore nella programmazione, nell'esecuzione, nel controllo e nel recupero delle anomalie, verificatesi durante il processo produttivo.

Questa lettura del mondo del lavoro ha imposto un ripensamento del modo di fare formazione, che permettesse il passaggio dalla formazione alla mansione, alla formazione al ruolo in ogni settore produttivo.

Ciò ha comportato quattro modifiche sostanziali:

- la priorità tecnico-operativa sostituita da una preparazione culturale, tecnica e scientifica seria ed approfondita;
- l'acquisizione di una cultura organica e non frammentaria;
- la professionalità da raggiungere, non tramite lunghe, ripetitive esercitazioni, ma attraverso studio e simulazione;
- la convinzione che già oggi, ma, ancor più domani, la parte esecutiva è demandata agli automatismi.

Pertanto la sperimentazione delle Guide curriculari in atto si è proposta la finalità di dare ai giovani una sufficiente preparazione equilibrata tra cultura, scienza e tecnica, una discreta alfabetizzazione informatica, una professionalità che approfondisca le sue radici nella polivalenza.

Si è giustamente rimesso in discussione il concetto di qualifica che non è più un qualcosa di fisso e di stabile per tutta la vita di una persona, che è invece proiettata verso l'alternanza, la transizione, la mobilità formativa ed operativa.

Si è anche decisamente affermato che la formazione al lavoro non è più all'insegna dell'individualismo, ma deve approfondire le capacità collaborative, e il dialogo tra uomo e uomo, anzi tra uomo, macchina e uomo; mentre la professione non è più appresa per esperienza manipolativa, ma per studio e simulazione attraverso la computerizzazione delle tecniche didattiche ed operative.

Concretamente stiamo sperimentando come si può portare il giovane a capire l'intero ciclo operativo, ad eseguire simulazioni in gruppo per allenarsi alla collaborazione ed alla comunicazione, ad integrarsi rapidamente in un gruppo, ad abituarsi a scambiare i ruoli esecutivi all'interno del gruppo.

Il docente in questo contesto, cercando di dimenticare il ruolo dell'insegnante, sta assumendo sempre più il ruolo dell'animatore che propone argomenti da sviluppare, che è a disposizione per discutere e proporre pareri, al di là dei propri schemi mentali spesso fissi e cristallizzati.

Il cammino della innovazione della formazione professionale CNOS ha ottenuto nelle sedi periferiche l'accettazione teorica, ma non il completo consenso operativo, che incontra indubbiamente serie difficoltà. Poiché la formazione degli operatori si presenta come l'unico strumento per superare le difficoltà è su questa strada che si muove il CNOS dopo questa esperienza

che, comunque, si può definire positiva e, sotto certi aspetti, anche qualificante.

3. ORIENTAMENTI E PROSPETTIVE

Il CNOS intende preparare i giovani per un modello di organizzazione del lavoro dove va decisamente scomparendo la parcellizzazione delle mansioni e dove viene premiata la polivalenza più elevata.

L'ipotesi finale di creare figure professionali di riferimento come sintesi di ruoli integrati, comporta progressivamente la sostituzione di tecnologie obsolete con tecnologie moderne, attraverso necessarie convergenze tecnologiche dei settori cosiddetti « maturi » verso la nuova realtà lavorativa sempre più caratterizzata dalla automazione dei processi produttivi.

Ma coscienti degli ostacoli che l'innovazione iniziata incontra, quale la resistenza di diversi operatori al cambiamento, le attrezzature da sostituire, le strutture da rinnovare, i mezzi economici da reperire, la prospettiva è di tempi non brevi e il metodo è quello della gradualità tesa alla riconversione degli operatori, all'adeguamento delle strutture e delle attrezzature, in vista di una risposta valida alla domanda di formazione e alle attese del mondo del lavoro.