

## La trasformazione del lavoro e la filiera della formazione professionale

La cultura del lavoro ha subito nel tempo una profonda trasformazione; dal lavoro come fatica e sacrificio propria del modello fordista, al lavoro come elemento necessario per consumare e tendere verso l'agiatezza, ma includendo anche elementi di passione e sociali, proprio del periodo anni '80 primo 2000 coincidente con lo sviluppo delle tecnologie informatiche, per giungere alla finanziarizzazione delle attività valutate come capacità di attirare l'attenzione di azionisti-investitori e non come valore del bene prodotto.

Questa trasformazione si innesta su una seconda grande evoluzione che modifica società e lavoro richiedendo agli operai e impiegati dell'industria e del terziario con livello di istruzione medio-basso, così come si era configurata la forza lavoro nata negli anni '60, di evolvere in operatori altamente istruiti e qualificati in tutti i settori dell'economia e delle istituzioni. E' il frutto dell'economia cosiddetta 4.0 e della digitalizzazione delle imprese.

Cambiamenti che costringono a percorsi di adattamento difficili che lasciano sul terreno molte vittime: persone disoccupate o coinvolte in lavori precari.

E' quindi evidente come sia indispensabile formare giovani e mantenere le conoscenze degli occupati con modelli formativi adeguati alla nuova società.

Le tecnologie hanno sempre sostituito lavoro ripetitivo, faticoso, pericoloso ed alienante, quindi il progresso tecnologico migliora la qualità del lavoro, aumenta la produttività e le remunerazioni, riduce la rischiosità e l'insalubrità e favorisce migliori condizioni di vita, ma, modificando profondamente le modalità operative, richiede livelli diversi di competenze.

Per cogliere queste opportunità servono risorse con una formazione più vasta e persone coscienti che la competenza è frutto di un algoritmo molto semplice: competenza = conoscenza + esperienza.

L'approccio duale è dunque essenziale per poter costruire un capitale umano formato e preparato ai nuovi modelli organizzativi ed in grado di possedere gli strumenti per imparare facendo, essendo coscienti che qualsiasi ciclo formativo è più lento dell'evoluzione tecnologica e quindi occorrerà imparare lungo tutto l'arco della vita.

Questo scenario vede poi alcune condizioni di contesto che stanno caratterizzando la società attuale e determinando l'esigenza di introdurre forti correttivi nei percorsi formativi.

- Grande mismatch tra domanda ed offerta di lavoro frutto di una totale mancanza di metodi oggettivi di orientamento nella scelta dei percorsi formativi non rendendosi conto che sono propedeutici a progetti di vita.
- Invecchiamento della società e decrescita demografica. In questo contesto sociale ansietà ed incertezze diventano ingredienti della vita quotidiana
- Valorizzazione dei percorsi umanistici e tecnico/teorici e non dei percorsi professionali con forti spinte a liceizzazioni diffuse senza tener conto delle attitudini delle persone e creando così terreno fertile per l'incremento dei NEET
- Didattica frontale con un trasferimento del sapere orale, uno a molti, supportato da testi figli di modelli di apprendimento ormai superati ed in contrasto con il nuovo ambiente

socio-economico che sfrutta il web e richiede partecipazione attiva per ogni contesto; dai prosumer ai social network

In questo scenario le imprese devono affrontare una duplice sfida: gestire il ricambio generazionale contemporaneamente all'evoluzione del modello organizzativo che richiede competenze diverse e maggiori rispetto al passato in un mercato del lavoro carente di risorse tecniche.

Il compito della formazione professionale è quindi strategico per le imprese rispetto a più aspetti:

- Valorizzare le capacità pratiche attraverso percorsi che, accanto a conoscenze tecniche, insegnino a praticarle e ad imparare dalle esperienze. Fornire un metodo per imparare, ricercando le conoscenze che mancano, mentre si affronta una nuova attività (learning by doing) è l'obiettivo strategico di un percorso professionale
- recuperare giovani con attitudini pratiche oggi dispersi in percorsi teorici che però godono del supporto di un apparente privilegio sociale. Questo significa un grande sforzo di cambiamento nella didattica, ma anche nella comunicazione dei percorsi e nella stessa architettura fisica dell'ambiente formativo che deve diventare esso stesso smart ed attrattivo
- rivedere i tempi dei percorsi formativi con l'obiettivo di recuperare 1 anno anche verso sbocchi terziari: a questo proposito una sperimentazione 4+2 con 4 anni di leFP che si innestano su 2 anni successivi di ITS consentirebbe di recuperare 1 anno di giovani con un ottimo livello formativo

Un ulteriore compito potenziale per la formazione professionale è la strutturazione dei percorsi formativi in Paesi di emigrazione per preparare in loco mestieri oggi non più attrattivi per i nostri giovani e favorire così un'immigrazione strategica ed evolutiva che potrà risolvere molti problemi di mancanza di risorse per professioni comunque essenziali.

In sintesi la formazione professionale, anche a legislazione vigente, ha molti spazi di sviluppo lavorando di concerto con le aziende e l'Impresa potrà trovare in questo contesto molte delle risposte ai problemi di risorse tecniche che stanno emergendo.