

FORMAZIONE PROFESSIONALE EXTRASCOLASTICA NELLA COMUNITA' EUROPEA

di MARIO REGUZZONI

Dopo aver individuato le linee generali secondo cui si va delineando una politica scolastica della Commissione delle Comunità Europee (), abbiamo sommariamente descritto le forme scolastiche che la formazione professionale assume nei singoli Paesi (**). Ci proponiamo ora di indicare con quali strutture si cerca di completare la formazione scolastica per dare a tutti la possibilità di entrare nella vita attiva con una sufficiente preparazione professionale.*

Vedremo, prima, quali limiti presentino le istituzioni scolastiche e, poi, in quale misura venga attuato il principio dell'alternanza scuola-lavoro nel quadro di strutture parallele o alternative all'apprendistato tradizionale.

Non abbiamo preso in considerazione la questione degli sbocchi universitari perché il nostro studio vuole limitarsi alla manodopera qualificata e ai quadri intermedi. Basta comunque notare che in tutti i Paesi, eccetto che in Italia, l'accesso all'Università è possibile solo per chi proviene dai corsi di formazione generale di tipo liceale.

Per rendere più facilmente comprensibile un discorso troppo sommario, abbiamo elaborato degli schemi dei sistemi di formazione i quali, pur non riproducendo tutta la complessa realtà esistente, ne fanno risaltare quegli elementi che ci sembrano più significativi per mettere in luce le tendenze in atto. Tali schemi serviranno soprattutto a convalidare la conclusione cui la nostra ricerca ci ha condotti, che cioè la riforma della scuola non è tanto un problema di strutture, perché sono tutte diverse l'una dall'altra, quanto una questione di innovazione di metodi e di contenuti che dipende da una adeguata formazione del personale docente.

I LIMITI DEL SISTEMA SCOLASTICO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Le strutture scolastiche di formazione professionale hanno come caratteristica comune quella di permettere il conseguimento di un cer-

(*) *Politica scolastica e formazione professionale nella Comunità Europea*, in « *Aggiornamenti Sociali* », (maggio) 1977, pp. 295-302, rubr. 52.

(**) *Strutture scolastiche di formazione professionale nella Comunità Europea*, in « *Aggiornamenti Sociali* », (giugno) 1977, pp. 379-396, rubr. 52.

tificato di qualificazione professionale che ha il valore di un titolo di studio. L'alunno cioè che termina il suo curriculum di studi si sente in « diritto » di avere quel posto di lavoro cui il titolo lo ha preparato.

A noi sembra essere questa la principale ragione della **disfunzione esistente tra scuola e lavoro.** Alla scuola tutti hanno diritto di accedere, come, peraltro, tutti hanno diritto ad un posto di lavoro. Ma nessuno ha diritto a un determinato posto di lavoro per il semplice fatto che ne possiede la qualificazione corrispondente, poiché mille altri possono avere quella medesima qualificazione.

L'aver attribuito alla scuola il **duplice ruolo** di dispensatrice al tempo stesso di **riconoscimenti giuridici** relativi ad un determinato grado di sviluppo personale (titolo di studio) e di **attestati professionali** concernenti una determinata competenza tecnica (certificato di qualifica professionale) poteva non creare inconvenienti fino a quando pochi erano coloro che accedevano agli studi, ma quando la quasi totalità della popolazione entra nella scuola e vi consegue un attestato professionale, allo stesso modo in cui vi consegue un titolo di studio, senza che a tali attestati corrisponda un numero adeguato di posti di lavoro, non è più possibile ritenere che il mondo del lavoro si adatti alla conseguente offerta di manodopera qualificata.

La domanda di lavoro infatti segue le leggi dello sviluppo economico e non la spontaneità delle inclinazioni e delle attitudini, delle quali invece il titolo di studio può essere l'ambito riconoscimento.

La formazione scolastica, cioè, e la formazione professionale hanno **finalità differenti**, almeno in parte, e non possono trovare la loro sede in una medesima istituzione. La prima, infatti, tende prevalentemente a formare il talento secondo la spontaneità soggettiva che si realizza entro schemi culturali propri di una determinata società; la seconda, invece, deve adattare i talenti ai bisogni dell'economia secondo le esigenze poste dal « bene d'ordine », costituito dalla tecnica e dal capitale, che rende possibile lo sviluppo di quella società.

2. Il prolungamento della scolarità in strutture destinate a soddisfare le inclinazioni, ma non necessariamente a rispondere ai bisogni dell'economia, ha creato uno squilibrio strutturale che si manifesta, sul mercato del lavoro, anzitutto con una **svalutazione del titolo di studio.** Per una stessa funzione, i datori di lavoro tendono ad esigere livelli di studio sempre più alti: per cui, a parità di titolo, i giovani si vedono offrire impieghi molto più modesti che nel passato. La gerarchia dei salari non corrisponde più necessariamente alla gerarchia scolastica dei diplomi. I titoli di studio non sono più considerati come l'espressione di una prima selezione in seno a ciascuna generazione.

In secondo luogo, **certi tipi di formazione professionale scolastica** appaiono maggiormente **svuotati di valore** in confronto ad altri di li-

vello scolastico equivalente. In molti Paesi, gli insegnamenti generali non sono sufficienti per gli impieghi qualificati dell'economia moderna. Spesso si tratta di una formazione troppo astratta o troppo teorica che non corrisponde ai bisogni della vita pratica. Oppure si dà il caso di qualificazioni troppo specializzate i cui sbocchi sono saturi.

In terzo luogo, lo sviluppo delle qualificazioni di tipo scolastico ha portato i giovani a delle scelte professionali che non corrispondono ai bisogni più urgenti della vita economica. Basti sottolineare la repulsione dei giovani per i mestieri manuali anche molto qualificati e l'attrazione per l'impiego pubblico, soprattutto da parte delle donne.

Conseguentemente è andata dovunque crescendo la disoccupazione giovanile, mentre, in pari tempo, si lamenta una penuria di un certo tipo di personale qualificato.

3. A nostro parere, questo non è tanto l'effetto di una politica scolastica che ha privilegiato la domanda sociale di istruzione ignorando le esigenze del sistema economico, quanto una conseguenza derivante dalla natura stessa del sistema scolastico.

La scuola per tutti non può essere altro che un sistema di opportunità per sviluppare attitudini e inclinazioni. Essa deve durare per ciascuno quanto è necessario perché tale sviluppo pervenga al suo termine.

La formazione professionale invece è costituita dalla acquisizione di specifiche abilità tecniche in relazione a determinati bisogni di tipo economico da soddisfare e che si possano, entro certi limiti, programmare a breve, medio e lungo termine. Le finalità, e quindi i metodi e i contenuti, sono diversi; diverse saranno perciò le strutture.

4. Le ragioni della disfunzione tra scuola e lavoro vanno dunque ricercate, in primo luogo, nell'identificazione tra sistema scolastico e sistema di formazione professionale e, in secondo luogo, nel ritardo con cui i pubblici poteri hanno messo in atto adeguate strategie di formazione professionale.

a) In un primo momento, si è creduto di poter risolvere il problema della formazione professionale affidando alla scuola il compito di assicurare l'acquisizione delle principali qualificazioni inferiori e medie, in alternativa alla formazione generale concepita come valore in sé e, semmai, come condizione per portare lo sviluppo umano a livelli superiori così da rendere il giovane capace di pervenire a qualificazioni a loro volta superiori, cioè di tipo universitario.

Tale politica si è dimostrata valida fino a quando la popolazione scolastica era una modesta percentuale dei giovani in età scolare e fino a quando lo sviluppo economico procedeva lentamente e quindi era possibile prevedere il fabbisogno di manodopera a medio termine, cioè entro i tempi richiesti dal normale processo scolastico di formazione.

Ma quando l'intera popolazione in età scolare ha incominciato ad accedere alle istituzioni di formazione e il processo di sviluppo si è andato attuando sempre più celermente, i tempi scolastici di formazione si sono rivelati troppo lunghi perché il risultato potesse rispondere ai bisogni dell'economia.

Si aggiunga il fatto che i contenuti dell'insegnamento, essendo nella scuola sanciti da un titolo di studio, sono **definiti per legge** e quindi non sono facilmente modificabili nel breve termine richiesto invece dal rapido sorgere di nuove qualificazioni professionali.

b) Nuove attività di formazione professionale di tipo extrascolastico sono sorte rapidamente per iniziativa imprenditoriale o sindacale, mentre solo **con molto ritardo i pubblici poteri hanno potuto provvedere** alla necessità di interventi programmati e organici. L'istruzione professionale, senza il supporto di un ordinamento legislativo adeguato, ha finito per essere considerata dall'opinione comune come il parente povero dell'istruzione generale, la quale invece viene ritenuta la via privilegiata per il proseguimento degli studi fino al livello universitario dove si consegue il grado accademico che comporta prestigio sociale e posizione economica elevata.

Si tratta di un fenomeno che, in modo più o meno accentuato, è comune a tutti i Paesi della Comunità.

In *Gran Bretagna*, ad esempio, il tradizionale affidamento che si fa sull'esperienza più che sui principi teorici, ha favorito la creazione di un sistema di formazione professionale interamente esterno alla scuola, rafforzato dalla autonomia didattica e organizzativa di cui godono in materia le associazioni professionali, le quali danno attuazione ai programmi approvati ed assicurano competenza ed etica professionale. In questo senso, gli organi professionali fungono da alternativa o almeno da collaboratori per le Università, i « Colleges » e le scuole nel garantire un elevato livello didattico ai processi di formazione.

In *Germania*, tradizionalmente, la formazione professionale, intesa come addestramento sul lavoro o come apprendistato, si compie sotto la responsabilità diretta delle aziende, delle Camere del lavoro e delle organizzazioni padronali. L'amministrazione dell'istruzione professionale fino ad oggi è stata affidata al mondo economico che, nella forma del sistema duale (formazione in azienda e scuola a tempo parziale), sanciva la divisione tra apprendimento teorico e pratico. Ora si va affermando l'opinione che l'istruzione professionale debba diventare un compito pubblico. Di essa non si deve più occupare il mondo economico da solo, dal momento che esso imposta spesso l'organizzazione della formazione in base alle esigenze della produttività economica, più di quanto sia necessario e desiderabile per l'interesse di chi si sta formando.

In generale poi occorre aggiungere che, fatta eccezione per il Belgio, in tutti i Paesi della Comunità una posizione di rilievo ha avuto l'istituto dell'**apprendistato** in cui la trasmissione dell'abilità nel mestiere viene assicurata da quanti esercitano quel mestiere con la loro attività professionale, alla quale l'apprendista è associato. Ai giovani appren-

disti viene inoltre data, in appositi Centri, una limitata formazione di carattere generale.

In questo contesto si è andata rafforzando la separazione netta, comune a tutti i Paesi, tra l'istruzione generale, che ha sempre attratto l'attenzione dello Stato, e l'istruzione professionale, lasciata alle forze produttive.

5. L'orientamento attualmente emergente è verso il superamento di tale distinzione, non solo a livello strutturale, ma anche a livello pedagogico-didattico. Sempre più si va affermando la convinzione che la scuola non possa preparare all'esercizio di una funzione specifica o di una professione ben determinata e che sia necessario limitarne i compiti allo sviluppo di capacità logiche e pratiche, alternando la formazione scolastica con esperienze di lavoro e lasciando ad istituzioni apposite, dotate di forte autonomia giuridica, il compito di attuare i corsi per l'acquisizione di una formazione professionale che troverà il suo compimento soltanto sul posto di lavoro.

Vediamo ora come questo principio di alternanza scuola-lavoro trovi una sua applicazione nel quadro dei sistemi formativi dei singoli Paesi della Comunità Europea.

L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Il principio di alternare la formazione scolastica con l'attività lavorativa può assumere diverse dimensioni, che vanno dalle iniziative attuate durante il periodo della scuola dell'obbligo o secondaria (quali sono le visite alle fabbriche, le esperienze di lavoro manuale a scuola, gli « stages » in azienda) ai corsi variamente strutturati che vengono offerti ai lavoratori durante l'intero arco della loro vita professionale. Senza contare l'apprendistato, nella sua forma tradizionale, che appunto consiste nell'alternare la vita lavorativa con momenti di formazione generale o tecnica, e di cui abbiamo già parlato nel nostro precedente articolo dove abbiamo presentato l'apprendistato come una alternativa alla formazione scolastica (1).

1. Forme di alternanza scuola-lavoro durante il periodo scolastico.

1. Si possono considerare « esperienze » della vita di lavoro le visite alle fabbriche che vengono sistematicamente organizzate, in Belgio, per

(1) Cfr. M. REGUZZONI, *Strutture scolastiche di formazione professionale nella Comunità Europea*, cit., p. 379.

gli alunni dei corsi di formazione professionale, e in **Scozia**, dove è stata creata una apposita commissione.

In questo caso si tratta di un vero progetto educativo per il perseguimento di finalità tipicamente didattiche, per quanto riguarda determinate materie, e per conseguire sia un allargamento degli orizzonti culturali sia un completamento della preparazione professionale.

2. Un'altra forma di esperienza di lavoro durante la scuola viene adottata nel **Lussemburgo** dove esistono laboratori di lavoro manuale per studenti delle scuole secondarie superiori. In **Italia**, il D.d.L. n. 1275, presentato dal Ministro Malfatti alla Camera dei Deputati il 21 marzo 1977, prevede che tra le materie comuni della scuola secondaria superiore ci sia anche la pratica nel lavoro manuale.

3. Sia le visite alle fabbriche sia il lavoro manuale nella scuola vanno considerati più come forme di orientamento che come iniziative di formazione sul posto di lavoro. Si hanno invece esperienze autentiche di vita lavorativa mediante i periodi passati in azienda con la formula degli « stages » di maggiore o minore durata.

Possiamo ricondurre al concetto di « stages » anche i **periodi di vera vita lavorativa** che in certi Paesi, come in Germania, precedono o accompagnano determinati tipi di istruzione costituendo un presupposto essenziale del processo di formazione che quei tipi di istruzione intendono realizzare.

a) In **Belgio** sono organizzati « stages » per certi indirizzi di formazione professionale, come quelli per infermieri, assistenti familiari e sanitarie, per certi istituti a livello universitario, come per i diplomandi in scienze sociali, e infine per certe classi della nuova scuola secondaria superiore.

Sotto forma di « stages » sono stati programmati una serie di interventi per combattere la disoccupazione giovanile. Si tratta di periodi di 6 mesi, per i diplomati fino a 26 anni di età in cerca di lavoro, e di periodi da mesi 6 a un anno, per i diplomati sino a 30 anni di età, al fine di facilitare il loro ingresso nel mondo del lavoro. Sono stati pure creati appositi centri di orientamento per giovani disoccupati i quali possono, dopo tre giorni di osservazione, frequentare un corso di avviamento al lavoro avente la durata di sei settimane.

b) In **Danimarca**, durante la scuola secondaria, sono previsti periodi di una o due settimane di esperienza di lavoro senza assunzione. L'alunno rimane sotto la giurisdizione della scuola che provvede anche al risarcimento di eventuali danni.

E' stata inoltre avanzata una ipotesi di ristrutturazione dei vari tipi di istruzione professionale scolastica, che iniziano dopo l'obbligo scolastico in alternativa all'apprendistato, ma in analogia con il nuovo siste-

ma di apprendistato (2): dopo un anno di formazione di base, seguirebbero due anni di graduale specializzazione durante i quali la scuola sarebbe alternata con periodi di vita lavorativa.

c) In **Francia**, già nel secondo biennio (di orientamento) del primo ciclo sono previsti periodi di esperienza di lavoro nel quadro dei corsi di formazione tecnica. Analoghe iniziative vengono realizzate per certi corsi di formazione agraria. Si stanno, infine, sperimentando a livello universitario periodi di attività professionale sotto forma di « unità capitalizzabili » che rappresentano un « credito » valutabile agli effetti del conseguimento del titolo.

d) La **Germania Federale** è forse il Paese dove, oltre al sistema di apprendistato espresso nella « Berufsschule », hanno sempre funzionato forme di alternanza scuola-lavoro che costituiscono la sostanza del sistema di formazione professionale in quanto si tratta di istituzioni che o ammettono l'istruzione a tempo parziale o presuppongono periodi di pratica professionale (3).

Una forma particolare di alternanza è costituita dalla « seconda via » (zweiter Weg) di accesso all'università mediante tre anni di studi in un apposito « collegio » (Kolleg) al quale si può accedere solo dopo un certo periodo di esperienza nel mondo del lavoro.

e) In **Inghilterra**, l'apprendistato in azienda, oltre alla formula tradizionale di un giorno di scuola alla settimana (day release), ammette anche la formula delle 18 settimane distribuite in due o tre blocchi di alcune settimane consecutive di frequenza scolastica (block release). Formula analoga viene adottata rispettivamente per i « corsi collegati » (linked courses) e i « corsi di prova » (taster courses), con la differenza che, invece di vita di lavoro con giornate a scuola, si tratta di vita scolastica con esperienza di lavoro mediante uno « stage » negli istituti di formazione professionale (colleges of further education).

I « corsi sandwich » sono corsi poliennali di formazione professionale secondo due formule: alternanza di un semestre di scuola con un semestre di lavoro, oppure introduzione, dopo due anni di scuola, di un anno di lavoro cui fa seguito un terzo anno di scuola. Non si tratta perciò di vita lavorativa con giornate di studio come nell'apprendistato, bensì di vita « scolastica » con « stages » semestrali o annuali nel mondo del lavoro.

f) In **Irlanda** la formula del « day/block release » viene adottata per il nuovo sistema di apprendistato messo in atto dall'AnCO (4).

E' inoltre previsto l'avvio di un sistema di « unità di studio » e di

(2) Cfr. *ibidem*, p. 390.

(3) Cfr. *ibidem*, pp. 391 s.

(4) Cfr. *ibidem*, p. 388.

« crediti » in modo da rendere valutabili, agli effetti del piano degli studi, le esperienze accumulate con eventuali « stages » nel mondo del lavoro.

g) Negli altri Paesi (Italia, Lussemburgo e Olanda) non esistono forme istituzionalizzate di utilizzo del concetto di « stage » come metodo per la realizzazione del principio dell'alternanza scuola-lavoro. In questi, come in tutti gli altri Paesi, esistono invece forme sia tradizionali sia nuove di formazione da collocare in un quadro di educazione permanente in cui, peraltro, occorre distinguere i corsi di formazione professionale iniziale di tipo non alternato (diversi cioè da quelli fondati sull'esperienza di lavoro mediante lo « stage »), dai corsi di formazione continuata che, a causa della loro collocazione nello sviluppo della carriera del lavoratore, rappresentano il momento « scolastico » dell'alternanza scuola-lavoro.

2. Iniziative nel quadro dell'educazione permanente.

La grande varietà che si riscontra nelle iniziative messe in atto nei diversi Paesi nel quadro dell'educazione permanente trova una spiegazione nella diversa situazione in cui il lavoratore viene a trovarsi durante la sua vita lavorativa.

Si hanno anzitutto giovani che terminano la formazione di base *senza il conseguimento di un attestato* di qualificazione professionale.

Ci sono poi giovani che, dopo un'esperienza di lavoro, desiderano *specializzarsi o « ricominciare »*, cioè cambiare occupazione. Pur avendo una formazione professionale specifica conseguita in ambiente di lavoro, essi mancano di una formazione generale che permetta loro di acquisire rapidamente nuove abilità professionali.

Ad essi si aggiungono gli adulti *disoccupati* o anche occupati che abbisognano di riqualificazione e di aggiornamento. Ciò vale non solo per le professioni cosiddette « manuali », ma anche per quelle intellettuali (medici, avvocati, insegnanti) per le quali dopo la laurea è sempre più richiesta una specializzazione.

Esiste infine l'esigenza, per tutti, di *ampliare la propria cultura generale* in modo da poter comprendere i rapporti economici e sociali del mondo in cui si vive.

1. In Belgio hanno particolare sviluppo le iniziative di educazione permanente che vanno sotto il nome di **corsi di promozione sociale** per lavoratori. Si tratta di corsi aventi la durata di 10 o 12 giorni per persone al disotto dei 40 anni (26 nel settore pubblico) che continuano a percepire durante il corso una retribuzione (parziale) a carico del Ministero del lavoro. Un'altra forma per compensare la perdita di guadagno proveniente dalla frequenza ai corsi è costituita dalle « ore a credito » retribuite, corrispondenti a tutte, a metà o a un quarto delle ore di corso, a seconda che si tratti del terzo, secondo o primo anno di corso.

Esistono poi i **corsi complementari** a carico del Servizio di previdenza sociale, che durano da 3 a 10 mesi e che sono destinati ad adulti (con almeno 18 anni di età) disoccupati o da riqualificare.

Particolare importanza hanno i corsi aziendali di perfezionamento e i corsi di perfezionamento professionale per dirigenti.

2. In **Danimarca**, sono state sperimentate alcune interessanti innovazioni per quanto riguarda la **preparazione di operai specializzati** (tra i 18 e i 40 anni), con corsi impostati come unità indivisibili della durata da 1 a 6 settimane. Accumulando unità di corsi un alunno può, almeno in certi settori, acquisire una formazione da operaio qualificato. Durante il periodo di istruzione gli alunni percepiscono un rimborso che è uguale alla somma pagata dalla cassa di disoccupazione al manovale comune.

Vi sono poi **corsi di riqualificazione** per chi è disoccupato o non potrà più essere lavoratore in proprio e per chi vuole tornare al lavoro dopo una assenza prolungata. Vi sono inoltre **corsi di aggiornamento** per integrare la preparazione di base di funzionari e operai oppure per completare le loro conoscenze all'interno di un dato campo di attività. Questi corsi sono diurni e durano da un minimo di 2 a un massimo di 4 settimane.

Ad essi si aggiungono i **corsi di perfezionamento** professionale, che il lavoratore può seguire previo accordo con il datore di lavoro, e che sono a carico dello Stato.

Il sistema di educazione permanente creato in Danimarca si propone non solo di soddisfare ai bisogni di professionalizzazione, ma anche di creare una base per il proseguimento dell'istruzione. E' questo il caso dei corsi per la **preparazione dell'« esame superiore »**, della durata di due anni, a cui, per principio, possono essere ammessi coloro che hanno superato gli esami finali della classe 10^a, ma vi possono accedere anche coloro che hanno lavorato per alcuni anni, se in altro modo hanno acquisito una equivalente base di conoscenze.

3. In **Francia**, il sistema educativo è stato riformato nella prospettiva dell'educazione permanente.

Le leggi del 1971 prevedono un sistema di formazione che implichi: a) un riadattamento della formazione iniziale che assicuri il passaggio tra la formazione iniziale e quella ulteriore; b) lo sviluppo della formazione complementare relativa alla formazione permanente; c) l'instaurazione di un nuovo equilibrio tra la formazione iniziale e quella ulteriore, attribuendo alla scuola solo una parte ridotta del processo di formazione e affidandone una parte importante alle successive attività di educazione permanente; d) la partecipazione dei datori di lavoro al finanziamento della formazione tecnologica e professionale.

L'esperienza più generalizzata in fatto di formazione sul lavoro è quella del « congedo per formazione » (*congé-éducation*). Pur non esclu-

dedo la formazione generale, questo provvedimento concerne particolarmente la formazione professionale. Speciali disposizioni favoriscono la riconversione di salariati colpiti dalla obsolescenza della loro qualificazione originaria a causa del progresso tecnologico.

I sindacati ritengono che la formula del « congedo per educazione » sia stata utilizzata più per fini di riqualificazione professionale che per accrescere le capacità culturali dei lavoratori e che sia stata in una certa misura strumentalizzata ai fini dei programmi di riconversione aziendale.

Oltre che per la riqualificazione della manodopera occupata, sono state prese misure anche per la qualificazione: a) di giovani che escono dalla scuola secondaria senza aver conseguito un diploma e b) di coloro che escono dalle Università senza aver conseguito una laurea.

Per i primi sono stati previsti dei contratti di « **impiego-formazione** » che permettono una prima iniziazione alla vita professionale che dovrebbe facilitare la loro assunzione.

Per i secondi sono stati aperti dei **corsi speciali** con l'intento di rendere in qualche mese più concreta, attraverso la vita professionale, la formazione universitaria, essenzialmente letteraria e concepita più in vista dell'insegnamento che dell'attività lavorativa. Il programma di formazione è basato sull'alternanza scuola-lavoro; a periodi di « stages » presso aziende fanno seguito periodi di ritorno a scuola.

In agricoltura una importante esperienza è costituita dalla « **maison** » in cui un determinato datore di lavoro si fa carico di un gruppo di giovani, in genere dai 15 ai 18 anni. A momenti di lavoro retribuito (anche se modestamente) seguono momenti di cultura generale sotto la responsabilità di un « **tutor** » che risponde del conseguimento della qualifica finale.

4. In **Germania**, dove le possibilità di formazione professionale iniziale sono, come abbiamo visto, particolarmente differenziate, esistono anche **congedi dal lavoro** destinati a rendere possibile la frequenza a corsi di aggiornamento aventi la durata di due settimane.

5. L'**Inghilterra** presenta invece un quadro molto differenziato per quanto riguarda le possibilità di formazione professionale.

Oltre ai « **corsi sandwich** » già ricordati tra le iniziative caratterizzate da « stages » in azienda, sono da segnalare, per i giovani tra i 16 e i 19 anni, i « **corsi per la scelta dell'occupazione** » (occupational selection courses) e i « **corsi per l'ampliamento delle possibilità di occupazione** » (wider opportunity courses). Per i giovani, invece, che abbiano compiuto i 19 anni di età sono stati ideati dei « **progetti di addestramento** » (training opportunities schemes: TOPS), aventi una durata dalle 13 alle 52 settimane, da attuarsi in appositi « **centri di qualificazione** » (skill centres) o presso le « **istituzioni di formazione complementare** »

(colleges of further education).

A questi si aggiunge un altro tipo di « corsi di formazione di base » a tempo pieno (foundation courses), organizzati da un organismo autonomo, denominato « City and Guilds », che rilascia attestati di qualifica professionale. Ma gran parte della formazione professionale viene svolta direttamente in azienda dove godono di particolare prestigio i « corsi TWI » (training within industry), che assicurano un'alta qualificazione direttamente sul posto di lavoro, cui si aggiungono le nuove proposte di creare dei corsi di formazione iniziale, detti « gateway courses », in stretta collaborazione con le aziende, ma destinate anche ai non occupati.

I nuovi orientamenti sono fondati sul principio delle « unità didattiche e crediti » (units and credits), a struttura modulare progressiva, in base al quale i « crediti » acquisiti presso le scuole o i « colleges » o le industrie possono essere trasferiti da un campo di esperienza e di addestramento ad un altro.

6. In Irlanda, dal 1969 è stata costituita la AONTAS (Associazione nazionale per l'insegnamento destinato agli adulti), con il compito di coordinare l'attività dei vari organi che si occupano dell'istruzione delle persone che hanno superato la normale età prevista per la frequenza di una scuola.

Sono stati inoltre costituiti i « collegi regionali di tecnologia » (R. T.C.) i cui corsi sono strutturati su base modulare, allo scopo di consentire il completamento dell'istruzione di base con periodi di lavoro a tempo pieno, per i quali sarà possibile ottenere « crediti » validi per il proseguimento degli studi.

Alcune delle iniziative di formazione per adulti, rese possibili dai permessi retribuiti, sono collegate con le « scuole della comunità » (community schools) e sono direttamente affidate al direttore della scuola.

7. In Italia il progetto di legge quadro sulla formazione professionale, contenuto nel D.d.L. n. 1348, presentato alla Camera il 6 aprile 1977 dal Ministro del Lavoro Anselmi, prevede di riorganizzare le molteplici attività esistenti secondo le seguenti forme:

a) corsi preparatori brevi, destinati a favorire la scelta del lavoro da parte di particolari categorie che trovano difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro;

b) corsi iniziali di qualificazione per fasce professionali, destinati a coloro che abbiano assolto all'obbligo scolastico o abbiano compiuto il quindicesimo anno di età;

c) corsi di perfezionamento professionale per livelli intermedi di professionalità, destinati a coloro che siano in possesso di una qualificazione professionale ovvero abbiano esperienze precedenti di lavoro

nel settore di durata non inferiore a un anno (i corsi di questo tipo potranno comprendere i corsi di tipo non scolastico attualmente esistenti per la qualificazione dei quadri intermedi);

d) corsi di **specializzazione o di aggiornamento** professionale per coloro che abbiano frequentato corsi di perfezionamento professionale o che abbiano precedenti esperienze di lavoro nel settore di durata non inferiore a un triennio;

e) corsi **speciali di riconversione** professionale finalizzati alla mobilità della manodopera.

Le attività educative per adulti comprendono inoltre:

a) i corsi con permesso retribuito per « **150 ore** », utilizzate nella maggior parte per il recupero dell'obbligo scolastico, ma anche per seminari di studio nell'ambito dell'università; b) i corsi di recupero scolastico (per analfabeti) e per il conseguimento della licenza media (Corsi di Richiamo e di Aggiornamento Culturale di Istruzione Secondaria: **CRACIS**); c) iniziative varie nell'ambito dei Centri Sociali di Educazione Permanente (**CSEP**).

Recentemente la Legge 1° giugno 1977, n. 285, nell'intento di rimediare alla disoccupazione giovanile, ha istituito il « **contratto di formazione** » per il conseguimento di una qualifica professionale attraverso il lavoro e la frequenza ad un corso di formazione (solo per i giovani dai 15 ai 22 anni, età elevata a 24 per le donne e i diplomati e a 29 per i laureati).

8. Nel **Lussemburgo** il **congedo per formazione** (congé-éducation) permette al lavoratore di assentarsi per un anno o due dall'azienda a fini educativi, allo scopo soprattutto di frequentare corsi di specializzazione. L'uso che ne è stato fatto sembra limitato. Dal 1973 inoltre sono stati istituiti corsi serali per adulti, per i principali mestieri che fanno oggetto del contratto di apprendistato, corsi che portano al conseguimento di un « **brevetto di capacità professionale** ».

9. In **Olanda** i corsi di riqualificazione dei lavoratori non hanno molto spazio e quelli esistenti si indirizzano soprattutto ai giovani lavoratori. La materia dei corsi è sempre tecnica e la loro frequenza è condizionata dalla approvazione dei datori di lavoro.

Sono invece alquanto diffusi i « **Centri di educazione per giovani** », dove la formazione è in sintonia con i problemi dei giovani lavoratori; ma non vi si svolgono corsi di formazione professionale, che trovano una collocazione nei « **Centri regionali di formazione degli apprendisti** ».

10. Va infine notato che, per tutti i Paesi della Comunità, la partecipazione dei giovani alla vita lavorativa è più diffusa di quanto possa apparire dai dati ufficiali, in quanto molti studenti di scuola secondaria

e universitari fanno esperienze di lavoro, anche se si tratta di attività occupazionali che non si possono considerare come attività lavorative vere e proprie (5).

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Questa sommaria descrizione delle varie attività di formazione professionale ha inteso mostrare quanto siano diversi tra loro i sistemi di formazione dei Paesi membri della Comunità Europea. Tale diversità risulterà in forma intuitiva dagli schemi che seguono, con i quali non si vuole descrivere una realtà in sé troppo varia e mutevole, bensì evidenziare alcune caratteristiche fondamentali, senza peraltro voler sostenere che le formule adottate in questo o quel Paese si debbano ritenere come le più valide rispetto alle altre.

In Olanda, ad esempio, la formula dei tre giorni di lavoro e due di scuola alla settimana viene rifiutata dagli imprenditori che constatano come i giovani non acquisiscano, per questa via, alcuna identità precisa né come studenti né come lavoratori.

In Francia, dove è diffuso il sistema del « congedo per formazione », si è potuto verificare come la domanda di formazione sia proporzionata alla formazione iniziale conseguita. Conseguentemente il sistema non risulta idoneo a recuperare quei giovani che abbandonano la scuola senza alcuna formazione.

Sembra però che ciò sia dovuto ad una mancanza di metodi di formazione adeguati e ad una scarsa competenza professionale dei docenti, i quali non sono in grado di affrontare con strumenti didattici appositi tale tipo di pubblico.

Per quanto riguarda appunto i **metodi**, dalle varie esperienze sembra si possano tirare le seguenti conclusioni.

a) Gli insegnanti hanno dovunque troppo poco contatto con il mondo del lavoro e conseguentemente il loro insegnamento manca di quella dimensione operativa che lo renderebbe funzionale all'occupazione senza peraltro pregiudicare la formazione della personalità individuale.

In ogni caso, si tende a moltiplicare i tipi di formazione in cui intervengono **congiuntamente insegnanti di mestiere e professionisti del mondo del lavoro**, come avviene in Francia negli Istituti Universitari di Tecnologia. Un intervento in questo senso trova collaborazione da

(5) Per quanto riguarda la situazione italiana, cfr. *Integrazione tra studio e lavoro: situazione e prospettive*, in « Quindicinale di note e commenti », Censis, n. 263, 1977, pp. 199-208; più in generale si vedano *L'insertion des jeunes dans la vie active*, OCDE, Paris 1977, pp. 122, e *Dagli studi alla vita attiva*, Supplemento N. 12/76 al « Bollettino delle Comunità Europee », pp. 71.

parte dell'industria che, oltre ai macchinari, mette a disposizione della scuola il proprio personale.

b) Per quanto riguarda la formazione generale, si tende a sostituire i programmi standardizzati e rigidi con **piani di studio personale** che tengono conto della realtà economica e sociale e che vengono svolti con metodi di insegnamento in cui le conoscenze teoriche sono alternate con un addestramento pratico. Viene comunque rivalutata la nozione di lavoro produttivo, specialmente manuale, collocato in un contesto sociale ed economico collegato con il perfezionamento individuale.

Maggiore spazio viene attribuito alle **informazioni** relative a diversi tipi di studi e di professioni e concernenti l'evoluzione dell'economia. Ciò però non dovrebbe essere limitato agli studenti, ma venire esteso soprattutto ai docenti.

c) Nell'insegnamento sia generale sia professionale si tende a sviluppare i **metodi attivi** di apprendimento e il **lavoro a gruppi** che costituiscono una specie di addestramento alle condizioni della vita di lavoro in azienda.

d) Appare inoltre di estrema importanza l'**introduzione delle forze sociali** nella gestione del sistema di formazione: imprenditori, lavoratori, rappresentanti delle autorità locali, oltre agli stessi studenti.

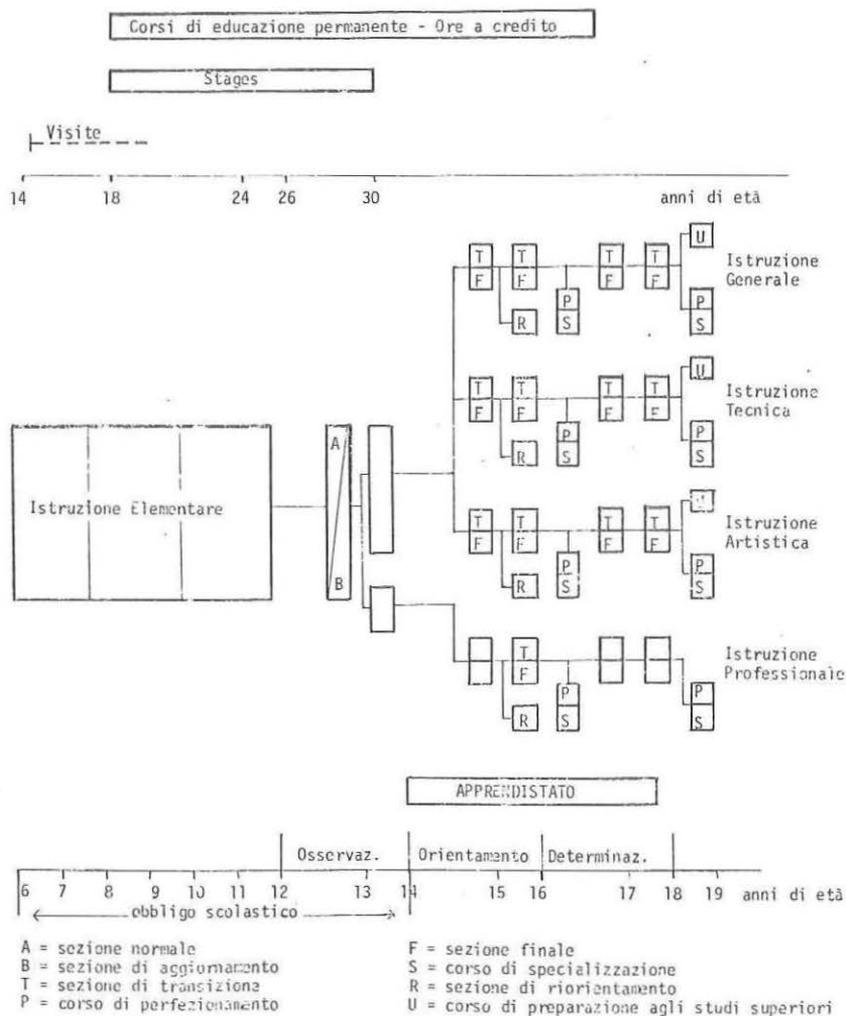
e) Infine, risulta evidente che un eventuale sistema di formazione alternata non può effettuarsi se non con un'**estrema duttilità**, sia nel determinare le **condizioni di ingresso nel mondo del lavoro** (oggi legato, come in Italia, al valore legale del titolo di studio), sia nel creare le **strutture di formazione** (facendo della scuola, per esempio, il luogo della riflessione critica e non della sola acquisizione delle conoscenze).

f) Essendo, peraltro, le strutture formative molto rigide, pare che la strategia del cambiamento debba avere inizio con un'**azione sistematica sui metodi**. Il cambiamento delle strutture, infatti, suppone l'intervento degli uomini politici per una modifica della legislazione e ciò, in una società pluralistica conflittuale, richiede tempi molto lunghi.

I metodi, invece, possono essere mutati dagli stessi docenti i quali potranno, in tal modo, pervenire anche ad introdurre contenuti formativi rispondenti sia ai bisogni di una economia in trasformazione, sia alle aspirazioni dei singoli individui.

Volendo pertanto attuare una politica, sia comunitaria sia nazionale, di riforma dei sistemi di formazione professionale, la priorità va data alla **riqualificazione del personale docente**, perché, andando al di là delle competenze specifiche relative ad una singola materia, diventi capace di assumere compiti di gestione collettiva dei processi globali di formazione, programmando i tempi, determinando i metodi e individuando i contenuti dei diversi piani di studio.

BELGIO



DANIMARCA

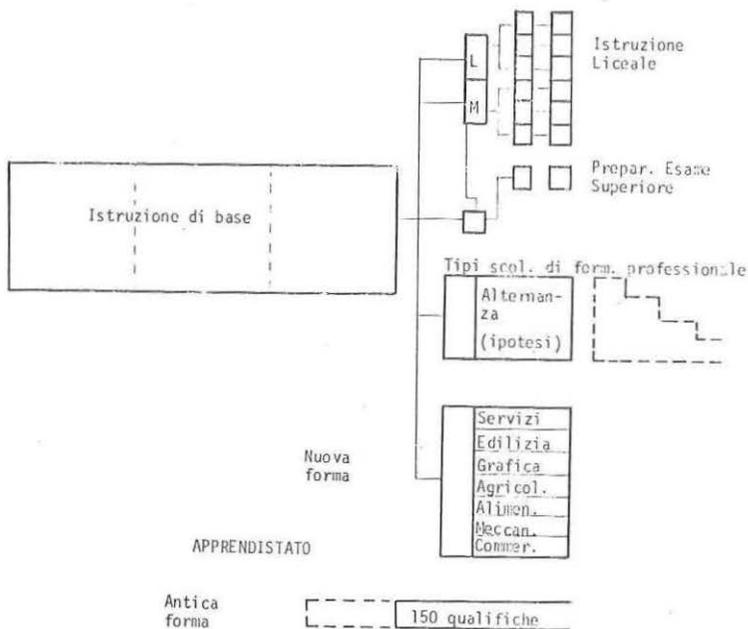
CORSI (spec. - per adulti - riqualificaz. - aggiornam.)

C. Giovani

Lavoro (1-2 sett.)

16 17 18 19

anni di età



7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19

← obbligo scolastico →

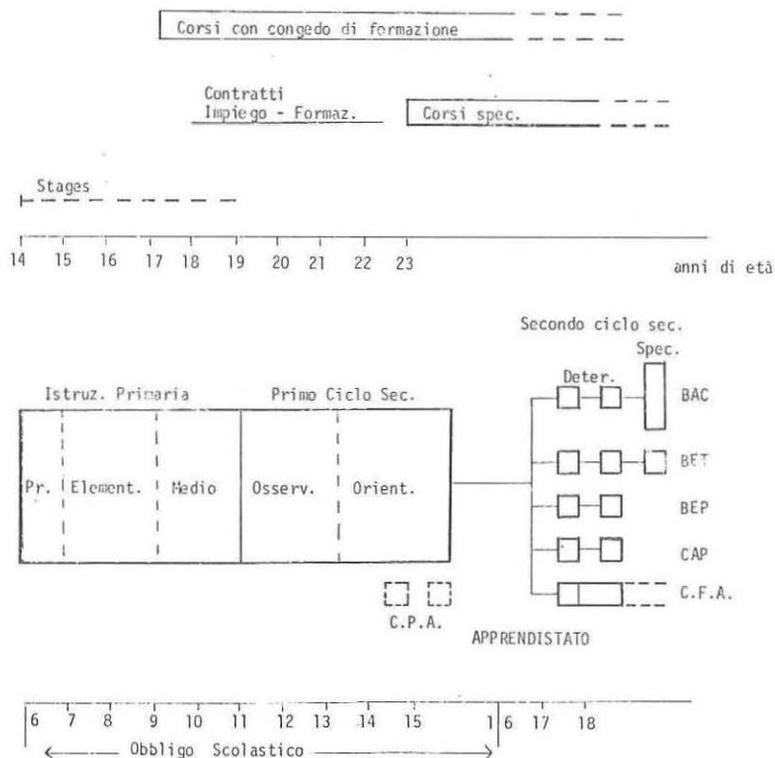
L = sezione lingue (moderne - classiche - istruzione civica)

M = sezione matematica (fisica - scienze - istruzione civica)

Lo "esame superiore" dà accesso agli istituti per la formazione dei maestri

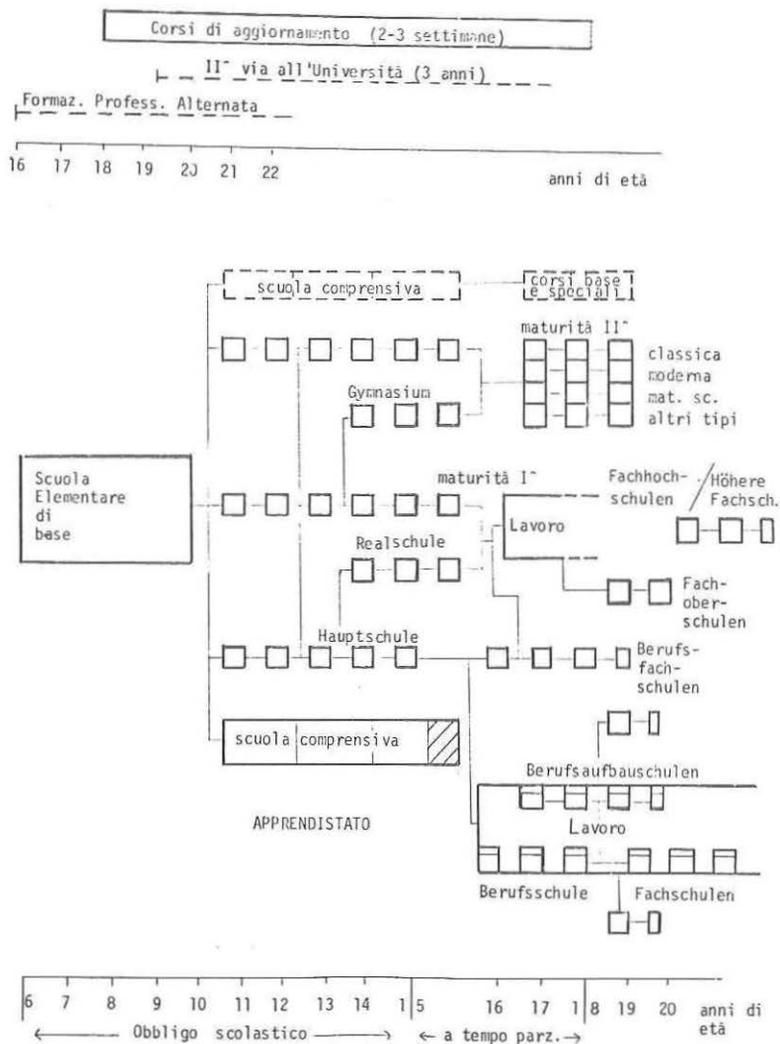
C. Giovani = centri di formazione per giovani (corsi di cultura e di formazione professionale) pomeridiani o serali

FRANCIA

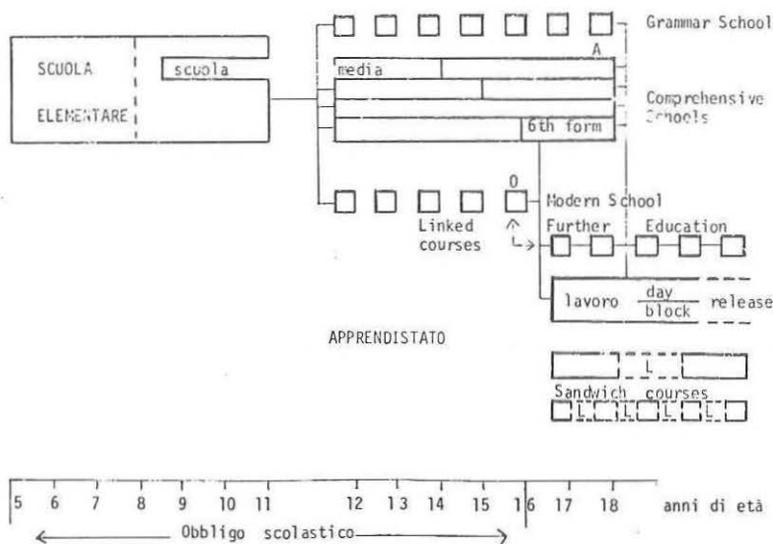
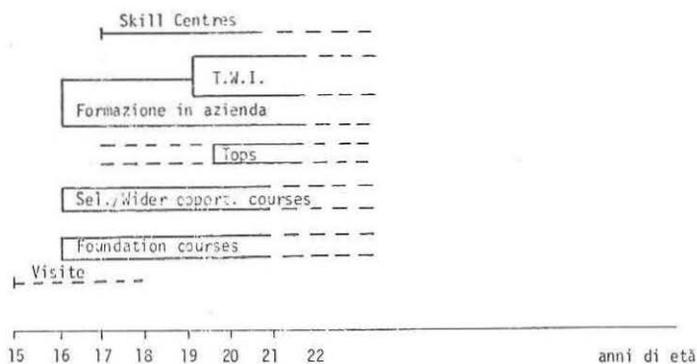


BAC = maturità (attualmente 8 tipi); Riforma Haby: da precisare
 BET = brevetto di studi tecnici
 BEP = brevetto di studi professionali
 CAP = certificato di attitudine professionale
 C.P.A. = classi preparatorie all'apprendistato
 C.F.A. = centri di formazione per apprend.

GERMANIA FEDERALE



INGHILTERRA



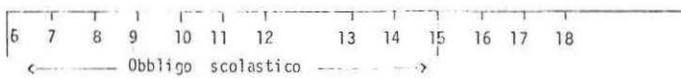
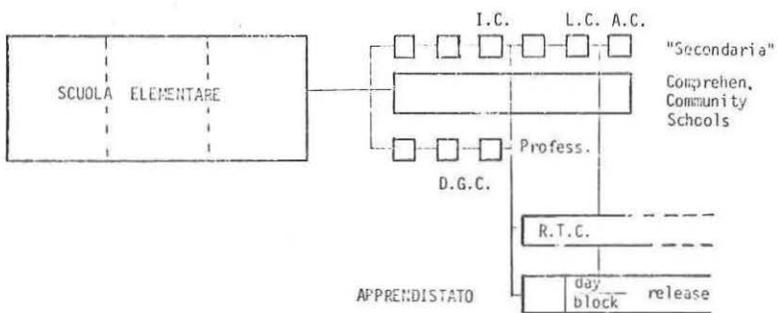
L = lavoro

I R L A N D A

CORSI CON PERMESSI PATRIBILI

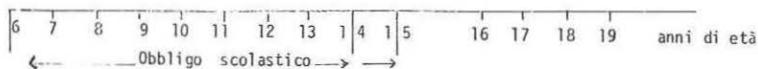
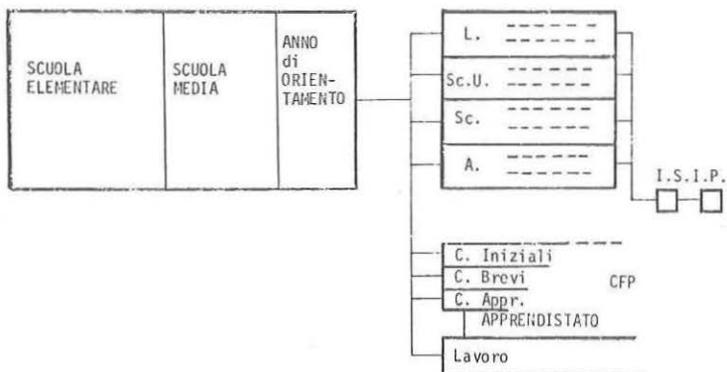
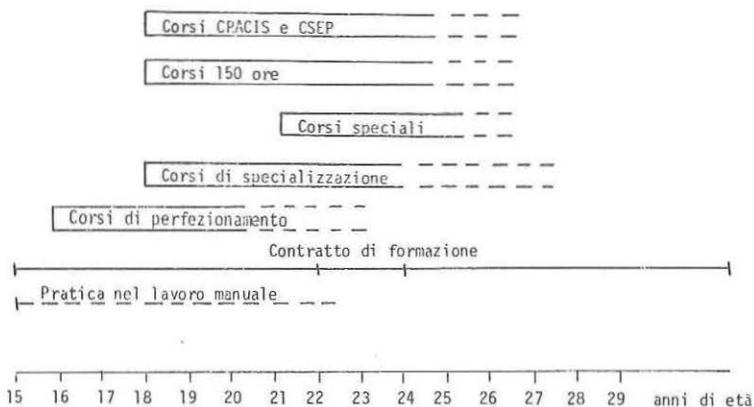
Centri di formaz. (ANCO) -----

Formazione in azienda -----



- I.C. = certificato di fine obbligo
- L.C. = certificato di fine studi secondari
- A.C. = certificato di studi progrediti
- D.G.C. = certificato di fine studi professionali
- R.T.C. = Istituti regionali di formazione professionale

ITALIA



D.d.L. Malfatti = L. = aree linguistico-letterarie

Sc.U. = scienze umane

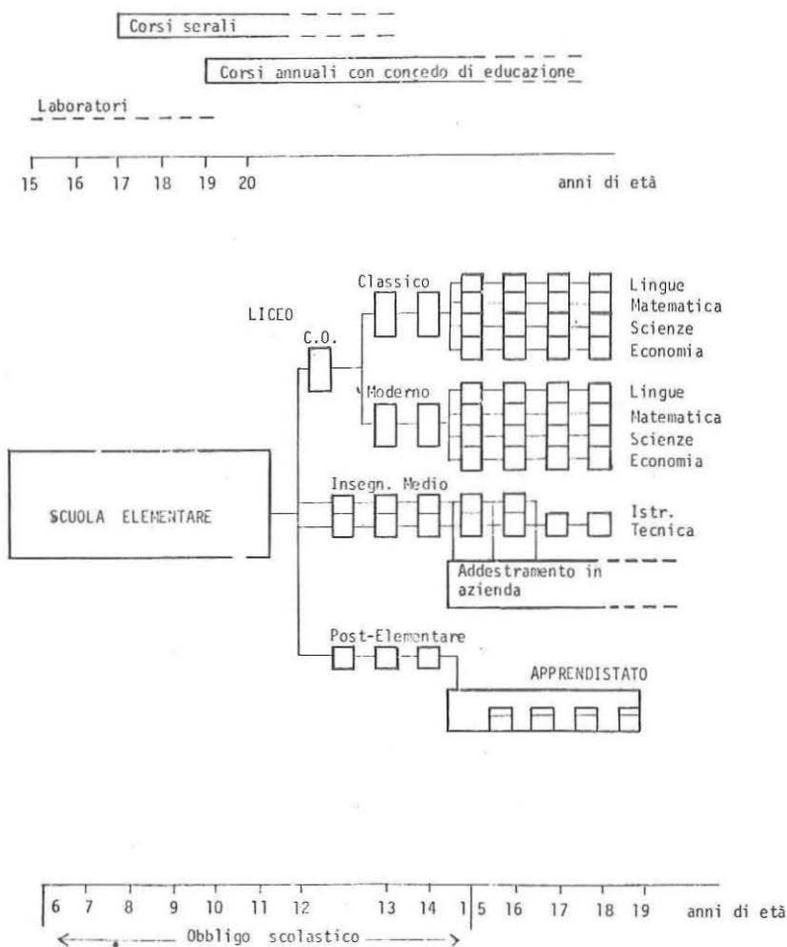
Sc. = scienze naturali, fisiche, matematiche e delle tecnologie

A. = arti

CFP = centri di formazione professionale (D.d.L. Anselmi)

I.S.I.P. = istituti superiori di istruzione post-secondaria

LUSSEMBURGO

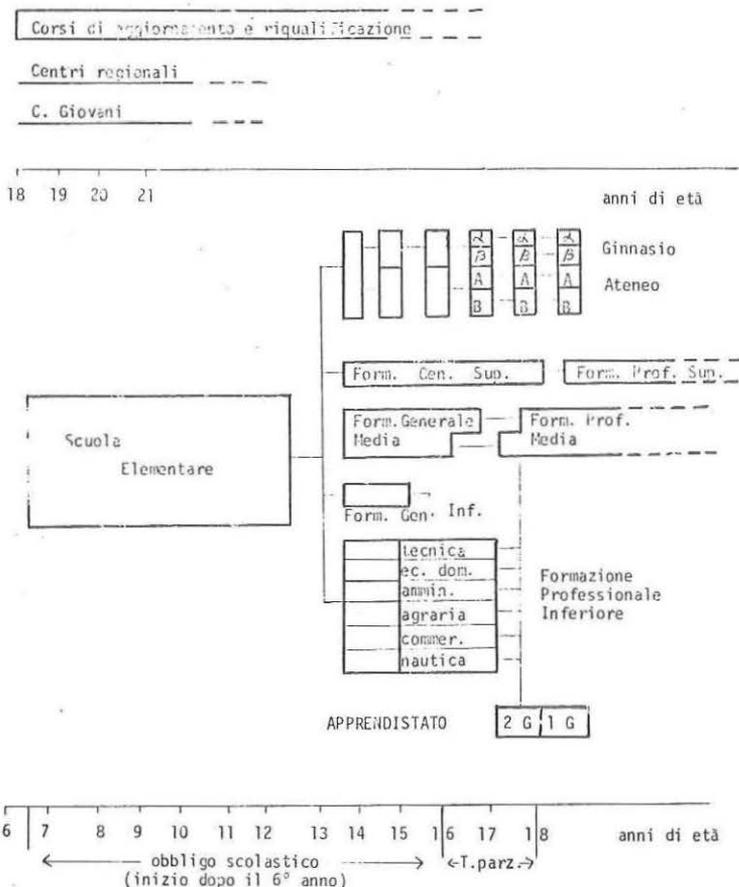


C.O. = classe di orientamento

Insegn. Medio = formazione professionale di tipo impiegatizio

Istr. Tecnica = formazione professionale per tecnici intermedi

O L A N D A



Ginnasio = formazione liceale classica a indirizzo: α = umanistico; β = sc. esatte
 Ateneo = formazione liceale moderna a indirizzo: A = umanistico; B = sc. esatte
 2G/1G = giorni alla settimana di formazione scolastica
 C. Giovani = centri di formazione per giovani (corsi di vario genere, anche per apprendisti)