Verso il lavoro | Le professioni del fuori casa

Addetti per la ristorazione Formazione e imprese in rete per attrarre giovani

Il dibattito. Antonella Colombo, direttrice del Cfp di Como, alle aziende «Alla vocazione autentica si arriva motivando e coinvolgendo i ragazzi»

MARIA GRAZIA GISPI

«La vocazione può essere innata, ma è la motivazione che consente a chi intraprende i nostri percorsi di coltivare le proprie aspirazioni. È fondamentale che questa motivazione si trasformi in una passione autentica» questo è l'obiettivo che pone ai suoi studenti Antonella Colombo, direttrice del Cfp, e si riferisce in particolare alle diverse declinazioni del mestiere della ristorazione che è da una parte molto esigente, dall'altra promette ottimi percorsi di carriera e soddisfazioni. Il Centro di formazione professionale di Como propone, in questo ambito, le specializzazioni cucina, sala bar e pasticceria. Ma la formazione a Como nel settore ristorazione attraversa un momento contraddittorio: da una parte il territorio richiede figure professionali in questo ambito con profili alti per aziende che si trovano in un mercato in crescita e molto stimolante, dall'altro le iscrizioni stentano e l'interesse dei giovanissimi è in calo.

Antonella Colombo, direttrice del Cfp di Como

La formula

Per trovare una formula che permetta di uscire da questo paradosso, il Cfp ha organizzato l'evento "Dialogo sulla Formazione professionale: il tirocinio nel settore ristorativo tra competenze e opportunità" che ha visto un'ampia partecipazione delle aziende del territorio che ospitano gli studenti del Cfp in tirocinio e stage.

Sono proprio loro gli interlocutori con cui la scuola vuole costruire un'alleanza di intenti, per essere complementari nella formazione dei giovanissimi e accompagnarli alla maturazione di una scelta professionale che sia coerente con i loro studi e consapevole di responsabilità, doveri e anche opportunità.

Si dà per già noto il valore insostituibile dell'esperienza di stage o tirocinio che non solo integra la preparazione in classe e in laboratorio, ma è un acceleratore di maturazione professionale e personale per i giovani, in tutti i contesti. Anche per questo è più che opportuno che si tratti di una esperienza positiva, gratificante e anche propedeutica a un orientamento futuro.

«È solo quando si ottengono risultati positivi che si sviluppa la volontà di rimanere dove si è trovata soddisfazione in passato – suggerisce Antonella Colombo – così possiamo trattenere i ragazzi nel loro percorso di studi. Dobbiamo pertanto coordinarci in modo da promuovere soluzioni che aiutino a capire i passi da fare. È essenziale partire dal rapporto tra azienda e scuola, con il tirocinante al centro di questo scambio. Non tutti i tirocinanti sono uguali: un giovane di 15 anni ha necessità diverse rispetto a uno di 19 o 20. Per vivere un'esperienza significativa, il tirocinante deve essere in grado di inserirsi attivamente in cucina, in sala e nel laboratorio di pasticceria».

Il coinvolgimento

È responsabilità della scuola formarli perché possano sviluppare le competenze tecniche e personali necessarie perché le aziende possano accoglierli e farli diventare parte della loro squadra. Ma la responsabilità è speculare e sono chiamate in causa anche le imprese.

«Se i ragazzi che partecipano agli stage non si sentono coinvolti, tornano a casa demotivati – osserva la direttrice – è necessario oggi saper avere uno sguardo nuovo sui giovani, che sono differenti rispetto al passato. Servono pochi obiettivi molto chiari e identificare le competenze personali e tecnico-pratiche essenziali che consentano ai ragazzi di entrare nel mondo del lavoro con un ruolo definito, ricevendo così le soddisfazioni che possano trasformare gradualmente la loro motivazione in passione».

Sull'identificazione delle competenze fondamentali sono state coinvolte le imprese che si sono espresse chiedendo, prima di tutto, che i ragazzi sappiano ascoltare. Al di là di tutto quello che già sanno fare, serve che siano nelle condizioni per imparare i modi propri del contesto lavorativo in cui sono introdotti, Per questo serve una disponibilità all'ascolto, che significa molto di più, significa disponibilità a un apprendimento in itinere continuo. Le altre soft skills richieste riguardano tutte la sfera delle relazioni, dalla comunicazione efficace alla predisposizione verso gli altri, tradotta in empatia, ma anche autonomia, saper prendere delle decisioni e buona gestione dello stress in contesti che ha volte conoscono ritmi frenetici.

Un primo passo è stato fatto per creare un'alleanza tra formazione e imprese, due mondi che hanno modi e obiettivi differenti ma convergono su un punto: mettere in condizione i giovani di mantenere costanti nel tempo le loro scelte, in modo da capitalizzare gli apprendimenti e le esperienze che svolgono e non disperdere un capitale di conoscenze prezioso per le aziende ma soprattutto per loro.

«L'obiettivo è quello di preparare i ragazzi non solo a essere pronti per il lavoro, ma a diventare asset preziosi per il territorio. In passato, si poteva tollerare una certa dispersione di talenti, ma oggi non è più sostenibile – conclude Antonella Colombo - proprio il confronto costruttivo con le aziende ci consentirà di raggiungere questo obiettivo».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Strategie di assunzione

- Stabilire caratteristiche e le competenze che le figure professionali devono avere
- Quale supporto si può dare alla risorsa affinché suo inserimento funzioni al meglio

Le esigenze della ristorazione

- Inserire organico più giovani da formare
- Migliorare la qualità del gruppo di lavoro

Fondamentale poi è concentrarsi, oltre che sulle abilità tecniche, alla personalità del candidato

Gli adolescenti e il tirocinio «Spronati a dare il meglio»

La psicologa. Dalla dottoressa Gennari consigli su come entrare in relazione con ragazzi dalle potenzialità straordinarie, che però sono molto vulnerabili

Incostanti eppure a volte entusiasti, capaci di risultati eccellenti e pessimi, inconsapevoli della gravità di un ritardo quando si è coinvolti nella preparazione di un evento, ma anche dotati di creatività e spirito di iniziativa se lasciati liberi di esprimersi: tutto questo sono gli adolescenti, in parte indefinibili.

Con loro hanno a che fare gli imprenditori che li accolgono per tirocini e stage nel corso della formazione professionale. Di come interagire con i giovani uomini e le giovani donne in un'età in evoluzione si è parlato nel corso dell'evento "Il tirocinio nel settore ristorativo tra competenze e opportunità" ma le indicazioni valgono per qualsiasi settore dove si vuole implementare in modo efficace e costruttivo la formazione duale che integra l'esperienza a scuola con quella in azienda.

Resta fondamentale comprendere chi si ha di fronte, perché gli adulti sono il ponte con il mondo del lavoro, di fatto con il futuro. Errori, incomprensioni, sottovalutazioni lasciano segni a volte indelebili nel percorso di crescita professionale e personale dei giovani. Per questo è necessario accantonare pregiudizi e mettere in atto una forte comprensione psicologica.

«Dobbiamo considerare che l'adolescenza è un periodo estremamente delicato e specifico, caratterizzato da peculiarità nel funzionamento neurobiologico degli adolescenti. Questa consapevolezza ci permetterà di relazionarci meglio con i giovanissimi in stage» ha spiegato Letizia Gennari, psicologa.

«Nell'interagire con un adolescente è importante integrare tre dimensioni: la conoscenza teorica, le competenze pratiche e, soprattutto, la dimensione del "saper essere". Questo aspetto rappresenta un valore identitario – ha aggiunto Letizia Gennari - nel "saper essere" rientrano competenze trasversali come la gestione del rischio, l'organizzazione e la pianificazione. È cruciale tenere conto delle caratteristiche specifiche di ogni adolescente, poiché ognuno di loro porta con sé una storia unica e la vostra interazione avrà un impatto diretto su di loro» ha detto rivolgendosi agli imprenditori della ristorazione che accolgono i giovani in stage e tirocinio.

I partecipanti all'evento formativo sulla ristorazione FOTO GISPI

Dualità comportamentale

«Gli adolescenti hanno potenzialità straordinarie, possono essere estremamente efficaci, ma spesso non vengono messi nella condizione di esprimere al massimo le loro capacità – ha proseguito la psicologa – sono come "principianti di se stessi" perché, neuro-biologicamente, presentano una dualità. Da un lato, hanno un corpo e un cervello al massimo della loro potenza. Dall'altro, sperimentano una vulnerabilità significativa: sono meno attenti e meno capaci di concentrarsi. Questo porta spesso a difficoltà nel completare i compiti e a un'intensa vita emotiva che può sopraffarli».

L'adolescenza, infatti, è una fase dell'immaturità. Il cervello degli adolescenti non raggiunge il suo sviluppo completo fino ai 25 anni, il che li porta a possedere solo circa l'80% delle capacità cognitive finali ma soprattutto manca la capacità predittiva. A quell'età manca ancora un collegamento fondamentale tra le aree più antiche del cervello e la corteccia frontale, che permette di prevedere le conseguenze delle proprie azioni. Questo spiega perché gli adolescenti tendono a sottovalutare i rischi e spesso non apprendono dalle esperienze negative.

Un altro aspetto interessante riguarda la plasticità del cervello. Secondo le neuroscienze, il nostro cervello è modificabile attraverso le esperienze. In particolare, gli adolescenti che attraversano questo stadio di vita subiscono un processo di evoluzione e modificazione delle connessioni cerebrali: se non vivono esperienze significative, le connessioni si indeboliscono. A questa complessità si aggiunge il fatto che gli ormoni giocano un ruolo cruciale.

«Gli adolescenti sono attratti da esperienze emotivamente coinvolgenti e tendono a ricercare situazioni di gratificazione immediata, spesso senza pensare ai rischi – ha concluso Letizia Gennari – è fondamentale per noi adulti essere consapevoli di questa dinamica e cercare di sostenerli. Un aspetto importante da considerare è la dimensione del desiderio e di come possiamo alimentarlo. L'invito è di accompagnarli nella scoperta di strategie che possano sostenere la loro motivazione e aiutarli a costruire i propri sogni». **M. Gis.**

L'offerta del Cfp di via Bellinzona a Como

Dall'hotellerie al benessere

Il Centro di formazione professionale di Como, in via Bellinzona, dal 1972 si occupa della formazione nel settore ristorativo alberghiero, suddiviso negli indirizzi di cucina, sala bar e pasticceria, e nel settore benessere. Dispone di laboratori per le attività che affiancano le lezioni in aula. Centrata sull'esperienza, sulle attività pratiche e sulla simulazione di realtà situazioni lavorative, la metodologia al Cfp punta sulle competenze professionali. A partire dal secondo anno gli allievi possono usufruire di esperienze di tirocinio formativo nelle aziende del settore selezionate.

Inoltre la scuola partecipa al programma europeo che consente l'organizzazione sistematica di mobilità per allievi, diplomati e formatori attraverso il Programma Erasmus+. Cinquanta studenti dei terzi e dei quarti anni possono scegliere, ogni anno formativo, di realizzare in un paese europeo partner uno dei tirocini previsti dal loro piano di studi. M. GIS.