

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLA COMUNITA' EUROPEA: SFIDE E PROSPETTIVE.

Sintesi dello Studio della Task Force Risorse Umane della Commissione CE sulle reazioni al "Memorandum sulla formazione professionale nella Comunita' europea per gli anni 90".

a cura di Gianni Marconato

Verso la fine del 1991 la Commissione europea aveva lanciato attraverso il Memorandum sulla formazione professionale per gli anni 90 un vasto dibattito all'interno degli stati membri e presso istituzioni comunitarie sul ruolo della comunità in tema di formazione professionale a partire da una analisi dei cambiamenti in atto nel sistema economico europeo e nei sistemi formativi degli stati membri.

Il risultato di questo dibattito (diffuso alcuni mesi fa) ci consente di ricostruire, al di la' di quello che potra' essere l'impatto delle analisi e delle valutazioni sulla politica formativa delle istituzioni comunitarie, lo stato del dibattito in una dimensione europea sulle sfide e sulle prospettive della formazione professionale cogliendo cosi' quelli che vengono considerati i temi piu' "attuali" che vengono posti alla attenzione degli operatori (politici e tecnici) del settore.

Le indicazioni che lo studio evidenzia non sono, quindi, necessariamente predittive delle priorità che verranno assunte dall'azione comunitaria nel settore della formazione (queste verranno specificate in una preannunciata "comunicazione" della Commissione al Consiglio sulla politica di formazione professionale della Comunita') e non rappresentano, neppure, i punti di convergenza del dibattito ma presentano la ricchezza dei differenti punti di vista, corrispondenti a differenti situazioni politiche ed organizzative, e come tali utili stimoli per una evoluzione del nostro pensiero sul futuro della formazione professionale in Italia.



Lo studio in oggetto indica che la **differenziazione** sara' sempre piu' una caratteristica dei sistemi formativi nell' Unione europea; se prima del Trattato di Maastricht si poteva pensare ad una qualche forma di convergenza e l'azione della Commissione era indirizzata in questo senso, il nuovo Trattato sottoscritto all'inizio del 92 esclude in modo chiaro ogni possibilita' di armonizzazione dei sistemi nazionali riconoscendo la piena responsabilita' degli Stati membri per l'organizzazione dei sistemi ed il contenuto della formazione.

L'azione della Comunita' sarà orientata al sostegno ed all'integrazione dell'azione degli Stati membri.

I punti sui quali lo studio rileva esserci una organica identità di vedute tra i soggetti che hanno partecipato al dibattito e che potrebbero costituire altrettanti punti di convergenza per una azione comunitaria rispetto a questioni che gli Stati dovranno affrontare in modo analogo (anche se non rappresentano una identità di fenomeni) sono i seguenti:

- **il recupero dell'importanza fondamentale dell'istruzione di base e della formazione iniziale**
- **la presa d'atto delle profonde trasformazioni intervenute nei contenuti del lavoro e delle qualifiche**
- **una crescente sollecitudine ad anticipare i fenomeni**
- **il crescente ruolo delle imprese e della formazione in alternanza**
- **l'individualizzazione dei dispositivi di offerta formativa**
- **il crescente riconoscimento del fattore regionale**
- **il riconoscimento del ruolo degli attori sociali.**

Questi temi verranno più diffusamente trattati attraverso l'analisi delle dimensioni del PERCHE' ovvero della dimensione strategica, del PER CHI cioè dei destinatari, del DA PARTE DI CHI, chi è responsabile di cosa e del COME, i contenuti ed i metodi.

PERCHE'

Una prima questione riguarda il **rapporto che ci deve essere tra il mondo dell'istruzione e quello dell'economia, cioè in quale misura la formazione deve soddisfare i bisogni di qualifiche delle imprese o accrescere la capacità di autonomia delle persone?**

Da un lato vi è la consapevolezza della necessità di affinare i dispositivi previsionali per una maggior coerenza tra output formativo e domanda di professionalità; dall'altro vi è la constatazione dell'impossibilità di prevedere i mutamenti in una situazione come l'attuale per cui va favorito lo sviluppo della capacità di flessibilità.

Il dibattito si articola tra la tesi della stretta connessione delle decisioni di formazione professionale prese dalle imprese e risultati dell'economia (con conseguente assegnazione agli individui di un maggiore grado di responsabilità circa le proprie scelte di formazione e sviluppo) e quella per la quale oltre alla competitività delle imprese la formazione professionale deve mirare ad aumentare la capacità di autonomia degli individui sia sul lavoro che più in generale nella propria vita.

Per questi motivi va favorito, accanto alle competenze tecniche, lo sviluppo di attitudini sociali, della capacita' di apprendere ad apprendere, l'acquisizione di competenze trasferibili, il rinforzo delle conoscenze di base.

Una seconda questione riguarda la **necessita' di attivare azioni specifiche di formazione professionale per i giovani sottoccupati in cerca di lavoro, per i disoccupati, in particolare quelli di lunga durata, per i lavoratori minacciati di disoccupazione e per altri gruppi svantaggiati (minoranze etniche, handicappati)**

PER CHI

Particolare attenzione si ritiene debba essere posta alla **formazione iniziale** invertendo la tendenza di eccessiva enfattizzazione della formazione continua a scapito di quella iniziale o di base.

Una buona formazione professionale di base è importante perche' migliora le possibilta' del giovane di trovare lavoro al termine del ciclo formativo e perche' crea buone basi per lo sviluppo della formazione continua lungo tutto l'arco della vita.

Questa formazione deve puntare a sviluppare l'individuo in tutte le sua potenzialità e prepararlo a gestire la mobilita', ad adottare comportamenti flessibili e a vivere in un ordine democratico pluralistico e democratico.

La formazione iniziale deve , quindi, apportare la polivalenza tecnica e l'apprendimento di quei comportamenti che possono garantire la mobilita' professionale.

La **formazione continua** (per la quale non si ha, a livello europeo, una definizione univoca) interviene nell'ambito della soddisfazione dei bisogni di qualifiche delle imprese.

Nella logica del reinserimento professionale , e quindi nella logica dei bisogni di competenza delle imprese, vengono visti come soggetti interessati alla formazione continua i disoccupati, i sottoccupati, , i lavoratori minacciati di disoccupazione, i giovani sottoqualificati

La formazione continua deve conferire una rapida capacita' di reazione alla domanda di professionalita'.

All'interno di queste due categorie di utenti della formazione professionale vengono individuate due categorie specifiche: gli occupati nelle PMI e le donne.

L'attenzione alle **esigenze formative delle PMI** (piccole e medie imprese) deriva dalla loro importanza strutturale nel sistema delle imprese (92% dei 16 milioni di

imprese comunitarie) e dalla loro attitudine a creare occasioni di impiego (si stima che nel 1992 in Europa, il 29 % dei posti lavoro sia stato creato da PMI, quasi la stessa percentuale delle grandi imprese).

A questa loro importanza economica e sociale non corrisponde una coerente capacita' di attivare le necessarie azioni formative.

Le donne meritano una particolare attenzione nelle politiche di formazione professionale per i problemi particolari che esse incontrano nell'accedere alla formazione ed al lavoro.

DA PARTE DI CHI

Una esigenza espressa con convinzione e' relativa al riavvicinamento del mondo della formazione all'impresa: piu' formazione nell'impresa e piu' impresa nella formazione.

Sono tre le tendenze che si fanno avanti in ordine a questa esigenza.

La prima fa riferimento al **ruolo delle parti sociali** per le quali vengono individuate le funzioni relative all'elaborazione delle politiche di formazione professionale, al controllo di qualita' del prodotto formativo e, con un parere non "statistico", anche nella definizione delle qualifiche.

La seconda riguarda il **decentramento** affermando la specificita' territoriale della domanda di professionalita' del sistema economico e la conseguente allocazione a questo livello delle responsabilita' programmatiche e gestionali.

Secondo la terza tendenza deve essere affidato allo **stato centrale un ruolo dinamizzante** con funzioni di incoraggiamento ed impulso

COME

Le prioritari circa il modo di fare formazione si articolano in 6 aree.

I **metodi di formazione** vanno decisamente riorientati sulla persona e sull'iniziativa individuale incoraggiando la diversita' dei ritmi e dei percorsi favorendo la creativita'.

La personalizzazione e l'individualizzazione dei metodi e' indispensabile a causa dei diversi livelli di partenza delle persona e della diversificazione delle loro mete formative nonche' per la diversita' delle difficolta' incontrate a livello sociale da parte di una fascia crescente della popolazione.

I metodi devono, inoltre, integrare nuove tecniche assegnando un ruolo importante alle tecnologie multimediali.

L' **insegnamento aperto e a distanza** e' ritenuto un buon metodo di formazione professionale per la sua capacita' di dare le risposte formative alla molteplicita' dei bisogni flessibilizzando i percorsi formativi e le modalita' di accesso consentendo, cosi', l'adozione di approcci personalizzati e favorendo quel riorientamento sulla persona dei metodi richiamato in precedenza.

Viene osservato che l'efficacia e la produttività del sistema educativo non e' andata di pari passo con l'aumento di produttività e di complessità che hanno interessato il resto della società. Un recupero di produttività che gli attuali sviluppi tecnologici rendono ancor più urgente, e' possibile con l'adozione di metodi aperti ed a distanza.

Un miglioramento dell'efficienza ed efficacia di questi verra' prodotto con l'adozione delle nuove tecnologie.

Vengono, poi, individuati **nuovi ruoli per i formatori** i quali devono assumere compiti di consulenti (per aiutare la persona in formazione a scegliere tra i diversi curricula e a pianificare il suo sforzo) e di animatori di gruppi.

Parallelamente ai nuovi compiti va pensata anche una diversa **formazione di formatori** che deve sviluppare capacita' di promuovere processi di comunicazione ed autoapprendimento. I formatori devono, inoltre, essere esperti di tecniche di comunicazione, di soluzione e gestione di problemi relazionali ed , ovviamente, di tecniche didattiche.

Il documento sottolinea i **vantaggi dell'alternanza e dei tirocini nelle imprese** tanto per ragioni didattiche quanto di integrazione sociale.

Viene fatto osservare che l'attività lavorativa non è di per se' formativa e perche' questa valenza si espliciti pienamente vanno attivati servizi di assistenza pedagogica da parte di tutor, mentor o consulenti di formazione.

Vanno, poi, attivate azioni volte al miglioramento della qualità della formazione promuovendo buone tecniche di **valutazione** (autovalutazione, eterovalutazione e controllo di qualità) che portino alla modernizzazione e ad una maggiore efficienza degli apparati di formazione.

SCHEMA DI SINTESI

PERCHE'

- * promuovere la competitività delle imprese
- * accrescere la capacità di autonomia delle persona

PER CHI

- * per le persone in prima formazione

* per le persone sul mercato del lavoro

con particolare riferimento a

* occupati nelle PMI

* donne

DA PARTE DI CHI

* parti sociali (politiche di formazione e controllo di qualità)

* soggetti territoriali (programmazione e gestione)

* stato centrale (incoraggiamento ed impulso)

COME

* metodi centrati sulla persona ed individualizzati

* sviluppo dell'insegnamento aperto ed a distanza

* per i formatori ruoli di consulenza ed animazione

* qualità della formazione dei formatori

* alternanza e tirocini nelle imprese

* buone tecniche di valutazione