

PNRR e riforma dell'orientamento

Sfide e sinergie tra orientamento e PCTO

di Vittoria Legola

Un quadro della riforma

La **riforma dell'orientamento** nelle scuole secondarie di primo e secondo grado è prevista dal PNRR sotto la voce *Investimento 1.6 – Orientamento attivo nella transizione scuola-università*.

Per quanto riguarda la scuola di secondo grado, l'**offerta formativa** sarà erogata principalmente agli studenti del IV e V anno (è comunque fruibile già a partire dal terzo anno di corso) per non meno di 30 ore nei due anni; la misura prevede un piano di interventi di 250 milioni di euro.

La **platea dei destinatari** è di circa un milione di studenti, che i corsi avranno lo scopo di stimolare a sviluppare un'adeguata conoscenza dei percorsi didattici universitari e la consapevolezza delle proprie attitudini e conoscenze, per operare una scelta positiva in ambito di studio o lavorativo. Sono favorite la partecipazione degli allievi con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento e la parità di genere.

In **attuazione** di tale investimento, il Ministero dell'Istruzione, con nota 3221 del 7 ottobre 2022, ha emanato il decreto ministeriale n. 934/2022 e il decreto direttoriale n. 1452/2022 specificandone i seguenti **punti chiave**:

- destinatari: studenti del triennio della scuola secondaria di secondo grado;
- durata: 15 ore;
- modalità: curricolare o extracurricolare;
- frequenza: almeno 2/3 del monte ore;
- certificazione: attestato di frequenza;
- obiettivi specifici:
 - illustrare la formazione superiore e le proposte formative esistenti come opportunità di crescita e realizzazione personale;
 - aiutare gli allievi a realizzare un'esperienza didattica e disciplinare attiva e laboratoriale;
 - promuovere soft skills per la costruzione del proprio progetto di sviluppo formativo e professionale;
 - presentare gli sbocchi occupazionali possibili, i lavori futuri e le relazioni esistenti tra questi e le competenze acquisite.

Gli obiettivi della riforma: la questione NEET

La riforma ha come **obiettivo** principale quello di creare una sinergia e una continuità tra il mondo della scuola e quelli dell'università e del lavoro, al fine di contrastare il fenomeno della dispersione scolastica e l'aumento dei **NEET**, ossia di quella fascia di giovani che non lavorano, non studiano e non ricevono una formazione in tal senso.

In Italia, secondo il rapporto Eurispes che ogni anno studia questo fenomeno, i NEET nel 2022 hanno superato i tre milioni di unità e tra questi oltre 1,7 milioni sono donne. Il fenomeno era già in aumento prima della pandemia, a fine 2019, dopo alcuni anni di lenta ma costante riduzione.

Dall'indagine risulta che l'Italia presenta una delle più alte percentuali di inattività in Europa (il 25,1% contro il 7% di Svezia e Paesi Bassi e una media europea che oscilla intorno al 18%).

Secondo il Sole24Ore «*la percentuale dei NEET tra i laureati tra i 25 e i 29 anni è del 21,9%, quasi il doppio rispetto alla media Ue (11,4%) e ben più alta dell'11,6% della Francia, del 6,7% della Germania e del 4,6% dell'Olanda*».

Altrettanto alta è la percentuale dei giovani che abbandonano prematuramente sia l'istruzione sia la formazione professionale.

Orientamento e PCTO

Spesso, durante la pandemia, i PCTO e le attività di orientamento sono stati realizzati a distanza attraverso progetti formativi *ad hoc*, che però non sempre hanno raggiunto un'ampia platea di giovani; ciò ha impattato negativamente sulle scelte di studio e carriera.

Venendo a mancare l'orientamento, gli studenti incontrano difficoltà a scegliere in base alle proprie attitudini e ai propri interessi. Per questo motivo, il PNRR per l'istruzione ha dedicato all'orientamento una posizione di priorità; l'esperienza realizzata nei due anni appena trascorsi ha infatti indicato che servono ingenti investimenti, la revisione dei percorsi e la riprogettazione delle attività.

A fronte di questa grande sfida, è opportuno chiedersi quali relazioni vi siano tra orientamento e PCTO e come si possa incrementare la valenza di quest'ultimo, in modo che le attività previste al suo interno contribuiscano a *fare orientamento*.

L'**orientamento** accompagna il singolo nella realizzazione di un progetto di vita personale e professionale e deve garantirgli un'azione finalizzata alla costruzione del sé e alla realizzazione sociale, aiutandolo a gestire consapevolmente ed attivamente le opportunità e le difficoltà che incontra.

I **PCTO** esaltano la valenza formativa dell'orientamento in quanto pongono gli studenti nella condizione di sviluppare un atteggiamento di graduale consapevolezza delle proprie attitudini, in relazione a uno specifico contesto di riferimento e di sperimentarle sul campo attraverso una o più esperienze dirette.

Per questo è utile che i PCTO assumano **rilevanza orientativa**, in grado di sviluppare nei giovani consapevolezza. Questo processo passa attraverso vari momenti: quello dell'esperienza deve essere preceduto da un momento formativo che permetta agli studenti di acquisire informazioni su di sé e sulle proprie competenze. Il tempo dedicato all'orientamento può e deve essere riconosciuto ai fini del PCTO.

La capacità di orientarsi deve diventare una strategia per dare un senso alle proprie scelte per tutta la vita; ma la strategia si elabora solo se si hanno chiari gli interessi, le risorse disponibili e gli elementi su cui focalizzare la propria attenzione.

Come attivare un orientamento efficace

Alcune **attività utili** allo scopo di realizzare un orientamento efficace sono:

- attività didattica curricolare propedeutica alla realizzazione dei PCTO;
- percorsi orientativi a carattere motivazionale;
- incontri con esperti;
- esercitazioni per conoscere l'offerta formativa e di lavoro esistenti.

Queste azioni consentono agli studenti di raggiungere l'autoconsapevolezza, che passa attraverso le seguenti fasi:

Interessi → Conoscenze → Hard skills → Soft skills

- **Interessi**: si intende la presa di coscienza e contestualizzazione di quelli che sono i propri interessi.
- **Conoscenze**: riguarda la verifica delle informazioni possedute, delle proprie abilità e delle proprie competenze nei campi o settori di interesse.
- **Hard skills**: fa riferimento allo sviluppo di competenze tecniche e specialistiche.
- **Soft skills**: fa riferimento allo sviluppo di competenze trasversali.

L'**autoconsapevolezza** è legata alle caratteristiche personali di ogni individuo, alcune delle quali, come l'intelligenza e la personalità, non sono modificabili, mentre altre come il metodo di studio, la motivazione e gli interessi sono dinamiche, cioè cambiano nel tempo e possono essere migliorate e incrementate.

Gli **interessi** assumono priorità diverse col passare del tempo e dipendono dalla propria motivazione; vi sono interessi di cui spesso gli individui non sono a volte consapevoli e vengono scoperti in occasione di esperienze realizzate anche in modo casuale. Le persone sono in continua relazione con l'ambiente esterno e modificano i propri interessi anche in funzione dei riscontri che ricevono dall'ambiente circostante.

La **verifica delle conoscenze** passa attraverso un'attenta analisi dei propri saperi, un bagaglio di norma cresciuto durante il percorso di studi, ma non necessariamente. Le conoscenze, le abilità e le competenze si sviluppano anche attraverso esperienze extrascolastiche. In questo senso i percorsi PCTO contribuiscono allo sviluppo del bagaglio culturale degli allievi, inteso nel senso più ampio del termine, e favoriscono lo sviluppo di hard skills e soft skills.

Le **hard skills** sono conoscenze tecniche e specialistiche legate al proprio curriculum di studi e alle esperienze di lavoro, e sono assai ricercate in fase di colloquio e selezione del personale: sono comprovate da attestati e certificazioni, ma anche da esperienze svolte sul campo poiché hanno la caratteristica di essere trasmissibili dai soggetti più esperti a coloro che devono apprenderele. Le hard skills devono essere mantenute e accresciute con un aggiornamento continuo, perché il mondo del lavoro è in continua evoluzione.

Le soft skills

Le **soft skills** fanno riferimento ad abilità di tipo socio emotivo, utili alla partecipazione sociale e al successo lavorativo, sono difficilmente misurabili e non sono trasmissibili, ma rappresentano un fattore chiave durante la selezione del personale. Anche le soft skills si possono accrescere e sviluppare; talvolta l'insuccesso negli studi e la difficoltà a trovare un lavoro dipendono proprio dalla carenza di queste capacità.

Le soft skills possono e devono essere sviluppate a vari livelli, sia attraverso gli insegnamenti curricolari sia attraverso la realizzazione di percorsi specifici (quali quelli dei PCTO) attivati in presenza, da remoto o con modalità mista.

Nel 2020 il **World Economic Forum** ha individuato dieci soft skills ritenute indispensabili per muoversi nei futuri scenari internazionali post pandemia. Esaminiamole brevemente inserendole in ordine di importanza, così come indicato dal WEF.

1. Il **problem solving** è considerato una competenza strategica irrinunciabile, perché legata alla capacità di trovare soluzioni a problemi complessi e di gestire i nuovi scenari con flessibilità e adattabilità.
2. Il **pensiero critico** nasce dall'attitudine ad analizzare fenomeni e situazioni attraverso la logica e il ragionamento, al fine di trovare soluzioni e risposte dopo aver esaminato i pro e i contro delle diverse alternative possibili.
3. La **creatività** è fondamentale in un momento storico caratterizzato dal continuo cambiamento e che richiede di saper sviluppare nuove idee per aumentare la competitività nei confronti dei terzi.
4. La **gestione delle persone** è intesa come capacità di motivare le risorse umane, guidarle nella crescita e valorizzarle, assegnando loro compiti in linea con le loro possibilità. Non fa riferimento solo all'organizzazione del lavoro e dei compiti assegnati ai lavoratori.
5. Il **lavoro in team** riguarda il saper agire e lavorare all'interno di un gruppo, per raggiungere un determinato fine o obiettivo, cosa possibile solo grazie all'interazione e all'apporto di tutti i componenti del gruppo stesso.
6. L'**intelligenza emotiva** fa riferimento alla capacità di comprendere le emozioni altrui e di esprimere le proprie, individuandone le cause e le possibili conseguenze. È una caratteristica che deve possedere in primo luogo chi guida e coordina un gruppo.
7. La **capacità di giudizio** permette, soprattutto ai dirigenti, di prendere le decisioni giuste al momento giusto, nei momenti più critici e nelle situazioni più complesse.
8. L'**orientamento al servizio** riguarda il saper comprendere i bisogni degli altri, in modo da poterli soddisfare in modo puntuale. Fa riferimento principalmente ai rapporti con i clienti, in contesti caratterizzati dall'alta competitività dei mercati e delle imprese.
9. La **negoiazione** si riferisce all'ambito lavorativo e alla capacità di risolvere le controversie, attraverso l'accordo; la sua esistenza favorisce il benessere in azienda sia a livello individuale che collettivo.
10. La **flessibilità cognitiva** permette di gestire i cambiamenti e di affrontare le situazioni impreviste in modo veloce, adattandosi rapidamente al mutamento delle regole, dei compiti e dei contesti.