

## 1. Introduzione

Se la crisi economica iniziata nel 2008 ha portato scompiglio nelle economie nazionali e internazionali, non si può pensare che due ambiti strategici dello sviluppo sociale ed economico, come il sistema d'istruzione e formazione e il mondo del lavoro, possano continuare a ragionare in modo invariato come se questa crisi non ci fosse mai stata. Un primo ordine di problemi/riflessioni quindi nasce dalla ridefinizione degli *assets* istituzionali e organizzativi dei due "mondi" che si sono via via allontanati fino a diventare per certi versi uno alternativo all'altro, il mondo della scuola/formazione e il mondo del lavoro e della produzione. Abbiamo infatti assistito in questi ultimi decenni ad un invecchiamento della popolazione, lavoratori quindi sempre più anziani e senza possibilità di essere sostituiti, una sempre più drastica diminuzione dell'occupazione di giovani, con un elevato numero di abbandoni scolastici. Dall'altra parte la crisi dei mercati ha influito negativamente sulle scelte di investimento di molte aziende, in diversi paesi europei, innescando reazioni a catena che hanno portato al fallimento o ad un significativo downgrade delle stesse. In altre parole possiamo dire che nei periodi di massima problematicità tutti i paesi subiscono una contrazione, ma è altrettanto vero che l'entità della contrazione è direttamente proporzionale alla solidità di un sistema entro il quale il livello di qualificazione e, più in generale, delle competenze è sempre stato un fattore critico di successo per l'impresa e quindi per chi cerca lavoro.

I dati del Cedefop e degli enti di ricerca che a vario titolo si occupano di tale fenomeno dimostrano come le persone con qualifiche più elevate hanno più probabilità di essere impiegate, e (in alcuni paesi) guadagnare di più, rispetto a quelle con bassa o nessuna qualificazione.

Quindi, se i periodi di crisi acquisiscono la vulnerabilità delle persone scarsamente qualificate con la conseguenza che queste ultime possano vivere per tempi prolungati o in modo permanente ai margini del mercato del lavoro, i sistemi deputati all'apprendimento delle competenze (scuola e formazione professionale in primo luogo) assieme a chi di queste competenze dovrà fruire (aziende) devono affinare sempre più gli strumenti della collaborazione e della co-progettazione per facilitare da un lato l'inserimento "precoce" nel mondo del lavoro, senza precludere la possibilità di apprendere al meglio quelle competenze essenziali per la cittadinanza, e dall'altro incrementare la qualità produttiva delle aziende in un circolo virtuoso di rafforzamento e miglioramento continuo. A Gregory Bateson è attribuita l'affermazione: "il tasso di apprendimento deve essere uguale o eccedere il tasso di innovazione/cambiamento", l'apprendimento dunque è considerato come la più grande leva strategica per incrementare e approfondire la conoscenza. Senza nuova conoscenza non è possibile cambiare, ne consegue che apprendere non è un compito, ma un approccio di vita senza il quale si vive male, ai margini della società e, in alcuni casi, cambiando le sorti delle comunità. Joseph Realin (2008) afferma che in qualche modo siamo stati condizionati, nel corso dei secoli, ad un "modello di classe scolastica che separa la teoria dalla pratica rendendo l'apprendimento impraticabile, irrilevante e noioso (...); ma cosa accadrebbe se rendessimo il posto di lavoro una location adatta a imparare?". Questa di fatto è la soluzione proposta da un approccio che mette al centro l'apprendimento nel contesto lavorativo (Work Based Learning WBL).

### 1.1 SWORD, il progetto

A partire da queste riflessioni è maturata la convinzione che il raccordo e la transizione scuola formazione e lavoro costituiscono l'elemento cruciale per conseguire l'obiettivo dell'inserimento dei giovani in qualità di lavoratori nei contesti produttivi in grado di rispondere alle richieste del sistema delle imprese, soprattutto di piccole/medie dimensioni, fornendo una professionalità più completa e all'altezza dei cambiamenti e



delle innovazioni in atto. In tutta Europa sono evidenti i problemi di skill gap dei giovani appena usciti dalla formazione.

A tal proposito è nato il progetto SWORD, acronimo di School and Work related Dual system.

Il progetto SWORD si colloca all'interno degli obiettivi strategici della XV legislatura della Provincia Autonoma di Trento, iniziatrice del progetto stesso, che ha, in sintesi, come finalità:

- sviluppare la filiera scuola-formazione-lavoro, per avvicinare in modo più strutturato la scuola, l'alta formazione e la ricerca al contesto produttivo, anticipando già durante il percorso formativo la conoscenza dei luoghi di lavoro e l'apprendimento basato sul lavoro;
- facilitare l'inserimento occupazionale dei giovani, all'interno di una struttura economica che richiede la loro formazione.

Il progetto SWORD diventa quindi una delle leve possibili per la realizzazione di questo mandato istituzionale in quanto può offrire:

- un'analisi comparata del modello duale e dei diversi approcci di transizione scuolalavoro, come attualmente configurati o attesi nelle diverse realtà interessate dal progetto;
- un esame dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti (vocational training school, imprese, soggetti intermedi) e loro possibile evoluzione;
- una proposta di modello innovato e praticabile in termini di approccio, azioni, percorsi, pratiche e strumenti;
- un avvio del modello con approcci diversi nei contesti coinvolti;
- un manuale contenente raccomandazioni e linee guida per applicare il modello, ovvero per creare le condizioni ed attivare i servizi ai fini di sviluppare effettivi percorsi di transizione dalla scuola al lavoro in contesti regionali differenti.

SWORD, infatti, **focalizza la sua attenzione sui meccanismi di passaggio tra i percorsi scolastici/formativi, soprattutto di tipo tecnico e professionale, e il mondo del lavoro**, affinché i sistemi di istruzione e formazione orientino la propria attività per fornire una risposta adeguata alla domanda di professionalità espressa dal mondo economico e produttivo e alle strategie/prospettive di sviluppo territoriale.

Per il passaggio dalla scuola al lavoro, un riferimento imprescindibile a livello europeo è rappresentato dal sistema duale: molti Paesi, infatti, stanno ripensando/riorganizzando i propri percorsi scolastici e formativi proprio nella prospettiva di un adattamento del sistema duale alla situazione locale, e più in generale nella valorizzazione dell'apprendimento nel contesto lavorativo, cercando di acquisire in maniera più o meno graduale gli elementi che lo caratterizzano.

SWORD pertanto intende procedere a un'attenta riflessione sul modello di dual learning, per:

- promuovere un "approccio condiviso e nuovo" al dual learning;
- supportare i partner che già lo utilizzano ad affrontarne le criticità esistenti;
- aiutare i partner che intendono adottarlo, offrendo loro possibili soluzioni per superare o evitare, per quanto possibile, le criticità emerse.

In ultimo il progetto mira ad identificare, in prospettiva, un modello di dual learning in cui il passaggio possa essere anche trans-nazionale, capace di favorire quindi processi di mobilità internazionale, che rafforzino la transizione scuola-formazione e lavoro in un'ottica europea.

## 1.2 I partner di progetto

Con riferimento al partenariato del progetto SWORD, processi di elaborazione di soluzioni innovative riguardano la Provincia Autonoma di Trento, la Provincia Autonoma di Bolzano, la Regione Friuli-Venezia Giulia (FVG) e l'area di Danzica dove TNOiK partecipa al processo attualmente in corso di rivisitazione del modello locale di VET. In particolare la Provincia Autonoma di Trento (PAT) sta mettendo a sistema alcuni primi interventi:

- sul versante formativo (con l'introduzione in forma stabile dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale nell'offerta di formazione; la strutturazione di forme di accompagnamento mirato all'inserimento lavorativo; un sistema integrato di tirocini curricolari, tirocini estivi, di orientamento e formazione);
- più in generale, con l'individuazione di poli specialistici sul territorio, coniugando filiere formative e filiere produttive rispetto ai settori individuati della smart specialisation (meccatronica, agrifood, energia e ambiente, qualità della vita e trasversalmente le ICT) in cui realizzare reti di prossimità tra istruzione tecnica, istruzione e formazione professionale, alta formazione professionale, università e ricerca e imprese di riferimento.

Tra i partner dei Paesi in cui il dual learning è operativo, Arbeit und Leben – Hamburg, al pari di BFI Oberoesterreich e per l'Italia la Provincia autonoma di Bolzano, ha da tempo avviato con gli altri attori territoriali una riflessione sulle criticità esistenti, soprattutto nel passaggio dalla scuola al lavoro, evidenziato tra l'altro da un calo dei giovani che scelgono questo percorso. Da queste esigenze e da questi tentativi di approccio complessivo alla transizione dalla scuola/formazione al lavoro, SWORD vuole procedere a individuare un modello condiviso di transizione, attento alla valorizzazione delle esperienze di intreccio tra formazione in aula e formazione in azienda, per sviluppare professionalità adatte ai contesti lavorativi e di ricerca innovativi e coniugato secondo le caratteristiche culturali e socio-economiche dei diversi partner.

Di seguito una breve presentazione dei partner del progetto SWORD:

- il "Dipartimento della Conoscenza" è la struttura della Provincia Autonoma di Trento che si occupa dell'istruzione, dell'università e della ricerca ed è lead partner del progetto;
- "Arbeit und Leben Amburgo" è un'organizzazione, gestita dalla Federazione sindacale tedesca e dalle Volkshochschulen, che si occupa di istruzione degli adulti e di mobilità;
- "Berufsfoerderungsinstitut Oberoesterreich (BFI OOE)" è un Istituto per lo sviluppo professionale dell'Alta Austria (Oberoesterreich) che finalizza le proprie attività a coniugare le nuove esigenze del mercato del lavoro con l'offerta formativa con particolare riferimento ai giovani in difficoltà;
- "Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)" è un'organizzazione nongovernativa, no-profit che opera per lo sviluppo e la promozione della gestione professionale per favorire l'economia del paese;
- la "Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Istruzione, Pari Opportunità, Politiche giovanili e Ricerca" della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia che si occupa del sistema educativo e lavorativo regionale;

- l'Intendenza Scolastica per le scuole in lingua italiana" della Provincia Autonoma di Bolzano che si occupa del sistema scolastico di madrelingua italiana.

## 2. L'analisi comparata

Chiariti gli elementi che hanno condotto alla nascita del progetto SWORD, possiamo ora all'analisi comparata delle esperienze che i Paesi e le Regioni/Province partner stanno conducendo in tal senso. Questo rapporto corrisponde al primo prodotto (Intellectual Output 1) realizzato nell'ambito del Progetto SWORD e si sviluppa secondo gli obiettivi esplicitati e condivisi in sede progettuale.

L'analisi comparata è uno strumento utile a definire il **“contesto di riferimento” in cui inserire l'elaborazione delle fasi successive del progetto, nelle quali si andranno a modellare e sperimentare** le azioni finalizzate allo sviluppo di un approccio integrato, che valorizza le modalità di apprendimento nel contesto lavorativo, anche di tipo transnazionale.

L'analisi comparata è frutto di un confronto dei documenti (regional reports) realizzati dai singoli partner del progetto. In essi sono descritti - secondo un formato comune - i sistemi d'istruzione e formazione professionale delle diverse aree partner, e le modalità di transizione scuola lavoro, compresa ogni forma di dualità e di alternanza ritenute utili allo sviluppo del progetto (vedi capitolo 3).

L'analisi si è scontrata con la difficoltà di ricavare evidenze comparabili per la presenza di normative o caratteristiche di sistemi formativi organizzate in modo molto differente, tali da non poter essere comparate in modo completo.

Ogni sistema preso in esame ha creato un proprio specifico “innesto” di alcuni elementi caratteristici del sistema duale, fondendoli con il sistema di istruzione e formativo preesistente. Questa prassi, che appare a prima vista riduttiva - considerata la complessità del sistema duale, è invece probabilmente l'unico modo per implementare gradualmente il sistema duale in contesti territoriali differenti (come sottolineato dalle conclusioni del lavoro di Dieter, Euler 2013<sup>1</sup>).

Nonostante le sostanziali differenze tra i casi-paese, l'analisi comparata ha evidenziato che:

- nei paesi dove il modello duale non si è ancora sviluppato, il sistema di istruzione e formazione è poco attento all'accompagnamento dei ragazzi verso il lavoro, o comunque non ottiene ancora adeguati risultati;
- SWORD parte dalla considerazione che, anche nei paesi dove si è sviluppato il sistema duale, si registrano alcune criticità, in particolare nel rapporto tra il sistema scolastico-formativo e i processi relativi all'interazione con l'attività lavorativa;
- una delle maggiori criticità nei paesi con un sistema duale consolidato riguarda il ruolo giocato dalle vocational training school, in relazione alle fasi di preparazione e gestione della transizione verso il mondo del lavoro ;
- è critico anche il coinvolgimento dei soggetti del sistema scolastico-formativo in queste attività (per evitare i rischi di un eccessivo sbilanciamento sul fronte del sistema aziendale e delle agenzie intermedie);
- il ruolo formativo delle imprese, nonché l'organizzazione e la loro responsabilità della formazione in azienda, è fonte di tensione sia nei paesi con una forte tradizione di formazione duale che nei paesi

<sup>1</sup> Prof. Dr. Dieter Euler, *Germany's dual vocational training system: a model for other countries? A study* commissioned by the Bertelsmann Stiftung, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013