

Orientamento professionale e qualificazione delle persone adulte

María Luisa Rodríguez-Moreno, Cattedra di Orientamento professionale Università di Barcellona

LO STATO DELLA QUESTIONE

Importanti lavori di CEDEFOP della fine del secolo scorso (Alex, 1991, Delcourt, 1991) giungevano alla conclusione che il valore economico del capitale umano dipende dalla sua assegnazione, come dire dal valore conferito alle sue qualifiche o competenze professionali. Per questo, la capacità del mercato del lavoro di allocare con efficacia la potenzialità delle risorse umane è una preoccupazione di prim'ordine per i lavoratori: i titoli sono divenuti una credenziale di somma importanza per la persona e per il mercato del lavoro. Da qui deriva la necessità del fatto che l'orientamento tenga conto due facce della stessa medaglia:

Aiutare a certificare il livello educativo di una personayudar a certificar el nivel educativo de una persona, ottenuto attraverso percorsi formali, e

Aiutare ad accreditare o certificare le sue competenze professionali, acquisite tramite la propria esperienza lavorativa.

I sistemi formativi e per l'orientamento long life cercano di trovare strutture coerenti per migliorare la gestione dei titoli. Per questo, per facilitare la certificazione e accreditamento delle competenze e delle qualifiche, il Consiglio d'Europa ha apportato tre definizioni chiave: cosa si intende per professione regolata, per qualifiche professionali (suddivise in cinque livelli) e per titolo formativo (CCE, 2002: 23-24 e Art. 11).

Gli Istituti Nazionali di qualifica Professionale di ogni Paese istituiscono il loro modello di Sistema di Qualifiche in base a certi paradigmi e alle proprie politiche di formazione professionale e occupazionale. Per la sua complessità, il progetto delle qualifiche è un compito tecnico nel quale devono intervenire professionisti di pedagogia, psicologia, sociologia, economia, e contare con interlocutori sociali e con i risultati delle ricerche.

Pianificati i Sistemi di Qualifica, i Paesi membri offrono politiche di valutazione, accreditamento e riconoscimento delle competenze che istituzionalizzino i corrispondenti modelli di riconoscimento e certificazione; certificata la qualifica, l'utente deve confrontarsi con i Cataloghi della Formazione per verificare se ha conseguito la formazione richiesta per svolgere un determinato lavoro. In caso affermativo, può passare all'inserimento nel mondo professionale. Se no, deve iniziare un processo di analisi delle qualifiche che gli mancano per ottenere il lavoro o il livello di lavoro che cerca e un insieme di azioni orientative per costruire un percorso personalizzato di sviluppo della carriera. (Serreri 2000, 2006).

ORIENTAMENTO PROFESSIONALE LUNGO TUTTO IL CORSO DELLA VITA: BISOGNI E RISPOSTE

Nonostante la dimensione orientativa non sia eccessivamente sviluppata negli Istituti di Qualifica professionale europei in alcuni paesi si notano timidi tentativi per incardinare l'orientamento nel processo di qualifica.

La "Dichiarazione di Copenhagen" spiegava che per migliorare l'apprendimento continuo e la mobilità occupazionale si dovevano rinforzare le politiche, i sistemi e le pratiche di supporto all'informazione professionale, all'orientamento professionale e alla consulenza in tutti gli Stati membri, a tutti i livelli di insegnamento (Rodríguez-Moreno, 2005), della formazione e del lavoro,

particolarmente sui temi relativi all'accesso all'apprendimento, con particolare attenzione alla trasferibilità e al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche. E si concedeva un termine di due anni di assistenza e controllo di qualità per il conseguimento di qualche risultato.

Simultaneamente, si stanno verificando cambiamenti significativi nelle relazioni tra lavoro e educazione. Cambiamenti a largo respiro e strutturali: sempre di più, da parte della stessa UE (CCE, 2003) e in qualsiasi paese UE si chiede che la formazione sia maggiormente connessa al mondo del lavoro. Impresari, sindacati, educatori e - quello che è più importante - studenti e famiglie, desiderano collaborare nelle innovazioni curriculari e nelle riforme educative per migliorare la difficile transizione verso il mondo del lavoro.

L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE CONTINUO ATTUALE

Le operazioni di qualificare, accreditare, certificare, inserire e orientare sono elementi necessari mutualmente influenti, in una dinamica nella quale l'orientamento sarà sempre un'elemento trasversale. Ma ancora non siamo stati capaci di trovare quel servizio di orientamento professionale (o una sinergia di servizi) che permetta di raggiungere gli obiettivi dell'orientamento professionale continuo.

Attraverso successivi report internazionali abbiamo provato, effettivamente, che in tutta l'Europa già esistono organismi istituzionalizzati e responsabilizzati per qualificare, accreditare e certificare. Ma sembra che questi non siano molto dediti al compito di orientare, così come suggerisce la "Dichiarazione" suddetta. E' come dire che non considerano urgente il compito di orientare, o che non lo vedono dentro il circuito del riconoscimento delle competenze o dei crediti, o che non considerano l'orientamento professionale come una cosa indispensabile, o che non li preoccupa il fatto che gli utenti navighino alla deriva senza alcuna guida o indicazione.

Recenti documenti (Commission Européenne, 2004: 2-3; den Boer, P. et al., 2005; Hughes & Gratton, 2006) mettono in allerta sulla necessità di riformare l'orientamento di fronte all'evidenza del fatto che la maggioranza dei paesi non hanno saputo "nemmeno seguire il ritmo imposto per l'evoluzione delle realtà sociali ed economiche", "nè hanno saputo adattarsi ai bisogni della società della conoscenza" in materia di orientamento professionale. Le carenze rilevate da detti report internazionali, in quanto all'orientamento continuo, sono state:

La limitazione nell'accesso ai servizi di orientamento

L'enfasi sulle decisioni immediate, che non aiuteranno a gestire la carriera degli utenti

La formazione poco appropriata delle persone che pianificano questi servizi

Il cattivo coordinamento degli stessi tra i differenti ministeri, poteri pubblici e interlocutori sociali.

L'insufficienza di dati sull'efficienza e efficacia dei servizi, cosa che non aiuta i politici

QUESTIONI IRRISOLTE E PRIORITA'

Questo stato di cose obbliga a porre le seguenti domande:

Qual'è la situazione attuale dell'orientamento continuo nei paesi europei?

Chi si dovrebbe incaricare dell'orientamento professionale delle persone bisognose di formazione continua?

Come implementare l'orientamento continuo con quanto acquisito attraverso l'esperienza?

Come indirizzare le persone adulte verso una o l'altra qualifica?

Chi è preparato per farlo?

Come coordinare i servizi di qualifica, accreditamento o certificazione con i servizi già esistenti di orientamento per adulti?

Se questi non esistono, chi è responsabile per la loro creazione? Ecc.

Nel maggio 2004, il Consiglio dell'Unione Europea, cercando di stabilire punti fermi per l'accreditamento di ciò che viene acquisito attraverso l'esperienza, pubblica una lista dei principi che garantiscono la validazione delle qualifiche a livello di tutti i paesi della UE: il diritto individuale, la responsabilità istituzionale, la garanzia di affidabilità e fiducia, l'imparzialità e la legittimità. Se già ci sono dei principi di cui tenere in conto per tutta la comunità,

Chi li dovrebbe rispettare e controllare sul loro rispetto?

In cosa consisterebbe l'orientamento professionale di fronte alla sfida dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita?

Ogni tipo di soluzione che i nostri paesi vorrebbero dare a tali quesiti potrebbe essere ispirata ai suggerimenti esposti nel Progetto di Risoluzione citato (Consiglio dell'Unione Europea, 2004, p.3 e seg.)

Le priorità per i servizi di orientamento sono chiare:

Necessità di sviluppare servizi di orientamento continuo di ottima qualità

Necessità di una maggiore cooperazione tra i paesi in materia di orientamento

Necessità di reinventare i servizi di orientamento in materia di apprendimento e gestione lungo tutto l'arco della vita

Urgenza di sviluppare nuovi meccanismi e prodotti di informazione e orientamento

Volontà di rafforzare le strutture politiche e i sistemi a livello regionale e nazionale.

Impegno per la valutazione e monitoraggio dei dispositivi di orientamento

Per porre in marcia qualche iniziativa ci possiamo ispirare al lavoro di Wannan e McCarthy (2005) che ci facilitano il compito apportando le caratteristiche o dimensioni del futuro modello di sistemi di orientamento long life per i Paesi membri: Dimensioni centrate sul cittadino, lo sviluppo delle politiche, il coordinamento dei sistemi, un focus di misura universale, le strategie di valutazione e la dimensione internazionale.

E anche rinnovare l'orientamento basandoci sugli indicatori di den Boer et al. (Op. Cit.): a) Inputs (numero e caratteristiche degli utenti, qualifica del personale incaricato di orientare; risorse finanziarie); b) Processo (contenuto dei servizi di orientamento, tipo e accento delle attività, garanzia di qualità, coordinamento e coerenza tra tutti i servizi); Outputs (livello di soddisfazione degli utenti, efficacia nello sviluppo personale, percentuale di utenti che hanno progredito nel loro status professionale, educativo o formativo).

Di fronte a questo appassionante panorama, chiamiamo gli orientatori alla mobilitazione e alla creazione di servizi originali, coordinati e efficaci per le persone adulte.

Bibliografia

Alberici, A. e Serreri, P. (2005). Competencias y formación en la edad adulta. El balance de competencias. Barcellona: Laertes.

Alex, L. (1991). Descripción y registro de las cualificaciones. Formación Profesional. 2, 1991, 23-27.

Bertrand, O. (1991). Dimensiones de la cualificación: Especificidad y análisis. Formación Profesional. 1991, 28-32.

CCE (2002). Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al Riconoscimento delle Qualifiche Professionali. COM (2002) 119 fine-2002/061 (COD). Bruxelles: Commissione delle Comunità Europee.

- CCE (2003). Urgono le riforme per coronare con successo la strategia di Lisbona. Bruxelles: Commissione delle Comunità Europee. COM (2003) 685 fine, (SEC (2003) 1250).
- Commissione Europea (2004). Réformer l'orientation et le conseil en Europe, changer de politiques de systèmes et de pratiques. Bruxelles: C.E., Éducation et Culture.
- Consiglio dell'Unione Europea (2004). Progetto di Risoluzione sul rafforzamento delle politiche, sistemi e pratiche in materia di orientamento continuo in Europa. Bruxelles: Autore. (OR.en), 9286/04, EDU 109, SOC 234.
- Delcourt, J. (1991). La cualificación: una construcción social. *Formación Profesional* 2, 1991, 44-50.
- Den Boer, P. Mittendorf, K., Scheerens, J. & Sjenitzer, T. (2005). Indicators and Benchmarks for Life Long Guidance. Thessaloniki: Cedefop.
- Hughes, D. & Gration, G. (2006). Performance indicators and benchmarks in career guidance in the United Kingdom. Derby: University of Derby, Centre for Guidance Studies.
- Rodríguez-Moreno, M^a. L. (2005). Las demandas sociales y el mercado laboral ante la integración europea del conocimiento superior. *Cuadernos de Integración Europea*, 2, settembre 2005, 54-68. (<http://www.cuadernosie.info>).
- Rodríguez-Moreno, M^a. L. (2006). Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Barcellona: Laertes.
- Serreri, P. (2000). Bilancio delle competenze. In C. Montedoro, *La formazione verso il terzo millennio*. Roma: Ed. SEAM. 47-58.
- Serreri, P. (2006). El balance de competencias y la orientación profesional. Teoría y práctica. Conferenza per il Seminario Permanente di Orientamento Professionale. Barcellona. Facoltà di Pedagogia, Dip. MIDE, Università di Barcellona. <http://es.geocities.com/seperop>
- Wannan, J. y McCarthy, J. (2005). Improving lifelong guidance policies and systems. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Cedefop
- Consiglio dell'Unione Europea (2004). Progetto di Conclusioni del Consiglio e dei Rappresentanti dei Governi degli Stati membri riuniti in seno al Consiglio sui Principi comuni europei per la determinazione e convalida dell'educazione non formale e informale. Bruxelles: Segreteria Generale del Consiglio. 9600/04. LIMITE EDUC 118, SOC 253. 18.05.2004.
- “Senza incrementare sostanzialmente le risorse”, come dice F. Company in “Nuove sfide per l'orientamento in Europa” (2004). In J.L. Soler (Coord.) *Orientación y tutoría*. Congresso Internazionale dell'Associazione Aragonese di Psicopedagogia. Saragozza, Mira Ed. Pag. 58.