

Fonte:

Ma l'università non deve insegnare un lavoro



Ferrante Francesco

Sono in molti a chiedere a scuola e università percorsi di studio più professionalizzanti. Ma il progressivo accorciamento del ciclo di vita di tecnologie e conoscenza rende presto obsolete competenze così costruite. Gli interessi di aziende e lavoratori e la soluzione della formazione continua.

Formazione generale o professionalizzante?

Tra le cause presunte della discrepanza tra competenze possedute dai neolaureati o diplomati e richieste dalle imprese vi è un' inadeguata professionalizzazione dei percorsi formativi, soprattutto se di livello universitario. La richiesta – legittima – di migliorare e potenziare il contenuto professionalizzante dei percorsi formativi di secondo e terzo livello si è trasformata, da noi, in una vera e propria crociata a favore dell'idea che l'offerta formativa curriculare di terzo livello debba essere definita in funzione dei fabbisogni immediati del mercato del lavoro. Questa posizione ha limiti che vengono spesso sottovalutati.

La questione di fondo è che con il progressivo accorciamento del ciclo di vita delle tecnologie e della conoscenza, il tasso di obsolescenza delle competenze professionalizzanti è notevolmente aumentato e crescerà in futuro. Oggi non sappiamo di quali competenze avremo bisogno nel prossimo futuro. "La scuola di oggi deve preparare gli studenti per lavori che ancora non sono stati creati, tecnologie che ancora non sono state inventate e problemi ancora sconosciuti" ("Today[...]schools have to prepare students for jobs that have not yet been created, technologies that have not yet been invented and problems that we don't yet know will arise") sostiene Andreas Shleicher dell'Oecd Education Directorate. Tenuto conto dei tempi di progettazione e di entrata a regime dei percorsi, il rischio concreto che si corre disegnando oggi percorsi formativi fortemente professionalizzanti è di generare capitale umano che potrebbe risultare obsoleto già al momento in cui entra nel mercato del lavoro o solo pochi anni dopo.

I modelli formativi orientati alla professionalizzazione hanno un vantaggio rispetto ai modelli di tipo generalista nella fase di entrata nel mercato del lavoro, garantendo una maggiore capacità di trovarne uno, ma palesano uno svantaggio in termini di occupabilità nell'arco della vita lavorativa. Uno svantaggio che deriva da una minore adattabilità dei lavoratori al cambiamento e che sembra presentarsi anche nelle fasi congiunturali negative. Nei processi di distruzione creatrice più intensi, tutto ciò non potrà che accentuarsi a favore dei sistemi formativi di tipo generalisti.

Interessi contrapposti tra aziende e lavoratori

La contrapposizione tra i due modelli segnala la presenza di un potenziale conflitto di interesse tra lavoratori da un lato e imprese dall'altro. Queste ultime vogliono poter contare su lavoratori con elevata professionalizzazione e dotati di competenze immediatamente utilizzabili senza dover sostenere costi aggiuntivi di formazione. In presenza di piena flessibilità in uscita, ciò consentirebbe di occupare in ogni istante le persone che posseggono le competenze del momento ed espellere gli altri lavoratori a costi contenuti.

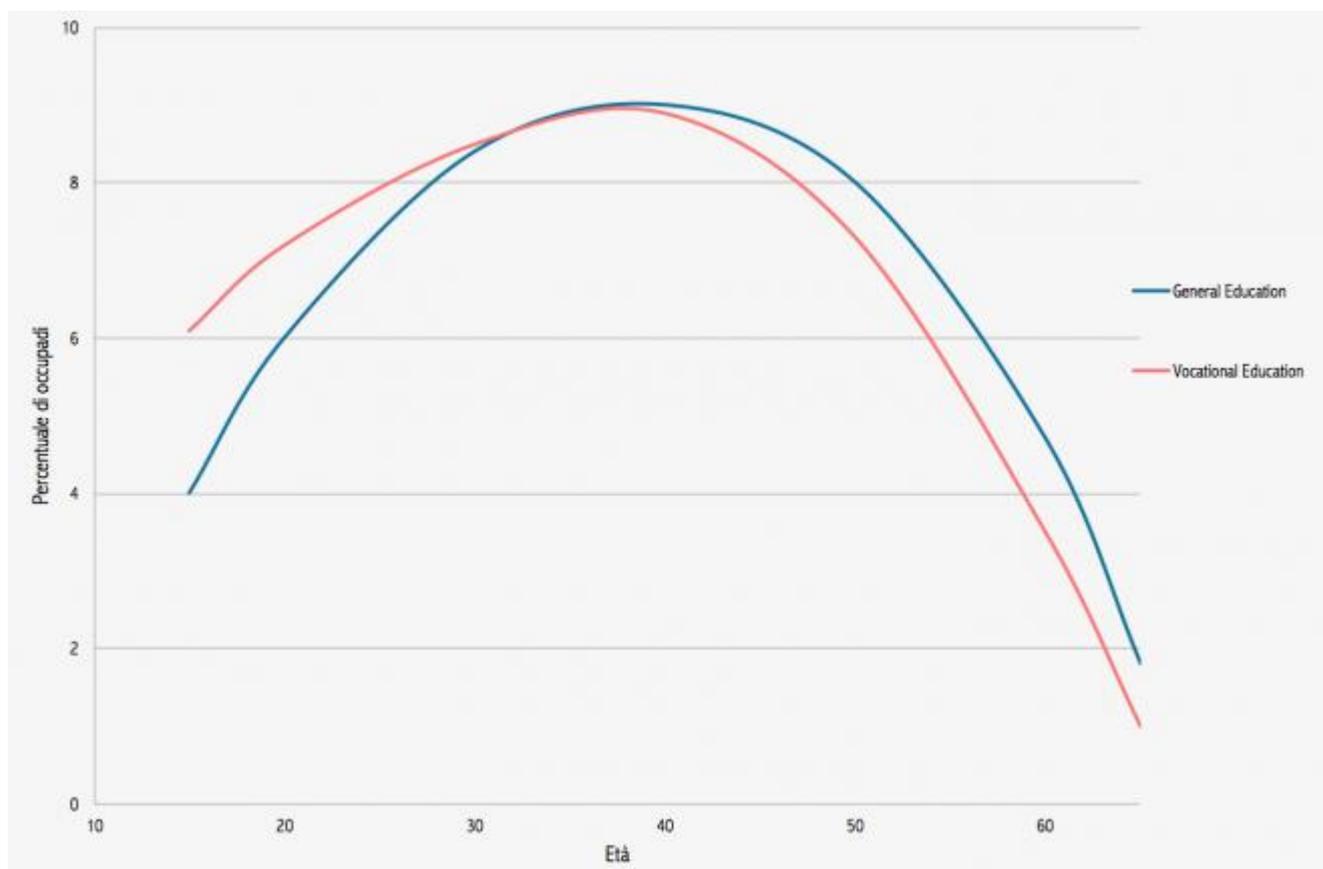
L'interesse dei lavoratori è evidentemente opposto. Il lavoratore punta a competenze sufficientemente generali da consentirgli, attraverso la formazione continua, di adattarsi ai mutamenti del mercato. Un interesse che dovrebbe coincidere con l'interesse collettivo, tenuto conto degli elevati costi sociali della prima opzione. È evidente che, all'interno di questo conflitto, la questione centrale è chi debba sostenere i costi della professionalizzazione e della formazione continua.

Puntare a competenze adattabili nel tempo non significa rinunciare a potenziare quelle professionalizzanti. La soluzione, certo complessa da realizzare, è puntare a fornire, sia a livello secondario che terziario, un mix di competenze generali e specifiche in grado di

garantire, attraverso la formazione continua, l'occupabilità delle persone in una prospettiva di ciclo di vita.

All'interno di questa soluzione, ognuno dovrebbe svolgere il proprio compito: la scuola e l'università dovrebbero orientare le scelte formative e fornire competenze generali e, solo parzialmente, professionalizzanti. Attraverso i tirocini e la formazione in entrata e continua, le imprese dovrebbero invece declinare le competenze generali in competenze utili alle loro esigenze. Eventualmente, grazie anche al sostegno finanziario della collettività, ove si dimostri che il rapporto tra benefici privati e sociali è a favore di questi ultimi. I datori di lavoro più lungimiranti sono pienamente coscienti che è anche nel loro interesse potere contare su un ridotto ricambio del personale, cosa realizzabile solo grazie a una forza lavoro in possesso di competenze adattabili nel tempo. Sfortunatamente, la loro sembra una voce minoritaria.

Figura 1 – Tipo di formazione e occupabilità nell'arco della vita lavorativa.



Fonte: E.A. Hanushek, G. Schwerdt, L. Woessmann and L. Zhang, (2015), General education vocational education and labour market outcomes over the life-cycle, in corso di pubblicazione, Journal of Human Resources