Orientamenti e Professionalità Efficacia ed efficienza nella formazione professionale

Mario Viglietti

1. Orientamento e motivazione

In un clima di libertà e di democratizzazione è più che naturale che si tenda a dare ai giovani i mezzi per poter esprimere responsabilmente, cioè con coscienza di causa, i propri progetti sul loro futuro, sia personale - come impegno di vita -, sia professionale come " via d'identificazione sociale ".

Non si tratta però di un'impresa semplice data le innumerevoli implicanze che comporta sia a livello individuale che familiare e sociale, per cui s'impone la necessità di un processo di apprendimento da attuarsi con adeguate strategie.

Orientare vuol appunto dire aiutare l'individuo ad apprendere gradatamente nel tempo, in corrispondenza ai vari gradi del suo sviluppo, quanto gli occorre per acquisire quella capacità a decidere che, a un certo punto, gli consentirà di essere effettivamente arbitro del suo orientamento e non oggetto di orientamento da parte della famiglia o della società.

L'alunno dei CFP arriva alla scuola professionale con scelte già ben definite riguardo al tipo di professione da apprendere, ma, per lo più, con un bagaglio di disinformazione notevole sulla portata che la scelta fatta ha per lui, sia al presente che al futuro, tanto da sentire a volte il bisogno di cambiare indirizzo a contatto con le prime esperienze lavorative.

È più che mai importante quindi, per il formatore-orientatore, intervenire tempestivamente per guidarne la diversificazione e la maturazione delle motiva-

zioni e degli atteggiamenti, in corrispondenza allo sviluppo evolutivo raggiunto, verso un sempre più definito e realistico concetto di sé. Si tratta cioè di aiutare l'individuo ad integrare sapere e " saper-fare " acquisiti nell'insieme della sua personalità, perchè possa raggiungere un " saper essere " positivamente inserito, e con una sua *fisionomia, nella società.*

Orientare, più che preparare a scegliere o a fare dei progetti di scelta, è allora cercare di mettere il soggetto a contatto con quella che potrà essere la sua vita futura di lavoratore a contatto con i problemi socio-economici lavorativi e con le richieste della " professionalità " in via di sviluppo.

Questi interventi, mentre lo aiutano a riflettere sul significato del suo impegno di apprendimento professionale per la sua vita futura, contribuiscono ad accentuare in lui il senso di responsabilità nello sfruttare al massimo gli anni e le occasioni offerte nel periodo di formazione che sta percorrendo.

2. Efficacia ed efficienza

Potrebbero essere due parole fruttuosamente stimolanti, se fossero rivolte all'azione di sviluppo e di promozione della persona ai livelli delle sue possibilità di essere " capace di fare " e di una proporzionale " efficienza " nel produrre. Diventano, invece problematiche, quando vengono proposte come qualificanti il dover essere della formazione professionale ai livelli ottimali dell'efficienza produttiva per tutti gli alunni, quasi che tutti avessero le stesse opportunità di successo, ed il rispondere alle esigenze socioeconomiche richieste dalle nuove *tecnologie fosse l'unico e fondamentale valore della formazione professionale.*

Orientare per noi vuol dire dare valore soprattutto alla persona, per cui l'efficacia della formazione si deve misurare anche dal come si riesce a far camminare ciascuno, secondo il suo ritmo, verso i traguardi a lui accessibili, nella chiara coscienza delle sue reali, grandi o piccole, possibilità.

Il problema degli abbandoni dei cicli di formazione, che preoccupa le Regioni che finanziano la formazione professionale, sarebbe certamente ridimensionato e ridotto, se si accettasse che l'efficacia formativa dovesse essere misurata anche dal versante pedagogico dell'intervento sulla persona e non solo dalla risposta ottimale di efficienza, richiesta dalla dimensione di produttività socioeconomica. Orientare, infatti, è far accettare e valorizzare le differenze.

3. Orientamento ed informazione

Evidentemente, tutto ciò è reso più facile, se in precedenza si è proceduto a sviluppare conoscenze ed informazioni professionali tali da permettere al soggetto di diversificare, coordinare e gerarchizzare motivazioni e scelte scolastiche e lavorative, in modo libero ed in rapporto ai suoi reali bisogni. Diversamente queste informazioni (o meglio documentazioni professionali) non portano frutto.

Se non si guida l'individuo ad interpretarle in rapporto alla sua situazione concreta e a scoprire, attraverso esse, il senso che la formazione professionale assume per il suo inserimento nel mondo del lavoro e per lo sviluppo della sua vita futura d'adulto, mancherà il movente che assicura impegno, continuità e costanza.

L'informazione che proietta il soggetto nel vissuto futuro di quello che potrà essere la sua attività lavorativa, nei suoi risvolti psicologici, familiari e sociali, diventa pertanto elemento orientativo di prim'ordine che invoglierà l'individuo a conoscere meglio se stesso e a prendere quelle decisioni che renderanno effettivamente efficaci le sue scelte.

Ed è su questa linea che crediamo debba muoversi il formatore-orientatore sia all'epoca della scuola dell'obbligo che all'inizio e per tutto il primo periodo dei corsi di formazione professionale¹.

Un'informazione differenziata e personalizzata del genere è, tuttavia, difficilmente estensibile a grandi collettività d'alunni per le intrinseche difficoltà di poterla modellare sulle oggettive esigenze dei singoli (le cui aspirazioni, preferenze, motivazioni sono spesso, volutamente o no, mantenute in zone

¹ A conferma di questa tesi sul senso personale che deve avere un'informazione professionale per essere effettivamente capace di produrre trasformazioni responsabilizzanti - scelte, riportiamo, in sintesi, i risultati di una ricerca condotta in Francia da DENIS LEMERCIER-KÜHM con la collaborazione di vari Consiglieri d'orientamento. A gruppi di allievi al termine della scuola dell'obbligo (14-15 anni) è stata offerta una sistematica informazione professionale mediante 18 films-video descrittivi ciascuno una professione tipica moderna. Prima e dopo le singole proiezioni veniva fatto compilare un questionario di 10 domande relativa al contenuto, all'esercizio e all'ambiente della professione, più 4 domande uguali per tutte le professioni, relative rispettivamente al desiderio d'informarsi sugli studi richiesti per la professione e sulla struttura della professione stessa, nonché sul desiderio d'intraprendere effettivamente la professione dopo la formazione necessaria.

Le conclusioni constatate furono che le informazioni trasmesse dai films venivano interpretate nel senso delle aspirazioni e motivazioni personali e non secondo le istanze dei filmati e, in secondo luogo, che "informare sulle professioni non era sufficiente a sviluppare motivazioni direttamente legate all'inserimento professionale", né a informarsi sulle professioni e sui corsi che preparano ad esse. "Perché le conoscenze acquistino un valore educativo... occorre che esse acquistino un senso personale vissuto da coloro che le ricevono. Questo senso non può essere appreso. È solo possibile farlo scoprire durante il processo d'insegnamento o di trasmissione delle conoscenze incarnandolo in un'idea sviluppata, chiaramente colta dalla conoscenza, dopo aver dato all'allievo le conoscenze ed i savoir-faire appropriati" (DENIS LEMERCIER-KÜHM, *Psychologie et information scolaire et professionnelle*, in "L'Orientation Scolaire et Professionnelle", 1987, 16, n. 3, 249-266)

d'ombra), per cui il ricorso all'informazione-documentazione (che ha il vantaggio, se non altro, di allargare e precisare le conoscenze) è ancor oggi il mezzo più usato per aiutare la riflessione personale sul proprio avvenire di lavoratore e di cittadino².

Fortunatamente, oggi, ad ovviare, in parte, alla difficoltà dell'informazione "su misura" dell'individuo, si è aperta la via dell'informazione computerizzata ad uso diretto dell'alunno.

3.1 *L'Informazione computerizzata*

Scrivono il Milanesi, parlando della computerizzazione dell'informazione, che si è ormai su una via di espansione quasi senza limiti. Per ora comprende: "possibilità di accumulare ed elaborare dati personali riguardanti ciascun individuo, possibilità di accumulare, strutturare e distribuire informazioni riguardanti il rapporto domanda/offerta sul mercato del lavoro, possibilità di elaborare sistemi interattivi, in cui il cliente utilizza il computer per maturare la propria scelta professionale (cioè il computer al posto del consigliere d'orientamento)"³.

A parte il fatto che la macchina potrà sempre solo aiutare offrendo dati che, per quanto interessanti e diversamente forse inaccessibili, dovranno sempre essere interpretati (dall'individuo e dall'educatore) in relazione al quadro generale della personalità e dei valori di ognuno (cosa che, evidentemente, la macchina non può fare), resta un dato inequivocabile la possibilità di espansione di un servizio prima limitato a pochi utenti.

Forse la scuola non se ne rende ancora conto, ma di fatto anche nella nostra Italia, tale possibilità si va sempre più consolidando.

Basta pensare ai *Centri Informa Giovani* che si vanno moltiplicando un po' in tutte le regioni; un censimento del 1985⁴ ne contava già 21, molti dei quali già attrezzati con banche-dati computerizzati.

A titolo d'esempio, segnaliamo il *Centro Informa Giovani di Bergamo*⁵. In esso sono a disposizione dei giovani (e delle famiglie) diverse possibilità d'informazioni opportunamente archiviate: nell'Archivio A si trovano informazioni sulle *Carriere scolastiche e formative*; il B riguarda le *Professioni*; il C *Scolarità e*

² PERNIAS FRANCISCO, *Représentations et attentes face au Conseiller d'Orientation*, in "L'Orientation Scolaire et Professionnelle", 1979, 8, n. 1, p. 63-83.

³ MILANESI G., *L'Informazione al Lavoro nel quadro della formazione professionale*, in "Rassegna CNOS", 1985, 3, p. 7-27.

⁴ PELLERAY M., *Informazione, orientamento al lavoro e nuove tecnologie*, in "Rassegna CNOS", 2, 1986, p. 49-68; BASSOLI R. (a cura di), *I Centri d'informazione per i giovani: un servizio in rapida espansione*, Informazioni CISEM, Ott. 1986.

⁵ Da: "L'Eco di Bergamo" del 22 Ottobre 1986, *Il "Supermarket" di informazione per i giovani*, (a cura di G. Zilio).

Occupazione; il D *Le opportunità occupazionali*, gestito dalla Regione Lombardia; l'E *Preparazione dei giovani al lavoro e alla vita adulta* e l'F *Occasioni per il tempo libero*.

Il giovane, presa visione delle Informazioni a disposizione, si siede davanti a un terminale video e legge una breve cartellina che gli spiega come deve operare sulla tastiera per compilare la sua scheda personale. Seguendo le indicazioni schiaccerà il tasto rosso, blu, o verde, che imposta la propria scheda, attraverso al quale viene indirizzato alla consultazione dell'uno o dell'altro degli archivi a seconda delle informazioni di cui ha bisogno, oppure può essere indirizzato alla consulenza degli specialisti.

Sul video appaiono non solo le istruzioni, ma anche le domande alle quali il giovane deve rispondere per ottenere le informazioni richieste. È una compilazione semplicissima, che richiede al massimo, sette-otto minuti. In caso di difficoltà c'è al video terminale un assistente che l'aiuterà.

È significativo il contenuto dei primi tre archivi. Ecco:

Archivio A

“ *Carriere scolastiche e formative* ” è la definizione del contenuto dell'archivio A, che accoglie informazioni sui vari corsi di studio della formazione professionale, della scuola secondaria superiore e universitari. È quindi particolarmente predisposto per gli studenti che stanno per finire la scuola dell'obbligo, e che intendono proseguire gli studi dopo la licenza media, e per gli studenti che dopo la maturità vogliono accedere all'università. Per ogni corso di studio il giovane troverà informazioni sul tipo di corso, la durata degli studi, i requisiti per essere ammesso, il titolo di studio rilasciato, le figure professionali e i possibili sbocchi scolastici e professionali. Inoltre potrà trovare indirizzi di scuole e di centri di formazione professionale; una guida computerizzata all'esame delle opportunità formative della scuola secondaria superiore e della formazione professionale in provincia di Bergamo. Infine potrà accedere alla Banca Dati Neopolis - Consiglio nazionale delle ricerche e aver informazioni sulle borse di studio a disposizione in tutta Europa. Potrà inoltre consultare il notiziario Ansa su « Scuola e università ».

Archivio B

L'archivio B è — come si è visto — relativo alle *professioni*. In esso il giovane può trovare una vasta documentazione e numerose pubblicazioni che illustrano le caratteristiche e gli aspetti fondamentali delle varie professioni. È quindi un utile complemento del precedente archivio A, nel senso che il ragazzo avuto in A le informazioni relative ai possibili sbocchi professionali di un certo corso di studi, in B può conoscere di ogni professione le attitudini richieste, le procedure per entrarvi, il modo di impiego e tutte le indicazioni che possono essere utili per farsene un'idea in vista di una scelta scolastica che porti ad un determinato sbocco.

In particolare sono disponibili schede descrittive delle varie figure professionali, numerosi manuali e una ricca documentazione.

Archivio C

L'Archivio C ha per tema « *Scolarità e occupazione* ». Contiene cioè informazioni sull'andamento del mercato del lavoro e della scolarità utili ai fini di una scelta ragionata di studio e di lavoro. In particolare sono disponibili documentazioni sulla struttura economico-occupazionale a livello di distretto scolastico e provinciale, con schede su computer. Inoltre documentazione sul rapporto tra scolarità (cioè frequenza dei vari corsi di studio), mercato del lavoro ed economia, a livello distrettuale, provinciale, regionale, nazionale e della Comunità europea. Infine fornisce informazioni sulla legislazione del lavoro.

Se si pensa allo scollamento che sempre si lamenta tra scuola e mondo del lavoro, si comprende quando sia utile un servizio come quello di questo settore.

Terminate le proprie ricerche e la consultazione degli archivi e della documentazione letteraria e audiovisiva relativa, prima di lasciare il Centro il giovane si ferma ad un altro viceterminale sul quale, attraverso il numero individuativo, richiama la propria scheda impostata all'inizio e la "chiude" apponendovi le indicazioni sulla ricerca compiuta, sulle informazioni e sui dati che ha trovato. Esprime anche, se vuole, le indicazioni su quello che eventualmente non avesse trovato, in modo che il Centro "Informa Giovani" in base alle segnalazioni di eventuali lacune è in grado di ovviarvi e di migliorare così il proprio servizio.

Anche la compilazione della "Chiusura" della scheda è semplicissima ed avviene secondo facili indicazioni.

Se il giovane lo ritiene utile, può ottenere la propria scheda stampata e portarla con sé per memoria e indicazione nelle sue future scelte che in base alle informazioni avute potrà fare.

Come si è visto da questa esposizione, il Centro "Informa Giovani" è strutturato particolarmente *per consultazioni individuali*.

È però previsto anche che il ragazzo possa essere accompagnato dai genitori o da un insegnante, e sono possibili anche *consultazioni di gruppo o addirittura di un'intera classe*, in questo caso accompagnata dagli insegnanti e previo appuntamento. Il servizio fornito così non è soltanto legato alla ricerca delle informazioni disponibili, ma consiste anche in una serie d'incontri, tavole rotonde, seminari, su temi specifici legati alla scelta scolastica e professionale, che di volta in volta verranno realizzati anche sulla base di sollecitazioni da parte dei distretti scolastici.

Questi incontri, per non interferire nel normale funzionamento del Centro (dalle 15 alle 18), sono possibili al mattino, fuori dell'orario per il pubblico.

Pacchetti diagnostici simili sono già stati ampiamente sviluppati all'estero e hanno dato il via ai così detti "Sistemi esperti" di consulenza computerizzata.

Ne riportiamo un esempio traendolo dallo studio citato del Pellerey. Si tratta di un sistema denominato "Computerized Vocational Guidance System for

Navy Recruiting” (Sistema computerizzato di Orientamento Professionale per il reclutamento in Marina). È composto di 9 moduli coordinati⁶.

* Modulo 1: *Introduzione al sistema*; serve a familiarizzare la persona con il sistema, dal momento che non si presuppone nessuna esperienza previa nel settore.

* Modulo 2: *Test di verifica delle attitudini*; serve a verificare l'esistenza di un minimo indispensabile di attitudini e a documentare le qualità del soggetto.

* Modulo 3: *Inventario degli interessi*; serve a verificare gli interessi professionali del soggetto, in relazione alle possibilità offerte dalla marina.

* Modulo 4: *La pianificazione della carriera*; viene aiutato il soggetto a capire il senso e il perché di una pianificazione della propria carriera, quali ne sono le tappe e i requisiti, anche da un punto di vista formativo.

* Modulo 5: *Interpretazione e comunicazione*, anche scritta, dei risultati dei due moduli precedenti.

* Modulo 6: *Analisi delle reali possibilità di impiego in marina*; vengono verificate, sulla base dei risultati precedenti, quali possibilità si offrono sia direttamente, entrando sotto le armi, sia indirettamente, presso aziende civili.

* Modulo 7: *Indicazioni circa le necessità di formazione professionale*, le condizioni di lavoro, eventuali possibilità di carriera, stipendi e assicurazioni.

* Modulo 8: *Sintesi finale*; tiene conto dei risultati dei precedenti sette moduli e cioè delle attitudini, interessi, ruoli professionali disponibili, scelta effettuata, impegni e vantaggi della scelta, ecc.; il tutto viene opportunamente stampato.

* Modulo 9: *Valutazione del sistema*; viene somministrato un questionario per sapere dal soggetto le sue impressioni e valutazioni sul sistema o in modo da poterlo migliorare progressivamente.

Come si vede un sistema esperto è un sistema di aiuto alla decisione attraverso una simulazione, ottenuta tramite un computer, del comportamento di un esperto, in grado di fornire una risposta competente ad una richiesta esterna, essendo in possesso di una vasta gamma di informazioni, in una data area ben definita, immediatamente usufruibile⁷.

In pratica un sistema esperto nella prospettiva orientativa, dovrebbe rispondere, a tre principali funzioni:

a) “aiutare in modo sistematico a giungere a informazioni pertinenti, aggiornate e affidabili, sempre più strettamente connesse con le scelte, almeno provvisorie, che si vanno delineando;

b) sostenere lo sviluppo di un confronto sistematico di queste informazioni con le proprie conoscenze e aspirazioni, aiutando, eventualmente, a riorganizzare il proprio sistema di riferimento culturale e la percezione di sé in questo ambito;

⁶ BAKER H.G., *A Prototype Computerized Vocational Guidance Systems for Navy Recruiting* in “Journal of Computed-Based Instruction”, 1985, (3), 76-79.

⁷ LAZZARI T.M.-RICCI F.L., *I sistemi esperti. Ricerca scientifica ed applicazioni*, “La Nuova Italia Scientifica”, Roma, 1985.

c) guidare in un processo sistematico e ragionevole di elicitazione di decisioni, almeno provvisorie, secondo un piano di lavoro valido e produttivo” (PELLEREY, *op. cit.*, p. 65)

Anche nella speranza di poter usufruire, in uno spazio di tempo relativamente breve, di buoni sistemi esperti, frutto degli apporti di una pluriprofessionalità di esperti operatori in campo, resta sempre valido il principio che è solo da un individuo culturalmente e pedagogicamente preparato alla libera gestione di sé, che questi eventuali aiuti tecnici potranno essere vantaggiosamente utilizzati in funzione di scelte pertinenti.

Ed è appunto in questa preparazione all'autoresponsabilizzazione dell'esercizio della propria libertà di scelta, che si evidenzia il ruolo insostituibile della scuola. La macchina non potrà mai sostituire l'uomo che l'ha costruita.

4. Orientamento e Professionalità

Il grande interrogativo che oggi si pone alle Istituzioni: “ *Come e chi e a quale professionalità formare?* ”, si trova nella necessità di dover affrontare il conflitto tra il mondo dell'economia tendente a fare della formazione professionale un semplice strumento delle sue mete efficientistiche (e su questa linea tendono a viaggiare alcune Regioni) e l'esigenza educativa che tende a dare alla professionalità un significato personale di formazione tecnica e di autorealizzazione umana, finalizzata ad offrire un servizio sociale professionale alla portata della persona del lavoratore.

E questo, è anche un problema di orientamento, ma perchè si possa risolvere occorre che prima sia superato e composto il rapporto (adesso conflittuale) tra efficacia pedagogica ed efficienza economica. L'impresa non è facile. Pensiamo perciò di aprire un dibattito tra operatori dei CFP ed esperti offrendo delle risposte ipotetiche ad alcuni interrogativi della “ Griglia CNOS ” su “ Orientamento e Professionalità ”⁸.

4.1. *In che termini l'orientamento integra e supporta l'intervento globale delle istituzioni educative e quale contributo può dare?*

a) Il ragazzo che viene al CFP ha già fatto una scelta di massima (anche se non definitiva) sotto la pressione di motivazioni diversissime (demotivazione allo studio, desiderio di un qualificato ingresso immediato nel lavoro, seguire l'at-

⁸ Si veda: G. MILANESI, *Educazione e professionalità nella proposta formativa CNOS-FAP*, in “ Rassegna CNOS ”, III, n. 3, Ottobre 1987, p. 41-47.

tività professionale familiare, imparare una professione (che piace) in una scuola seria, cristiana, gratuita, fare una scelta che rimedi alle difficoltà di studio (alle bocciature e ripetenze antecedenti...)

b) Orientare vuol dire: (inizialmente)

- aiutare a chiarire *il senso della professione* ai livelli CFP (cosa implica (in cultura e tecnica operativa), a quali traguardi porta (tipo di qualifiche) e quali vie di perfezionamento apre; quali le condizioni *minime* si richiedono per il successo, quali sbocchi lavorativi sono possibili...)
- aiutare a rendersi conto della *situazione di partenza* (culturale, intellettuale, motivazionale, familiare, socioeconomica...)
- facilitare la *determinazione dei livelli di formazione* accessibili all'individuo (non è detto che tutti debbano far tutto o possano arrivare ai livelli richiesti dagli obiettivi regionali professionali)
- responsabilizzare e coinvolgere personalmente l'individuo nella *partecipazione attiva* alla sua formazione, sotto la guida degli educatori-formatori (progetto professionale e di vita)
- incentivare la conoscenza delle *istanze emergenti del mondo del lavoro* (innovazioni, richieste culturali, flessibilità, formazione continua, rapporti umani, sociali, politici...)
- contribuire ad *impostare programmazioni* (educative e professionali) adeguate ai reali bisogni, con precisi obiettivi e verifiche

4.2 Che significa de-istituzionalizzare il servizio di orientamento?

L'orientamento non è opera specifica dell'esperto psicologo-pedagogo o comunque dello specialista in scienze umane e sociali, ma un processo educativo verso la professionalizzazione (tecnica, umana, sociale, religiosa-cristiana), promosso e guidato dai formatori-educatori (che sono i veri orientatori) sia pure con l'aiuto e il sostegno dei cosiddetti "esperti" (psicologi, sociologi, pedagogisti, tecnici d'industria, economisti sensibili ai problemi del mercato del lavoro...)

4.3 Perché l'orientamento non può essere funzionale alla domanda/offerta di lavoro?

Perché l'orientamento (pedagogicamente inteso) ha come obiettivo principale di preparare la persona al suo lavoro e non il lavoro per la persona. L'istanza socioeconomica della società è tenuta presente, ma non come valore condizionante la formazione della persona se non secondariamente.

4.4 *In che termini le scelte dell'individuo sono parte di un processo di sviluppo delle attitudini, delle preferenze, degli interessi, dei valori, e non un atto singolo?*

Per il semplice motivo che interessi attitudini e valori si evolvono e maturano nel tempo, sotto l'influsso di molteplici agenti (interni ed esterni all'individuo) per cui la scelta si modifica e perfeziona concordemente alla maturazione della persona nella conoscenza di sé e delle finalità della sua esistenza.

4.5 *Cosa s'intende per maturità professionale e come far convergere i vari contributi formativi al suo raggiungimento?*

Tra i molteplici significati che si danno, se ne può scegliere uno prioritario, per es. "capacità autonoma ad essere un realista imprenditore di se stesso per un soddisfacente coinvolgimento personale del proprio lavoro", o un altro più ristretto "capacità a progettare le proprie scelte in funzione dell'adeguamento al cambiamento tecnologico del mondo del lavoro": dopo di che si programmano opportuni interventi relativi:

- alla conoscenza di sé
- alla conoscenza dello sviluppo della professione nelle sue varie specializzazioni
- al come ipotizzare progetti personali confrontando se stessi con la professione
- all'apprendimento del processo decisionale (= presa d'atto delle alternative possibili, degli eventi collegati ad esse e delle probabilità di ciascuno, delle motivazioni e interessi vissuti per i possibili eventi delle alternative)

4.6 *Che situazione personale il soggetto porta? che situazione sociale?*

È opportuno conoscerle: lo si può sapere mediante appositi questionari iniziali o al momento dell'accettazione. Tali conoscenze son utili per impostare realisticamente la programmazione educativa, didattica e professionale.

4.7 *Che cosa sono le attitudini?, le preferenze?, gli interessi?, i valori?*

Lasciando da parte le varie teorie relative ai suddetti concetti, possiamo utilizzare ai fini pedagogici alcune definizioni pratiche o meglio descrizioni che ci permettono precise modalità d'intervento per promuoverne lo sviluppo.

Attitudini: Riteniamo un individuo "adatto" all'apprendimento di una attività professionale se:

- 1° - ha un livello di sviluppo mentale che gli permette di adeguarsi sufficientemente al livello di abilità teoriche e tecniche richieste dalla professione;
- 2° - ha di fatto sviluppate le abilità richieste o possibilità di svilupparle;
- 3° - è motivato, ha interesse, prova soddisfazione per ciò che apprende;
- 4° - ha doti di personalità che garantiscono un positivo e responsabile esercizio delle mansioni richieste dalla professione (almeno in potenza).

Se ci sono questi quattro elementi, diciamo che l'individuo è adatto, ha attitudine per... l'esercizio della professione.

Interesse: è quella disposizione emotiva-affettiva che nasce da un bisogno (= mancanza di...) e dalla percezione di un oggetto interpretato dall'individuo come adatto a soddisfare il bisogno (= a dare ciò che manca): sta quindi tra il bisogno e la conoscenza (inter-esse = essere tra). Ne deriva che per creare interesse occorre scoprire o far nascere dei "bisogni", far conoscere tutto ciò che può soddisfarli, e mostrare come è possibile averlo.

Preferenze: espressione di una tendenza verso una scelta nell'ipotesi che si realizzino determinate condizioni favorevoli (" Mi piacerebbe se...").

Valori: sono costituiti da motivazioni permanenti che danno significato alla propria vita (professionale e non) verso cui ci si sente attratti e da cui derivano norme per giudicare atti e finalità individuali (se vissuti dall'individuo) o sociali (se accettati dal gruppo): rappresentano delle componenti che, se assimilate profondamente, strutturano sostanzialmente una personalità.

Si distinguono:

- dai bisogni (pur essendo anche dei bisogni), perchè permangono anche se son soddisfatti;
- dagli interessi, perchè son normativi (mentre gli interessi non lo sono).

Formare ai valori vuol dire dare gusto, entusiasmo, iniziativa, gioia alla vita.

4.8. *Quali esperienze possono permettere al soggetto di essere "protagonista attivo" delle scelte personali e collegiali?*

All'origine delle scelte stanno vari tipi di esperienze (familiari ed extra-familiari, nella vita di gruppo); nell'ambito del Centro Formativo rendono protagonista attivo delle sue scelte quelle esperienze che lo coinvolgono

- emotivamente ed idealmente nell'ammirare doti, abilità, successi nelle persone (educatori, compagni...) che lo circondano;
- professionalmente in esercizi, stages di lavoro... nei quali può avere iniziativa e toccare con mano le sue possibilità di successo o di progresso.

4.9. *Condividi la definizione del “mondo del lavoro” come sistema di relazioni?*

Dal punto di vista sociale è certo un sistema di relazioni, dato che tutto il mondo del lavoro tende a rispondere ai vari bisogni della società: ogni lavoro produce beni interdipendenti, in funzione l'uno dell'altro e tutti in funzione della vita sociale.

Ora, proprio perchè il lavoro deve essere “servizio” è necessario che sia connotato da “professionalità” intesa come responsabilità deontologica e tecnica di ogni tipo di produzione di beni; il che richiede cultura e aggiornamento professionale.

4.10. *Che concetto hai di orientamento? quali le differenze dall'educazione e dalla formazione professionale?*

La definizione di *orientamento* come “modalità educativa permanente” si differenzia dalla definizione di educazione per il maggior ambito di questa che tende alla formazione globale dell'uomo all'esercizio della sua libertà: l'orientamento tende alla formazione dell'individuo alla libertà della sua o delle sue scelte professionali, (o apostolicamente, delle sue scelte di vita a Dio e al prossimo).

La formazione professionale tende al perfezionamento delle abilità mentali e tecniche per l'esercizio della professione secondo criteri di efficienza produttiva.

La distinzione tra orientamento professionale e scolastico oggettivamente non ha senso in quanto il processo è unico, anche se le modalità del percorso da parte dell'individuo (studente prima, lavoratore poi) variano: la scelta degli studi è funzionale alle decisioni professionali del domani.

4.11. *Il bisogno di orientamento è sempre più sentito e la domanda di orientamento si estende a più categorie di persone: perchè?*

È la trasformazione strutturale della società in atto che lo richiede: infatti le opportunità di scelta, oggi, sono aumentate notevolmente e l'innalzamento della cultura e dei livelli di scolarizzazione, aprendo nuovi orizzonti di prospettive professionali, coinvolgono sempre di più le persone a ristrutturarsi nelle proprie scelte, a riconvertirsi alle nuove richieste. Resta però sempre il dubbio sulla “giusta” direzione da prendere relativamente alla propria identità ed identificazione professionale futura. Ciò è dovuto anche al fatto del divario esistente tra apprendimento scolastico ed apprendimento pratico, tra titolo di studio e realtà deludente del lavoro non corrispondente alle aspettative. In un clima poi di maggior libertà individuale e di maggior disponibilità economica, l'autonomia di scelta proiettata nel futuro ha bisogno di maggiori certezze e rassicurazioni: la domanda di orientamento diventa perciò pressante.

4.12. *Che rapporto c'è tra crisi occupazionale e orientamento?*

C'è un rapporto indiretto.

Sappiamo che all'origine della disoccupazione giovanile, oltre i fatti economici, si possono riscontrare anche:

- inadeguata preparazione professionale da parte della scuola;
- aspettative di lavoro intellettuale dove c'è solo possibilità e disponibilità di lavoro esecutivo-manuale;
- le veloci trasformazioni delle nuove tecnologie che richiedono elevate specializzazioni (non facilmente acquisibili in brevi tempi) ecc.

ne deriva per l'orientamento la necessità di promuovere:

- un movimento d'innovazione formativa e di cambiamento dei tipi di apprendimento;
- una maggiore attenzione al futuro preparando il giovane ad affrontarlo non tanto aiutandolo nella scelta immediata del lavoro (tramite informazione, diagnosi, assistenza sui traguardi...), ma cercando di procurargli gli strumenti interiori che lo rendono capace di proiettarsi nel domani: cioè educandolo all'esercizio della sua libertà di scelta e di iniziativa di fronte al progresso incombente.

4.13. *Che significa orientamento differenziato e onnicomprensivo?*

Differenziato: adattato alle esigenze di ciascuno. Nei CFP non è detto (come spesso si afferma) che tutti debbono arrivare al traguardo della qualifica, perchè non tutti hanno tale possibilità. Le qualifiche sono spesso molto elevate e ben precise le richieste delle Regioni che finanziano. Se si sta ai criteri regionali per certe professioni (per es. meccanici in Piemonte)... realisticamente solo un po' più di un terzo degli alunni richiedenti sono in grado di raggiungere effettivamente (cioè con la dovuta professionalità) la meta.

Di qui la necessità di ipotizzare diversi livelli di qualifica e diversi tipi di professioni (per es. istituzione di nuovi cicli formativi: serramentai (Vedi Torino-Valdocco) motoristi d'auto, tubisti.. per stare nel settore meccanico.

Onnicomprensivo: che tien conto globalmente di tutte le esigenze (professionali ed educative) dell'individuo.

4.14. *Che c'entra l'orientamento "personalizzato" col progetto formativo?*

Dato che il progetto educativo si rivolge alla persona in tutte le sue componenti (intellettuali, affettive, morali, religiose, sociali, professionali...) è naturale che l'orientamento che tende a perfezionare le scelte professionali dell'individuo (per questo si esige che sia personalizzato) ne faccia parte.

- 4.15. *Superando il rischio d'introdurre elementi di selezione al momento della rilevazione della situazione iniziale di partenza, quali sono le dimensioni personali, familiari, socioambientali che si debbono evidenziare nei soggetti in formazione? Quali sono gli elementi che possono essere fattori di selezione?*

La risposta a questa domanda richiede alcune considerazioni pregiudiziali iniziali:

a) — Se è vero che scopo primario dei CFP (come di tutte le nostre istituzioni) è quello di dare una formazione cristiana che modelli onesti cittadini, è pur vero che altro scopo primario è quello di dare una *formazione professionale* adeguata alle esigenze della professionalità moderna nel settore, sia pure a diversi livelli. Ora si tratta di definire bene i livelli di formazione a cui conviene, si può o si deve arrivare ed, in base alle esigenze di questi livelli e alle condizioni di lavoro a cui sottopongono (fisiche muscolari, sensopercettive, psicomotorie, intellettuali, morali (senso di responsabilità), si procede a determinare i criteri di accettazione (a livello del minimo indispensabile per una probabilità di successo)

In questa riflessione occorre tener conto anche delle qualità e forze educative disponibili: personale salesiano ed esterno, e delle attrezzature di cui si dispone.

Siccome non tutte le professioni scelte dai soggetti CFP sono redditivamente accessibili di fatto a tutti, ci sembra formativo ed utile avviare ad altri tipi di lavoro i soggetti che preventivamente (con seria probabilità) si riconoscono non adatti ad esse: questo non è selezione, ma orientamento. Sarebbe selezione solo nel caso che si scegliessero solo quelli che hanno il massimo di probabilità di successo. Determinare perciò quali sono i soggetti che presentano le condizioni utili a raggiungere almeno una sufficiente compatibilità con i criteri minimi (ma indispensabili) di qualifica richiesti dalla professionalità esigita dalle Regioni, è un aiuto prezioso che le équipes d'orientamento possono dare (specie se hanno fatto già ricerche di accertamento sulla validità predittiva degli strumenti da loro usati): fare questo, ripeto, non è fare selezione, ma fare orientamento!

Il guaio è che le nostre strutture professionali sono molto rigide e poco diversificate. Se non ci fosse il vincolo economico e si potesse strutturare la formazione a moduli, diversamente combinati, di diversi obiettivi professionali (=qualifiche a diversi livelli), forse alcune difficoltà si supererebbero più facilmente.

4.16 *Il confrontare i risultati delle rilevazioni fatte a riguardo dei soggetti CFP, con i formatori, le famiglie e i soggetti stessi, è utile? è deontologicamente ammissibile? non si viola la "privacy" del soggetto?*

Evidentemente vi sono informazioni che debbono rimanere riservate solo ad alcuni dei formatori (direttore, consiglio, incaricato dell'orientamento...), ma per ciò che si riferisce alle attività di apprendimento e formazione, il confronto o la discussione con i docenti, i genitori e gli alunni stessi può pedagogicamente essere molto utile e coinvolgere tutti in operatività educative convergenti.

4.17. *Quale può essere un intervento di sostegno, di rimotivazione, o di aiuto all'autoorientamento?*

Didatticamente c'è sostegno se:

1. si fa sperimentare ciò che s'insegna;
2. si coinvolge l'individuo nella soluzione dei problemi;
3. si fa sentire l'utilità pratica dell'apprendimento che si fa, collegandolo con situazioni professionali.

Rimotivazione: accettare gli sbagli dell'alunno (deve imparare), adattare le mete, dare il risalto ai progressi, dare risalto alle conseguenze...

Auto-orientamento: portare l'individuo ad essere obbiettivamente giudice di se stesso e a prendere conseguentemente le decisioni del caso.

4.18. *Quale può essere la collaborazione delle équipes di orientamento per adattare le guide curricolari in modo coerente, non emarginante, con le esigenze locali?*

Semplicemente presentando obbiettivamente il quadro delle rilevazioni fatte (psicoattitudinali o d'altro tipo) a riguardo delle possibilità dei soggetti. Toccherà al corpo docente dare il giusto equilibrio alla programmazione tra le forze disponibili e le richieste locali regionali.

Tecnicamente l'équipe d'orientamento potrà concorrere nei momenti di verifica nel suggerire metodologie obbiettive di valutazione per rendere più universali e giusti i confronti.

4.19. *Quale è l'utilità delle informazioni sul e al lavoro e quand'è che l'informazione è pertinente?*

Informazione *sul* lavoro = spiegazione delle caratteristiche e delle esigenze tecniche e di preparazione richieste, nonché delle condizioni di esercizio.

Informazione *al* lavoro = informazioni utili a trovare il lavoro

Quando le informazioni sono “ pertinenti ”?: quando rispondono effettivamente al bisogno dell’individuo che le richiede, in modo completo ed esauriente.

Il ricorso *al sistema esperto* può essere senz’altro utile quando c’è (ma fin d’ora non sono in funzione che in pochi Centri “Informa Giovani”).

Il sistema esperto è uno strumento informatico di aiuto alla decisione che, nel caso dell’orientamento, può assumere un carattere diagnostico-indicativo favorendo il soggetto nella conoscenza di sé e delle prospettive presenti di formazione e di lavoro a lui più convenienti, offrendogli elementi pertinenti e precisi per la sua decisione.

4.20. *Come aiutare nella valutazione delle informazioni sul e al lavoro?*

La risposta nasce dal concetto stesso di orientamento come modalità educativa della persona a valorizzare le sue risorse in funzione del suo perfezionamento tecnico professionale attraverso il lavoro: il valore primario non è dare una risposta alle esigenze socioeconomiche della produttività e degli interessi politici dello sfruttamento della mano d’opera, ma dare una risposta all’esigenza della promozione umana attraverso la quale solo verrà anche la promozione della società socio-economica produttiva.