

Gli enti formativi al fianco delle imprese per un sistema di resilienza comune

La formazione professionale – quasi per definizione – deve garantire che il processo di apprendimento avvenga in un contesto lavorativo: senza un luogo dove gli allievi possano realmente “mettersi al lavoro”, la formazione professionale viene privata del cuore del suo agire. Non bastano laboratori ben attrezzati dove far pratica, serve un vero e proprio contesto che metta alla prova i ragazzi attraverso commesse e clienti reali. Soddisfare quest’esigenza laddove il tessuto economico locale è carente di imprese abbastanza strutturate da poter accogliere giovani tirocinanti o apprendisti, o dopo una crisi economica come quella che si prepara dopo la pandemia, richiede l’attivazione di un modello dove formazione e impresa si sovrappongono in un contesto lavorativo creato *ad hoc*. Il modello che meglio risponde all’esigenza di far fare esperienza ai ragazzi, in una struttura snella e a basso costo, è l’IMPRESA FORMATIVA.



Figura 1: Focus sulla formazione professionale

In questa prospettiva, il centro di formazione professionale diventa anche luogo di lavoro e di produzione ed è per questo che deve essere capace, innanzitutto, di svincolarsi dagli orari standard di lezione e rimanere aperto per accogliere le esigenze di tutti, in primis delle imprese. Le attività di formazione a distanza hanno rapidamente attivato le nostre capacità di rispondere alle esigenze dei tempi, ma hanno anche dimostrato che la formazione può essere svincolata dal luogo fisico dove questa si svolge e dai tempi nei quali si svolge. Il centro di formazione e la classe o il laboratorio non sono più l’unico riferimento della formazione, ma anche l’orario e il tempo non sono più un vincolo sia se lo pensiamo in senso stretto e nel breve periodo (l’orario diurno e settimanale non sono più per forza il riferimento), sia in un arco temporale più ampio nel quale non c’è più distinzione tra un periodo della vita nel quale si studia ed un periodo della vita nel quale si lavora.



Figura 2: Formatori che gestiscono attività di formazione a distanza

Il rapido succedersi di periodi di crisi e di miglioramento del mercato del lavoro (osservabili anche nell’incremento della frequenza di oscillazione del PIL in Italia) richiede una sempre maggiore flessibilità della “domanda di lavoro” a fronte di una offerta che risulta sempre più polarizzata e con una evoluzione media che anche nei periodi migliori non riporta ai livelli dei periodi migliori precedenti. L’alternanza continua e rapida di periodi di “crisi” e di periodi di “espansione” non permette più una distinzione netta tra le due fasi ed è in questo contesto che l’azione della formazione professionale può

supportare la flessibilità di competenze richieste dal mercato del lavoro affinché questa stessa flessibilità non si trasformi in precarietà.



Figura 3: Andamento del PIL in Italia, Germania e Francia a partire dall'anno 2000

La flessibilità deve pervadere anche la formazione professionale anche sotto altri aspetti, senza mai diventare sinonimo di precarietà: le capacità di presidiare filiere diverse e di inserirsi in modo efficiente anche nei meccanismi sempre più indispensabili di economia circolare, per esempio, saranno la chiave di volta per affrontare le crisi, da considerarsi ormai come elemento strutturale della società.

In questo scenario, la sovrapposizione di formazione professionale, servizi al lavoro e impresa possono generare piccoli distretti di produzione di servizi con una prevalente vocazione formativa superando il concetto di “centro di formazione” per approdare ad “Officine di costruzione delle competenze”. Gli attuali luoghi di formazione costituiscono gli attivatori di “Sistemi di resilienza” che in un unico contesto, potranno generare terreno fertile non solo per i giovani alla ricerca del loro primo lavoro ma anche per coloro che, rimasti senza lavoro per la crisi post-pandemia (i cosiddetti “disoccupati tecnici”), avranno bisogno di costruire, ricostruire, elevare (upskilling & reskilling) le competenze. Scuola e lavoro, in questo modello, non dovranno più essere realtà in “alternanza” ma coesistere in “convergenza”, con la consapevolezza che l’esperienza formativa per il giovane (o per l’adulto inoccupato) è al tempo stesso un’opportunità per l’impresa.

In questa prospettiva il sistema duale potrà estendersi ad un approccio di formazione continua che non sarà più rivolto ai soli giovani, ma anche agli adulti: un sistema duale ampliato dai 15 ai 60 anni.



Figura 4: le attività formative producono oggetti in vendita. Tknika, Paesi Baschi

Convergenza verso lo stesso orizzonte valoriale, gli enti di formazione devono però recuperare la dimensione della cooperazione ed un atteggiamento di fiducia reciproco capace di allontanare ogni forma di concorrenza tra essi. La concorrenza ha portato alla strutturazione attuale dei nostri enti, ma da oggi è sempre più indispensabile superarla per agire in una connessione di sistema che permetta la combinazione tra gli enti e tra le filiere. Nella logica dell’economia circolare citata sopra, la possibilità di mettere in collegamento enti e filiere differenti porterà a nuove opportunità sia per l’accrescimento delle competenze, sia per la rapida risposta ai cambiamenti già citati. E’ chiaro che in un sistema flessibile come quello descritto non si può più pensare che la risposta formativa sia il “catalogo corsi”, ma è

a partire dal catalogo che si possono estrapolare i “mattoncini” di base con i quali costruire percorsi formativi

personalizzati e tagliati su misura sulla base delle competenze presenti e di quelle auspicite. La cooperazione e il coordinamento devono, ovviamente, coinvolgere anche gli attori che gravitano attorno alla formazione: istituzioni, imprese, ma anche fondazioni bancarie, insieme agli enti di formazione professionale devono essere parte attiva di un “eco-sistema”.

Durante questa emergenza, la formazione professionale ha dimostrato capacità di adattamento a nuovi imprevedibili scenari lasciando intuire l’abilità a generare attorno a sé un sistema di resilienza collettiva che trova forza nelle risorse che ogni soggetto è in grado di mettere in campo.

A conferma di questo sistema di resilienza collettiva, la *governance* degli enti formativi deve trasformarsi verso un orizzonte ibrido nel quale dare valore alle relazioni reciproche di cura e attenzione tra i vari soggetti coinvolti: solo così la formazione professionale può diventare attore della ripresa economica dopo questa e dopo le prossime prevedibili “emergenze”.

Un supporto importante al sistema della formazione professionale può arrivare dallo snellimento dei rapporti con il servizio pubblico: l’utilizzo modalità di certificazione “*smart*”, basata su principi di qualità e sui risultati, o l’auto-certificazione, sarebbero utili a spostare risorse ed energie sul “risultato finale” e non sul singolo prodotto quotidiano.



Figura 5: Sistemi di resilienza collettiva

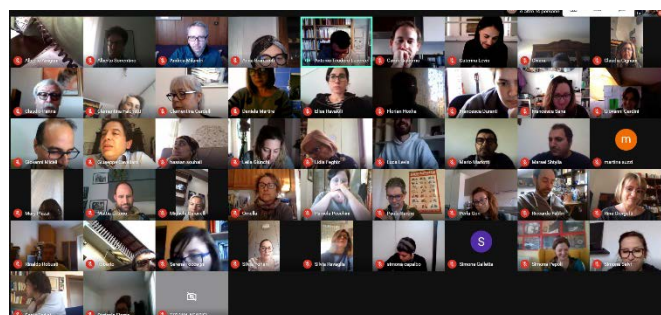


Figura 6: Scambio di informazioni e condivisione di esperienze in contesto “*umentato*”

E’ importante fare un breve approfondimento anche sugli strumenti digitali che in questo periodo hanno avuto una accelerazione legata anche alle esigenze di “distanziamento sociale”. La prospettiva che si sta evidenziando non va però vista nella sola ottica di un miglioramento ed una estensione della formazione a distanza, ma nella definizione di un “Contesto di apprendimento *umentato*” nel quale la digitalizzazione è il

vettore attraverso il quale migliorare l’apprendimento.

È fondamentale avere un’adeguata piattaforma per la formazione a distanza, ma la formazione ha bisogno di generare esperienza in presenza. Il digitale può venire in aiuto con elementi aggiuntivi, non sostitutivi: per esempio, la realtà virtuale può essere utilizzata per mostrare in anteprima agli studenti l’ambiente lavorativo dove andranno in tirocinio o apprendistato; oppure può essere utile per svolgere un’attività laboratoriale anche lontani dai laboratori. La formazione professionale non può prescindere dall’apprendimento in contesto lavorativo che richiede ovviamente la presenza fisica nel luogo di lavoro o nel laboratorio, ma è possibile utilizzare gli strumenti digitali affinché l’esperienza pratica possa essere adeguatamente preparata, migliorata e “*umentata*” con informazioni ed approfondimenti aggiuntivi. I luoghi di lavoro connessi all’industria4.0 stanno

diventando luoghi di apprendimento nei quali le informazioni di contesto vengono anch'esse "aumentate" grazie agli strumenti digitali.



Figura 7: Apprendimento in contesto lavorativo "aumentato"

La piattaforma di apprendimento dovrà dare una risposta dinamica alle esigenze della formazione, per esempio permettendo di condividere moduli formativi tra docenti che potranno poi comporre nuove e diverse lezioni. Tutto tenendo conto dell'infrastruttura digitale a disposizione del docente, dell'allievo e della loro connettività. E' chiaro che in questa narrazione occorre affrontare in modo nuovo l'osservazione e la validazione delle competenze perché la guida non è più il

"corso di formazione e le sue materie" ma saranno i percorsi ed i saperi che non potranno più essere osservati per il saper fare e saper essere ma anche dal punto di vista del "saper diventare".

Keywords: Officine di costruzione delle competenze; Upskilling & Reskilling; Sistema Duale esteso; Combinazione tra enti e filiere; Sistema di Resilienza collettiva; Contesto di apprendimento aumentato;