

Fase 3: Abbinamento ragazzi-organizzazioni

La seconda fase è consistita nell'utilizzo di una parte della metodologia PIL (Percorsi di Inserimento Lavorativo) elaborata e sperimentata da circa un decennio dall'Università di Ferrara per la transizione Università-Lavoro⁹.

L'abbinamento ragazzi-imprese è stato articolato in cinque passaggi fondamentali:

- a. presentazione delle domande di sviluppo da parte delle organizzazioni ai laureati/laureandi presso l'Università;
- b. scelta affiancata dei giovani delle organizzazioni a cui candidarsi per un colloquio;
- c. svolgimento assistito dei colloqui;
- d. graduatoria delle aziende rispetto ai candidati;
- e. scelta finale dei candidati rispetto alle aziende nelle quali sono stati messi in graduatoria;

Alla fase 3 hanno partecipato i 70 candidati selezionati nella fase 1 (circa 70 per ogni progetto). I posti in stage individuati nella fase 2, però, sono stati circa 30 (per ogni progetto). Nel processo di abbinamento ragazzi-organizzazioni, quindi, i partecipanti al progetto sono entrati in concorrenza tra loro per ottenere, tramite i colloqui di selezione, uno stage. Circa 30 laureati e laureandi (per ogni progetto) hanno continuato l'esperienza all'interno del progetto con la fase 4 mentre i restanti hanno concluso la loro esperienza con un incontro di Orientamento al lavoro.

Fase 4: Accompagnamento all'avvio dello stage con la Formazione-Sviluppo

Ogni stagista è stato accompagnato nella sua esperienza lavorativa tramite la formazione-sviluppo: una metodologia sviluppata nell'ambito di ricerca del CERIS-CNR¹⁰ atta a favorire lo sviluppo individuale/professionale dello stageur in relazione alle necessità di sviluppo dell'organizzazione. La formazione-sviluppo si basa sull'alternanza tra sperimentazioni di processi di innovazione e riflessione individuale ed in gruppi di apprendimento tramite il coaching biografico professionale¹¹.

Nei successivi paragrafi saranno analizzate le fasi 2, 3 e 4 del progetto allo scopo di approfondire l'applicazione delle metodologie utilizzate e di rendere di più immediata comprensione i risultati raggiunti.

⁹ In riferimento alle metodologie PIL nella sua versione integrale si vedano i Reporti annuali di consuntivo della sperimentazione a cura del Job Centre dell'Università di Ferrara, 2002-2011 e due specifici monitoraggi di esperti esterni, 2006 e 2010. Libri: "Programmi formativi ed inserimento in unità produttive", ed. Cds, a cura di CPF, 1998. "Apprendere lavorando", 1999, ed. Diabasis, di Flammini, Foschi, Gandini. "Un IFTS originale: con il lavoro e lo stage all'estero, una formazione superiore innovativa", ed. Cds, 2002. "Il nuovo Master: lavorare apprendendo", 2005, ed. Angeli, di Bertelli, Gandini, Tacchi Venturi. "Esperienze innovative italiane ed europee di alternanza studio-lavoro", 2005, in "I saperi del lavoro", Maggioli ed. "I confini tra comunità come luogo di apprendimento organizzativo", saggio di C. Zuccheromaglio, e F. alby, in Psicologia delle organizzazioni, 2006, ed. Carocci. Pubblicazioni: Rivista Professionalità, ed. La Scuola, "Programmi formativi ed inserimento in unità produttive", n. 48, 1998, di Andrea Gandini. Rivista Professionalità, rivista della FP, ed. La Scuola, n. settembre 2007 n.97 saggio del direttore della rivista prof. G. Bresciani, univ. Di Genova e articolo di Poddi, Capatti, Gandini.

¹⁰ La metodologia della formazione-sviluppo sarà approfondita in relazione al contesto di applicazione del placement nel paragrafo 2.4. Per un approfondimento metodologico si rimanda anche a E. Rizziato, *La Formazione-sviluppo per la creazione di moderne comunità lavorative*, Working Paper CNR-CERIS N 3/2010

¹¹ Gli aspetti metodologici e applicativi del Coaching Biografico Professionale saranno trattati in modo sintetico nel par.3.4.2