

RIFFLESSIONI GENERALI SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LA REGIONE LOMBARDA (Dr. Guido Contessa-febbraio 1973)

Possiamo distinguere tre livelli nel settore della formazione preuniversitaria, ciascuno dei quali deve attenersi alla competenza di una diversa istituzione.

Anzitutto il livello della scuola di base, finalizzata alla formazione dell'individuo in senso generale. Tale ordine di scuola, per ora limitata alla media dell'obbligo ma auspicabilmente estendibile fino al 16° anno d'età, deve fornire all'individuo il possesso di capacità critiche, comunicative e creative, oltre che una esperienza di socializzazione. Giustamente questo livello di formazione, per le sue caratteristiche generali, entra nelle competenze dello Stato, che può raggiungere attraverso questo strumento la massima omogeneità possibile, nella popolazione.

Il secondo livello è quello della formazione genericamente definibile come superiore. Finora, e sembra che le riforme in cantiere non invertano questa logica, esiste una netta separazione fra la scuola secondaria e scuola professionale. Mentre la prima infatti è considerata la scuola dei predestinati all'università, di coloro che devono "pensare", comunque dei quadri aziendali e sociali medio-superiori, la seconda è ritenuta la scuola di coloro che "devono lavorare presto", degli esecutori, dei quadri inferiori.

Questa logica assai diffusa, ha danneggiato non solo la scuola professionale che si è andata dequalificando, ma anche la scuola secondaria, che si è ridotta in un ghetto di sottocultura libresco sganciata dalla realtà del mondo produttivo. Inoltre la connotazione della scuola superiore come un salto di qualità dei ceti meno abbienti, unitamente a difficoltà oggettive di assorbimento da parte del mercato del lavoro, ha accelerato l'aumento della popolazione scolastica proprio nelle scuole meno duttili (licei, magistrali, ragioneria ecc.), facendo emergere una serie di problemi quasi insolubili.

Il problema a mio avviso, è quello di togliere alle scuole superiori l'immagine di luoghi in cui si ottiene una patente di status economico per tutti: patente di status, che oltretutto, il mondo produttivo respinge con decisione. D'altro canto si tratta anche di far uscire la scuola professionale, dallo stato di emarginazione culturale in cui si è posta finora.

Da molte parti si dice che è necessario aumentare i contenuti umanistici delle scuole professionali, e questo è certamente un giusto obiettivo. Ma ancora troppo pochi sottolineano l'urgenza di aumentare i contenuti tecnico-professionali delle scuole medie, inferiori e superiori. In una scuola nuova, proiettata nel futuro e organizzata per dare a tutti un uguale numero di possibilità, si deve pensare ad una scuola superiore ad uguale livello di responsabilità e dignità, alla fine della quale tutti possano essere in grado di inserirsi nel mondo produttivo o di proseguire gli studi per libera scelta. La scuola superiore in tal senso dovrebbe essere tutta "professionale", nel senso che dovrebbe fornire gli strumenti per l'inserimento nel mondo del lavoro, attraverso la specializzazione in un settore ed in una categoria mansionale.

Aldilà comunque delle speculazioni teoriche e futuribili, resta il fatto che la scuola professionale deve perdere la sua immagine di luogo dove si apprende un "mestiere", ma deve al contrario formare i lavoratori all'inserimento in una struttura produttiva organizzata, attraverso specializzazioni di settore economico e di tecniche mansionali generalizzate.

E' ovvio che la formazione professionale (e nella tendenza sopra detta, tutta la scuola superiore) sia competenza della Regione. L'agganciamento col mercato del lavoro, vista la eterogenea distribuzione territoriale delle risorse e delle attività produttive, implica una diversificazione locale della scuola professionale. Tuttavia è necessario ricordare che la formazione professionale promossa o finanziata da una Regione, non deve servire alle esigenze delle singolarissime realtà produttive locali, ma fornire ai giovani strumenti professionali validi per situazioni generali e per un mercato la cui caratteristica primaria è il dinamismo accelerato.

Esiste infine un terzo livello di formazione: quello della mansione specifica, su una determinata macchina o inserita in un particolare contesto aziendale. Questa è la formazione che compete all'impresa, che vuole far calare le conoscenze e le tecniche professionali del lavoratore, nella sua realtà specifica (caso tipico è l'addestramento a nuovi impianti e macchinari).

Questo livello di formazione deve essere competenza aziendale, perché una istituzione formativa non potrà mai riprodurre tutte le svariatissime ^{situazioni} ~~innovazioni~~ particolari, né tener dietro allo sviluppo tecnologico. Inoltre spesso una tale formazione non è esportabile in altri tipi di impresa, quindi non diventa patrimonio conoscitivo del lavoratore, ma è utile solo alla produzione di una determinata impresa: per questo, una tale formazione deve rientrare fra i costi dell'impresa stessa.

Può sorgere in tal caso, la preoccupazione che lasciare all'impresa la competenza della formazione legata allo sviluppo tecnologico, significa sottoporre i lavoratori a pesanti condizionamenti. Ecco dunque, poiché è impossibile che la scuola si adegui allo sviluppo tecnologico, quanto è necessario che essa offra ai giovani tutti gli strumenti necessari per il controllo decisionale, cioè "politico", sulla tecnologia. Ed offrire questi strumenti, significa impostare una formazione professionale che si occupi di tutti gli aspetti del ruolo che il lavoratore gestisce in azienda.

IL RUOLO COMPLESSO DEL LAVORATORE-

Nella situazione produttiva si è abituati a pensare, secondo il vecchio modello tayloristico, che il lavoratore estingue il suo ruolo nel semplice rapporto col prodotto oggettivo del suo lavoro.

Lavoratore, secondo tale mentalità, è colui che espleta una certa mansione rapportata al prodotto: per esempio, lavoratore è colui che conosce la tecnica di lavorare al tornio, ottimizzando il prodotto.

In conseguenza, la funzione della formazione professionale è quella di insegnare al lavoratore a svolgere bene questo ruolo lavorativo: buon uso del tornio.

Tuttavia questa ipotesi, mostra oggi tutta la sua stanchezza, in rapporto ad alcuni fenomeni tipici dell'impresa. Oggi le strutture del mer-

cato e dell'impresa, sono estremamente complesse; la dinamica tecnologica, economica e sociale è acceleratissima; la mobilità fra i vari settori produttivi è elevata, così come quella delle mansioni. Inoltre esistono alcune manifestazioni patologiche da tenere in considerazione: elevata morbilità e mortalità sul lavoro, disaffezione e assenteismo, minore tasso di sviluppo, notevole conflittualità.

Senza dubbio possiamo affermare che nell'impresa moderna, la capacità di gestire il ruolo in rapporto al prodotto (per esempio, saper usare bene il tornio) è solo uno degli aspetti del ruolo del lavoratore. In certi casi questo è addirittura l'aspetto meno importante.

Esiste tutta una gamma di altri aspetti connessi al ruolo del lavoratore, la cui importanza è enorme, ma che vengono totalmente trascurati dalla istruzione professionale.

Questa trascuratezza va ricercata in un atteggiamento ormai obsoleto che nega al lavoratore la possibilità di gestire un ruolo complesso, relegandolo nel semplice ed alienante rapporto col prodotto; oppure in una credenza ingenua e colpevole che dà per scontata la capacità del lavoratore a gestire tutti gli aspetti del suo ruolo.

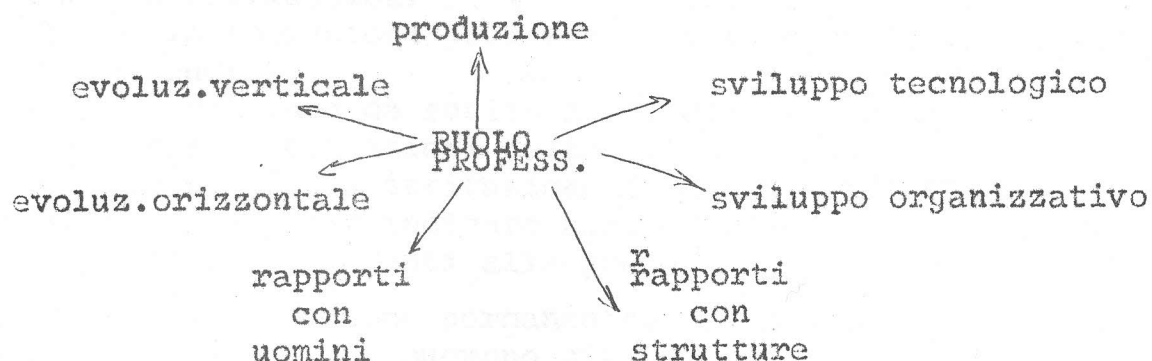
Di fatto, la prima radice dell'alienazione del lavoratore consiste proprio nella disumanità di un rapporto esclusivo uomo-macchina.

La formazione professionale deve dunque essere rifondata sulla base di un fine preciso: fornire ai lavoratori la gamma degli strumenti necessari per gestire in azienda un ruolo complesso. Ad una formazione organizzata per un uomo-diviso, deve subentrare una formazione finalizzata all'uomo-totale.

Ogni ruolo professionale sottende una serie di dinamiche e di capacità, che possono essere sintetizzate in questo modo:

- 1) una serie di attività caratterizzanti l'atto produttivo in senso stretto:
 - a-parte teorica (es.: geometria, fisica, ecc.)
 - b-parte pratica (es.: laboratorio, esercitazioni alla macchina ecc.)
 - c-parte mansionale (es.: sintesi fra parte teorica e pratica, su un tornio o per un prodotto particolari)
- 2) una rete di rapporti e conflitti con uomini (apo, colleghi, subalt.)
- 3) una rete di rapporti con strutture formali e informali (gruppo di lavoro, reparto, azienda, sindacato, dopolavoro ecc.)
- 4) una evoluzione orizzontale (fare la stessa cosa in un campo più vasto o fare più cose affini; job rotation o job enlargement)
- 5) una evoluzione verticale (fare la stessa cosa in una situazione che comporta aspetti decisivi; job enrichment o carriera)
- 6) uno sviluppo tecni-scientifico (fare la stessa cosa su una macchina più moderna)
- 7) uno sviluppo organizzativo (fare la stessa cosa in un contesto aziendale o ambientale modificati)

Riproducendo graficamente:



La scuola professionale a tutt'oggi si occupa, pur in forma assai discutibile, solo dell'aspetto espresso al punto 1), cioè quello inerente il rapporto col prodotto (atto della produzione).

Un nuovo modo di fare la formazione professionale, deve contemplare la formazione:

- A) alla dinamica tecnologica, scientifica ed organizzativa (cioè dare al lavoratore la capacità di accettare e gestire il cambiamento, di una macchina, di un sistema per produrre, di un'organizzazione di reparto ecc.)
- B) alla mobilità ed alla assunzione di responsabilità più complesse, sia in senso orizzontale che verticale (capacità di mutare, reparto, impresa; capacità di svolgere più mansioni, anche implicanti processi decisori)
- C) ai rapporti interpersonali e di gruppo, al lavoro in équipe, alla collaborazione fra le mansioni (capacità di gestire i rapporti con capi, colleghi e subalterni, di lavorare collettivamente superando l'individualismo e la competitività)
- D) ai rapporti con i gruppi aziendali e sociali (capacità di operare nella organizzazione aziendale, coscienza sindacale, sensibilità sociale)

In conclusione si tratta di dare al lavoratore, inteso come uomo totale attore del cambiamento, strumenti teorici e pratici per:
-adattarsi alla realtà dell'impresa e della mansione
-essere attore del cambiamento aziendale e mansionale
-adattarsi, senza reazioni negative, al cambiamento oggettivo

Per tradurre nell'operativo queste formulazioni, possiamo affermare che la formazione professionale, rinnovando strutture, contenuti, metodi ed insegnanti, deve occuparsi di formare i lavoratori a:
-l'abitudine all'aggiornamento tecnico-scientifico (capacità e volontà di realizzare una autoformazione permanente)
-la capacità di gestione delle ansie generate dai mutamenti
-le operazioni di presa di decisione
-il lavoro di gruppo
-l'analisi delle situazioni sociali ed aziendali

IPOTESI DI TENDENZA-

Dopo queste riflessioni resta da chiedersi come poter tradurre nella realtà della formazione professionale di oggi, le linee di un progetto tanto generale.

La Regione può fare da subito molte cose, anche se ovviamente esistono una serie di condizioni dalla cui attuazione dipende il vero e totale mutamento della istituzione formativa. Parliamo subito di queste ultime, tanto per indicare alcune linee di un progetto globale, per passare subito, più avanti alle proposte applicabili da "subito".

Anzitutto la formazione permanente. In considerazione della dinamica accelerata con cui si muovono sia la società che l'impresa, non è più pensabile ad una formazione limitata nel tempo.

Una struttura di formazione non è tale se non è, contemporaneamente, autoformativa.

Ciò evidenzia la necessità di approntare corsi periodici di formazione per insegnanti e direttori didattici, e corsi di riciclaggio professionale per i lavoratori. Questa attività formativa non va intesa come un aggiornamento alle novità tecnologiche (compito che abbiamo definito essere competenza dell'impresa), ma come un approfondimento periodico sul ruolo professionale, globalmente inteso.

Una seconda condizione è quella della totale e costante interazione fra mondo produttivo e scuola. Se uno stretto rapporto fra lavoro e scuola è necessario in assoluto, a maggior ragione lo è per la formazione professionale, la cui finalità è proprio l'inserimento nel mondo produttivo.

L'impresa, o meglio, il settore produttivo deve essere presente nella formazione professionale sia nel momento programmatico sia in quello della docenza. Esso non solo può fornire i livelli quantitativi del bisogno professionale in un territorio, ma può offrire il quadro preciso delle dinamiche tecnologiche, mansionali ed organizzative. Qui si rende necessario uno studio attento sul ruolo e la figura professionale degli insegnanti, e sui loro rapporti con l'impresa. È importante che fra la produzione e la formazione esistano flussi e passaggi di persone, onde evitare la creazione di un divario fra esperienza pratica produttiva ed attività teorico-didattica.

Un'altra condizione è quella relativa alla soluzione dei problemi dell'apprendistato. Ogni tipo di qualificazione professionale necessita di un tirocinio pratico, inserito in una situazione produttiva. D'altra parte la situazione attuale dell'apprendistato è troppo spesso configurabile come una forma di sfruttamento incontrollato. A mio avviso, si dovrebbe studiare anche per altre situazioni, un tipo di formazione analoga a quella degli alberghieri.

La creazione di unità produttive locali senza scopo di lucro ed a finalità sociale potrebbe essere, in estrema proiezione, una ipotesi per il superamento di un inefficace apprendistato. In ogni caso devono essere trovate formule formative che contemplino una esperienza applicativa, maggiore di quella del laboratorio.

PROPOSTE APPLICATIVE-

Precedentemente ho parlato di necessario rinnovamento relativo a strutture, Insegnanti, metodi e contenuti. Analizziamo ora ciascuno di questi poli del problema formazione professionale.

Per quanto attiene alle strutture valgono i seguenti accenni a:

- 1) Realizzazione di unità di formazione professionale pluricomprendi-
ve (in cui coesistano vaste categorie professionali comprese nello
stesso settore produttivo)
- 2) Utilizzazione polifunzionale delle strutture (qualificazione e ri-
qualificazione permanente, formazione Insegnanti)
- 3) Creazione di Centri di Ricerca che si occupino di:
 - a- analizzare le professioni e le mansioni e progettare i Corsi di
conseguenza
 - b- programmare il fabbisogno quantitativo e qualitativo delle pro-
fessioni
 - c- localizzare il fabbisogno in relazione alla domanda del mercato
del lavoro
 - d- progettare i Corsi di formazione per Insegnanti e Direttori Di-
dattici.

I contenuti, pur facendo salva per ciascun Corso l'istanza tecnologica, vanno rivisti in relazione a quanto detto sopra circa il ruolo com-
plesso del lavoratore.

La formazione professionale potrebbe dunque essere suddivisa in:

- 1) Formazione pre-professionale o professionale di base (tendente a da-
re agli studenti degli strumenti per gestire il ruolo generale di
lavoratore), comprendente alcune tra le seguenti materie:
 - a- dinamiche di gruppo (ruoli, leader, aspettative, prese di deci-
sione, mutamento, autopercezione, ecc.) (indirizzo psicologico)
 - b- organizzazione sociale (classi, ceti, rapporti con l'impresa e
col sindacato, ecc.) (indirizzo sociologico)
 - c- sicurezza sul lavoro (prevenzione e controllo dell'ambiente fisi-
co ed umano)
 - d- ecologia (sviluppo tecnico ed equilibrio ambientale)
- 2) Formazione professionale per categorie generali (tendente a dare a-
gli studenti strumenti per gestire il ruolo del lavoratore di quel-
la determinata categoria) comprendente:
 - e- base scientifica (teoria)
 - f- applicazione (metodologia professionale)
 - g- addestramento (laboratorio, tirocinio)
 - h- descrizione della mansione (possibilità di sviluppo orizzontale
e verticale).

Circa i rapporti quantitativi fra vari contenuti occorre, caso per ca-
so, una verifica puntuale, al fine di evitare che uno dei contenuti
prevalga sugli altri per motivi strutturali più che di interesse ogget-
tivo.

I metodi di insegnamento non sono che l'altra faccia, contestuale, dei contenuti.

Se la premessa alla formazione professionale è quella di formare i lavoratori a gestire il loro ruolo complesso, è indispensabile abituare gli studenti a gestire il loro ruolo complesso di studenti.

I giovani non devono essere visti nell'asclusivo rapporto con il loro oggetto di apprendimento, ma intesi in una variegata molteplicità di rapporti.

I rapporti con la classe, l'insegnante, con la struttura scolastica, con le innovazioni didattiche, con il movimento degli studenti non sono simili ai rapporti complessi del lavoratore in azienda?

Nella scuola dunque devono essere introdotti come metodo tutti gli strumenti che poi il lavoratore dovrà ribaltare come atteggiamento nella impresa.

Studio del gruppo, rapporti fra corsi diversi, prese di decisione, studio di gruppo e per progetti, realizzazioni di obiettivi multiprofessionali, strumentazione didattica tecnologicamente avanzata, esperienze di autoformazione ed autogestione, contatti frequenti con la realtà produttiva: sono solo indicazioni generiche ma qualificanti per la metodologia di una nuova formazione professionale.

Infine, gli Insegnanti. Certamente nessun tipo di riforma della Scuola può passare sopra le teste degli Insegnanti. Essi, dunque, devono essere i portatori di queste innovazioni, pena la morte di ogni innovazione.

È di conseguenza fondamentale cominciare ad ipotizzare come prima cosa la innovazione della formazione professionale degli Insegnanti. Tale formazione deve avere le seguenti caratteristiche generali:

- a) essere permanente
- b) essere agganciata al mondo produttivo
- c) essere anch'essa legata al concetto di ruolo.

Sul concetto di formazione permanente e di agganciamento con la realtà molto è stato detto sopra. Due parole vanno spese per il ruolo complesso dell'Insegnante. Non va dimenticato che anche quella dell'Insegnante è una professione, le cui caratteristiche di reddito e di posizione mansionale la avvicinano molto ai quadri tecnici ed intermedi dell'impresa. Limitare l'Insegnante al rapporto col suo prodotto tecnico-disciplinare (cioè con la buona conoscenza della materia) è una operazione analoga a quella di limitare il lavoratore al rapporto col suo prodotto professionale (cioè con la capacità di lavoro sull'oggetto).

In realtà l'Insegnante svolge un ruolo complesso che lo porta a gestire problemi connessi ai rapporti con gli alunni, con i colleghi, con il direttore didattico, con i genitori, con la sua formazione permanente, con l'innovazione didattica, col sindacato, ecc.

Ne consegue che anche per gli Insegnanti la formazione deve essere orientata nella direzione precisa del ruolo complesso.

Lavoro di gruppo, analisi delle dinamiche di gruppo e sociali, autofor-
mazione permanente, interdisciplinarietà, uso degli audiovisivi, sicurez-
za nella gestione dei mutamenti, tirocinio: ecco solo alcuni degli stru-
menti necessari ad ogni insegnante.

Va sottolineato che gli insegnanti possono trasmettere con efficacia,
solo una formazione simile a quella che essi stessi hanno ricevuto. La
loro metodologia di formazione è estremamente importante perché sarà
poi trasmessa agli studenti quasi negli stessi termini.

Infatti, proprio questo è accaduto finora: la società ha formato gli in-
segnanti con tecniche e valori che si sono perpetuati alle generazioni
più giovani. Questo è il grande compito che spetta alla Regione: san-
ciare ufficialmente una inversione di tendenza della formazione, che nel-
la società è, pur in modo latente, già in atto.

La società sta infatti mutando sensibilmente tutta la piramide dei va-
lori sui quali si era appoggiata finora. Il principio di autorità, il
razionalismo produttivo e la lenta evoluzione stanno lasciando il posto
ai concetti di partecipazione, di razionalità per l'uomo e di sviluppo
accelerato. Ed a questi nuovi valori deve agganciarsi una nuova isti-
tuzione formativa che si pone come agente del cambiamento.

La formazione professionale non può più rivolgersi ad un uomo legato
solo al suo prodotto e separato dal contesto sociale, ma deve offrire
esperienze e strumenti funzionali ad una esistenza unitaria e sintetica.