



FORMAZIONE

Le professioni legate ai beni culturali è vasta e in espansione



L'Unione Europea ha inserito il settore beni culturali fra i "bacini di impiego" che nei prossimi anni potranno maggiormente generare nuova occupazione e favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Questo vale in Europa, ma a maggior ragione in Italia e soprattutto in Calabria la quale vanta un cospicuo patrimonio di risorse storico-culturali.

I beni culturali sono stati a lungo trascurati e talvolta riaffiorano vecchi atteggiamenti e luoghi comuni che sembrano guardare a questo settore come "improduttivo". E' ciò che del resto avviene per altri settori (ad esempio l'istruzione) la cui produttività non è misurabile con i consueti criteri economici. Il settore dei beni culturali richiede invece investimenti convinti, che spesso invece scarseggiano e che fanno rimandare nel tempo progetti di primaria importanza. Per inserirsi in questo settore, quindi, occorre non solo essere tecnicamente competenti, ma "crederci", essere guidati da forti motivazioni, trarre soddisfazione (e non solo un reddito) da ciò che si fa, avere tenacia. Proprio dall'abbinamento di questi presupposti possono però deriva-

re notevoli soddisfazioni personali, anche di tipo economico.

I giovani sono sempre più attratti da queste professioni. La valorizzazione dei beni culturali è in gran parte "New Economy". Il modo in cui queste professioni vengono esercitate oggi richiede spesso l'impiego di moderne tecnologie (di restauro, di archiviazione, ecc.), una notevole apertura di orizzonti, lo sguardo rivolto alle più avanzate esperienze internazionali. Informarsi, viaggiare, scambiare esperienze, e certo non fossilizzarsi nel proprio mestiere, sono requisiti indispensabili. Ad attrarre i giovani dovrebbe, però, fondamentalmente essere il fatto che questo settore tratta e rielabora la più affascinante fra tutte le "materie prime": la cultura. Scoprire, conoscere, fare conoscere, salvare un'opera d'arte storica compiere un viaggio nella storia e nel mondo del "bello", e allo stesso tempo rendersi protagonisti di un servizio di utilità collettiva, a favore degli utenti di oggi e di quelli futuri.

I giovani possono trovare opportunità non solo nel pubblico all'interno di istituzioni pubbliche: musei, bibliote-

che, archivi. Oggi la situazione è notevolmente cambiata. Il lavoro dipendente è ancora molto diffuso, specie nelle istituzioni maggiori. Però, molti compiti, soprattutto fra quelli più qualificati, sono svolti da figure di lavoratori autonomi (restauratori, direttori artistici, archeologi, ecc.), singoli o associati. Il formarsi di gruppi di professionisti, riuniti in cooperativa o in altra forma societaria, favorisce l'acquisizione di incarichi più complessi, il coordinamento di professionalità diverse, una più dinamica ricerca di contatti con nuovi clienti. Il lavoro autonomo è arrivato a investire persino un ambito fino a pochi anni fa esclusivamente pubblico: la gestione di beni monumentali. Oggi si verifica spesso il caso di un ente pubblico che preferisce affidare la gestione di un castello o di altro bene monumentale a soggetti privati, affidando in un loro stile di lavoro più dinamico e nella loro capacità di combinare con successo attività culturali e commerciali, più di quanto un ente pubblico, con le sue rigidità, sarebbe in grado di fare.

Anche il territorio della provincia di Crotone sta puntando su questo settore molto innovativo, infatti sono stati attivati diversi progetti portati avanti dal parco Scientifico e Tecnologico di Crotone (www.pst.kr.it) e diversi percorsi di formazione che a breve verranno avviati dai diversi enti di formazione. Tra i corsi in partenza troviamo:

- La guida archeologica, paleontologica
- Tecnico specializzato in materia di archeologia e paleontologia
- Operatori turistici sugli itinerari archeologici
- Addetti all'organizzazione di eventi culturali
- Addetto al recupero del patrimonio culturale.

Per maggiori informazioni sui corsi rivolgersi al centro Informagiovani KR o visitare il sito: www.informagiovani.it

AMBIENTE

SPIAGGE E FONDALI PULITI

25, 26, 27 maggio 2007: Salviamo le spiagge e i fondali dai rifiuti! 3 giorni di volontariato per liberare le spiagge e i fondali marini dai rifiuti, uno dei grandi problemi che affliggono le nostre belle coste. Facciamole splendere di nuovo! Un gesto concreto per prenderci cura della salute del mare.



Per il diciottesimo anno consecutivo, grazie al supporto di un piccolo e pacifico esercito di volontari armati di guanti e buste della spazzatura, Legambiente passa al setaccio spiagge e fondali lungo tutta la penisola per liberarli dai rifiuti. Lo scorso anno sono state raccolte 45 tonnellate di spazzatura! Un dato che la dice lunga sulla necessità di riunirci ancora, grandi e piccoli, per dare uno schiaffo morale a tutti coloro che hanno scambiato il mare e le sue spiagge per un'immensa discarica. Partecipare è semplice, basta mettersi in contatto con il circolo di Legambiente a voi più vicino.

APPUNTAMENTO 26/05/2007 LE CASTELLA, FRAZIONE DI ISOLA DI CAPO RIZZUTO (KR)

Il 26 maggio, appuntamento alle 9.30 presso Tiris Diving Center in via Largo Magellano a Le Castella (KR) per pulizia dei fondali più recupero rete.

Per informazioni: info@krotondivers.it

RUBRICA LAVORO

Talvolta può succedere che, presi dal desiderio di cambiare impiego o di cercare un'occupazione, non si valuti con la dovuta attenzione le proposte che ci vengono fatte o, peggio ancora, si accetti il primo posto che capita. Due errori strategici molto gravi, soprattutto perché si rischia di ritrovarsi nel giro di poco in una situazione ancora più frustrante rispetto a quella precedente.

Ci sono delle analisi che è opportuno fare quando si cerca (e, sperabilmente, si trova) un nuovo lavoro. Alcune di queste verifiche riguardano la fase di ricerca del posto, altre invece si possono fare in sede soltanto di colloquio.

Le motivazioni

Per prima cosa è necessario chiarire (soprattutto a se stessi) perché si è alla ricerca di una nuova opportunità professionale. Occorre pertanto indagare con accuratezza quali sono le proprie motivazioni e quale è davvero la spinta reale che ci porta a consultarle i siti o le pagine dei giornali dedicati alle offerte di lavoro. La natura del nostro desiderio di cambiamento è solo economica? Oppure è legata

alla volontà di crescere? O di migliorare la propria quotidianità in termini di ambiente lavorativo? Sulla base delle risposte che ci daremo sarà più facile organizzare meglio la nostra ricerca e comprendere fino in fondo quale è il ruolo per il quale intendiamo davvero candidarci.

Il ruolo

Di qui il secondo passo fondamentale da compiere. È di fatto essenziale capire bene il ruolo che si andrebbe eventualmente a ricoprire una volta che la candidatura è andata a buon fine.

Bisogna quindi accertare se le motivazioni indagate in precedenza vengono o meno soddisfatte dal ricoprire una data posizione. A volte, infatti, capita che si ritenga appagante un lavoro che presenta un solo aspetto positivo, ma che magari è quello che reputiamo di maggior peso. Scegliere un posto esclusivamente perché placa un'esigenza a lunga protratta è uno sbaglio da non compiere. È importante saper fare un'analisi dettagliata dei propri bisogni e non lasciarsi convincere soltanto perché un bisogno represso per tanto tempo

sembra essere soddisfatto in quell'azienda. Non farsi abbindolare quindi solo perché nell'annuncio è specificato il massimo delle nostre aspettative (ad esempio "stimolante ambiente inter-nazionale"), ma cercare di cogliere se vengono esaurite anche le nostre speranze rimanenti.

Il colloquio

Quando si va a un colloquio di lavoro si assiste a una sorta di trattativa di "marketing reciproco". Questo significa che ciascuna delle due parti, il selezionatore e il candidato, tende-rà di vendere al meglio da un lato le caratteristiche della posizione aperta (elencandone tutti gli aspetti positivi) dall'altro le proprie competenze. In questa fase è essenziale ridurre al massimo i rischi di fraintendere le informazioni riguardanti il profilo in questione: diventa pertanto di estrema importanza prepararsi molto sull'azienda e essere in grado di formulare domande precise e specifiche sul ruolo. Occorre quindi informarsi preventivamente sull'organizzazione (attraverso il sito Internet o una ricerca più generica on oppure off line), ca-pendo

come questa viene percepita dal mercato.

Le domande da fare

1. Quali sono i valori e la cultura aziendali?
2. Esistono delle concrete possibilità di crescita?
3. Quali sono le modalità di relazione all'interno dell'azienda? Quest'ultima è strutturata con una gerarchia rigidamente piramidale oppure c'è un'orizzontalità dei rapporti?
4. Quali sono i contenuti fattivi e operativi della posizione che si andrà a ricoprire?
5. Qual è il modus operandi dell'azienda?
6. Perché la posizione è aperta?
7. È possibile incontrare il responsabile diretto?
8. Da chi è composto il team con cui si lavorerà?
9. Com'è l'ambiente fisico dell'azienda? Ci sono open space o uffici separati?
10. Quali sono gli strumenti di lavoro dei quali ci si potrà avvalere?

In conclusione

Nulla deve essere dato per scontato, niente va lasciato al caso. La co-



sa fondamentale è sapersi immedesimare nella posizione da ricoprire e capire se è quello che fa per noi. Per far sì che tale identificazione sia efficace è naturalmente opportuno raccogliere nel corso del colloquio il più ampio numero possibile di informazioni. Proprio per questo tale fase analitica è davvero imprescindibile e da non sottovalutarsi: bisogna sempre pensare alle nuove opportunità come una possibile via verso l'innovazione e il miglioramento, e non devono diventare motivo di regressione. Occhio ai passi indietro: sono fortemente penalizzanti.