

## Come formare chi lavora?

Dall'indagine *Excelsior 2011* sul Monitoraggio dei fabbisogni professionali dell'industria e dei servizi per favorire l'occupabilità <sup>[i]</sup>, emerge un disallineamento tra domanda e offerta di lavoro dal punto di vista delle competenze richieste. Mentre per le professioni di livello medio/basso la difficoltà di reperimento delle risorse umane è in parte dovuta alla poca appetibilità del lavoro, considerato "culturalmente" poco gratificante [...], si nota invece "come per i livelli più elevati, le difficoltà di reperimento possono essere legate a una oggettiva carenza di offerta o, più di frequente, a una preparazione considerata inadeguata [...] e alla richiesta di competenze specifiche legate all'esperienza on the job (anche nel caso di candidati appena usciti dal mondo della scuola e dell'università). Quest'ultima indicazione conferma la necessità di un maggiore coinvolgimento dell'impresa nel percorso formativo" <sup>[ii]</sup> delle persone.

Entrando nel dettaglio dei dati messi a disposizione dal Sistema *Excelsior 2011*, si avverte, da parte delle imprese, la necessità di competenze "trasversali" non direttamente legate ad una mansione specifica. Due le skills considerate più rilevanti: la capacità di lavorare in gruppo (evidenziata nel 52% delle risposte) e l'autonomia (46%) <sup>[iii]</sup>. Due competenze che di primo acchito possono sembrare tra loro dissonanti, ma che in realtà rispecchiano le necessità contrastanti della piccola-media impresa italiana. Le imprese, in sostanza, soprattutto se medio-piccole, sembrano cercare candidati dotati sì di buon spirito di collaborazione ma anche capaci di portare a termine le proprie mansioni con un certo grado di autodisciplina e senso di responsabilità.

Per riuscire a sviluppare ulteriori competenze rispetto a quelle legate al "saper fare" la formazione erogata in modalità tradizionale dovrebbe ripensare le proprie modalità di progettazione. La domanda diventa, quindi, "come formare chi lavora?"

## S.NOW – Skills Now

Una possibile risposta è quella data nel presente piano formativo, dove l'ATS e il Dipartimento di Scienze dell'Educazione e della Formazione (Univ. Di Torino) hanno deciso di utilizzare un modello basato su strategie di apprendimento esperienziale <sup>[iv]</sup>. I cicli di apprendimento, così progettati, consentono al lavoratore di "riflettere sull'esperienza professionale" al fine di individuare i punti di forza ma anche le criticità da superare, in riferimento alla propria preparazione sul contesto aziendale. Tali cicli, detti "di apprendimento esperienziale", solitamente centrati su attività di problem solving, prevedono inoltre specifici momenti di "comunicazione" e di "analisi", svolti in gruppo in modo tale da incrementare una "lettura delle problematiche" che sia "di squadra", così come "di squadra" possono essere le soluzioni individuate nella fase di generalizzazione di risposta al problem solving.

La forte domanda (tutta italiana, da quanto di evince nell'indagine citata) di capacità trasversali (intese

soprattutto come il “Saper fare squadra” e il “Saper agire in autonomia e responsabilità”) può pertanto essere affrontata anche **con un ripensamento delle strategie formative**. A sostegno di tale argomentazione vi è anche il fatto che il *disallineamento di competenze* sopra presentato non riguarda alcuni nostri “competitor” (in primis il Regno Unito) dove da decenni la formazione (scolastica e non) si basa *sul project work* e non sulla trasmissione diretta dei saperi.

Daniela Robasto (*Dip. di Scienze dell'Educazione e della Formazione - Poliedra SpA*)

---

<sup>i</sup> Fonte dell'indagine Excelsior : Report Indagine 2011 “*Il Monitoraggio dei fabbisogni professionali dell'industria e dei servizi per favorire l'occupabilità*” <http://excelsior.unioncamere.net>

<sup>ii</sup> *Ibidem*.

<sup>iii</sup> *Ibidem*, tavola p.52

<sup>iv</sup> Fonte per il metodo didattico citato: Baptiste, Crestani, Trincherò, Robasto, 2011, *Quale formazione per le pmi? Il modello micro-Poliedra-Disef in* (a cura di A. Arzuffi, I. Boragine, G. Capaldo, D. Pittèri), *Le formazioni possibili. Esperienze di blended training nelle piccole imprese*, Milano, Franco Angeli.

---

**Informativa per il trattamento dei dati**

Ai sensi dell'Art.13 del D.Lgs. 196/2003 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) si informa che:

I dati conferiti saranno trattati dalla nostra organizzazione - titolare esclusiva del trattamento - per l'invio periodico di aggiornamenti in merito alle attività da noi proposte.

Ai sensi dell'articolo 7 l'interessato ha diritto di esercitare i relativi diritti di cancellare i dati oppure opporsi al loro utilizzo.

Ha diritto altresì a richiedere un elenco completo ed aggiornato dei responsabili rivolgendosi al titolare del trattamento su indicato.

La cancellazione dalla mailing list è possibile in qualsiasi momento. E' sufficiente inviare una mail avente per oggetto "CANCELLAZIONE" all'indirizzo [dal](#) quale è stata ricevuta la newsletter.