

INDICE

Presentazione di Daniela De Blasio

1. Quadro di Riferimento

Le filiere: formazione iniziale, la formazione continua, le donne, le utenze particolari

I modelli: l'analisi dei fabbisogni formativi, la figura professionale, modelli e metodologie formative.

2. Metodologia di lavoro

Struttura organizzativa di progetto

Strumenti e modalità di intervento

3. Le Buone Prassi

3.1 Le buone prassi Europee

3.1.1 Spagna: contesto di riferimento

3.1.2 Spagna: motivazione della scelta

3.1.3 Spagna: la F.P. in Spagna in generale

3.1.4 Spagna: le buone prassi.

3.1.5 Francia: contesto di riferimento

3.1.6 Francia: motivazione della scelta

3.1.7 Francia: la F.P. in Francia in generale

3.1.8 Francia: le buone prassi.

3.2 Le buone prassi nazionali

3.2.1 **Emilia Romagna**: contesto di riferimento

3.2.2 Motivazione della scelta

3.2.3 Il sistema di F.P.

3.2.4 Le buone prassi.

3.2.5 **Liguria**: contesto di riferimento

3.2.6 Motivazione della scelta

3.2.7 Il sistema di F.P.

3.2.8 Le buone prassi.

3.2.9 **Lazio**: contesto di riferimento

3.2.10 Motivazione della scelta

3.2.11 Il sistema di F.P.

3.2.12 Le buone prassi.

3.2.13 **Toscana**: contesto di riferimento

3.2.14 Motivazione della scelta

3.2.15 Il sistema di F.P.

3.2.16 Le buone prassi.

3.3 Le buone prassi della regione Calabria

3.3.1 **La "formazione iniziale"** in Calabria

3.3.1.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni formativi"

3.3.1.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

3.3.1.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

3.3.2 **La "formazione continua"** in Calabria

3.3.2.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni formativi"

3.3.2.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

3.3.2.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

3.3.3 **La formazione per le "donne"** in Calabria

3.3.3.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni formativi"

3.3.3.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

3.3.3.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

3.3.4 **La formazione per le "utenze particolari"** in Calabria

3.3.4.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni formativi"

3.3.4.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

3.3.4.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

4. Il Piano di Comunicazione

5. Valutazione del progetto di monitoraggio e assistenza tecnica

6. Conclusioni e proposte

7. Allegati

Le ricerche e gli studi condotti nell'ambito delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale hanno molta importanza per valutare le attività realizzate e i risultati conseguiti, ma in una realtà ancora in forte ritardo rispetto agli obiettivi di Lisbona come quella calabrese, ancora più importante è il lavoro di studio per indirizzare preliminarmente gli interventi strategici per lo sviluppo del nostro territorio.

Per questo motivo il presente lavoro risulta particolarmente interessante.

La scommessa che la Regione Calabria sta affrontando è proprio quella di trasformare le criticità in punti di forza e di promuovere la nascita di una nuova cultura dove l'apprendimento reciproco rappresenti un'ulteriore possibilità di trarre insegnamento dall'esperienza di altri che hanno già affrontato problemi simili attraverso lo scambio di buone pratiche.

Delineare quali siano i punti di forza da utilizzare per sostenere tutte quelle azioni che possano innescare un processo di accelerazione è stato l'obiettivo analitico perseguito dalla Regione Calabria e dall'Assessorato al Lavoro e Formazione professionale, con un lavoro di ricerca sul campo e col confronto con le esperienze di eccellenza realizzate in altri territori, nazionali ed europei.

Il frutto di questo impegno vede la luce nel presente lavoro, che intende essere uno strumento per gli operatori del settore sia privati che pubblici, tutti impegnati assieme ad affrontare e cercare di risolvere il difficile "rompicapo" di trovare la proposta più efficace possibile nel cercare di sostenere il progresso economico, sociale e culturale della comunità calabrese.

Intendo pertanto ringraziare chi si è impegnato in questa attività di ricerca che va a vantaggio di tutta la regione e di tutti i cittadini, soprattutto i giovani risorse preziose e strategiche che con le loro competenze e professionalità possono determinare una decisiva inversione di tendenza allo sviluppo regionale, a condizione che tale patrimonio sia adeguatamente sostenuto e valorizzato con una strategia di politica attiva del lavoro che renda il sistema adeguato alla competitività.

Daniela De Blasio

1. Quadro di Riferimento

1.1 Le filiere oggetto dell'indagine: Formazione Iniziale, Formazione continua, Formazione alle Donne, Formazione ad utenze particolari

Per formazione professionale si intende un insieme di azioni finalizzate a sviluppare le risorse di una persona (conoscenze, atteggiamenti, motivazioni, ecc.) e le sue abilità, in particolare quelle necessarie ad affrontare le richieste provenienti dal contesto lavorativo. I percorsi si articolano in più livelli, a seconda che siano rivolti a chi è in possesso della sola licenza media o di titoli superiori. Le attività formative sono svolte da strutture pubbliche o da strutture accreditate, che vedono in molti casi la partecipazione delle organizzazioni sindacali e datoriali e delle imprese. Il Fondo sociale europeo ha un ruolo chiave nel finanziamento della formazione professionale italiana, sostenendo anche interventi volti al rafforzamento dei sistemi, in linea con le direttive comunitarie. Nell'ambito del progetto "Assistenza Tecnica " di Azienda Calabria Lavoro si inteso prendere in considerazione le seguenti filiere della Formazione professionale:

Formazione Iniziale

E' un'offerta formativa finalizzata ad agevolare e sostenere l'inserimento o il rientro nel mondo del lavoro di giovani e adulti che hanno adempiuto il diritto dovere all'istruzione e formazione.

I percorsi possono mirare a rafforzare specifiche competenze tecnico professionale o essere finalizzati a formare professionalità compiute. Possono prevedere oltre ad esercitazioni e laboratori, attività di formazione in azienda (stage). La programmazione è definita a partire dai fabbisogni del mercato del lavoro e le modalità organizzative tengono conto delle esigenze dell'utenza. Al termine, i percorsi maggiormente articolati, prevedono un esame per il rilascio di una certificazione e/o di una qualifica professionale.

Formazione Continua

La formazione continua si rivolge a persone occupate, al fine di adeguare e sviluppare le loro conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro.

Formazione rivolta alle "Donne"

La formazione rivolta alle donne come il concetto di pari opportunità, riassume l'intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i cittadini, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità. In ambito comunitario il termine pari opportunità è utilizzato in riferimento a interventi a favore di gruppi svantaggiati e, principalmente, alle azioni volte a ridurre le disparità tra uomini e donne. Le pari opportunità sono state collocate al centro della Strategia europea per l'occupazione (SEO). Un apposito pilastro vi era dedicato nella prima fase di sviluppo della SEO, con riferimento alle politiche per ridurre la disparità tra tassi di occupazione maschili e femminili e favorire la conciliazione della dimensione lavorativa con quella familiare.

Formazione rivolta ad "Utenze Particolari"

La filiera "utenze particolari e fasce deboli" comprende tutte le categorie in condizioni di svantaggio e a rischio di esclusione sociale. Tra le fasce deboli o utenze particolari è opportuno distinguere quelle che lo sono per fattori fisici congeniti o consequenziali, da quelli che lo sono per fattori di patologie psichiatriche e da quelle persone la cui marginalità sociale è legata a fattori di contesto familiare problematico o a scelte più o meno consapevoli che possiamo definire alternative.

Le persone che appartengono alla prima fascia, pur nella sfortuna dell'handicap fisico o della malattia, appartengono a categorie maggiormente protette dalla legge e dall'evoluzione della scienza medica.

Più complessa la situazione di coloro che hanno malattie di tipo psichiatrico. Se si escludono le persone chiaramente condizionate da oligofrenie e dall'articolata classe delle schizofrenie, molte, purtroppo anche giovani, sono condizionate da patologie strettamente legate alla società post industriale.

Rientrano quindi tra le utenze particolari tutti quei soggetti esposti al rischio di marginalità sociale per cause fisiche, psichiche e sociali, ed in particolare : persone portatrici di handicap fisici e mentali, detenuti ed ex detenuti, cittadini extracomunitari, nomadi,- tossicodipendenti ed ex tossicodipendenti, sieropositivi, persone appartenenti a minoranze etniche, alcolisti ed ex alcolisti, persone inquadrabili nei fenomeni di nuova povertà, persone che intendono uscire dal circuito della prostituzione.

1.2 I modelli: analisi dei fabbisogni professionali/formativi, figura professionale, modelli e metodologie formative.

Lo sviluppo temporale del progetto "Assistenza Tecnica" di Azienda Calabria Lavoro ha previsto la realizzazione delle seguenti macroattività/ fasi propedeutiche all'individuazione di modelli innovativi in ambito europeo, nazionale e regionale:

a. Analisi di scenario

Studio preliminare delle filiere nel loro complesso, finalizzato all'individuazione dei modelli da prendere in esame per l'effettuazione delle attività di indagine. A questo scopo, lo studio del settore "Formazione Professionale" si è proposto il duplice scopo di arrivare all'individuazione delle aree territoriali e dei soggetti rappresentativi del settore stesso, presso i quali effettuare le rilevazioni, enti attuatori, aziende, e di ottenere dati ed informazioni funzionali alla messa a punto degli strumenti di rilevazione.

b. Indagine sui modelli di analisi dei fabbisogni professionali e formativi, figure professionali, modelli e metodologie utilizzate nel settore

b.1. Modelli di analisi dei fabbisogni professionali/formativi e di classificazione delle figure professionali (in ambito regionale, nazionale ed europeo).

Lo scopo di questo lavoro è stato quello di dare indicazioni ai decisori politici relative :

- alla costituzione innanzi tutto, di un "Sistema" di rilevazione permanente dei fabbisogni professionali/formativi;
- alla definizione di figure professionali funzionali al mercato del lavoro;
- alla diffusione di buoni esempi di modelli e approcci metodologici che possono favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e orientare, in modo sistematico e continuativo, l'azione del sistema impresa, del sistema formativo nonché delle stesse persone in cerca di occupazione.

Il complesso delle indagini effettuate, dunque, non si è posto l'obiettivo di acquisire elementi per formulare previsioni quantitative della domanda di professionalità (anche se tale aspetto andrebbe comunque preso in considerazione in quanto costituisce un indicatore fondamentale nella programmazione di attività formative), bensì quello di individuare strumenti, metodologie e prassi significative finalizzate alla istituzione di un modello regionale di formazione professionale adeguato e competitivo, in grado di rispondere alle sfide strategiche del mercato e dell'innovazione delle tecnologie e dei modi della produzione.

b.2. Modelli e metodologie formative

Per modelli e metodologie formative ci si riferisce a prototipi, impianti progettuali adottati e/o alle metodologie utilizzate e sviluppate per l'erogazione della formazione, al repertorio di UFC per settore e/o per target di utenza, ai modelli e alle metodologie di personalizzazione dei percorsi, ai modelli di erogazione della formazione a distanza (e.learning), etc.

Il progetto ha coinvolto, quali destinatari privilegiati, enti e operatori della Formazione Professionale (in tutte le sue varie filiere: iniziale, continua, donne, utenze particolari) allo scopo di intercettare modelli formativi selezionati in base ai seguenti indicatori :

- Trasferibilità e flessibilità: modello applicabile in contesti caratterizzati da diversi livelli di preparazione dei discenti;
- Innovatività: modello con caratteristiche innovative che risponde ad esigenze comuni a livello regionale, nazionale ed europeo;
- Pari Opportunità (rispetto delle specificità del discente) : modello che faccia uso di strumenti tecnologici capaci di abbattere barriere quali distanza, impegni di lavoro, impegni familiari;
- Accrescimento culturale e professionale dei principali protagonisti del percorso formativo: modello che valorizzi il discente attraverso la formazione e non l'addestramento,
- Coinvolgimento del formatore: modello che valorizzi l'attività del formatore;
- Glocalità: modello in grado di rispondere ad esigenze di formazione locali con metodologie e strumenti estendibili a livello globale.

I modelli formativi in generale, sono stati suddivisi in tre fasi: progettazione, erogazione del percorso formativo, valutazione del processo formativo. Sono quindi identificabili da specifiche caratteristiche di una o più delle fasi in cui sono suddivisi, fasi che, in generale, prescindono dal particolare contenuto disciplinare.

La fase di *progettazione* richiede un'analisi delle esigenze delle parti interessate al processo di formazione, l'identificazione degli obiettivi generali e l'individuazione degli obiettivi di apprendimento specifici evidenziando relativi contenuti disciplinari.

L'*erogazione* del processo formativo e cioè la fase di sperimentazione deve rispondere agli obiettivi individuati in fase di progettazione e deve tener conto delle esigenze delle parti interessate oltre che delle risorse disponibili (risorse umane, infrastrutture e servizi). Il percorso formativo deve quindi essere organizzato dal punto di vista logistico e devono essere individuati gli strumenti metodologici per l'insegnamento e l'apprendimento e, le modalità di verifica.

La *valutazione* del percorso formativo deve prevedere strumenti in grado di monitorare il processo per verificare se gli obiettivi di progettazione sono stati raggiunti ed con quale livello. Devono essere individuati i punti di forza ed i punti di debolezza, utili per l'introduzione di successive azioni di miglioramento.

2. Metodologia di lavoro

2.1 Struttura organizzativa del progetto

Partendo dai risultati del progetto Monitoraggio - POR Calabria -Asse IIII - Misure 3.2, 3.3, 3.4. 3.9, 3.10, 3.13, affidato ad Azienda Calabria lavoro, il progetto Assistenza Tecnica ha inteso individuare un campione rappresentativo di progetti innovativi o buone pratiche, distribuite tra differenti filiere formative sotto forma di percorsi formativi e work experience.

La struttura organizzativa del progetto muove dalla difficoltà di lettura e di interpretazione dei fenomeni che segnano il mercato del lavoro che rende forte pertanto l'esigenza di allestire dei sistemi di monitoraggio in grado di cogliere gli aspetti salienti dei cambiamenti in atto. Da questa constatazione nasce l'idea di "Assistenza tecnica " con la previsione di una struttura operativa costituita da due gruppi di lavoro:

- il primo di "assistenza tecnica" presso il Dipartimento n. 10, Lavoro, Politiche Sociali e Formazione Professionale della Regione Calabria per affiancare dirigenti e funzionari in tutte quelle attività in itinere finalizzate al completamento e alla chiusura del POR Calabria 2000-2006.

- il secondo "Buone Prassi" per l'individuazione di un campione rappresentativo di progetti innovativi o buone pratiche realizzate nell'ambito del POR Calabria Asse III Risorse Umane, distribuite tra differenti filiere formative (formazione iniziale, formazione continua, donne, utenze particolari) allo scopo di valorizzare e diffondere contenuti e risultati di progetti innovativi in ambito regionale con riferimento all'analisi dei fabbisogni formativi, alle figure professionali, ai modelli e metodologie formative e prevedendo altresì un confronto con alcuni modelli di buone prassi a livello europeo e nazionale.

2.2 Strumenti e modalità di intervento

La scelta della modalità di contatto delle unità statistiche di interesse, idonea a raccogliere le informazioni oggetto della ricerca, è uno degli aspetti di maggiore rilevanza nella pianificazione di un disegno di indagine ed è strettamente connessa ad altre caratteristiche quali il fenomeno indagato, gli archivi di base, la strategia di campionamento, i costi ed i tempi a disposizione. Inoltre non sono da sottovalutare le implicazioni della tecnica di indagine prescelta sulla qualità dei dati.

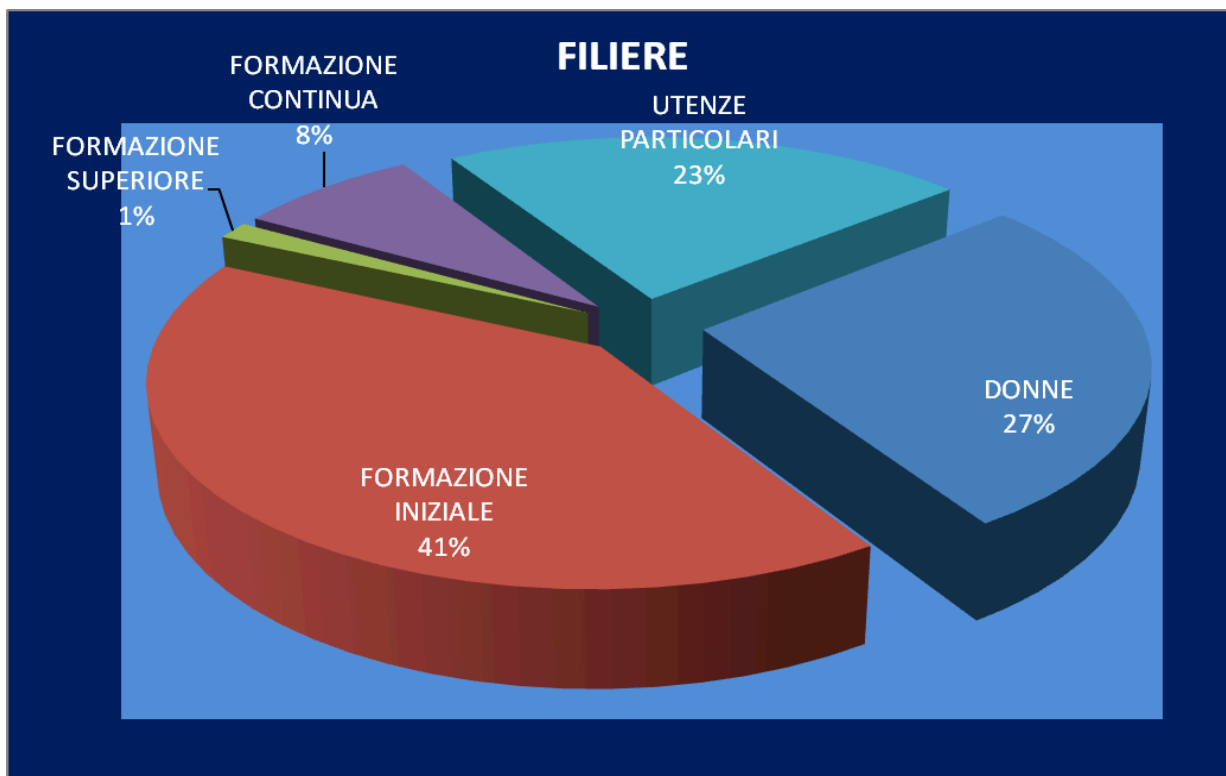
In base ad una valutazione di efficacia ed efficienza è stata scelta la metodologia CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), una tecnica ampiamente utilizzata per indagini analoghe e che presenta caratteristiche, rispetto ad un tradizionale questionario cartaceo, quali:

- schemi di intervista lineari per l'intervistatore;
- maggiore tempestività nella raccolta dei dati;
- riduzione dei margini di errore da parte del rilevatore.

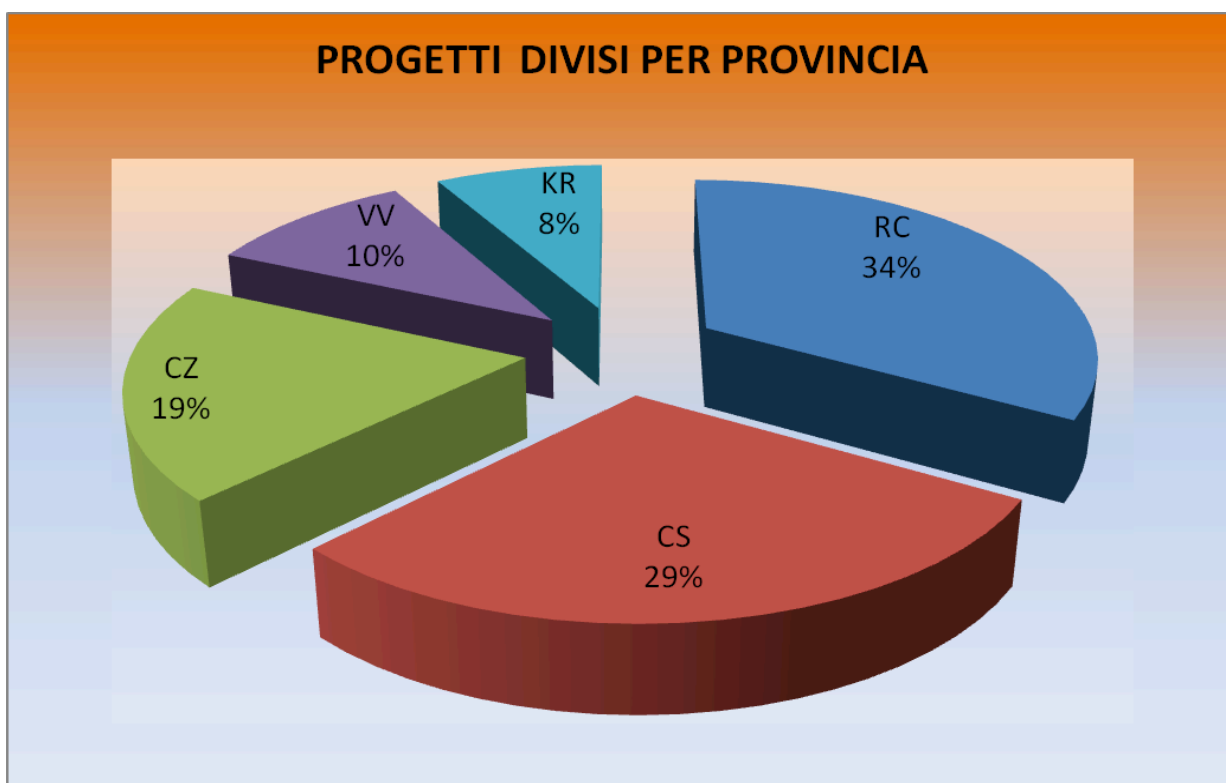
Il questionario è stato collegato ad una banca dati Access in cui, automaticamente, nel corso della telefonata e quindi della compilazione dei vari campi, sono stati immagazzinati tutti i dati rilevati.

I dati estrapolati con le interviste telefoniche sono stati successivamente convertiti in fogli di lavoro Excel, strumenti particolarmente adatti a supportare il piano di elaborazione dati previsto dalla ricerca. Le informazioni sono state in un secondo momento elaborate attraverso la costruzione di incroci di campi e grafici (sotto forma di distribuzione di frequenza) ed aggregate in modo significativo (per filiera e per ambiti). Ciò ha permesso di tracciare, in modo chiaro e sintetico, la manifestazione del fenomeno oggetto di rilevazione ed ha consentito di individuare modelli innovativi su cui si è voluto approfondire ulteriormente.

Sono stati intervistati 345 enti su 357 progetti di cui 90 corsi di formazione e 267 work experience. I progetti sono stati selezionati per filiera formativa così si è potuto fare una stima finale della filiera maggiormente indagata. Come vediamo dal grafico seguente, la formazione iniziale ha riguardato il 41% dei progetti in esame (146 progetti). A seguire le donne con il 27% (97 progetti.), le utenze particolari con il 23% (81 progetti.), la formazione continua con l'8% (28 progetti.). Nel corso dell'indagine è emersa una minima percentuale dell'1% (5 progetti) riferiti alla formazione superiore .



I progetti (Corsi e WE), realizzati nelle cinque province calabresi, sono così distribuiti: il 34% a Reggio Cal. (119 progetti), il 29% a Cosenza (104 progetti.), il 19% a Catanzaro (69 progetti), il 10% a Vibo V. (36 progetti) e l'8% a Crotona (29 progetti).



I progetti meritevoli di approfondimento sono stati 35, tra i quali sono stati scelti come maggiormente significativi ai fini delle buone prassi:

- filiera formazione iniziale: 3

- filiera formazione continua: 4
- filiera formazione per le donne: 3
- filiera formazione per le utenze particolari: 5

3. Le Buone Prassi

Per buona pratica (best practice) si intende una prassi che, rispetto ad altre analoghe, si è dimostrata particolarmente vantaggiosa nello svolgimento di una determinata attività. Si può trattare di un approccio, una tipologia di progetto, una specifica operazione realizzata in un'area di intervento, una scelta metodologica, una modalità di risoluzione di un problema, un modello di relazione con i partner, una particolare procedura, ecc. Individuare e diffondere le buone prassi può consentire la riduzione dei tempi e/o dei costi, per effetto della riproduzione di esperienze già sperimentate e dà comunque luogo a un'accumulazione di conoscenza e ad un approfondimento continuo della tematica nel cui contesto la buona pratica è diffusa e utilizzata. Specificatamente, in ambito FSE, con il termine buona pratica viene indicata quella modalità di lavoro, sperimentata nell'attuazione di un Programma operativo, che ha agevolato il raggiungimento dell'obiettivo sotteso a un risultato e/o a un processo previsto. Attraverso il confronto e la condivisione di questi casi esemplari, tra i diversi soggetti coinvolti nella programmazione del Fondo, si sviluppa un processo di benchmarking funzionale all'attuazione del FSE.

L'iter progettuale ha inteso quindi:

- analizzare e valorizzare le esperienze più significative realizzate nel contesto regionale, rilevarne i punti di forza e gli aspetti innovativi funzionali a una loro trasferibilità e messa a sistema;
- favorire la diffusione e la pubblicizzazione tra gli operatori pubblici e privati del sistema dell'Education (istruzione, formazione, lavoro);
- definire note metodologiche, linee e percorsi di sviluppo per la programmazione regionale di azioni di sistema;
- concorrere allo sviluppo delle politiche del lavoro e delle politiche formative attraverso la diffusione di approcci, modelli, metodologie innovative per il miglioramento del sistema regionale nel suo complesso.

3.1 Le buone prassi Europee

La Conferenza del Consiglio Europeo, tenutasi a Lisbona nel 2000 si è posta l'obiettivo di fare dell'Europa l'area basata sulla conoscenza più dinamica e competitiva del mondo, investendo per migliorare i sistemi educativi, promuovendo uno sviluppo sostenibile, creando nuovi e migliori posti di lavoro e più coesione sociale. Il sistema di formazione, definito a livello europeo "Vocational education and training (VET)", ha subito di recente delle riforme volte proprio ad aumentare la competitività del sistema e il numero di lavoratori con elevate competenze professionali.

Il programma "Education and Training 2010" prevede una stretta collaborazione tra la Commissione Europea e i singoli Stati membri al fine di rafforzare l'intero sistema. La base per la riforma del sistema di formazione è stata posta in occasione della Dichiarazione di Copenhagen, approvata nel novembre del 2002.

Uno dei punti essenziali è stata la creazione di un quadro comune delle qualifiche utile a favorire la mobilità dei lavoratori e degli studenti in ambito europeo.

Il metodo sulla quale si basa la strategia, è lo stesso che è stato introdotto a partire dal Consiglio Europeo di Lisbona, ovvero il metodo aperto di coordinamento.

Esso si basa essenzialmente su:

- a) - *identificazione e definizione congiunta di obiettivi da raggiungere (adottati dal Consiglio);*
- b) - *strumenti di misura definiti congiuntamente (statistiche, indicatori, linee guida);*
- c) - *il « benchmarking » vale a dire l'analisi comparativa dei risultati degli Stati membri e lo scambio di pratiche ottimali (sorveglianza effettuata dalla Commissione).*

Lisbona e la politica comunitaria Education and Training 2010, hanno avuto come conseguenza diretta l'avvio di un programma di iniziativa comunitaria sull'apprendimento permanente (Life Long Learning Programme) e l'avvio nei singoli stati membri di processi di riforma e adattamento verso il conseguimento degli obiettivi e la creazione di ambienti di apprendimento continuo.

La sfida di Lisbona e della strategia dell'Education and Training rimane, ancora viva e attuale, infatti, l'istruzione e la formazione giocano un ruolo importante per affrontare i continui mutamenti a cui è sottoposta la nostra società sia a livello economico che ambientale e demografico. Il capitale umano è quindi l'unico strumento su cui potere investire per porre in essere una crescita sostenibile per l'Unione. In virtù delle suddette premesse il Consiglio Europeo sull'Educazione, Giovani e Cultura ha rilanciato gli obiettivi di Lisbona e definito una nuova strategia "Education and Training 2020". la quale si basa sul presupposto che attraverso la cooperazione tra gli stati membri bisognerà supportare lo sviluppo dei sistemi di istruzione e formazione che dovranno sostenere:

- a) la piena realizzazione personale, sociale e professionale di tutti i cittadini
- b) la sostenibilità economica e l'occupazione, la coesione sociale, la cittadinanza attiva e il dialogo interculturale.

Alla realizzazione del disegno "Education and training 2020" concorreranno i seguenti obiettivi strategici:

- 4. Fare dell'apprendimento continuo e della mobilità una realtà
- 5. Migliorare la qualità e l'efficienza dei sistemi di istruzione e formazione
- 6. Promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva
- 7. Migliorare la creatività e l'innovazione, includendo l'imprenditoria, a tutti i livelli dell'education and training.

L'Unione Europea, non lascia però ai soli stati membri la realizzazione degli obiettivi fissati dal Consiglio, ma interviene con i propri strumenti finanziari a supporto delle politiche nazionali.

Il principale strumento, che l'Unione ha pensato per investire sulla conoscenza e sulle persone è il Fondo Sociale Europeo.

"Esso sostiene l'occupazione e aiuta i cittadini a potenziare la propria istruzione e le proprie competenze, in modo da accrescere le opportunità di lavoro. Al fine di rispondere alle differenti esigenze, gli Stati membri e le regioni stilano singolarmente i programmi operativi dell'FSE.

Per il periodo di programmazione 2000-2006, le aree di intervento dello strumento sono stati l'obiettivo 1, 2 e il 3, mentre nell'attuale periodo (2000/2013) sono le aree obiettivo Convergenza e Competitività territoriale.

Queste definizioni stanno a indicare ambiti territoriali, nella specifico unità regionali che presentano delle caratteristiche economiche omogenee e parametri oggettivamente misurabili.

Il periodo di programmazione 2007/2013 ha portato ad un ridefinizione degli obiettivi e degli strumenti che ha sostanzialmente inglobato i 3 obiettivi in due (Convergenza e Competitività regionale e occupazionale) introducendo il terzo obiettivo dedicato alla **Cooperazione Territoriale Europea**.

L'obiettivo **Convergenza** si può riassumere sinteticamente come l'ex obiettivo 1, ma il PIL pro-capite è calcolato su 27 stati membri a differenza del precedente periodo, motivo per cui molte aree geografiche anche italiane ne sono state escluse.

*"La ragione di fondo dell'obiettivo **Convergenza** è promuovere condizioni che favoriscano la crescita e fattori che portino a una convergenza reale per gli Stati membri e le regioni meno sviluppati"⁴(regioni il cui Pil è inferiore al 75% della media Europea).*

Infine, l'obiettivo Competitività regionale e occupazionale che *"intende rafforzare la competitività e l'attrattività delle regioni nonché l'occupazione a livello regionale mediante un duplice approccio. In primo luogo, i programmi di sviluppo saranno intesi ad aiutare le regioni ad anticipare e a promuovere il cambiamento economico mediante l'innovazione e la promozione della società della conoscenza, l'imprenditorialità, la protezione dell'ambiente e il miglioramento della loro accessibilità. In secondo luogo, la creazione di migliori e più numerosi posti di lavoro e sarà promossa mediante iniziative di adattamento della forza lavoro e di investimento nelle risorse umane"*.

La novità significativa è che, a differenza del precedente periodo di Programmazione, il FSE dovrà avere un programma operativo espressamente dedicato, questo sia a livello nazionale che regionale.

Per ciò che attiene alle attività ammissibili al sostegno FSE si distinguono nel quadro degli obiettivi

"Convergenza" e "Competitività regionale e occupazione", le azioni definite a livello regionale e nazionale sulla base delle seguenti priorità:

- a) *aumentare la capacità di adattamento dei lavoratori delle imprese e degli imprenditori, al fine di migliorare tempestivamente la gestione positiva dei cambiamenti economici;*
- b) *migliorare l'accesso al posto di lavoro e l'inserimento duraturo sul mercato del lavoro, per chi è in cerca di lavoro e per le persone non attive;*
- c) *prevenire la disoccupazione, segnatamente quella di lunga durata e quella dei giovani;*
- d) *incoraggiare l'invecchiamento attivo e prolungare la vita attiva;*
- e) *aumentare la partecipazione al mercato del lavoro;*
- f) *migliorare l'inserimento sociale delle persone svantaggiate in vista di un loro inserimento duraturo nel mondo del lavoro;*
- g) *lottare contro tutte le forme di discriminazione sul mercato del lavoro;*
- h) *migliorare e aumentare il capitale umano;*
- i) *promuovere le partnership.*

Spagna

3.1.1 Spagna: contesto di riferimento

La Spagna ha conosciuto nell'ultima decade una forte crescita del tasso di occupazione e nel 2006 il tasso complessivo era superiore al 66%, con un tasso femminile pari a circa il 54%. Inoltre, il tasso di disoccupazione nel 2006 era pari all' 8.15%, circa 5 punti percentuali meno rispetto al 2000.

Malgrado la forte crescita economica che ha caratterizzato la Spagna, la partecipazione femminile al mercato del lavoro rimane insufficiente ed è estremamente elevato il tasso di disoccupazione tra le persone con disabilità, i giovani, le persone over 45 ed alcuni gruppi etnici, come ad esempio i Rom.

La disoccupazione giovanile (under 25) è al 22%, 3 punti sopra la media europea. Elevato anche il numero di giovani in dispersione scolastica che si attesta al 30% (il doppio della media UE); l'obiettivo è di dimezzarlo entro il 2010.

Negli ultimi anni, il PIL è cresciuto il doppio rispetto alla media Europea, a dispetto di una crescita della produttività in declino. Un quadro, non proprio roseo, che si vuole contrastare investendo in innovazione e qualità di prodotto.

Il Fondo Sociale Europeo è lo strumento attraverso il quale la Spagna sta affrontando le criticità della sua economia: in particolare si pone l'obiettivo di migliorare il proprio stock di capitale umano, sostenere l'imprenditorialità ed aumentare l'accesso femminile al mercato del lavoro oltre che promuovere l'occupabilità, l'inclusione sociale e le pari opportunità tra uomini e donne.

Gli obiettivi appena elencati hanno determinato ed innescato un processo di riforma dei sistemi di Istruzione e Formazione al fine di innalzare i livelli di partecipazione ai processi di apprendimento continuo.

3.1.2 Spagna: Il Sistema di Formazione Continua

Il Sistema della Formazione in Spagna si presenta come una struttura integrata basata sui principi di eguali opportunità di accesso alla formazione professionale e sul coinvolgimento delle parti sociali con le istituzioni; il suo ruolo è di promuovere la formazione durante tutto l'arco della vita. E' strutturato in tre sottosistemi distinti, ciascuno dei quali è chiaramente definito nel Nuovo Programma della Formazione Professionale (1998-2002).

I sottosistemi sono i seguenti:

- 4 la Formazione Iniziale (Formacion Profesional Reglada-FPR)
- 5 la Formazione Occupazionale (Formacion Profesional Ocupacional-FPO)
- 6 la Formazione Continua (Formacion Profesional Continua-FPC)

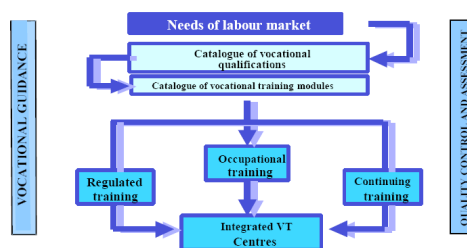
Tradizionalmente in Spagna la Formazione Professionale Iniziale era responsabilità del Ministero dell'Istruzione e della Cultura (MEC), mentre la Formazione degli Occupati era demandata al Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali. Il modello costituzionale basato sulle Regioni ha portato lo Stato Spagnolo ad una graduale delega di responsabilità sulla gestione e l'attuazione delle programmazioni formative alle autonomie locali, che stanno tuttora adattando le proprie strutture e creando i necessari modelli di regolamentazione al fine di prendere in carico le nuove responsabilità. I tre sottosistemi sono legati insieme dal sistema nazionale delle qualifiche che fissa gli standard e i requisiti necessari per tutti i tipi di formazione attraverso il Catalogo delle Qualifiche Professionali (fig2).

Figura 1 The vocational training system and its subsystems



Fonte: CEDEFOP, *Vocational education and training in Spain*, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001

Figura 2 The vocational training and qualification system



Fonte: CEDEFOP, *Vocational education and training in Spain*, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001

3.1.3 Spagna: motivazione della scelta

La Spagna presenta un contesto di riferimento non molto dissimile da quello italiano; le sfide più importanti in cui si sta impegnando sono il sostegno alle categorie maggiormente penalizzate: donne, minoranze etniche (Rom) e categorie svantaggiate. L'attenzione forte e costante verso questi soggetti, sia nelle politiche nazionali che in quelle regionali, ha configurato la penisola Iberica come Best Practice nell'ambito delle filiere su citate. Molte esperienze spagnole sono entrate a far parte della pubblicazione dell'Unione Europea "European Social Fund. Success Stories". L'analisi comparate delle diverse fonti europee di buone prassi nonché i colloqui diretti tenuti con la Direzione Generale Occupazione, Affari sociali e Pari opportunità, in Bruxelles, hanno contribuito a focalizzare l'attenzione verso la penisola iberica.

3.1.4 Spagna: le buone prassi.

La Spagna ha denotato attenzione alle politiche formative in favore di utenze particolari, concentrando su di esse molte delle risorse del Fse. Una nota particolare va attribuita al programma nazionale "Acceder", destinato alla formazione e l'inserimento lavorativo della comunità Rom. Accanto a questo programma, si è scelto di presentare una prassi realizzata in'Andalucia.

Il caso dell'Andalucia

L'Andalucía è sempre stata un'area tradizionalmente vocata al settore agricolo, sebbene nel corso degli anni anche il settore dei servizi (turismo, trasporti e commercio) si sia sviluppato; il settore secondario è invece meno sviluppato che in altre regioni del Paese. Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica, il reddito pro-capite della regione è il secondo più basso della Spagna, ma allo stesso tempo si rileva che il tasso di crescita economica per il periodo 2000-2006 è stato uno dei più alti d'Europa.

È l'esempio dell'efficiente utilizzo dei Fondi Strutturali dell'Unione Europea, specie per quel che riguarda le politiche di coesione sociale finanziate dal FSE.

L'Andalucía ha un grande potenziale per la crescita economica, che risiede principalmente nella forza lavoro. Affinché tale potenziale diventi realtà, il governo regionale andaluso ha deciso di puntare fortemente sulla valorizzazione del capitale umano e sul sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro di donne e utenze particolari. Un esempio della politica perseguita dal governo andaluso è il progetto Enlaces della Mancomunidad de Municipios Bajo Guadalquivir, che racchiude comuni della Provincia di Siviglia e della provincia di Cadiz.

Sitografia
Portale Isfol (Istituto per la Formazione Professionale dei Lavoratori) • www.isfol.it
Cedefop (Centro Europeo per lo Sviluppo del Sistema di Formazione) • http://www.cedefop.europa.eu/default.asp
Sito Governo Spagnolo • http://www.la-moncloa.es/default.htm
Ministero del lavoro e degli affari sociali Spagnolo — Unità Fondo Sociale Europeo • http://www.mtas.es/uafse/es/evaluando/vermas_evaluando/index.html
Banca Dati Progetti Fondo Sociale Europeo della Commissione Europea • http://ec.europa.eu/employment_social/esf/members/es_en.htm
Sito Equal (Banca dati) • http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/key-doc_fr.cfm
Sito della Regione Andalusia • www.juntadeandalucia.es
Progetti FSE Andalusia • http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf_projects/result3.cfm?country_iso=es&region_code=ES61&group=5

Nome del Progetto ACCEDER: Programma contro la discriminazione della comunità gitana	
Asse Prioritario FSE Inclusione Sociale	
Durata del Progetto 2000-2007/2008-2013	
Paese Spagna	
Finanziamento Fse 2000/2006: €23.1 milioni - Obiettivo 1 €8.4 milioni - Obiettivo 3	
Finanziamento Totale 2000-2007:62.700.000€ 2008-2013:41.700.00 €	
Tipo di finanziamento Obiettivo 1, Obiettivo 3	
Target Group Comunità Gitana	
Territorio Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, C. Valenciana, Extremadura, Gal icia Madrid, Murcia, Navarra e País Vasco	
Nome dell'organizzazione di coordinamento Fundación Secretariado General Gitano	
Referente intervistato: Irene Bernal Carcelén Coordinadora de Empleo Departamento de Empleo Ahijones s/n 28018. Madrid Tfno: 91.422.09.60 Fax: 91.422.09.61 Movil: 615.674.268 Employment Department Coordinator irene.bernal@gitanos.org	
Indirizzi 10, Antolina Merino 28025 Madrid	

Francia

3.1.5 Francia: contesto di riferimento

Nel periodo 2000-2006, l'economia francese è stata caratterizzata da un andamento altalenante con forti rallentamenti, seguiti da periodi di ripresa. Tutto ciò ha determinato una stagnazione del tasso di occupazione che nel 2006 si attestava intorno al 63% e un tasso di disoccupazione pari al 9,3%.

Se si scorporano i dati si può osservare che tra il 2000 e il 2007 il tasso di occupazione maschile si attestava intorno al 69,2%, mentre il tasso di occupazione femminile è stato interessato da una crescita costante, che nel 2007 ha raggiunto il 60%. I fattori che hanno determinato questa situazione sono essenzialmente la crescita del lavoro nel settore dei servizi (a bassa qualifica e precario) e il pensionamento di molti lavoratori del periodo del baby boom. Sebbene il tasso di disoccupazione abbiamo conosciuto una notevole decrescita sino a raggiungere il 7,9% nel 2007, rimangono problemi strutturali dell'economia.

I giovani under 25 e gli over 55 sono i soggetti maggiormente svantaggiati nell'accesso al mercato del lavoro e sono spesso penalizzati da contratti a tempo determinato e poco qualificanti.

Al fine di migliorare l'inclusione sociale e l'economia, la Francia necessita di incrementare il tasso di occupazione tra i cittadini con scarse competenze.

Le azioni poste in essere dal governo francese per ridurre la frammentazione del mercato del lavoro sono volte a favorire un maggiore inserimento dei giovani e a dare la possibilità anche a coloro che hanno contratti a tempo determinato di fare carriera. Un'altra linea d'azione si concentra sulle pari opportunità nell'accesso alla formazione continua. Investire in capitale umano e in particolar modo sulla qualità è lo strumento su cui si vuole puntare per affrontare le sfide dell'economia.

3.1.6 Francia: Il sistema di formazione continua .

Alla luce del contesto socio-economico francese sono due le sfide principali che il sistema di Formazione Professionale francese si troverà ad affrontare: promuovere l'accesso ai diplomi e al sistema delle qualifiche e allo stesso tempo affrontare il cambiamento demografico.

"Il sistema di formazione continua in Francia si basa tuttora sulla "legge Delors" del 1971 che, recependo un accordo interprofessionale del 1970, istituisce la "formazione continua" come obbligo giuridico, imponendo a tutte le imprese di destinare annualmente, alla formazione dei lavoratori, un contributo minimo calcolato sulla massa salariale.

L'attribuzione di responsabilità e competenze coinvolge in linea generale:

- lo Stato, tramite il Ministero del Lavoro, che finanzia con fondi propri e dell'Unione Europea (FSE) le azioni rivolte ai soggetti deboli (disoccupati, soggetti svantaggiati o che operano in ambiti particolari) e le azioni di sistema;

- le Regioni, che finanziano la formazione dei giovani tra i 16 ed i 25 anni (attraverso l'apprendistato);

- le imprese, che svolgono un ruolo centrale nella realizzazione delle iniziative di formazione continua;

- le parti sociali, che contribuiscono, insieme al legislatore, all'elaborazione delle norme attraverso il negoziato e, soprattutto, creano e gestiscono i cosiddetti Organismes Paritaires collecteurs agrèes (OPCA), organismi molto simili ai Fondi Paritetici Interprofessionali italiani

La recente legge di riforma (n. 391 del 4 maggio 2004), prontamente integrata (come normalmente avviene in Francia) nel Codice del Lavoro, recepisce le nuove esigenze strategiche e affronta alcune criticità emerse nel corso degli ultimi anni e che riguardano in particolare le disparità di accesso alle iniziative formative dirette agli occupati.

Con la nuova normativa si stabilisce, in primo luogo, che l'accesso dei lavoratori alle iniziative formative si realizza esclusivamente:

- su iniziativa del datore di lavoro, nell'ambito di un Piano di formazione (Plan de formation) che può essere autonomamente programmato ed elaborato dall'impresa oppure può avvalersi dell'assistenza e del sostegno di un OPCA (si tratta di un dispositivo già previsto prima della riforma);
- su iniziativa autonoma del lavoratore, nel quadro del congedo di formazione, al quale hanno diritto tutti i lavoratori attraverso il congedo individuale di formazione (CIF), il congedo per il bilancio delle competenze (CBC) e il congedo di validazione dell'esperienza acquisita (CVAE).
- su iniziativa del dipendente in accordo con il datore di lavoro, attraverso l'esercizio del Diritto individuale di formazione (DIF) o attraverso i Dispositivi di professionalizzazione (Contratti o Periodi di professionalizzazione). Tali strumenti sono stati introdotti ex novo dalla riforma del 2004.

La riforma del 2004, sebbene avesse alla base una forte spinta riformatrice ed innovativa, non ha portato i risultati sperati soprattutto sul piano dell'efficienza e dell'equità nell'accesso. Ciò ha spinto il Governo, agli inizi del 2008, alla creazione di un Gruppo di lavoro quadripartito il cui compito è di portare a compimento la predisposizione di un nuovo disegno di legge e di individuare forme e modalità utili al processo (negoiazione tra le parti sociali, concertazione ecc).

Il gruppo ha dato corpo ad un documento contenente quattro assi su cui si dovrebbe orientare la riforma:

8. "rafforzare il collegamento tra formazione ed occupazione, attraverso la creazione di un dispositivo coordinato tra gli attori della formazione e finanziato congiuntamente dagli stessi per la salvaguardia dei percorsi e delle transizioni professionali;
9. costruire un sistema più equo permettendo di ridurre le disparità d'accesso alla formazione a favore dei lavoratori delle PMI, dei meno qualificati e dei giovani drop-out, attraverso ad esempio un'estensione dei dispositivi di professionalizzazione ad un pubblico più ampio;
10. rendere il sistema della formazione professionale più efficace attraverso un migliore coordinamento dell'azione degli attori coinvolti su scala regionale, un ampliamento della qualità dell'offerta formativa e una riforma della rete degli OPCA nella direzione di un loro riassetto dimensionale ed organizzativo;
11. rendere l'individuo protagonista del proprio percorso professionale, riformando la gestione del CIF attraverso una razionalizzazione della rete di raccolta e gestione dei fondi dedicati e innovando le possibilità di trasferibilità del DIF²

2

Isfol, "Rapporto 2008 sulla formazione continua", Roma, Anno 9 | Numero 1-2-3 Gennaio-Giugno 2009

Tabella 1 Caratteristiche dei principali dispositivi di formazione esistenti in Francia

	Piano di formazione	Congedo individuale di formazione (CIF)	Diritto individuale di formazione (DIF)	Periodo di professionalizzazione
Obiettivo	Formazione del personale su iniziativa dell'impresa	Permette al dipendente di seguire a titolo individuale e su iniziativa propria una formazione di sua scelta	Permette al dipendente di capitalizzare le ore di formazione con il consenso dell'impresa	Possibilità di acquisire una qualifica o partecipare ad una azione di professionalizzazione
Beneficiari	Tutti i dipendenti dell'impresa	Tutti i dipendenti dell'impresa	Tutti i dipendenti dell'impresa	Alcune categorie di dipendenti (inadeguata qualificazione, over 45, con oltre 20 anni di anzianità professionale, disabili ecc.)
Condizioni di accesso	<ul style="list-style-type: none"> Scelta dell'impresa sul dipendente da formare; condizioni particolari in caso di formazione fuori orario di lavoro 	Condizione di anzianità Autorizzazione di assenza da parte dell'impresa Finanziamento da parte dell'OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF)	<ul style="list-style-type: none"> condizione di anzianità; accordo dell'impresa sulla scelta della formazione 	Condizioni specifiche per ogni categoria di beneficiari
Durata	Variabile a seconda della formazione scelta dall'impresa	Al massimo: <ul style="list-style-type: none"> 1 anno se la formazione è a tempo pieno 1200 ore in caso di formazione part time o discontinua 	20 ore per anno fino ad un limite di 120 ore cumulabili in 6 anni	Variabile a seconda delle modalità di avvio in formazione (DIF o piano di formazione)
Tipologie di formazione	<ul style="list-style-type: none"> Adattamento al posto di lavoro; evoluzione o mantenimento dell'impiego; sviluppo delle competenze professionali 	Adattamento, promozione, acquisizione, mantenimento o perfezionamento delle conoscenze	<ul style="list-style-type: none"> Promozione, acquisizione, perfezionamento delle conoscenze; azione di qualificazione 	Acquisizione di una qualificazione (in base agli accordi di settore)
Formazione fuori orario di lavoro	Sviluppo delle competenze (limite di 80 ore/anno per dipendente)	Possibilità di utilizzo fuori dall'orario di lavoro	Fuori orario di lavoro salvo accordo contrario	Nel quadro del DIF Nell'ambito di una formazione all'interno del piano di formazione
Remunerazione	Mantenimento della retribuzione o indennità di formazione pari alla metà della retribuzione netta (per la formazione effettuata fuori orario)	Mantenimento parziale della remunerazione	Indennità di formazione pari al 50% del salario lordo (formazione effettuata fuori orario)	Indennità di formazione (formazione effettuata fuori orario)
Finanziamento	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente	Presa in carico da parte dell'OPACIF	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente
Presa in carico della formazione	Per la formazione fuori orario di lavoro necessario impegno formale dell'impresa	Non obbligatoria	Non obbligatoria	Per la formazione fuori orario di lavoro necessario impegno formale dell'impresa

Fonte Rapporto 2008 sulla formazione continua, Isfol, Anno 9 | Numero 1-2-3 Gennaio-Giugno 2009

3.1.7 Francia: motivazione della scelta

La Francia è molto attiva nel campo della formazione continua per i lavoratori che, come abbiamo già detto è obbligatoria e va avanti dal 1970; l'investimento nel capitale umano e nella conoscenza, che va adattato ai continui cambiamenti del mercato del lavoro, era una caratteristica del sistema ancor prima che venisse adottata la strategia di Lisbona. "Per il periodo 2000-2006, l'intervento del Fondo Sociale Europeo è stato di circa 7 miliardi di euro, il quinto finanziamento più importante ai paesi dell'Unione. Il fondo ha sostenuto quattro programmi di azione che facevano capo alle quattro priorità specifiche ed è stato così ripartito:

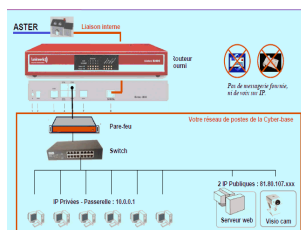
- c) Obiettivo 1 (le isole ex-domini e la Corsica) - FSE : 945 M €
- d) Obiettivo 2 (tutte le restanti regioni)- FSE : 838 M€
- e) Obiettivo 3-FSE : 4,9 miliardi €
- f) Equal- FSE 325 M€³

Il Fondo Sociale Europeo, a differenza di quanto avviene in altri Stati, non interviene in maniera significativa sulle filiere tradizionali delle politiche di *Education and Training*, ma è destinato alla formazione delle categorie svantaggiate, dei disoccupati. Sono proprio gli interventi in favore dell'aree rurali e della categorie svantaggiate a configurarsi come best practice a livello europeo e ad essere inclusi nella banca dati della Commissione europea. I progetti presi in esame riguardano, appunto, un'area rurale e una periferia francesi in cui si registrano problemi di inserimento degli immigrati.

³ Département du Fonds social européen, "Le Fonds social européen en France et la stratégie européenne pour l'emploi", Parigi, Maggio 2005

3.1.8 Francia: le buone prassi.

Antenne pedagogiche e democratiche: la formazione nelle aree rurali



Nome del Progetto
Far uscire dall'isolamento le aree rurali del Tarn-et-Garonne attraverso le risorse SARAPP

L'area che si trova nel sud della Francia, in prossimità dei Pirenei, è caratterizzata da forti disparità territoriali ai quali il progetto del GRETA (organismo per lo sviluppo e l'organizzazione della formazione degli adulti, 275 centri lungo tutto il territorio nazionale) ha cercato di porre rimedio. L'obiettivo principale è quello di rafforzare la formazione continua dei lavoratori delle aree rurali. Gli interventi si sono inseriti nel quadro del Documento unico di Programmazione Midi-Pyrénées per il periodo 2000-2006.

Asse 2: Promuovere i progetti nei territori
Misura 9: Sostenere lo sviluppo del lavoro nei territori
Titolo dell'azione Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione al servizio della formazione.

La formazione di prossimità, attraverso i SARAPP (Sites Antennes Rurales des Ateliers Pédagogiques Personnels) è la risposta ai bisogni di impiego delle persone (uomini, donne, disoccupati, occupati, imprenditori), per essere più efficienti, più autonomi e per sviluppare le competenze. Il progetto è una delle azioni previste a livello regionale dal progetto "Pyramide" sulla formazione a distanza; esso coinvolge 62 SARAPP e otto dipartimenti, con lo scopo di creare una rete regionale della formazione a distanza. La "reseau SARAPP" ha circa 14 anni ed ha formato più di 40.000 persone, fornendo soprattutto competenze informatiche e conoscenze di base. Attraverso il Fondo Sociale Europeo sono state create le antenne informatiche preordinate alla delocalizzazione della formazione professionale nelle aree rurali. Esse favoriscono un servizio di prossimità permanente per tutti, operante su tutto il territorio regionale. L'antenna informatica è uno spazio aperto di accoglienza situato in un luogo pubblico, dotato di risorse pedagogiche e di postazioni informatiche: una guida accompagna le persone e anima l'antenna. Il progetto è finalizzato alla realizzazione di una formazione personalizzata, pensata sui bisogni e le capacità di ogni singola unità. L'esistenza di una rete regionale informatica consente al singolo utente ed alle agenzie formative di poter monitorare ed espletare l'attività formativa anche a distanza di chilometri. Il formatore può interagire direttamente con l'utente e qualora questo ultimo si trovi in difficoltà può intervenire fornendogli aiuto sotto forma di una dimostrazione. Le antenne di formazione mettono a disposizione degli utenti un pc e una webcam che permette loro di accedere ai corsi e di entrare in contatto con i loro tutori. Peraltro, la presenza di una figura di mediatore fornisce un'assistenza supplementare agli utenti, che possono così imparare bene le fondamenta dell'informatica e impraticarsi con la navigazione internet. Ogni anno, sono un centinaio le unità che vengono formate attraverso la formazione a distanza. I principali beneficiari sono donne o disoccupati senza mezzi di trasporto. Questo meccanismo ha permesso alle persone che risiedono in zone fortemente isolate di godere di un servizio formativo di qualità che produce ripercussioni importanti sul territorio e sul mercato del lavoro locale, contribuendo all'inclusione sociale. I centri di formazione principali (SARAPP) sono costituiti da un partenariato di attori pubblici (Ministero dell'Educazione, Regione, Enti locali) e privati (imprese).

Durata del Progetto
2002-2003

Paese Francia

Finanziamento FSE (FSE): 50%

Tipo di finanziamento
a) Unione Europea (FSE): 50%
b) Stato: 45%
c) Fondi Privati (imprese): 5%

Trasferibilità

Il territorio calabrese presenta le medesime caratteristiche morfologiche del dipartimento in cui ricade il progetto del Midi Pyrénées. Un elemento di trasferibilità importante è stata la creazione della rete informatica che permette di raggiungere zone difficilmente accessibili e porta il formatore direttamente a casa dell'utente finale. Ulteriori elemento di trasferibilità vanno ricercati nella tipologia formativa personalizzata che prevede l'identificazione delle capacità e le aspirazioni di un individuo orientandole ad uno specifico programma formativo, creato ad hoc.

Target Group
Donne, Disoccupati di lungo periodo, Disoccupati

Nome dell'organizzazione di coordinamento
GRETA du Tarn-et-Garonne
M. BAGUET - Directeur Administratif et Financier

Referente intervistato:
Cécile BENARD de VEDELLY
Manager "Réseau APP/SARAPP"

Indirizzi 12 avenue du Général Sarrail BP 793 82013 Montauban Cedex

Telefono: 05 63 91 64 50

E-mail
cecile.benard-de-vedelly@ac-toulouse.fr

Website www.greta-tarn-et-garonne.ac-toulouse.fr						
Le staffette sociali: creare legami nei territori multiculturali	 					
Nome del Progetto BEATEP opzioni mediatore sociale-agenti di diffusione 	<p>L'École de Service Social du Sud-Est (ESSSE), propone una formazione professionale in alternanza (formazione generale, pedagogica e tecnica) finalizzata al conseguimento di un diploma. Si rivolge agli immigrati, spesso con poche qualifiche, dei "quartieri sensibili" dell'area lionese, che avranno il compito di creare un legame tra le istituzioni pubbliche e la popolazione. Queste persone prendono il nome di <i>personnes relais</i>, agenti di diffusione che trasmettono le informazioni agli altri e ne permettono il moltiplicarsi sul territorio. L'agente di diffusione è una figura terza, imparziale e indipendente che ha per obiettivo quello di creare o ristabilire dei legami sociali o di regolare dei conflitti di vita quotidiana che oppongono tra loro delle persone, dei gruppi di antagonisti o persone e istituzioni. La figura dell'"adulte relais" si esercita soprattutto nei quartieri sensibili, solitamente per regolare dei conflitti tra i locatori e gli abitanti.</p>					
Asse Prioritario FSE Riforma dei sistemi di istruzione e formazione	Quello dell'"adulte relais" rientra tra i nuovi mestieri in Francia, molto utilizzati e rivolti ad un bacino d'utenza giovane in modo da risolvere contemporaneamente problemi di occupazione e di coesione sociale					
Durata del Progetto 2002-2003						
Paese Francia Area Provincia Lionese	<table border="1"> <tr><td>Nuovi Mestieri:</td></tr> <tr><td>Médiateur</td></tr> <tr><td>Adulte-Relais</td></tr> <tr><td>Correspond de nuit</td></tr> <tr><td>possibile bacino d'utenza 5000 lavoratori</td></tr> </table>	Nuovi Mestieri:	Médiateur	Adulte-Relais	Correspond de nuit	possibile bacino d'utenza 5000 lavoratori
Nuovi Mestieri:						
Médiateur						
Adulte-Relais						
Correspond de nuit						
possibile bacino d'utenza 5000 lavoratori						
Finanziamento FSE Quote Fse impiegata nel 2002: 10.034,74 €	Al fine di qualificarne e innalzarne i livelli di competenze, è nato un partenariato animato dal Fonda Rhône-Alpes e dal ESSSE.					
Soggetti coinvolti Numero di utenti nel 2002: 7 per 3080 di formazione	Concretamente, l'ESSSE propone una formazione di Animatore Tecnico dell'Educazione Popolare (Beatep) nello specifico « animation médiation sociale - adultes relais » figura riconosciuta dal Ministero della gioventù e dello sport (diplôme de niveau IV, délivré par le Ministère de la jeunesse et des sports).					
Target Group Disoccupati	Essa si basa su tre priorità fondamentali:					
Nome dell'organizzazione di coordinamento Ecole de service social du sud-est (ESSSE)	d) L'etica e la deontologia della professione di animatore e) Competenze articolate a dei saperi scientifici f) Una metodologia di oggettivazione delle pratiche e di valorizzazione dell'esperienze professionali acquisite					
Referente intervistato Lucie Frechette						
Indirizzi CP 320 20, rue de la Claire 69337 Lyon Cedex 09	La trasversalità della formazione si esplica su due piani:					
Telefono +33478642409						
Fax +33478646429	g) attraverso l'intervento dei formatori di altri settori (sociale, educativo, sanitario) su contenuti specifici (politiche sociali, protezione dei minori, integrazione dei bambini nelle attività ludiche, prevenzione della salute, etc.)					
E-mail essse.fpc@wanadoo.fr	h) attraverso lo scambio tra gli stagisti e gli allievi degli altri corsi della scuola, cioè tra gli assistenti sociali, gli insegnanti dei bambini e gli stagisti.					

Website
<http://www.esse.fr/>

Sitografia

Portale Isfol (Istituto Nazionale per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori)

- www.isfol.it

Portale Cedefop (Centro Europeo per lo Sviluppo del Sistema di Formazione)

- <http://www.cedefop.europa.eu/default.asp>

Banca dati Progetti Fondo Sociale Europeo della Commissione Europea

- http://ec.europa.eu/employment_social/esf/projects/projects_it.htm

Ministero della Economia, Industria e Occupazione Francese

- <http://www.fse.gouv.fr>

Catalogo dei Progetti Europei del Governo Francese

- <http://www.projetsdeurope.gouv.fr/cmoiki.php?lang=fr>

**Legami nel mercato del lavoro:
sostegno ai giovani disoccupati**

<p>Nome del Progetto: Enlaces</p>	<p>Il nome del progetto deriva dalla volontà di favorire un miglioramento dei meccanismi di contatto tra disoccupati/e e datori/trici di lavoro, appunto creare legami (Enlaces). La Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir ha un tasso di disoccupazione superiore (13%) sia alla media regionale (Andalucía, 11,8%) sia nazionale (Spagna, 10,4%). La disoccupazione femminile è più elevata di quella maschile di circa 5 punti percentuali. La disoccupazione è concentrata maggiormente fra i giovani al disotto dei 30 anni, il 30% del totale; fra questi, più del 70%, non ha una formazione accademica specifica né alcuna qualifica professionale che ne faciliti l'ingresso nel mercato del lavoro (maschi 45% e donne 55%). Tale bassa qualifica dei giovani rischia di diventare uno strumento di esclusione sociale a fronte di un mercato del lavoro maggiormente selettivo, che richiede maggiore produttività e capacità. Competenze e qualifiche divengono pertanto gli strumenti indispensabili per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, così come per la permanenza degli occupati.</p>
<p>Asse Prioritario FSE</p>	<p>Il progetto Enlaces si configura come una risposta a tali esigenze. Obiettivi</p>
<p>Durata del Progetto 2000-2004/ 2005-2007</p>	<p>Creare legami (Enlaces) tra i differenti nodi che intervengono nel mercato del lavoro in ambito familiare, educativo, sociale e imprenditoriale al fine di incorporare nel mercato del lavoro e migliorare l'occupabilità dei disoccupati/e con grave rischio di esclusione sociale per ragioni di sesso, razza e disabilità.</p>
<p>Paese Spagna</p>	<p>Favorire lo sviluppo di nuove forme di occupazione e l'aumento di occupazione generando un maggiore dinamismo nel mercato del lavoro. Rafforzare i valori della formazione, della coeducazione e della professionalizzazione.</p>
<p>Finanziamento Equal</p>	<p>Per lo sviluppo del progetto si è costituito il Gruppo per lo Sviluppo di ENLACES costituito da 9 enti territoriali: Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir, UGT de Andalucía, CC.OO. de Andalucía, Instituto de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Excma, Diputación Provincial de Cádiz, Sociedad Sevilla Siglo XXI, S.A, Instituto para el Desarrollo de los Sistemas y Tecnologías de la Información, Confederación Empresarial Sevillana, Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, Asociación de Mujeres, Empresarias, Profesionales y Gerentes de Cádiz.</p>
<p>Finanziamento Totale €1.700.000,00 Periodo 2000/2004</p>	<p>Azioni Intraprese</p>
<p>Contributo Unione Europea €1.275.000,00 Periodo 2000/2004</p>	<p>7. Identificazione e formazione degli utenti in settori di occupazione emergente e formazione di nuove figure professionali all'interno dei nuovi bacini d'impiego.</p>
<p>Target Group Persone con disabilità, donne, anziani, giovani, disoccupati o persone inattive da molto tempo</p>	<p>8. Promozione di iniziative imprenditoriali. 9. Creazione di nuovi spazi tecnologici - Campi Virtuali. 10. Creazione dei Comitati di Legami (Enlaces), Reti di datori di lavoro di qualità e creazione della figura dell'agente di Legami.</p>
<p>Nome dell'organizzazione di coordinamento Mancomunidad De Municipios Bajo Guadalquivir</p>	<p>11. Creazione di nuovi strumenti e metodologie di formazione alternative. 12. Sostegno della corresponsabilità della famiglia in tutti i processi, al fine di aiutare i giovani nella ricerca di impiego e nel seguire percorsi finalizzati alla specializzazione professionale.</p>
<p>Referente intervistato: Gloria Rodríguez López Direttrice dell'area di Formazione e Lavoro</p>	<p>Risultati Nell'ottobre 2007 sono state 92 le persone che hanno trovato un impiego grazie al programma. Il 71% delle persone che sono entrate nel programma ed hanno concluso il percorso, si è inserito con successo nel mercato del lavoro (non si riscontrano disparità di genere). Sono stati, altresì, creati 32 atelier per favorire il collegamento con il mercato del lavoro (taillers de enlace), formati professionalmente 251 tra alunni ed alunne, di cui 131 hanno beneficiato di borse di studio che ha permesso loro di accumulare esperienza lavorativa qualificata. E' inoltre importante ricordare il ruolo degli atelier nell'orientamento delle persone verso qualifiche molto ricercate sul mercato del lavoro.</p>
<p>Indirizzi Finca San José, s/n. Lebrija (Cádiz)</p>	<p>Le imprese che hanno sottoscritto un accordo con la Mancomunidad per la realizzazione di esperienze di tirocinio lavorativo sono state 82 e fanno parte dei settori emergenti nel mercato del lavoro andaluso: servizi alle imprese, alberghiero e turismo, miglioramento dell'abitazioni e servizi assistenziali.</p>
<p>Telefono +34 955869100</p>	<p>Elementi positivi del programma sono stati l'altro grado di soddisfazione delle imprese per il livello di capacità dei lavoratori e l'attaccamento degli stessi al lavoro, gratitudine di costoro per l'opportunità ricevuta e l'efficienza del programma. Si segnala tra i prodotti realizzati una guida formativa per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro dei soggetti a rischio esclusione realizzata secondo un ottica di genere.</p>
<p>Web sites http://www.equal-enlaces.net/index.php</p>	<p>Elementi di trasferibilità Il territorio di BAJO Guadalquivir, così come il territorio calabrese, è caratterizzato da un'elevata percentuale di disoccupazione giovanile, motivo per cui è da ritenersi estremamente interessante l'approccio utilizzato per affrontare il problema attraverso la creazione di "Legami". In particolare, risulta interessante la figura dell'agente di legami che segue i giovani nella scelta del percorso formativo adeguato alle caratteristiche individuali, tenendo conto delle dinamiche del mercato del lavoro. In questo contesto, le famiglie giocano un ruolo rilevante in quanto sono coinvolte nell'intero processo, facendo sì che l'utenza sia maggiormente responsabile e condivida le finalità e le esigenze del progetto.</p>
<p>E-mail formacion@bajogadalquivir.org</p>	<p>PAG. 24</p>

3.2 Le buone prassi nazionali

3.2.1 Emilia Romagna: contesto di riferimento

La Regione Emilia-Romagna si caratterizza per un alto tasso di occupazione oltre che per essere particolarmente ricca in termini di patrimonio di conoscenze codificate (centri scientifici, Università, centri di ricerca e culturali, parchi scientifici e tecnologici, ecc.). Negli anni più recenti, i policy makers locali hanno rafforzato la strategia specifica di sostegno alle attività di ricerca e innovative e ai processi di trasferimento tecnologico, anche attraverso le risorse comunitarie.

Le priorità di intervento della programmazione 2007-2013 saranno quindi:

- il rafforzamento dell'imprenditorialità e della competitività delle imprese;
- il potenziamento degli interventi a favore dell'innovazione, della competitività, dell'aumento della produttività, della ricerca di nuovi mercati, dello sviluppo di nuovi prodotti;
- il rafforzamento dei sistemi integrati di istruzione e formazione e dei processi di lifelong learning.

Le politiche di istruzione, formazione e lavoro sono esplicitamente indicate come "portanti" della strategia regionale di competitività, basata sulla conoscenza e sulla capacità di promuovere e attuare innovazione.

3.2.2 Motivazione della scelta

L'Emilia Romagna è uno dei sistemi produttivi europei più competitivi e più propensi all'innovazione e allo sviluppo della conoscenza e l'ambizione più volte espressa a livello politico è quella di fare della Regione "una realtà all'avanguardia nella realizzazione della Strategia di Lisbona, ovvero un sistema fortemente orientato alla qualità dello sviluppo economico e sociale e alla competitività". La Regione ha attuato un effettivo miglioramento del sistema della formazione, dell'orientamento e dell'istruzione e delle politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione

Sempre numerose inoltre, le azioni volte a migliorare l'accesso e la *partecipazione delle donne* al mercato del lavoro, anche in campi come quello dell'imprenditoria agricola. Sono state quindi scelte tre buone prassi concernenti diversi ambiti tematici (disabili, sistema penitenziario e donne ed imprenditoria agricola), esperienze modellizzabili e trasferibili anche nella nostra realtà.

3.2.3 di Formazione Professionale

Il sistema di formazione professionale attuato dalla Regione Emilia Romagna trova il proprio fondamento normativo regionale nella **legge 12/03 sull'istruzione e la formazione** che si basa principalmente su una strategia di integrazione, tra i differenti canali formativi. Strategia di integrazione volta a: connotare l'offerta formativa attraverso un forte intreccio tra conoscenze teoriche e applicazioni pratiche; a rafforzare il valore della cultura tecnico professionale; a introdurre metodologie di apprendimento basate su concrete esperienze e sulla conoscenza degli ambienti e dell'organizzazione del lavoro.

L'integrazione è la premessa perché i crediti formativi comunque conseguiti possano essere utilizzati anche in altro percorso formativo, senza ricominciare da zero e senza disperdere gli sforzi compiuti. L'integrazione è elemento presente nell'intero sistema formativo, concretizzandosi sia nell'obbligo formativo, sia nella formazione superiore (IFTS), che nella formazione post-laurea (master di I° e di II° livello), sia nell'educazione degli adulti.

Le attività di formazione professionale si articolano in:

- a) *formazione iniziale, rivolta ai giovani* per l'assolvimento dell'obbligo formativo, essa prevede percorsi a valenza orientativa e professionalizzante che si concludono, di norma, con una qualifica utile per l'inserimento nel mercato del lavoro;
- b) *formazione iniziale per adulti* volta a favorire l'acquisizione di competenze di natura professionalizzante utili per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro;

c) *formazione superiore*, rivolta a coloro che sono in possesso di un titolo di istruzione superiore, prevede percorsi volti a fornire o ad arricchire competenze di natura professionalizzante che si concludono, di norma, con qualifiche di livello superiore rispetto alla formazione iniziale;

d) *formazione continua*, rivolta alle persone occupate con qualsiasi forma contrattuale ed anche in forma autonoma, per l'adeguamento delle competenze richieste dai processi produttivi e organizzativi, nonché per favorire l'adattabilità del lavoratore.

e) *formazione permanente*, rivolta alle persone indipendentemente dalla loro condizione lavorativa, per l'acquisizione di competenze professionalizzanti al fine di accrescere le opportunità occupazionali.

La programmazione di queste attività viene svolta dalla Regione e dalle Province. Il sistema di formazione professionale si caratterizza per essere decentrato con attribuzione di competenze alle Amministrazioni Provinciali, inoltre esiste in Emilia Romagna un *Sistema Regionale delle Qualifiche - SRQ* (Delibera di G.R. n. 936/04) e un *Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze - SRFC* (Delibere di G.R. nn. 1434/05 e 530/06).

3.2.4 Buone prassi.

Titolo del progetto: *"Consolidamento e completamento dei modelli e degli strumenti, basati sull'uso delle nuove tecnologie della comunicazione e informazione, per la promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel sistema del welfare locale"*.

Ente promotore: Regione Emilia-Romagna

Ente attuatore: Didacta onlus, sede distaccata presso ANASTASIS soc. coop. a r.l. - Piazza dei Martiri 1/240121 - Bologna - sito web www.didactaonlus.it

Ambito territoriale: Bologna e Ravenna - Comune di Castiglione dei Pepoli (BO)

Buona prassi: Utenze particolari

Destinatari: Svantaggiati e operatori (formatori, docenti, facilitatori, accompagnatori, ecc.) che operano nei contesti dell'integrazione sociale, scolastica e lavorative delle persone disabili.

Le attività: Il progetto prevede un percorso di consolidamento e finalizzazione di una vera e propria "piattaforma tecnologica" www.integrazioni.it in grado di contenere corsi, materiali didattici, metodologie, tutorial e strumenti di orientamento rivolti alle persone diversamente abili e alla comunità degli operatori.

L'intervento realizza una significativa gamma di modelli e strumenti, quali ad esempio sussidi didattici in linea con quanto previsto nell'ambito della certificazione europea ECDL (European Computer Drive Licence), tesi a promuovere l'integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso l'uso delle nuove tecnologie e l'acquisizione di competenze trasversali spendibili sul mercato del lavoro.

Risultati raggiunti: Il progetto ha realizzato l'ampliamento dei contenuti presenti nella piattaforma tecnologica www.integrazioni.it. L'attuazione della Strategia di Lisbona, la tutela delle pari opportunità e lo sviluppo della Rete Lepida e del welfare locale, hanno costituito le premesse per la collocazione nel sistema regionale di una piattaforma tecnologica aperta e gratuita. Ad oggi l'offerta formativa disponibile sul portale di "Integrazioni" è composta di 41 corsi perlopiù afferenti all'ambito informatico (ECDL core e advanced), sono state realizzate anche altre tipologie di corsi afferenti alle aree: autonomia, economia, giurisprudenza, ristorazione, ecc. Sono stati messi a disposizione anche moduli formativi inerenti il tema dell'accessibilità. Sono stati predisposti anche tutorial specifici per la comunità degli operatori che hanno collaborato allo sviluppo di moduli formativi (sezione del portale Manuali e tutorial), oltre ad un ulteriore corso di "autocad" ancora in fase di completamento. Per la prima volta è possibile trovare materiale specificamente indirizzato alle persone diversamente abili su di una piattaforma accessibile gratuitamente. Per le persone audiolese, infatti, è presente una spiegazione schematica, sintetica e per punti, inoltre nella sezione "approfondimenti" è presente la traduzione delle parti più complesse nel linguaggio dei segni. Ciò è stato possibile grazie ad un lavoro di gruppo che ha visto il coinvolgimento di esperti linguisti con diverse competenze.

Fattori innovativi e di successo:

Il fattore innovativo della buona pratica è rappresentato dalla possibilità da parte della community regionale degli operatori di disporre di un CMS (Content Management System) per la produzione di Learning Object accessibili alle persone disabili e utilizzabili nei contesti dell'inclusione scolastica e lavorativa, favorendo la personalizzazione dei percorsi. E' stata messa in opera una piattaforma tecnologica in grado di offrire in maniera sistematica e organica, metodologie e oggetti didattici rivolti alle fasce di popolazione svantaggiata e alla variegata comunità degli operatori (formatori, docenti, facilitatori, accompagnatori, ecc.) che opera nei contesti dell'integrazione sociale, scolastica e lavorative delle persone disabili. La rilevanza sociale della problematica affrontata qualifica il progetto quale buona pratica in quanto ha la capacità di contribuire alle strategie formative ed occupazionali delle persone disabili. I fattori di successo sono inoltre rappresentati dalle metodologie utilizzate che ricomprendono la creazione di una rete sinergica tra i destinatari.

Titolo del progetto: "La bottega del pensiero: ideazione di un gruppo di aggiornamento permanente tra imprenditrici agricole",

Ente promotore: Provincia di Parma

Ente attuatore: Agriform s.r.l.-Via Torelli n. 17 - 43100 Parma, sito: www.carrefour Emilia.crpa.it.

PARTNER: CIA; COLDIRETTI; U.P.A.; Carrefour Europeo Emilia.

Ambito territoriale: Provincia di Parma

Buona prassi: Formazione per le "donne"

Beneficiari/destinatari finali: Quattordici donne imprenditrici agricole già attive che siano in grado di impegnarsi professionalmente nella realizzazione concreta di obiettivi innovativi.

Le attività: "La bottega del pensiero" consiste nell'ideazione di un gruppo di aggiornamento permanente tra imprenditrici agricole", un gruppo d'intervento costituito in associazione, cooperativa o altra forma associativa. Le attività prevedono l'ideazione e progettazione di una prima forma di associazione con la finalità di garantire alle imprenditrici agricole coinvolte, un costante aggiornamento sulle novità tecniche presenti in Europa. Le attività hanno avuto l'obiettivo di fare acquisire alle partecipanti le seguenti "Unità formative capitalizzabili":

a) Attuare le norme previste sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 626/94) e sulla prevenzione e protezione dagli incendi per il medio rischio;

b) Valutare le proprie competenze rispetto alle novità introdotte in azienda dal Mercato Europeo: Omeopatia veterinaria e benessere degli animali, malattie e sicurezza pubblica, il Mercato Europeo;

c) Sviluppare e consolidare competenze comunicative e linguistiche utili a promuovere la cultura dell'ospitalità: strutture grammaticali, aree lessicali e funzioni linguistiche della Lingua Inglese;

d) Ideare un gruppo di aggiornamento permanente "La Bottega del Pensiero" per conoscere l'evoluzione giurisprudenziale relativa alle tematiche delle pari opportunità e le modalità per accedere ai finanziamenti previsti dalla legislazione nazionale ed europea, aggiornamento sulle principali innovazioni tecniche, economiche e sociali del Mercato europeo e nuovi obiettivi di innovazione.

Le attività si sono sviluppate in:

- 85 ore di lezioni in aula;
- 10 ore di project work ;
- 20 ore di viaggio studio formativo nelle aziende agricole multifunzionali del Piemonte, della Costa Azzurra e della Liguria

Risultati raggiunti: Il progetto rappresenta l'ideazione di una prima forma di associazione con lo scopo di aggiornare costantemente le donne impegnate in agricoltura sulle più importanti innovazioni tecniche, economiche sociali sul mercato europeo e di far sì che le stesse s'impegnino nella realizzazione effettiva di nuovi obiettivi innovativi.

Fattori innovativi e di successo: Il Progetto ha garantito una totale presenza femminile già dalla prima fase di progettazione, oltre che in quella di realizzazione e valutazione dell'attività, con l'idea di fondo di dar vita ad un "gruppo di aggiornamento permanente tra imprenditrici agricole associate" che potesse permettere la loro crescita professionale oltre all'offerta di un più articolato ed ampio percorso formativo: dalle tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro agli elementi innovativi introdotti nelle aziende agricole sul mercato europeo. La rilevanza sociale della problematica affrontata qualifica il progetto quale buona pratica in quanto ha la capacità di contribuire alle strategie formative ed occupazionali delle donne impegnate nel campo dell'imprenditoria agricola, ambiente tipicamente maschile. I fattori di successo sono inoltre rappresentati dalle metodologie utilizzate che comprendono la creazione di una rete sinergica tra le imprenditrici, le Organizzazioni coinvolte e l'Assessorato alle pari opportunità.

Un elemento fortemente innovativo del progetto è risultato l'aver inserito nei moduli in aula, l'apprendimento delle norme previste sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 626/94) e sulla prevenzione e protezione dagli incendi per il medio rischio. Conoscere questa normativa è oggi un obbligo richiesto nelle aziende, e le imprenditrici agricole al termine del corso hanno potuto ottenere un attestato specifico su questa competenza, oltre alla Certificazione delle Competenze.

Titolo del progetto: *Orizzonti*

Ente promotore/attuatore: AECA Associazione Emiliana-Romagnola di Centri Autonomi di Formazione Professionale; CEFAL Scarl (Bologna); Associazione CNOS-FAP; Cooperativa Sociale Verso Casa.

Ambito territoriale: Regione Emilia Romagna

Buona prassi: Formazione per "Utenze particolari".

Beneficiari/destinatari finali: Destinatario diretto del percorso formativo attivato sono le donne detenute presenti all'interno della Casa Circondariale di Bologna e di Forlì. Destinatari diretti dell'azione di sistema sono gli operatori del sistema della formazione professionale e gli attori territoriali coinvolti nel progetto. Destinatario indiretto dell'azione di ricerca sono, invece, tutte le donne che si trovano nelle carceri della Regione Emilia Romagna

Le attività: Il progetto integrato ORIZZONTI ha inteso migliorare e potenziare iniziative condotte in un'ottica di genere (specialmente l'offerta formativa), realizzando nuove esperienze da trasferire in seguito ad altre realtà dove la sezione femminile sia presente e dove sia possibile attuarle, verificate le condizioni minime di intervento soprattutto in termini di sensibilità e disponibilità del sistema degli operatori penitenziari. Attraverso il progetto Orizzonti si è inteso pertanto attivare attività di tipo consuale presso le Case Circondariali di Bologna e Forlì e realizzare azioni di sistema finalizzate a individuare i fabbisogni delle donne detenute (attraverso l'attività di ricerca realizzata e condotta dalla cooperativa sociale Verso Casa) e favorire il lavoro di rete degli attori locali che operano all'interno di questo settore. Il progetto si è articolato su tre livelli fra loro integrati:

1) un'attività di indagine, propedeutica alla definizione dell'offerta formativa, sulla condizione femminile in carcere sia in rapporto a chi vive (detenute) sia a chi lavora (operatrici) nelle case circondariali dell'Emilia-Romagna. Particolare attenzione è dedicata alla situazione familiare, ai titoli di studio, al progetto di vita con riferimento ai desideri professionali e formativi;

2) percorsi formativi costituiti dall'informazione (in relazione con le esperienze già presenti all'interno delle carceri coinvolte), dall'orientamento (inserito in forme personalizzate all'interno dei percorsi formativi) dall'alfabetizzazione (in relazione e sinergia, ove possibile, con i CTP già operanti). I percorsi formativi per piccoli gruppi sono scelti dalle persone interessate, compatibilmente con le opportunità e le possibilità che la Casa Circondariale può offrire. Queste azioni, abbinate all'osservazione complessiva sulla persona ad opera degli educatori ha lo scopo di rimotivare le persone rieducandole al senso del lavoro;

3) un'attività di supporto alla realizzazione del progetto volta a garantire un adeguato, capillare ed efficace lavoro di costruzione delle reti regionali e territoriali, oltre al loro funzionamento e alla graduale acquisizione di autonomia volta ad uniformare prassi, procedure, metodologie di monitoraggio e valutazione, analisi e progettazione

Metodologie adottate: Prima di effettuare i corsi si è reso necessario conoscere in concreto la condizione delle donne; l'analisi dei fabbisogni è stata effettuata attraverso una *scheda cartacea*, che ha interessato quattro aree tematiche: i) dati oggettivi sulle intervistate che riguardavano i livelli culturali, la partecipazione a percorsi formativi in passato e la partecipazione richiesta per un futuro inserimento lavorativo; la salute, prima e durante la carcerazione; l'affettività e la salvaguardia delle relazioni familiari anche in carcere.

Si è trattato di una ricerca interattiva, in modo da potere immediatamente focalizzare nella formazione i dati che sono emersi in materia di competenze, capacità lavorative, aspettative, desideri formativi da comprendere e valorizzare nella fase di orientamento.

I contenuti della *scheda* sono stati concordati con il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria per l'Emilia Romagna, con le Direzioni delle carceri coinvolte (sia per la parte delle detenute che delle operatrici), con il Centro Servizi Sociali Adulti, con l'Ufficio Carcere della Regione, e per quanto riguardava in specifico la formazione con l'Ente di Formazione CEFAL.

Risultati raggiunti: Il progetto ha realizzato l'attività di ricerca finalizzata ad evidenziare i fabbisogni formativi, di lavoro, sociali delle donne detenute nelle carceri dell'Emilia Romagna. Sono stati distribuite 188

schede di rilevazione: 102 compilate dalle detenute e 86 dalle operatrici. A seguito della ricerca è stato possibile adeguare gli interventi formativi secondo le aree professionali d'interesse emerse: "Addetta alla produzione pasti" e "Addetta all'office automation". Il numero delle richieste per partecipare ai percorsi formativi sono state 34 (51 %). Per Forlì sono emerse preferenze diverse: sfera della sanità (badanti, addette alla salute) e sfera artistica (canto, ballo, musica, moda). 16 detenute sono state selezionate per frequentare i corsi (8 Bologna - 8 Forlì). Il percorso formativo (3520 ore) si è articolato in 4 sottoprogetti:

- 1) Alfabetizzazione socio linguistica;
- 2) Orientamento;
- 3) Alfabetizzazione informatica;
- 4) Modulo professionalizzante.

Al termine di ogni sottoprogetto è stato consegnato alle utenti un attestato di frequenza, Per le utenti che hanno frequentato tutti i sottoprogetti è stata consegnata una dichiarazione delle competenze, coerentemente con quanto presentato nel progetto originario.

Fattori innovativi e di successo: Il punto di forza del progetto è la rete di soggetti che si coinvolgono con competenze diverse: AECA e i suoi centri associati coinvolti e la Coop. Verso Casa, l'Assessorato Regionale ai Servizi Sociali - Ufficio Carceri, Assessorato Scuola, Formazione professionale, Università, Lavoro, Pari Opportunità - Servizio Pari Opportunità, Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria (PRAP) per l'Emilia-Romagna, CSSA, Organizzazioni del volontariato, Assessorato alle attività sociali, PRAP. Un ulteriore fattore innovativo è stata la realizzazione dell'analisi sulle diverse problematiche delle donne in stato di detenzione. Uno degli elementi più innovativi del progetto, anche rispetto a precedenti esperienze realizzate in passato all'interno delle carceri, è stato quello di aver interessato solo un'utenza femminile, sia per quanto riguarda l'attività di ricerca, sia per quanto riguarda i percorsi formativi. La prevalente presenza di detenuti uomini rispetto alle donne (il rapporto è di circa 15 a 1), comporta un'impostazione organizzativa del carcere essenzialmente mirata e tarata sulle esigenze della sezione maschile. La ricerca ha voluto, dunque, rilevare problematiche, criticità, ma anche "desideri" e necessità delle donne in stato di detenzione ed attivare percorsi formativi progettati secondo un'ottica di genere.

Elementi di riproducibilità e trasferibilità: Il progetto o sue parti è stato/può essere concretamente riprodotto in presenza di problemi analoghi a quelli che lo hanno originato. Il progetto propone altresì soluzioni operative gestionali di facile riproducibilità in contesti critici e delicati come quelli delle carceri. Il reinserimento nonché la formazione delle detenute è da considerare a nostro avviso fondamentale per una Società che si voglia definire civile.

3.2.5 Liguria: contesto di riferimento

Le correnti analisi di contesto e rilevazioni dei trend strutturali, fanno emergere in Liguria una situazione socio-economica ambivalente. Da un lato, infatti, esistono diverse caratteristiche della società e dell'economia ligure che costituiscono un punto di forza rispetto alle sfide poste dagli obiettivi comunitari: alto tasso di scolarizzazione, dinamica occupazionale in crescita, punte di eccellenza della struttura produttiva, legate spesso a specializzazioni locali, fanno intravedere realistiche prospettive di aggancio alle regioni forti dell'Europa, dall'altro lato, il minore dinamismo economico, la dinamica demografica flettente, l'esistenza di fasce in difficoltà o precarietà sia tra gli occupati che tra i non occupati, una partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne ancora lontana dagli obiettivi comunitari, assegnano particolare importanza agli interventi di stabilizzazione dell'economia e del mercato del lavoro e di inclusione sociale. Pertanto, gli interventi pubblici (cofinanziati o meno dai Fondi Comunitari) sono orientati alla garanzia di un adeguato bilanciamento tra interventi rivolti a sviluppare le potenzialità emergenti dell'economia e della società ligure e interventi rivolti a sostenere le aree deboli (anche dal punto di vista geografico) della regione.

3.2.6 Motivazione della scelta

Di particolare interesse ai fini della nostra indagine la sperimentazione del dispositivo del voucher formativo quale esperienza modellizzabile e trasferibile in altri contesti

Lo strumento del voucher come sostegno alla formazione individuale si è ampiamente diffuso nel sistema italiano, anche se con fonti e modelli differenti, a partire dal 1998, in particolare nell'ambito della formazione continua individuale in applicazione della legge 236/93.

La Provincia di Genova nel 2003 ha introdotto tale strumento nell'ambito di un progetto formativo basato sull'erogazione di voucher finanziato attraverso diverse misure del FSE del POR Liguria 2000-2006 e progressivamente esteso agli assegni di servizio a valere sulle misure D1, D2, multimisura, per la creazione di impresa e per il Progetto Donna.

La provincia di Genova ha riproposto nella nuova programmazione 2007/2013 il voucher formativo con diversi progetti e le altre province liguri hanno aderito a tale impostazione. Il motivo della scelta sta nei diversi vantaggi conseguiti dallo strumento, fra i quali:

- la razionalizzazione dei flussi di utenza sulla base delle differenti esigenze, attraverso la differenziazione dei canali d'accesso al servizio per lavoratori disoccupati (Centri per l'Impiego e Informalavoro) e lavoratori occupati (Agenzia per occupati) e l'apposita articolazione territoriale delle strutture erogatrici di voucher, con conseguente riduzione delle "pressioni" (a volte non coerenti con la loro missione) sui Centri per l'Impiego;
- la realizzazione di interventi mirati in tempi brevi con risultati positivi: per i voucher individuali, occupazione nel mercato del lavoro; per quelli aziendali, formazione mirata per i dipendenti;
- il finanziamento di un numero di utenti effettivo, senza inutile dispendio di fondi, grazie ad un controllo in tempo reale tramite il sistema voucher on line
- lo snellimento dei tempi di erogazione del voucher e dei carichi di lavoro amministrativi, agevolato dallo sviluppo dell'apposito software gestionale che rappresenta anche un importante strumento di coordinamento dei vari soggetti costituenti la rete del progetto.
- il monitoraggio sull'utilizzo delle risorse a disposizione dei Centri in tempo reale.
- per gli utenti dei voucher: aumento dell'occupabilità, acquisizione di nuove competenze/conoscenze aggiornamento professionale, specializzazione breve, rafforzamento competenze di base.

3.2.7 Il Sistema di formazione Professionale

La Regione Liguria esercita la potestà legislativa in materia di formazione professionale, disciplinando, tra l'altro, la programmazione, l'attuazione, il finanziamento delle attività. La L.R.52/934 che individua la formazione professionale quale strumento di politica attiva del lavoro, la quale si concretizza in un unico atto programmatico: prevede l'adozione da parte della Regione del "Programma triennale dei servizi per l'impiego, delle politiche formative e del lavoro", che indica i mezzi e le risorse finanziarie necessarie per la sua stessa realizzazione. La gestione delle attività spetta alle Province che, sulla base del Programma triennale e dei suoi eventuali aggiornamenti, elaborano ed approvano, sentite preventivamente le organizzazioni rappresentative degli imprenditori e dei lavoratori, il Piano annuale di formazione professionale e predispongono i *cataloghi formativi* ed i percorsi formativi individuali ed aziendali ". Possono presentare proposte formative: i centri di formazione professionale delle province, gli enti di formazione accreditati e le imprese. Le attività formative hanno una durata variabile, in funzione degli obiettivi e delle caratteristiche, specificati nel Progetto formativo; esistono comunque standard, per ogni tipologia, indicati nel Piano annuale.

La Programmazione provinciale assorbe circa l'80% delle risorse finanziarie disponibili, mentre la Regione è attuatore diretto di iniziative sperimentali o di interesse regionale (percorsi triennali di IFP, IFTS;informatica terza età) o indirizza la programmazione provinciale (formazione per l'apprendistato e nell'ambito dei fondi della Legge 236/93). In considerazione delle innovazioni dei sistemi dell'istruzione e formazione intervenute negli ultimi anni, è prevista l'adozione di una nuova legge regionale per un sistema più avanzato ed integrato dell'istruzione e formazione.

Le principali filiere formative sono⁵:

- 1) i percorsi sperimentali triennali di IFP, individuati dalla Regione in collaborazione con Ufficio Scolastico Regionale, Università e Province;quest'ultime curano l'avvio, la gestione e la rendicontazione. E' in tale ambito che è nata la programmazione basata sui poli formativi di eccellenza, con l'individuazione di percorsi formativi per figure professionali legate all'economia del mare.
- 2) Dal 2005, conclusi i corsi biennali per l'obbligo formativo, sono stati avviati, per la formazione iniziale, accanto ai triennali di IFP, corsi annuali per limitare la dispersione scolastica.
- 3) In applicazione della L.R. n 19/94⁶, la Liguria ha sviluppato attività per i soggetti diversamente abili (minori ed adulti, anche persone con problemi di salute mentale) particolarmente interessanti e rilanciate dal 2006 fra quelle supportate dalla nuova legge per il Diritto allo Studio L.R. 15/06⁷. Esse sono articolate in: inserimenti in percorsi ordinari (IFP), attività specializzata per l'avvio al lavoro di portatori di disabilità media, attività di tipo misto, per la socializzazione.
- 4) Formazione superiore e per persone non occupate. La Regione gestisce i corsi IFTS, in cui rientra l'attività di formazione per l'Accademia Italiana della Marina Mercantile. Altre attività, programmate dalle Province, sono i corsi di qualificazione, generalmente della durata di 400 ore, spesso collegate agli inserimenti di personale nelle aziende. Ci sono poi attività a catalogo per l'avvio al lavoro autonomo, cui si accede tramite i CPI. Sono previsti voucher per l'accesso ai corsi offerti a pagamento da enti formativi.
- 5) Formazione in apprendistato. La Liguria ha avviato una sperimentazione sull'apprendistato professionalizzante, tradottasi nel 2006 e 2007 di consistenti piani di formazione esterna all'azienda, gestiti dalla Regione e dalle Province.

⁴ Legge Regionale 5 novembre 1993 n. 52 "Disposizioni per la realizzazione di politiche attive del lavoro, e successive modifiche ed integrazioni".

⁵ Giuseppe Scarrone, "Il sistema della formazione professionale in Liguria", in Rassegna CNOS, Osservatorio sulle Riforme Anno 24 n 1, Gennaio -Aprile 2008, p 75-91.

⁶ L.R. 12 aprile 1994 n. 19 "Norme per la prevenzione, la riabilitazione e l'integrazione sociale dei portatori di handicap".

⁷ L.R. 8 giugno 2006 n 15 "Norme ed interventi in materia di diritto all'istruzione e alla formazione".

- 6) Varie iniziative sono state avviate nel campo della formazione per la sicurezza sui posti di lavoro, fra cui si segnalano i progetti per le forze dell'ordine, quelli pilota della Provincia di Genova (nei settori edilizia, manifestazioni sportive, vigilanza privata).
- 7) La formazione continua e permanente, finanziata dal FSE e dalla Legge 236/93. Per un territorio quale quello ligure il cui tessuto produttivo è costituito nella stragrande maggioranza da piccole imprese, il tema della formazione continua è cruciale. In sede di POR Obiettivo 3 per il 2000 - 2006 la Regione Liguria ha voluto sottolineare l'importanza che attribuisce alle PMI destinando ad esse "almeno il 60% del finanziamento pubblico relativo alle attività formative che verranno attivate nella misura D1".

Una particolarità della formazione professionale in Liguria è la crescita del sistema pubblico di governo delle politiche attive del lavoro, che nella programmazione ha coinvolto soggetti diversi quali Comuni, parti sociali, Camere di commercio, Regione e Province, facendo sì che le iniziative formative costituiscano un servizio di interesse pubblico, in un'ottica di formazione permanente.

3.2.8 Liguria: le buone prassi.

Titolo del progetto: *Voucher on line.*

Ente promotore: Provincia di Genova.

Partner : Centro di Eccellenza Atene, società in house della Provincia di Genova

Enti attuatori: Centri Provinciali per l'Impiego in partnership con Enti Formativi/Scolastici/Universitari con agenzie di orientamento. Sono state inoltre coinvolte società di sviluppo software, valutatori esterni di supporto ai funzionari interni.

Ambito territoriale: Genova e provincia

Buone prassi: "Formazione iniziale".

Beneficiari/destinatari finali: Diretti (operatori in rete della programmazione e gestione: Centri per l'Impiego, Servizio politiche del Lavoro della Provincia di Genova, enti di formazione. Indiretti: Occupati/Disoccupati che hanno fatto richiesta del voucher Atipici, Disoccupati/ disoccupati di lunga durata, Donne, Occupati.

Le attività:

I tre nodi principali della rete (*Centri per l'Impiego, Servizio Politiche del Lavoro della Provincia di Genova, enti di formazione, scuole, università*) sono stati collegati fra loro mediante un applicativo informatico WEB definito **Voucher on Line**, sviluppato appositamente per effettuare le iscrizioni ai percorsi formativi, monitorare l'utilizzo delle risorse disponibili e supportare Enti di formazione, Centri per l'Impiego e Uffici Centrali Provinciali nell'attività di gestione e rendicontazione del progetto.

Le attività hanno previsto:

- la costruzione di un *catalogo provinciale*, attraverso la pubblicazione di un bando rivolto agli enti di formazione accreditati dalla Regione Liguria, con un'offerta di percorsi formativi modulari. Nel caso in cui il catalogo provinciale non contenga l'offerta necessaria a soddisfare le esigenze dell'utente, è possibile ricercare il corso più adatto sul libero mercato.
- *L'Orientamento* presso i CPI, i quali, a seguito dei colloqui, effettuano le prenotazioni dei percorsi formativi. L'utente ha con l'orientatore un primo colloquio conoscitivo, al quale segue un secondo di vera e propria consulenza orientativa. L'utente firma il Patto formativo ed ottiene l'assegnazione del voucher, se la scelta del percorso formativo rientra nel catalogo provinciale; se la scelta è extracatalogo ossia a libero mercato, l'utente propone l'ente accreditato presso il quale intendere realizzare il percorso e quindi a questo seguirà una fase istruttoria da parte dell'ufficio centrale che si conclude con l'approvazione o meno di quanto richiesto dall'utente.
- *La definizione ed implementazione del sistema gestionale* informatico su web (voucher on line)

Metodologie adottate: Al fine di favorire la riuscita dell'attività, è stata costruita una rete fra tutti i soggetti coinvolti nel progetto:

- Centri per l'Impiego come soggetti erogatori dei voucher e gestori delle risorse; il "voucher" nasce come strumento a disposizione dei servizi di orientamento dei Centri per l'Impiego all'interno della relazione con l'utenza.
- il Servizio Politiche del Lavoro della Provincia di Genova come soggetto coordinatore e programmatore dell'intera attività;
- gli enti di formazione, le scuole, le università...come soggetti erogatori dei percorsi formativi.

Il processo di erogazione del voucher si situa all'interno di un più ampio momento orientativo caratterizzato dal supporto dell'operatore/ orientatore del Centro per l'Impiego all'utente che porta ad una definizione concorde di un percorso formativo personalizzato, adatto alle esigenze dell'utente, frequentando moduli diversi. I dipartimenti provinciali che si occupano delle utenze sono: per quanto riguarda gli occupati quello di Formazione; per quanto riguarda i disoccupati quello delle Politiche del Lavoro. Il voucher ha un valore massimo stabilito: nel ciclo di programmazione 2007-2013, il finanziamento individuale erogabile tramite voucher in un anno e per singolo corso non può essere superiore a € 1.800,00 né può superare

complessivamente € 3.200,00. Tale valore è stabilito dalla Regione in base ai fabbisogni di mercato e le province devono rispettare tale limite massimo.

I tre nodi principali della rete sono stati collegati fra loro mediante un software (Voucher on Line) sviluppato appositamente che permette di gestire via internet tutto il processo di erogazione, di monitoraggio e di controllo economico/amministrativo e rendicontazione del progetto dei "voucher individuali. E' una Banca dati relazionale, gestibile a distanza da diversi "profili utenti" (Amministratore del sistema, Ente di Formazione Professionale, Operatore dei Centri per l'Impiego, Controllo Amministrativo); l'accesso è consentito per compiere operazioni tipo:

- gestire i cataloghi formativi
- predisporre il piano formativo individuale, iscrivere l'utente e rilasciare la documentazione formale
- gestire le anagrafiche e le schede informative degli utenti finali
- monitorare l'utilizzo delle risorse disponibili
- creare ed aggiornare i budget totali su cui erogare i voucher, con possibilità di ripartizioni per misura di finanziamento ed ambiti territoriali
- monitorare il processo sia economico che di fruizione dei corsi, sia a livello globale che per singolo Centro per l'Impiego o Centro di Formazione
- controllo in tempo reale sulle effettive presenze ai corsi finanziati con l'ausilio di web- cam
- Controllare il flusso dei pagamenti dei singoli Voucher nei confronti dei vari Enti che hanno erogato i corsi.

Risultati raggiunti: L'obiettivo a lungo termine è stato quello di realizzare un sistema formativo flessibile in grado di rispondere alle reali esigenze dell'utenza durante tutto l'arco dell'anno, in tempi brevi e nel momento dell'insorgere del fabbisogno formativo. Attraverso il voucher, infatti, si può accedere o all'offerta formativa programmata ed in catalogo (costruito sulla base delle richieste principali del mercato del lavoro e dell'utenza, aggiornabile di continuo) o a corsi di formazione o master individuati sul libero mercato di carattere molto specifico non soddisfabili mediante il catalogo o non erogati da enti/scuole presenti sul territorio provinciale.

- Migliorare il livello qualitativo dei servizi offerti (in termini di facilità di accesso, tempi d'attesa, qualità delle risposte)
- Erogare nuovi servizi a favore dei cittadini
- Utilizzare la tecnologia per semplificare i procedimenti (voucher on line).

Dall'analisi dei dati si può considerare raggiunto l'obiettivo del progetto di offrire una formazione adeguata per tutti coloro che necessitano di aggiornare/integrare/diversificare/riqualificare le proprie competenze soprattutto nel campo informatico e linguistico, incrementando le opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.*

Fattori innovativi e di successo:

- Sviluppo tecnico di un applicativo informatico WEB, denominato Voucher ON-line, che permette di gestire via internet tutto il processo di erogazione, monitoraggio e controllo economico/amministrativo dei "voucher individuali".
- Snellimento dei tempi di erogazione del voucher e dei carichi di lavoro amministrativi.
- Utilizzo di uno strumento di coordinamento dei vari soggetti costituenti la rete del progetto.
- Lo strumento voucher corrisponde sicuramente al " pilastro fondamentale della formazione ligure in quanto evidenzia il punto cardine rappresentato dalla "centralità dell'utente"; infatti ciò che viene maggiormente preso in considerazione è il bisogno effettivo di questi al fine di trovare il percorso congeniale alle proprie attitudini.
- Sistema sempre aperto che da la possibilità a tutti gli "attori in rete"* di poter monitorare, effettuare controlli e verifiche in tempo reale .
- Continuità dei percorsi di formazione.

Elementi di trasferibilità:

- L'integrazione ed il coordinamento fra Regione, Province, Centri per l'impiego, imprese ed enti accreditati;
- Lo sviluppo del software per la gestione on line dei voucher, da estendere ai buoni di servizio, che consentirebbe lo snellimento dei tempi di erogazione del voucher e dei carichi di lavoro amministrativi, nonché il monitoraggio in tempo reale delle risorse assegnate, punti critici delle recenti esperienze di gestione di voucher in Calabria
- L'offerta formativa a catalogo e con accesso libero.
- Potenziamento dei servizi offerti e delle funzioni complesse dei CPI

3.2.9 Regione Lazio

Contesto di riferimento

Con il Regolamento regionale n° 3 del 21/03/2007 la Giunta Regionale del Lazio ha modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta. A seguito di ciò l'Assessorato Istruzione, diritto allo Studio e Formazione Professionale risulta organizzato in due Direzioni Regionali distinte, la direzione regionale "Istruzione, programmazione dell'offerta scolastica e formativa e diritto allo Studio" e la direzione regionale: "Formazione professionale, FSE e altri interventi cofinanziati. Quest'ultima promuove lo sviluppo e la qualità della formazione professionale, per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, dell'alta formazione; della formazione per l'apprendistato e della formazione continua. Realizza e coordina le azioni di sistema di competenza. Gestisce e aggiorna il Repertorio regionale delle qualifiche e dei profili professionali. Elabora gli atti programmatici in ordine agli interventi nell'ambito degli obiettivi strategici stabiliti dall'Unione Europea e cura le attività connesse al negoziato relativo al Fondo Sociale Europeo (FSE). Assicura l'unitarietà di azione e il coordinamento delle attività svolte dagli enti intermedi cofinanziati dal FSE Ob.2. Rappresenta l'Autorità di Gestione del Programma Operativo Regionale Ob.2 FSE e in tale ambito svolge le attività previste dai regolamenti comunitari in ordine alla programmazione, progettazione, gestione, monitoraggio, valutazione e controllo delle risorse del Fondo e dei relativi cofinanziamenti. Assicura il raccordo con altri strumenti comunitari e con enti e organismi europei, nazionali e locali, anche al fine di promuovere e attuare l'utilizzo integrato dei fondi strutturali. Promuove e definisce progetti europei di settore. Cura il raccordo con i programmi a carico di altri fondi comunitari e nazionali.

3.2.10 Lazio: motivazione della scelta

L'offerta formativa della regione Lazio si concretizza secondo le seguenti tipologie di interventi: Obbligo Formativo 16-18 anni, Formazione Superiore, Formazione Continua, Formazione individuale (Voucher-Alta formazione-Master), Orientamento e *progetti interregionali* che rappresentano il modello di sinergia che questa regione attua con altre realtà regionali.

3.2.11 Il sistema di Formazione Professionale

L'offerta formativa della regione Lazio è rappresentata quindi da:

- *Obbligo formativo*, istituito con la legge 144 del 17 maggio 1999, rappresenta il dovere, ma soprattutto il diritto di frequentare attività formative fino al 18° anno di età. Nel 2003 l'obbligo formativo è stato ampliato nel nuovo concetto di "diritto dovere all'istruzione e formazione" introdotto dalla legge delega n.53/2003 e formalizzato nel D.leg. n.76/2005.
- *Interventi di formazione superiore*, fortemente orientati al concreto inserimento nel mondo del lavoro dei partecipanti. Essi mirano a offrire competenze trasversali e di natura specialistica, formando professionalità adeguate al nuovo contesto, in particolare anche quando esso si sia modificato a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie o alla diversa organizzazione del lavoro. L'offerta relativa alla formazione superiore riguarda i percorsi di formazione di secondo livello post-diploma e post-laurea, che hanno l'obiettivo di sviluppare professionalmente le conoscenze possedute al termine degli studi superiori o universitari, consentendo un migliore e più coerente inserimento nel mondo del lavoro. Gli interventi prevedono moduli formativi sull'utilizzo di tecnologie informatiche e multimediali ed un periodo di stage.
- *FIS - Formazione Integrata Superiore* che riguarda le persone che hanno tra i 18 ed i 29 anni. Si tratta di corsi promossi per ampliare e qualificare il curriculum del giovane che esce dalla scuola. Sono organizzati dalla scuola o dagli enti di formazione, comunque in collaborazione con l'istituzione scolastica. Il giovane interessato deve rivolgersi comunque per tutte le informazioni alla scuola.
- *IFTS - Istruzione e Formazione Tecnica Superiore* che si rivolge a persone che hanno tra i 18 ed i 29 anni e sono corsi che prevedono l'integrazione tra Scuola, Enti di formazione, Imprese, Università. Tali corsi consentono di acquisire crediti spendibili a livello universitario. L'IFTS si rivolge a giovani e adulti, occupati e disoccupati, che siano in possesso di un diploma di scuola media superiore. I

percorsi durano da uno a due anni, e comprendono un minimo di 1.200 ed un massimo di 2.400 ore di corso. Almeno il 30% di queste ore si svolge nei luoghi di lavoro, attraverso stage o tirocini formativi che possono essere svolti anche all'estero, per applicare le conoscenze teoriche- pratico acquisite. A ciascun corso possono partecipare tra i 20 ed i 30 allievi che al termine dei percorsi avranno un attestato che certifica le conoscenze e le competenze acquisite ed i crediti formativi.

- *Acquisizione competenze*, percorsi per l'acquisizione di competenze riguardano le persone che hanno tra i 18 ed i 29 anni e sono corsi che consentono di acquisire conoscenze tecniche utili per l'arricchimento del proprio curriculum o per migliorare la qualità delle proprie competenze. Un esempio sono i corsi di alfabetizzazione informatica o corsi base per le lingue straniere. Non consentono di acquisire una qualifica.
- *Formazione continua* oltre alle attività di formazione cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo fa riferimento al sistema nazionale di formazione continua regolato dalla legge 236/93. E' anche possibile, da parte delle imprese, finanziare percorsi di formazione individuale per singoli dipendenti (Circolari 37/98, 139/98 e 51/99). A partire dal 1999 è stata anche introdotta la sperimentazione dei voucher formativi. Tali dispositivi sono finalizzati ad ampliare competenze e conoscenze a livello individuale anche non coincidenti con necessità aziendali. Recentemente, l'art.118 della L. 388/2000 (come modificato dall'art. 48 della L.289/2002), ha previsto l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali, costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua.

La normativa europea in tema di formazione consente di orientare risorse comunitarie e nazionali verso percorsi c.d. "ad personam", scelti dai destinatari. Una delle risposte possibili alla richiesta di "personalizzazione" della formazione è l'introduzione, anche nella Regione Lazio, della formazione "a catalogo" per approdare a percorsi che possono essere scelti dall'utente in base alle *proprie esigenze e fabbisogni*.

Gli strumenti attraverso i quali viene erogata la *formazione individuale* sono: voucher di formazione, alta formazione, borse di formazione, master e dottorati.

Negli ultimi anni le pratiche di *orientamento* sembrano aver progressivamente acquisito pervasività in ogni diverso contesto di riferimento. Così, se fino allo scorso decennio, l'argomento, soprattutto nel nostro Paese, risultava confinato a pochi testi e volumi, appannaggio di pochissimi esperti, e non era ancora diventato oggetto di sofisticate analisi politico-istituzionali, oggi il quadro appare ribaltato.

I *progetti Interregionali* sono collocati in reti regionali o subregionali a valenza settoriale e/o territoriale che perseguono obiettivi formativi, occupazionali, di sviluppo economico e sociale". Tra i più importanti:

3.2.12 Lazio: le buone prassi.

Titolo del progetto: *Analisi dei fabbisogni formativi, inclusione sociale e progettazione di politiche pubbliche*

Ente promotore: Regione Lazio - Dipartimento Sociale - Direzione Regionale Formazione e Politiche del Lavoro

Ente attuatore: L'Associazione Temporanea di Impresa composta da "Laboratorio di scienze della cittadinanza"(Capofila) e da Lazio Form s.c.a.rl

Ambito territoriale: Regione Lazio

Contesto di riferimento: L'Associazione Temporanea di Impresa ha avuto dalla Regione Lazio l'incarico di realizzare il progetto denominato "Percorso integrato sulla diffusione e il trasferimento del MOAFF (Modello Operativo di Analisi dei Fabbisogni Formativi)". Il progetto si è sviluppato attraverso attività di progettazione, di formazione formatori e di sensibilizzazione, tese a formalizzare e a diffondere il **MOAFF**. La proposta di tale modello intende rispondere all'esigenza di disporre di uno strumento, di impostazione sociologica, che consenta un'analisi dei fabbisogni formativi al tempo stesso rapida e personalizzato rispetto alle esigenze dei beneficiari della formazione.

Beneficiari/destinatari finali: operatori della formazione

Le attività previste dal progetto sono state:

- realizzazione di una *ricognizione internazionale* sulle modalità di rilevazione dei fabbisogni formativi e la progettazione operativa;
- elaborazione di un *manuale* volto a formalizzare le procedure applicative del MOAFF ;
- progettazione e discussione di un *modulo formativo standard* per il trasferimento del MOAFF, rivolto ad operatori della formazione;
- svolgimento di attività di sensibilizzazione, *networking e comunicazione pubblica*;

Per la realizzazione del progetto è stata costituita una *équipe*, diretta da un sociologo e composta da ricercatori ed esperti nel campo della ricerca, della formazione e della comunicazione pubblica. Il progetto si è avvalso, in particolare per quanto riguarda la comunicazione pubblica, la sensibilizzazione e l'identificazione dei beneficiari, del contributo dell'ERFAP Lazio e di Confcooperative Federsolidarietà regionale, in quanto partner dell'iniziativa. L'elaborazione del manuale è stata effettuata attraverso la consultazione di esperti ed operatori nel campo della formazione, che hanno fornito informazioni, indicazioni e suggerimenti, sia sulla problematica dell'analisi dei fabbisogni formativi in generale, sia sulla formulazione del modello MOAFF in particolare.

Metodologie adottate: L'elaborazione del manuale si è concretizzata attraverso la consulenza/affiancamento di studiosi ed operatori della formazione, tramite workshop, incontri diretti e comunicazioni a distanza.

Risultati raggiunti: Il MOAFF è uno strumento che consente un'analisi dei fabbisogni rapida e personalizzata, funzionale a impostare programmi rivolti a soggetti a rischio di esclusione sociale. Il MOAFF è frutto di una impostazione sociologica, nel contesto di un confronto con più discipline scientifiche. E' uno strumento complementare rispetto ad altri approcci e a modalità di analisi al livello "macro", come quelle centrate sulla domanda di lavoro in specifici settori del mercato o sulle competenze necessarie per l'inserimento lavorativo in determinati contesti professionali.

Fattori innovativi e di successo:

Piena attuazione dell'approccio dell'*adult education*; la formulazione di un programma concreto di azione su cui i partecipanti possano impegnarsi; la personalizzazione degli interventi didattici; la responsabilizzazione dei partecipanti in ordine all'apprendimento; la presenza di elementi guida e di sostegno; la creazione di comunità virtuali (ad esempio, gruppi di lavoro per la elaborazione delle conoscenze); la pratica del tempo reale da parte dello staff didattico, ovvero una tempestività di intervento, in modalità sia "sincrona" (chat, telefono, ecc.), sia "asincrona" (e-mail, fax, ecc.); l'esistenza di un progetto didattico.

Regione Toscana

3.2.13 Contesto di riferimento

E' noto che la Toscana è fra le prime regioni italiane per benessere della popolazione e per tasso di occupazione, ciononostante vive, come molte altre regioni, un passaggio di forte incertezza dovuto alla presenza di economie emergenti fortemente concorrenziali.

Trovatasi di fronte al bivio tra affrontare la crisi attraverso la dequalificazione retributiva e la precarizzazione professionale o investire su una produzione di qualità garantita da alti standard di stabilità e protezione sociale, ha ritenuto opportuno coniugare quantità e qualità della crescita economica, focalizzando l'attenzione su flessibilità e stabilità, su ricerca e formazione.

Nel contempo, la Toscana, ha individuato nei giovani e nelle donne le categorie sulle quali è opportuno investire di più: i giovani, hanno grosse difficoltà nel momento del passaggio dal percorso formativo al mondo professionale; le donne hanno bisogno di avere reali pari opportunità, in un contesto di protezione sociale che consenta di conciliare vita professionale, sociale e familiare.

In particolare, la strategia adottata dalla Regione Toscana, per dare una risposta a siffatta analisi dei fabbisogni ha ruotato attorno a tre linee guida:

- far sì che un maggior numero di persone arrivi e rimanga sul mercato del lavoro e modernizzare i sistemi di protezione sociale;
- migliorare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e rendere più flessibile il mercato del lavoro;
- aumentare gli investimenti nel capitale umano migliorando l'istruzione e le competenze.

La regione Toscana ha preso atto, tra l'altro, della necessità di attivare sinergie comuni, pur tenendo separati compiti e responsabilità, per raggiungere con efficacia siffatte finalità pubbliche; da qui, dunque, un disegno strategico regionale costruito con iniziative di promozione e coordinamento, attraverso l'ascolto, la negoziazione, la concertazione delle politiche e delle loro traduzioni progettuali con le istituzioni del territorio - e più precisamente con il contributo del partenariato, sia istituzionale sia economico e sociale, nonché il confronto con gli altri portatori di interesse, partner sociali e soggetti del Terzo Settore (associazioni, società cooperative, organizzazioni di volontariato, fondazioni, ONG, altri enti di carattere privato senza scopo di lucro) - per esprimere una visione che sia più ampia della somma dei singoli punti di vista, mediando i conflitti locali ed arrivando al cambiamento condiviso.

L'obiettivo principale della Toscana è stato, per l'appunto, quello di impostare una formazione efficace e congruente con le vocazioni occupazionali territoriali che abbia come prerequisito la verifica delle esigenze formative e le opportunità lavorative del territorio, e ciò nella piena consapevolezza che la formazione continua (cd. life - long learning) è, oggi più che mai, un concreto ed efficace strumento di crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda ed una leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività.

3.2.14 Motivazione della scelta

La Regione Toscana ha sviluppato una particolare vocazione all'applicazione delle Tecnologie dell'Informazione e Comunicazione, orientata, nei vari campi, dal principio della partecipazione e della democrazia.

Nel settore dell'e-learning, ha sviluppato il Sistema Regionale di WEB Learning-Progetto Trio. Il Progetto è riuscito, unendo l'esperienza, le competenze e i mezzi di soggetti diversi, a trovare un modo altamente innovativo per soddisfare le esigenze di tutti quei cittadini che desiderano aumentare o specializzare le proprie conoscenze e competenze nelle più svariate aree tematiche. Tutto ciò grazie ad oltre 1000 prodotti di formazione on-line disponibili, sviluppati in modo da garantire flessibilità e facilità di fruizione. Da non trascurare è la componente economica, infatti l'utilizzo di tecnologie informatiche facilmente accessibili ha reso possibile l'abbattimento dei costi per l'organizzazione di eventi formativi in zone dove sarebbe risultato oneroso offrire questo servizio.

La Carta di Credito formativo individuale è stata introdotta da una sperimentazione europea che ha coinvolto vari paesi, fra cui l'Inghilterra, la Svezia, i Paesi Bassi, la Svizzera e la Spagna ed ha visto l'Italia capofila. In

Italia, la sperimentazione è stata avviata nel 2005 dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale mediante un progetto interregionale, di cui è capofila la Regione Toscana. Anche in questo caso, snellimento di procedure e sostegno alla formazione per tutti sono i punti di forza dello strumento.

3.2.15 Il Sistema di Formazione Professionale

Il sistema di formazione professionale attuato dalla Regione Toscana trova il proprio fondamento normativo regionale nella Legge Regionale del 26 Luglio 2002, n. 32 - "Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro" - che ha, tra gli altri, l'obiettivo dichiarato di dar vita ad un sistema che realizzi la libertà individuale e l'integrazione sociale, nonché il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita attraverso l'integrazione sistemica degli interventi di educazione, istruzione, formazione e delle politiche attive del lavoro. Ad essa ha fatto seguito il Regolamento di Esecuzione emanato con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 47/R dell'8 agosto 2003.

Nel corso del 2005 è proseguita l'attività normativa della Regione nel solco dei processi di riforma che, modificando la Legge Regionale 32/02, hanno innovato i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. A tal proposito, vanno segnalate la L.R. n. 5 del 3 gennaio 2005 in materia di programmazione della rete scolastica regionale e la L.R. n. 20 dell'1 febbraio 2005, in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Ed ancora è stato emanato il Piano di Indirizzo Generale Integrato, di cui all'art. 31 della citata L.R. 32/02, approvato con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 93 del 20.09.06 con il quale la Regione ha ritenuto auspicabile ed opportuno addivenire ad un protocollo d'intesa con le parti sociali nell'ottica di un'interazione e di un coordinamento tra gli interventi dei fondi interprofessionali e gli interventi attuati dalla Regione Toscana e dalle Province tramite i fondi comunitari e nazionali finalizzati alla formazione degli occupati ed al fine di ottimizzare l'efficacia dei medesimi sul territorio.

Siffatto fermento normativo ha dato vita a:

- borsa continua nazionale del lavoro, sistema basato su una rete di nodi regionali, finalizzato a rendere efficiente e trasparente il mercato del lavoro e a favorire il libero incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- fondi paritetici interprofessionali;
- repertorio delle figure professionali;
- repertorio dei profili professionali;
- autorizzazioni alle società di intermediazione della manodopera;
- definizione dei requisiti per l'accreditamento delle società di servizi di informazione e orientamento;
- definizione delle modalità di collocamento di disabili e svantaggiati;
- regolamentazione dell'apprendistato.

Particolarmente degno di nota, nel modello regionale di governo della formazione professionale, è il *repertorio delle figure professionali*, considerato uno strumento di orientamento e supporto alla programmazione dell'offerta formativa, a sostegno dei processi di sviluppo economico e di innovazione del territorio regionale e dei processi di crescita del livello di istruzione e di formazione di tutti i cittadini.

Il repertorio, viene aggiornato ed implementato a cadenza periodica mediante l'approvazione di nuovi profili e la razionalizzazione e revisione progressiva sulla base anche, delle necessità derivanti dalla programmazione regionale. Ogni figura è descritta mediante indicatori utili a esprimere gli elementi e il livello di complessità e fornire i necessari riferimenti comparativi agli altri sistemi di descrizione/classificazione esistenti a livello internazionale e nazionale. Per le singole figure sono definiti gli standard formativi, di contenuto e di percorso, necessari al conseguimento di una qualifica professionale quale titolo formale rilasciato in esito ad un percorso formativo o per il riconoscimento dei crediti formativi e lavorativi. Lo standard formativo indica i requisiti indispensabili per accedere al percorso, la ripartizione del monte ore tra competenze di base e professionali, la durata minima del percorso, il rapporto tra lezioni in aula, esercitazioni pratiche e stage, le principali tipologie di prove valutative al fine di garantire coerenza e omogeneità sul territorio regionale. A partire dagli standard di contenuto e di percorso, è compito della progettazione formativa declinare,

contestualizzare e articolare tali standard al fine di costruire percorsi di apprendimento delle competenze più aderenti alle specificità locali e temporali e alle specificità delle persone destinatarie degli interventi. Tale repertorio costituirà, anche attraverso un adeguamento del Sistema Informativo Lavoro, un punto di riferimento per la rilevazione del fabbisogno formativo e per la realizzazione del catalogo dell'offerta formativa. Tale Repertorio Regionale delle Figure Professionali ha come obiettivi: rendere fruibile il sistema certificato dei profili professionali; integrare percorsi formativi e profili professionali.

3.2.16 Toscana: le buone prassi.

Titolo del progetto: *TRIO- Tecnologia Ricerca Innovazione Orientamento.*

Ente promotore: REGIONE TOSCANA - Dipartimento delle Politiche Formative e dei Beni Culturali

Ente attuatore: Fino al 2008 la gestione del progetto è stata affidata a RTI (Raggruppamento Temporaneo d'Impresa) *TRUe-learning* costituito da 9 società (Atos Origin Italia S.p.A., Deloitte & Touche Management Solutions S.r.l., Asseforcamere S.c.a.r.l., Ksolutions, E.N.A.I.P, Somedia, Euphon S.p.A., Qualital, Università di Pisa) - Da gennaio 2009, la gestione di TRIO è stata affidata ad un RTI costituito dai seguenti soggetti: *Giunti Labs.; Tecnofor; Brain Technology.*

Ambito territoriale: Regione Toscana

Buona prassi: "Formazione continua".

Beneficiari/destinatari finali: I destinatari sono una vasta categoria di soggetti: occupati, disoccupati, studenti, Enti Locali, parti sociali, imprese, lavoratori autonomi, agenzie formative, scuole e comunque chiunque desideri specializzare le proprie competenze e/o aumentare le proprie conoscenze.

Le attività:

Il progetto TRIO ha l'obiettivo di assicurare e garantire l'accesso a tutti ai servizi di formazione a distanza, anche a coloro che non dispongono di strutture tecnologiche adeguate. La Regione Toscana ha cercato di pianificare una didattica efficace e adeguata alle vocazioni occupazionali del territorio, partendo dalla verifica delle esigenze formative e le opportunità lavorative del territorio, e ciò nella piena consapevolezza che la formazione continua (life - long learning) è oggi più che mai, un concreto ed efficace strumento di crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda ed una leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività.

Ed infatti la Toscana è impegnata ad attuare politiche di lifelong learning che garantiscano a tutti i cittadini migliori condizioni di accesso alle opportunità formative e di apprendimento in qualsiasi momento della vita, di accesso e integrazione nel mercato del lavoro, di occupabilità e mobilità professionale, anche attraverso il miglioramento dei sistemi di formazione professionale, istruzione, orientamento, incontro domanda offerta di lavoro ed il rafforzamento della integrazione tra i diversi servizi

TRIO è il sistema di Web Learning della Regione Toscana che offre a tutti prodotti e servizi formativi di facile accesso e fa ciò in forma totalmente gratuita. La finalità del progetto è di garantire un'offerta formativa di qualità eccellente, per contenuti e per metodologia didattica, rispondente alle reali esigenze degli utenti, e costantemente aggiornata, flessibile e personalizzabile, perché organizzata in percorsi componibili.

Numerosi sono i Progetti realizzati o in corso di realizzazione da parte del sistema TRIO, anche mediante collaborazioni con enti, aziende e istituzioni. I più importanti:

- Progetto Apprendistato
- Progetto Stranieri
- Progetto Sanità
- Progetto Accessibilità
- Progetto Formazione per l'e-government (FORe-gov)
- Progetto Interregionale Rete Interregionale Tecnologie per la Formazione (RITeF)
- Progetto Repertorio delle Figure Professionali
- Progetto Pubblica Amministrazione
- La Certificazione per i corsi di Lingue CEFR

Di seguito il dettaglio di uno dei progetti:

Progetto Repertorio delle Figure Professionali

La Regione Toscana e Trio collaborano alla definizione di *standard minimi nazionali* per la certificazione delle

competenze, attraverso la realizzazione di un sistema di standard regionali raccordato con quelli delle altre Regioni. Il progetto è ancora in fase sperimentale e quello che si cerca di attuare è di sviluppare l'offerta formativa in conformità del nuovo repertorio delle figure professionali ed integrarla nel sistema TRIO; a partire dall'identificazione di elementi di interesse all'interno del Repertorio delle Figure Professionali dovrà essere garantita la reperibilità di elementi didattici pertinenti all'interno del catalogo.

I due repertori (Figure Professionali e Catalogo Trio) dovranno essere mappati e si dovrà poter usare l'uno come puntatore per l'altro. In tal modo la persona in cerca di formazione, magari con l'ausilio dei centri per l'impiego, consulterà il repertorio delle figure standard di riferimento e, una volta individuate le unità di competenze (o singoli elementi di conoscenza e capacità) sulle quali occorrerà investire in termini di formazione, dovrà poter rintracciare gli oggetti didattici più rispondenti al proprio profilo personale.

Metodologie adottate: Il Progetto TRIO mira a creare competenze sempre più qualificate nel mercato del lavoro e fa ciò pianificando azioni di riconversione delle figure professionali, di ampliamento delle competenze esistenti, di acquisizione di nuove. Nella riuscita del progetto e della sua entrata a regime elementi di fondamentale importanza sono, dunque, le nuove tecnologie ed il loro utilizzo. TRIO, attraverso il Catalogo corsi, mette a disposizione degli utenti una vera e propria "biblioteca virtuale" da cui è possibile attingere, in piena autonomia e secondo le specifiche esigenze, Più precisamene i servizi forniti da TRIO sono:

- La produzione di materiali didattici innovativi (corsi on-line, guide, manuali, dispense, CD-Rom, web CD, libri)
- L'erogazione di servizi di supporto all'apprendimento:

- tutoraggio on-line (supporto alla fruizione dei contenuti in autoistruzione, orientamento nell'offerta Trio, animazione delle comunità virtuali nei *forum* e nelle *chat* di macroarea tematica)
- poli di teleformazione : consentire l'accesso all'offerta formativa TRIO a singoli utenti o a gruppi omogenei, assistere i discenti nell'uso del Sistema e guidarli nella scelta del Percorso formativo idoneo, rendere disponibile la struttura dell'aula per formazione. Ogni polo è dotato di aula interattiva, con postazioni di lavoro (pc) in rete per sessioni in autoapprendimento con materiale didattico multimediale on line e per la comunicazione multimediale l'apprendimento e impianti per videoconferenza;

web learning point (punti di accesso privilegiato a TRIO, attivati da soggetti pubblici e privati per favorire l'utilizzo del sistema da parte di utenze di gruppo)

Risultati raggiunti: Dal 1998, anno di nascita, al 2008, TRIO si è mostrato un progetto in continua evoluzione positiva. Ed infatti, nel corso degli anni, ha di certo raggiunto e superato quelli che erano gli obiettivi che il RTI si era posto in sede di gara d'appalto: la produzione di oltre 900 corsi on-line, la valorizzazione e la post-produzione di altri 100 per un totale di moduli nel Catalogo superiore alle 1200 unità; la fruizione di contenuti da parte di 140.000 utenti, l'efficace ed il completo utilizzo di un'infrastruttura tecnologica all'avanguardia. In tale ottica sono già stati costituiti complessivamente 19 poli di teleformazione dislocati su tutto il territorio regionale e connessi tramite la rete Telematica della regione Toscana (RTRT).

Il progetto ha anche una portata europea, alcuni corsi sono stati infatti proposti anche in versione inglese. Il team di progetto si avvale della collaborazione di un gruppo di esperti internazionali del settore della formazione.

TRIO interagisce, inoltre, con i seguenti progetti internazionali: EMDEL (European Model for Distance Education and Learning) e EARLALL (European Association of Regional and Local Authorities for Life Long Learning).

Fattori innovativi e di successo: TRIO è stato ideato come progetto di formazione a distanza continua aperto a tutti. Chiunque può iscriversi compilando il format dei dati personali ed usufruire, in maniera gratuita, dei corsi e dei servizi che vengono erogati on-line in modalità e-learning attraverso il portale www.progettotrio.it . TRIO offre ai propri utenti oltre 1000 prodotti di formazione disponibili on-line e sviluppati in modo da garantire flessibilità e facilità di fruizione.

Elementi di riproducibilità e trasferibilità: Partnership di soggetti con competenze diverse, utilizzo di tecnologie informatiche, diffusione di poli di teleformazione e web learning point sono gli elementi di riproducibilità necessari per la realizzazione di un progetto di tale portata. L'utilizzo di tecnologie informatiche facilmente accessibili ha reso possibile l'abbattimento dei costi per l'organizzazione di eventi formativi in zone dove sarebbe risultato oneroso offrire questo servizio.

Grazie ad un'esperienza e ad una tecnica decisamente implementata, il Progetto TRIO è una realtà modellizzabile e trasferibile anche in altri contesti. Ciò si realizza attraverso l'utilizzo integrato di tecnologie informatiche facilmente accessibili, partnership fra soggetti con competenze forti, attività di diffusione territoriale .

Titolo del progetto: *I.L.A. Individual Learning Account - Carta prepagata di Credito Formativo Individuale.*

Ente promotore/attuatore: Regione Toscana - Settore Lavoro e Formazione Continua - Protocollo di Intesa tra le Regioni Toscana (capofila), Piemonte e Umbria.

Ambito territoriale: Regione Toscana, Piemonte e Umbria.

Buona prassi: "Formazione iniziale".

Beneficiari/destinatari finali: disoccupati iscritti ai Centri per l'Impiego, lavoratori atipici senza limiti di età, con priorità per donne, laureati, diplomati e immigrati.

Le attività:

La Carta di Credito Formativo Individuale (CCFI) / Individual Learning Account (ILA) si inserisce all'interno degli obiettivi fissati dal Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 e della loro successiva revisione (Lisbona 2) e nasce, in particolare, da una sperimentazione europea che ha coinvolto fra le altre l'Inghilterra, la Svezia, i Paesi Bassi, la Svizzera e la Spagna, ha visto l'Italia capofila. In Italia, la sperimentazione della CCFI, finalizzata proprio alla sua introduzione, è stata avviata nel 2005 dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale mediante un progetto interregionale che ha coinvolto la Regione Toscana, capofila, e le Regioni Piemonte e Umbria. Attualmente la CCFI, è in corso di sperimentazione nelle Province di Arezzo, Grosseto, Livorno, Pistoia. La Carta si inserisce in un contesto in cui le fasce deboli della popolazione, che mediante l'acquisizione di nuove competenze potrebbero migliorare le proprie condizioni di lavoro e di vita, sono in realtà quelle che meno accedono alla formazione. In particolare, la partecipazione ad attività formative appare rilevante per i soggetti in stato di disoccupazione e per i titolari di contratti di lavoro atipici (D.Lgs 276/2003). Tra i fattori che impediscono l'accesso alla formazione da parte di questi target vanno inclusi quelli connessi agli ostacoli di natura economica, alla mancanza di informazione ed alla debolezza di motivazioni.

I.L.A. (Individual Learning Account) è una carta di credito prepagata attraverso la quale è possibile ricevere un contributo a copertura dei costi (anche spese accessorie quali viaggi, alloggio, ecc..) sostenuti per un'attività formativa coerente con il progetto di formazione e di lavoro. La Carta può essere ricaricata fino ad un massimo di Euro 2.500,00 da spendere in percorsi formativi per un periodo massimo di due anni.

Metodologie adottate: Per richiedere ILA è necessario recarsi ai Centri per l'Impiego i quali, durante uno o più colloqui di orientamento, con orientatori e consulenti:

- verificano i requisiti personali dell'utente e concordano un progetto formativo individuale finalizzato a un obiettivo professionale;
- verificano l'esistenza di ostacoli alla frequenza di attività formative e ne individuano le possibili rimozioni;
- valutano la qualità dell'intervento formativo proposto e le caratteristiche del soggetto erogatore;
- definiscono modalità e tempi di monitoraggio ed eventuale revisione ed assestamento del percorso.

Definito il progetto formativo individuale e sottoscritto il Patto di Servizio Integrato con il beneficiario, il Servizio Lavoro della Provincia provvede quindi a comunicare all'utente la formale attribuzione della Carta di Credito prepagata dell'ammontare massimo di 2.500 euro (spendibile per formazione formale, non formale, informale; materiale didattico; viaggi, vitto e alloggio; spese accessorie) che viene immediatamente attivata al momento della certificazione del percorso formativo da parte dell'ente formatore e di volta in volta caricata sulla base della documentazione contabile e formativa fornita.

Risultati raggiunti: Nel biennio 2005/08 sono state attivate all'incirca 4000 carte di credito, con una evidente crescita formativa ed una importante ricaduta occupazionale.

Fattori innovativi e di successo:

L'I.L.A. è uno strumento flessibile immediatamente attivabile adatto ad essere trasferito nei più svariati contesti che permette di individuare l'effettivo fabbisogno formativo dell'utente, permette di formare le fasce più deboli.

Il progetto favorisce l'arricchimento dell'offerta formativa, differenziandola ed adeguandola ai bisogni del mercato del lavoro locale e ai bisogni individuali, riduce i tempi di erogazione della formazione, responsabilizza i destinatari, ha importanti ricadute occupazionali.

La Carta offre un sostegno economico al beneficiario tale da consentirgli di sostenere in toto o in parte i costi diretti delle attività formative, consente di sostenere anche i costi indiretti connessi alla formazione, tra cui le spese di viaggio, vitto e alloggio, spese per i servizi di cura sostitutivi (baby sitter, asili, ecc.), consente di frequentare anche attività formative non formali, che si svolgono secondo modalità diverse da quelle tipiche della scuola ed infine attribuisce al beneficiario un'elevata flessibilità delle attività formative da seguire, consentendogli di selezionare quei corsi o moduli maggiormente rispondenti alle proprie esigenze e/o aspettative personali

Elementi di riproducibilità e trasferibilità: Il progetto è facilmente riproducibile in quanto favorisce la creazione di percorsi progettuali coerenti con gli obiettivi individuali, richiedendo unicamente la partecipazione attiva dei Centri per l'Impiego e dell'utente di volta in volta interessato, con una maggiore e migliore razionalizzazione dei costi.

3.3 Le buone prassi della regione Calabria

3.3.1 La formazione iniziale in Calabria

La formazione iniziale in Calabria nel periodo di programmazione 2000/2006 ha avuto la sua maggiore attuazione nell'ambito delle Misure 3.2 e 3.3.

La Misura 3.2 prevede l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo. L'obiettivo è quello di migliorare l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro, con un'offerta sistematica e generalizzata atta ad evitare l'entrata nella disoccupazione di lunga durata o a contrastarla e di incidere sull'aumento dei tassi di attività, con particolare attenzione verso le categorie più esposte ad effetti di scoraggiamento (gli individui più anziani). La Misura si basa sulla logica dell'approccio preventivo, ma indirizzandosi anche verso la realizzazione di politiche attive e di programmi di inserimento e reinserimento per i disoccupati di lunga durata, ha affrontato il problema anche da un punto di vista curativo.

La Misura 3.3 prevede l'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dallo stesso mercato da più di sei o dodici mesi. Essa interviene sulla disoccupazione nella logica dell'approccio curativo attraverso azioni destinate a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne, giovani e adulti, fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi, nonché disoccupati di lunga durata. Nello specifico, le tipologie di intervento per l'attuazione della Misura hanno riguardato prevalentemente programmi di avvicinamento dei disoccupati alle imprese, programmi di formazione e inserimento lavorativo nelle imprese, programmi per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo.

3.3.1.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni formativi"

Titolo del progetto: "Pizzaiolo"

Ente promotore/attuatore: CIOFS-FP (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane) di Reggio Calabria

Ambito territoriale: Provincia di Reggio Calabria

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: *Formazione iniziale - analisi dei fabbisogni professionali -*

Descrizione

Il CIOFS-FP (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane) di Reggio Calabria ha realizzato il percorso formativo di "Pizzaiolo" ed ha espletato nella fase di predisposizione dell'intervento formativo un'analisi dei fabbisogni professionali utilizzando le seguenti modalità:

- ricerca documentale: riviste, rapporti, indagini mercato del lavoro;
- rilevazione sul campo attraverso interviste;
- raccolta delle indicazioni emerse dal sistema produttivo locale e regionale, suggerimenti derivanti dall'evoluzione tecnologico-organizzativo-professionale delle imprese;
- raccolta delle istanze sociali atte a soddisfare le aspettative e le richieste di formazione dei potenziali destinatari.

Rispetto alla *ricerca documentale* il CIOFS-FP fa riferimento alle basi di Dati on line del MIUR-URST Ufficio di Statistica STUDENTI LAUREATI E DIPLOMATI della Provincia di Reggio Calabria, i dati del Sistema Informativo Excelsior 2003, i dati derivati dagli studi dell'Unioncamere anche su elaborazione dei dati ISTAT, la relazione PIT 22 - Area dello Stretto "Un profilo socio-economico" ed il "Rapporto premialità Mercato del Lavoro" della Regione Calabria

Per ciò che concerne la *rilevazione sul campo* l'organismo ha svolto una serie di indagini sul territorio costituite da :

- 1) interviste a testimoni privilegiati e acquisizione di dati relativi al numero totale delle aziende del settore ristorazione presenti sul territorio provinciale .
- 2) un'indagine svolta presso un campione di ristoranti-pizzerie che avevano espresso un reale fabbisogno di pizzaioli qualificati.

La prima indagine è stata svolta presso la Camera di Commercio della Provincia di Reggio Calabria facendo emergere la potenziale offerta di lavoro.

La seconda ricerca ha avuto lo scopo di evidenziare la professionalità richiesta e la professionalità realmente esistente nel settore.

Rispetto alle istanze sociali dei potenziali utenti secondo procedura di Qualità, l'Ente CIOFS - FP dispone di una Scheda di Rilevazione dei Fabbisogni professionali e formativi espressi dall'utenza che si rivolge al Centro personalmente o tramite contatto telefonico.

Di seguito il "modello di scheda di registrazione utilizzata".

CIOFS - FP - Scheda rilevazione fabbisogni professionali/formativi

RICHIEDENTE

Organizzazione (azienda, scuola, Ragione sociale::..... Persona di riferimento.....
ente, ..)

Singolo Nome: Cognome:..... Data di nascita: .../.../...

Titolo di studio : nessuno Obbligo scolastico obbligo formativo

diploma laurea

specializzazione altro

Indirizzo: Città: telefono:

e-mail: sesso: M F Posizione lavorativa: occupato non occupato

SERVIZIO RICHIESTO (esigenze dell'utente emerse a seguito del primo contatto)

1) Domanda di formazione

Tematica d'interesse: _____

Tipologia di corso: Finanziamento pubblico Obbligo formativo

Corso privato Altro _____

2) Domanda di orientamento/inserimento

Informazione orientativa: elaborazione e diffusione informazioni (seminari orientativi)

ricerca, elaborazione, documentazione e diffusione informazioni (sportello)

Consulenza orientativa: attività di analisi e finalizzazioni di risorse, abilità e interessi

Percorso di orientamento formativo professionale: documento orientativo certificato (DOC)

Ponte

Percorso PIOPP

formazione orientativa

Azioni di sostegno alla ricerca attiva di lavoro: tutoraggio alla ricerca attiva di lavoro - dipendente

tutoraggio all'inserimento lavorativo - dipendente

PUNTUALIZZAZIONE DELLA DOMANDA (se ritenuto necessario)

Autorizzo al trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. N. 196/2003

Firma della persona (ove presente il richiedente)data richiesta: .../.../...

SERVIZIO PROPOSTO ALL'UTENTE

- stesso servizio richiesto

- non è stato possibile proporre il servizio richiesto. Motivare

- al suo posto è stato indicato (indicare alternative fornite)

Compilatore (nome e cognome) :.....

3.3.1.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

Titolo del progetto: "Pizzaiolo"

Ente promotore/attuatore: CIOFS-FP (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane) di Reggio Calabria

Ambito territoriale: Reggio Calabria

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: *Modello e metodologie formative*

Descrizione

Il CIOFS-FP nella realizzazione del percorso formativo ha utilizzato il seguente modello:

FASE 1- Motivazione dell'intervento:

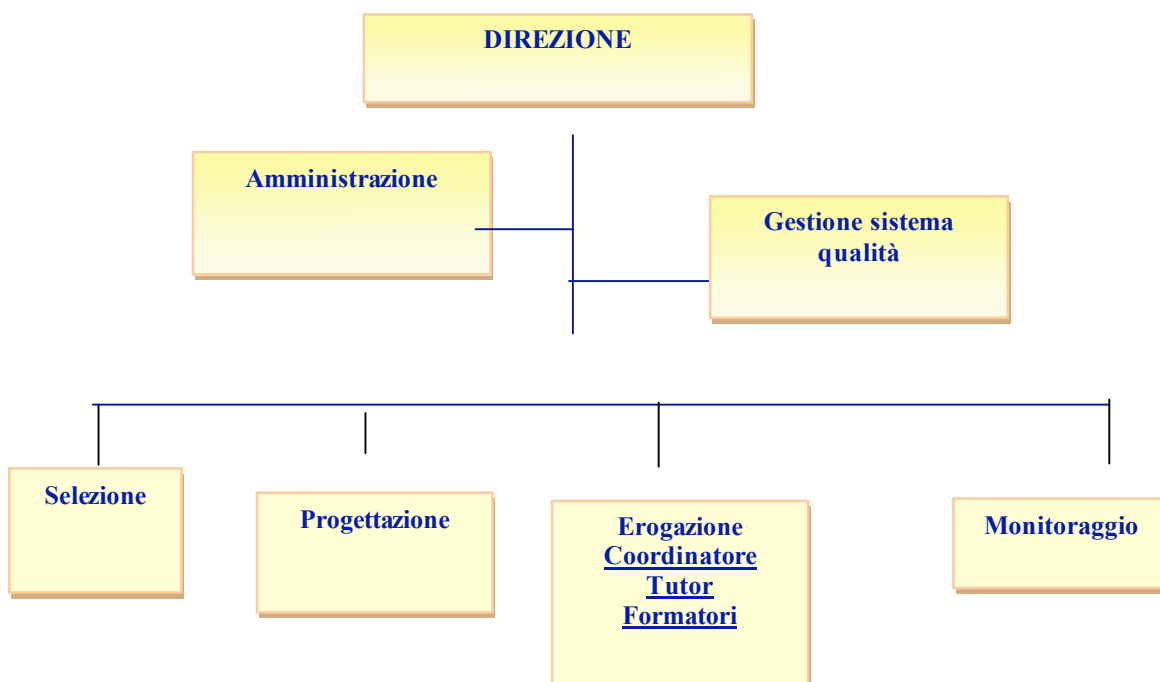
Le motivazioni della proposta sono riconducibili ad un insieme di elementi che sono stati determinanti nella scelta. In particolare si può evidenziare quanto segue:

l'agenzia formativa ha condotto, specifiche indagini nel contesto territoriale relative alla domanda e all'offerta di lavoro, che hanno consentito di raccogliere informazioni utili alla definizione del reale fabbisogno professionale e formativo.

Relativamente ai potenziali destinatari, trattandosi di fascia svantaggiata dal punto di vista culturale, l'itinerario formativo pur essendo specializzante è stato fortemente pratico e stimolante ed ha dato grande risalto ad aree riguardanti le capacità di apprendimento e le capacità cooperative ed organizzative. Il percorso oltre a fornire un'adeguata formazione specifica ha mirato a rafforzare altre competenze spendibili sul mercato del lavoro.

L'iniziativa inoltre ha inteso sperimentare un percorso finalizzato all'inserimento dei destinatari nel mondo del lavoro già nella fase formativa.

FASE 2 - Costituzione dello staff di progetto (organigramma): le figure chiave del processo Formativo:



FASE 3 - Pubblicizzazione dell'intervento: le metodologie

Per individuare l'utenza interessata alla partecipazione al progetto formativo, sono state contattate le persone che attraverso la "Scheda di Rilevazione dei Fabbisogni Formativi" avevano espresso

precedentemente un interesse verso il settore. E' stata progettata e realizzata una campagna di comunicazione attraverso l'affissione del bando ed il suo inserimento sul sito dell'organismo al fine di sensibilizzare ed informare sulle finalità e sulle attività del Progetto.

FASE 4 : Selezione: le modalità utilizzate:

FASE e OBIETTIVI	Sviluppi e Obiettivi	Risorse umane da coinvolgere per ogni sviluppo	Materiali per ogni sviluppo
Selezione	<p>Ricevere la documentazione richiesta dal Bando e presentata dai candidati</p> <p>Elaborare la graduatoria provvisoria sulla base delle disposizioni contenute nel Decreto del Presidente della Provincia n. 31 del 02/12/2002</p> <p>Far conoscere ai candidati le date della selezione</p> <p>Predisporre gli strumenti della selezione (Questionario Motivazionale e Colloquio)</p> <p>Selezionare i partecipanti ammessi</p> <p>Elaborare la graduatoria</p> <p>Pubblicizzare la graduatoria</p>	<p>1 Direttore del Centro e Presidente della Commissione di Selezione</p> <p>2 esperti di selezione e orientamento</p>	<p>Sistema Qualità interno</p> <p>Format del Bando predisposto dalla Provincia</p> <p>Format della Domanda di Iscrizione predisposto dalla Provincia</p> <p>Strumenti di selezione elaborati da 2 esperti</p>

FASE 5: Start up delle attività: modalità utilizzate:

FASE e OBIETTIVI	Sviluppi e Obiettivi	Risorse umane da coinvolgere per ogni sviluppo	Materiali da utilizzare per ogni sviluppo
Progettazione Dettaglio	<p>Definire le specifiche di sviluppo per ogni fase di realizzazione</p> <p>Definire ulteriormente il progetto di dettaglio prima dell'inizio di ciascun modulo con le informazioni contenute nella "SCHEDE DIDATTICA" del/i docente/i di ogni singola attività didattica incaricato/i</p> <p>Verificare il progetto di dettaglio al fine di controllare che contenga tutte le informazioni necessarie per realizzare un'attività progettuale coerente con il progetto di massima.</p> <p>Individuare esigenze di modifica eventualmente rilevate in fase di definizione del Patto formativo o durante l'erogazione da parte dei orientatore, docenti, tutor e coordinatore</p>	<p>Direttore del Corso</p> <p>Progettista Coordinatore</p> <p>Tutor</p> <p>Orientatore</p> <p>Responsabile Monitoraggio e Valutazione</p> <p>Formatori</p>	<p>Master del Sistema di Qualità interno</p>
Formazione Formatori	<p>Comprendere la struttura organizzativa dell'Associazione CIOFS-FP Calabria, le sedi, la Mission</p> <p>Sapere quali sono i principi su cui si sviluppa la Carta dei Valori dell'Associazione</p> <p>Essere a conoscenza delle finalità formative del CIOFS-FP</p>	<p>Direttore del Corso e del Centro Coordinatore</p> <p>Tutor</p> <p>Responsabile Monitoraggio e Valutazione</p>	<p>Slides di presentazione</p> <p>Carta dei Valori</p> <p>Procedure e documentazione relativa la Sistema Qualità</p>

FASE e OBIETTIVI	Sviluppi e Obiettivi	Risorse umane da coinvolgere per ogni sviluppo	Materiali da utilizzare per ogni sviluppo
	<p>Acquisire conoscenza e padronanza con il Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ente CIOFS-FP</p> <p>Sapere quali sono le modalità di lavoro previste nell'ambito del Progetto</p> <p>Acquisire padronanza con la documentazione da predisporre durante le attività</p>	Formatori	

FASE 6: Erogazione

FASE e OBIETTIVI	Sviluppi e Obiettivi	Output attesi per ogni sviluppo	Risorse umane	Attrezzature e mezzi tecnologici da utilizzare per ogni sviluppo	Materiali da utilizzare per ogni sviluppo
Erogazione Formazione	Accoglienza/Orientamento	<p>Decalogo delle Competenze del Pizzaiolo</p> <p>Bilancio di Posizionamento</p> <p>Patto Formativo</p> <p>Questionari motivazionale</p>	Orientatore	<p>Lavagna Luminosa</p> <p>Video Proiettore</p> <p>Computer e sue periferiche</p>	<p>Lavagna a fogli mobili</p> <p>Slide di presentazione</p> <p>Patto Formativo</p> <p>Schede per attività di orientamento</p> <p>Mezzi diagnostici semi-strutturati per l'analisi delle attitudini e delle capacità</p> <p>Strumenti vari di orientamento</p>
	Informatica di base	<p>Dispense elaborate dal Docente</p> <p>Test/ Questionari di valutazione</p>	Formatore	<p>Video Proiettore</p> <p>Computer e sue periferiche</p> <p>Software specifici</p> <p>Cdrom in auto istruzione</p>	<p>Dispense curate dal docente</p> <p>Manuali tecnici</p> <p>Schede/Griglie di valutazione</p>
	Prevenzione e Protezione dai rischi	<p>Test/Questionari di valutazione</p> <p>Attestato di Prevenzione e Sicurezza</p>	Formatore		<p>Materiale didattico e dispense elaborati dal docente</p> <p>Schede/Griglie di valutazione</p>
	HACCP.	<p>Test/</p> <p>Questionari di valutazione</p> <p>Attestato di HACCP</p>	Formatore		<p>Materiale e dispense elaborati dal docente</p> <p>Schede/Griglie di valutazione</p>
	Primo Soccorso	<p>Test/Questionari di valutazione</p> <p>Attestato di Primo</p>	Formatore	Attrezzature di Primo Soccorso	<p>Dispense e riviste del settore</p> <p>Schede/Griglie di</p>

FASE e OBIETTIVI	Sviluppi e Obiettivi	Output attesi per ogni sviluppo	Risorse umane	Attrezzature e mezzi tecnologici da utilizzare per ogni sviluppo	Materiali da utilizzare per ogni sviluppo
		Soccorso			valutazione
	Inglese	Lettera di presentazione Curriculum vitae Breve glossario dei termini tecnici più utilizzati nel settore Test/Questionari di valutazione	Formatore	PC laboratorio linguistico Internet CD e audiocassette Programmi interattivi	schede tecniche e vari documenti culinari materiali vari per role playing, grammar games, ecc. Schede/Griglie di valutazione
	Merceologia merceologia dei prodotti alimentari merceologia dei prodotti ingredienti delle pizze	Dispense e materiale vario elaborato dal docente Test/Questionari di valutazione	Formatore	Attrezzature di pizzeria/cucina	Materie prime per il quotidiano lavoro dell'attività pratica di cucina/pizzeria Ricettari Schede/Griglie di valutazione
	Il posto di lavoro e le attrezzature	Materiale elaborato dal Docente Test/Questionari di valutazione	Formatore	Attrezzature di pizzeria/cucina (forni, banchi pizza, vetrinette refrigerate, impastatrici, spezzatrici, stendi pizza, taglia mozzarella, frigoriferi e celle frigorifere, fabbricatori di ghiaccio, affettatrici e friggitrici e accessori vari)	Materie prime per il quotidiano lavoro dell'attività pratica di cucina/pizzeria Riviste del settore Schede/Griglie di valutazione
	Tecnica della produzione della pizza	Materiale vario elaborato dal docente Prodotti delle esercitazioni pratiche Test/Questionari di valutazione	Formatore	Attrezzature di pizzeria/cucina	Materie prime per il quotidiano lavoro dell'attività pratica di cucina/pizzeria Riviste del settore Schede/Griglie di valutazione
	Tecniche di ricerca attiva del lavoro Tecniche di ricerca attiva del lavoro Creazione di imprese Accompagnament	Documentazione del Ministero del Lavoro e similare Curricula Inserzioni Indagine di mercato Fac-Simile di	Orientatore	PC Internet Videocamera Videoproiettore	Testi Dispense Annuari Seat Guida Monaci Career Book Riviste specializzate Schede per iscrizione presso

FASE e OBIETTIVI	Sviluppi e Obiettivi	Output attesi per ogni sviluppo	Risorse umane	Attrezzature e mezzi tecnologici da utilizzare per ogni sviluppo	Materiali da utilizzare per ogni sviluppo
	o al placement	Business Plan			società di lavoro interinale Modulistica relativa alla indagine di mercato e al Business Plan
	Stage	Libretto Individuale	Referenti delle aziende ospitanti	Attrezzature di pizzeria/cucina	Materie prime per il quotidiano lavoro dell'attività pratica di cucina/pizzeria Registro giornaliero

Metodologie formative utilizzate per l'erogazione delle attività:

Il percorso formativo proposto è incentrato sull'importanza delle esercitazioni pratiche che hanno previsto il 60% dell'intero percorso tecnico-specifico e alle quali si aggiunge l'importante esperienza di concreto inserimento nel mondo del lavoro che gli allievi hanno vissuto nell'ambito delle 180 ore dedicate allo stage in azienda.

L'intervento ha previsto, inoltre, l'acquisizione di competenze trasversali indispensabili alla corretta messa in pratica delle competenze tecnico-specialistiche. In tal senso, l'approccio che si è voluto adottare è stato quello di facilitare lo sviluppo di una forte autonomia comportamentale e di una mentalità critica e aperta che permette ai partecipanti di sfruttare tali risorse, essenziali per una partecipazione attiva e responsabile alla realizzazione del proprio processo formativo.

Le metodologie didattiche utilizzate si sono basate sull'approccio attivo (individuale e di gruppo) attraverso un'impostazione che favorisce l'apprendimento partendo dalla pratica e ponendo l'allievo di fronte a situazioni da risolvere, sollecitandolo alla soluzione dei problemi attraverso la progettazione delle modalità di intervento, il lavoro in gruppo, l'utilizzazione degli strumenti in modo appropriato, la produzione di un risultato verificabile e controllabile.

In questa prospettiva didattica, la figura metodologicamente fondamentale è il tutor, che ha il compito di coordinare il raccordo tra i diversi moduli formativi, verificare l'apprendimento e favorire la sintesi dei molteplici apporti forniti dai vari docenti, raccordandosi anche con il tutor aziendale che svolge la funzione di guidare e sostenere i partecipanti nelle attività di tirocinio raccordando l'esperienza in situazione con l'attività di aula e che sarà la figura chiave della fase successiva.

Le modalità formative del percorso formativo sono state :

Visite guidate: allo scopo di introdurre i partecipanti al mondo del lavoro, si sono previste delle giornate dedicate alla visita ad Aziende correlate ai moduli formativi. Le visite hanno avuto l'obiettivo di sottoporre i partecipanti alla realtà delle problematiche del mondo del lavoro e alla loro pratica risoluzione;

Esercitazioni di Laboratorio: la formazione è stata centrata su queste modalità che consentono concretamente l'apprendimento centrato su compiti reali e l'adeguamento dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione ai modelli di apprendimento dei destinatari, coinvolgendoli ed interessandoli attraverso l'uso del laboratorio di cucina e l'uso di laboratori informatici presso l'ente

Stage aziendali: lo stage è stato lo strumento che ha consentito al partecipante di applicare le competenze acquisite in un ambiente lavorativo in cui lo stesso è stato presente come allievo per le visite, le esercitazioni sul campo e le dimostrazioni applicate ed in cui nella fase di stage diventa parte attiva. In tal modo si

favorisce una metodologia "in potenza", che pur centrata costantemente sull'alternanza tra la formazione in aula/laboratorio e l'azienda, consente al partecipante di passare gradualmente dalla formazione al lavoro, riuscendo a distinguere ruolo, compiti e modalità di relazionarsi.

Orientamento: in termini di accoglienza, di orientamento attivo (visite, incontri, fiere , mini stage...) ,

Formazione d'aula , Formazione in alternanza(aula e stage), accompagnamento all'inserimento.

All'interno del percorso formativo oltre alla "qualifica professionale", sono stati rilasciati altri 3 Attestati: Attestato di prevenzione e sicurezza, Attestato di Primo Soccorso, Attestato di HACCP

3.3.2 La formazione continua in Calabria

La formazione continua nel periodo di programmazione 2000/2006 ha avuto la sua maggiore attuazione nell'ambito delle Misure 3.9 del POR, prevedendo azioni di formazione atte a garantire adeguatamente l'evoluzione del sistema produttivo regionale, al fine di favorire tutti i processi di creazione di nuove realtà imprenditoriali, oltreché potenziare quelle già esistenti. La formazione continua riguarda diverse categorie di lavoratori ed include azioni di orientamento e consulenza alle persone occupate in connessione e a completamento della formazione.

3.3.2.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni formativi"

Titolo del progetto: "Archivista informatico".

Tipologia: Corso di formazione

Ente promotore: Azienda Sanitaria n. 4 di Cosenza

Ente attuatore: Dipartimento di Linguistica dell'Università della Calabria.

Ambito territoriale: Cosenza

Buona prassi: *Analisi dei fabbisogni formativi*

Descrizione :

Per la realizzazione del percorso formativo l'analisi dei fabbisogni professionali ha previsto:

- una Ricerca documentale ;
- una rilevazione sul campo

Rispetto alla *ricerca documentale* i documenti/ fonti a cui si è fatto riferimento sono stati:

- Rapporto 2000 Federcomin su Net Economy e Nuova Occupazione;
- Indagine Formez sui "fabbisogni Formativi delle Amministrazioni locali con riferimento al personale neo-assunto.
- VII Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia (2001)
- Rapporto Programma DIT Unione delle Camere di Commercio Italiane e Istituto G. Tagliacarne 2000.
- Dati percorsi formativi per documentalisti gestiti dall'Università della Calabria 1998-2000.
- Rapporto sulla formazione nella pubblica amministrazione 2000-2002.
- Documenti progetto E-TERM 1999.

Rispetto alla *rilevazione sul campo* il progetto è stato sviluppato all'interno di un rapporto di collaborazione tra il laboratorio di documentazione, Dipartimento di Linguistica dell'Università della Calabria e l'Azienda Sanitaria n. 4 di Cosenza.

L'analisi dei fabbisogni formativi ha seguito due diversi approcci:

1. l'analisi dei procedimenti e dei flussi informativi aziendali finalizzata ad una più accurata definizione delle competenze in uscita della figura professionale da formare;
2. l'analisi delle capacità e delle competenze di partenza utile a delineare gli elementi fondamentali alla progettazione e alla strutturazione dell'intervento formativo.

Sotto il profilo metodologico gli strumenti di indagine individuati sono stati interviste e questionari. Le indagini sono state condotte mediante la definizione di un campione di personale operante nelle Unità Organizzative coinvolte nel progetto di ristrutturazione. A tale campione, costituito da n. 20 unità, è stato somministrato, relativamente al punto 2, un questionario i cui dati sono stati confrontati con le evidenze emerse dalle interviste sull'organizzazione dei procedimenti e dei flussi informativi (punto 1) effettuate sullo stesso campione. Il questionario e le domande delle interviste sono state definite con il supporto dello staff della Direzione Generale e della Direzione Sanitaria. Prima della somministrazione, il questionario è stato testato su alcuni dipendenti per verificarne la comprensibilità, la validità e i tempi di compilazione..

Le interviste sono state strutturate in modo da evidenziare i momenti fondamentali dei procedimenti relativi all'erogazione di servizi interni ed esterni e del relativo flusso di informazioni, con particolare attenzione alle tipologie di documenti prodotte per ciascuna fase.

Il questionario, finalizzato all'analisi delle competenze composto da 20 domande ha inteso definire e approfondire i seguenti elementi:

- competenze di base delle unità intervistate;
- competenze da accrescere o migliorare;
- competenze specifiche in materia di gestione documentale e di flussi informativi;
- dinamiche relazionali, teamwork e problem solving.

I dati ottenuti sono stati successivamente confrontati con quelli forniti dagli osservatori sui bisogni formativi. La figura professionale progettata a partire dai dati ottenuti ed elaborati è stata giudicata, dall'Azienda Sanitaria, necessaria all'interno dell'organizzazione in relazione alle prospettive di crescita e di evoluzione dell'azienda stessa con pieno accordo e supporto anche da parte delle organizzazioni sindacali di categoria. E' interessante notare che il campione individuato per le indagini ha poi in gran parte costituito il gruppo degli allievi del corso, l'azione formativa ha, quindi, giovato di una maggiore efficacia. L'iter formativo, improntato ad un percorso per la costruzione di specifiche competenze ha prodotto, alla fine del corso la redazione del Manuale di Gestione del servizio Archivio e Protocollo in ottemperanza a quanto previsto dal DPR 445/2000.

Titolo del progetto: *"Tecnico della gestione ed implementazione di un sistema integrato "ambiente sicurezza qualità".*

Ente promotore/Ente attuatore: LRM DIVISIONE APPALTI

Ambito territoriale: Provincia di Vibo Valentia

Tipologia: Corso di formazione

Buone prassi: *Analisi dei fabbisogni formativi*

Descrizione :

Il progetto mira alla riqualificazione del personale tecnico della LRM srl a supporto della gestione e l'implementazione di un sistema integrato "ambiente sicurezza qualità" nel campo delle tarature e verifiche periodiche degli impianti di distribuzione dei carburanti . La gestione di un sistema complesso ed integrato necessita di una nuova figura professionale capace di gestire le tematiche della qualità integrata applicata ai processi produttivi adeguandone conoscenze e competenze tecniche / organizzative riferite ai diversi ambiti (ambiente/sicurezza/qualità) ..

La LRM espleta nella fase di predisposizione dell'intervento formativo l'analisi dei fabbisogni professionali facendo ricorso alle seguenti modalità :

- Ricerca documentale :

Indagine mercato del lavoro della società di consulenza esterna INTEGRA SRL, costituita da un data base di dati suddiviso per settore lavorativo.

- Rilevazione sul campo

Questionario informativo rivolto alle aziende del settore per rilevare indicazioni sul profilo formativo individuato e per comprendere le necessità di figure professionali

Colloquio e intervista, con l'ausilio di un questionario, dei potenziali beneficiari messi a disposizione dall'azienda, per rilevarne le esigenze formative.

- Indicazioni emerse dal sistema produttivo :

Consulenti e professionisti di settore ex funzionari di enti pubblici e professionisti esterni specializzati nel settore.

-Rispetto alle istanze sociali dei potenziali destinatari

Da esigenze dirette dell'azienda legate ai fabbisogni del mercato del lavoro che richiede per i dipendenti questo tipo di certificazioni.

Di seguito si allega il questionario di indagine sui fabbisogni formativi

Note per la compilazione

Il questionario si propone di rilevare i fabbisogni formativi del personale impiegato presso la ditta LRM DIVISIONE APPALTI SRL UNICO SOCIO.

Si prega di rispondere alle domande aperte compilando gli spazi appositi; per le domande chiuse si prega di indicare con una X l'opzione prescelta oppure di utilizzare la voce "altro" per introdurre items non predefiniti.

Questionario di rilevazione dei fabbisogni formativi	
Nome (*)	_____
Cognome (*)	_____
e- mail (*)	_____
Telefono (*)	_____
Azienda di appartenenza	_____
Ruolo nell'ambito dell'azienda	_____
(*) i dati identificativi non sono obbligatori	
ANZIANITÀ DI SERVIZIO	<input type="checkbox"/> MENO DI 1 ANNO <input type="checkbox"/> 1 -3 ANNI <input type="checkbox"/> 3 -5 ANNI <input type="checkbox"/> 5 -7 ANNI <input type="checkbox"/> 7 -10 ANNI <input type="checkbox"/> 10 - 15 ANNI <input type="checkbox"/> OLTRE (SPECIFICARE ANNI_____)
TITOLO DI STUDIO	<input type="checkbox"/> LICENZA MEDIA <input type="checkbox"/> DIPLOMA <input type="checkbox"/> LAUREA <input type="checkbox"/> ALTRO _____
Area di competenza	<input type="checkbox"/> AMMINISTRATIVA <input type="checkbox"/> GESTIONE DEL PERSONALE <input type="checkbox"/> UFFICIO ACQUISTI <input type="checkbox"/> UFFICIO COMMERCIALE <input type="checkbox"/> PRODUZIONE/EROGAZIONE DEL SERVIZIO <input type="checkbox"/> ALTRO _____ _____
Quali sono state le principali motivazioni che l'hanno spinto a scegliere questa professione?	_____ _____ _____ _____

Quali sono le principali competenze (sapere, saper fare, saper essere) previste dal ruolo professionale da lei ricoperto?	SAPERE:

	SAPER FARE:

	SAPER ESSERE:

METODOLOGIA (indicare la metodologia con la quale si desidera compiere la formazione)	<input type="checkbox"/> FORMAZIONE IN AULA
	<input type="checkbox"/> FORMAZIONE INDIVIDUALE
	<input type="checkbox"/> FORMAZIONE A DISTANZA
	<input type="checkbox"/> FORMAZIONE MISTA (in aula ed a distanza)
ESPERIENZE FORMATIVA (indicare se in passato si sono avute esperienze di formazione ed in caso positivo specificare il tipo di attività svolta)	<input type="checkbox"/> SI
	<input type="checkbox"/> NO
	<input type="checkbox"/> SPECIFICARE

FABBISOGNI FORMATIVI (indicare gli argomenti specifici che si desidera approfondire per esigenze professionali)	SPECIFICARE

Note:	

Si autorizza al trattamento dei dati personali ai sensi del d.lgs. n. 196/2003, per scopi strettamente legati all'attività di cui trattasi.

firma

Data _____

3.3.2.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

Titolo del progetto: "Archivista informatico".

Ente promotore: Azienda Sanitaria n. 4 di Cosenza

Ente attuatore : Dipartimento di Linguistica dell'Università della Calabria

Ambito territoriale: Cosenza

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: *Figura professionale*

Descrizione

L'archivista Informatico è responsabile della conservazione di materiale documentario, del servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi (in base all'art. 61 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, recante il testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa).

La definizione della "figura professionale " e' stata formulata per "conoscenze e capacità":

1. sotto il profilo delle conoscenze tecniche ed operative:

- Capacità di Base:

- Saper leggere (analisi di contenuto, identificazione dei concetti principali presenti in un documento...)
- Saper scrivere (relazioni, rapporti, riassunti...)
- Saper parlare (comunicazione interpersonale, rapporto con l'utenza...)

- Capacità Informatiche:

- Conoscere gli elementi di base dell'informatica, in particolare per l'utilizzazione di software di trattamento testi, data base ed information retrieval
- Acquisire le conoscenze di base relative alle nuove tecnologie per il trattamento e la trasmissione delle informazioni

- Capacità Professionali:

- Conoscere i vantaggi ed i limiti delle varie metodologie di archiviazione dei documenti
- Essere in grado di analizzare, riassumere ed indicizzare un testo in lingua italiana ed inglese
- Conoscere i vari tipi di linguaggi documentari
- Essere in grado di gestire una base di dati testuale

2. sotto il profilo individuale:

- rafforzamento delle motivazioni legate alle aspirazioni gestionali e alla voglia di sfida
- abilità di analisi, di sintesi e relazionali con particolare riguardo all'individuazione e la soluzione dei problemi;
- capacità di comunicazione e di interazione con altre unità di personale.

Settore di riferimento: Pubblica Amministrazione comparto sanità.

Le *competenze professionali* acquisite oltre ad un generale rafforzamento delle conoscenze informatiche consistono nella capacità di:

- padroneggiare le tecniche tradizionali di organizzazione e conservazione del materiale documentario, sia esso di provenienza pubblica che privata e su qualunque supporto scritto vergato, nel rispetto della normativa vigente ;

- conoscere le metodologie e le tecniche per l'analisi del contenuto e l'estrapolazione dei descrittori informativi principali da correlare, anche mediante la realizzazione di thesauri, al corpus di conoscenze già in possesso dell'organizzazione;

- utilizzare compiutamente le tecnologie informatiche sia da un punto di vista strumentale, in quanto ausilio alla ricerca ed organizzazione delle informazioni, che da un punto di vista della collaborazione alla progettazione di applicativi software specializzati nel campo della ricerca documentale;
- indicizzare correttamente documenti provenienti da diversi media ai fini della loro utilizzazione telematica;

Il *contesto lavorativo* della figura professionale prevede un rapporto di lavoro di tipo subordinato e una collocazione organizzativa di tipo esecutiva. Il percorso formativo di riqualificazione ha agito trasversalmente rispetto al servizio di gestione documentale aggiornando le conoscenze legislative e tecnologiche dei funzionari e dei responsabili e trasferendo le competenze operative ai livelli esecutivi.

Opportunita' sul mercato del lavoro - In generale per la figura professionale in questione, gli sbocchi occupazionali sono da ricercarsi sia in ambito pubblico che privato: nelle pubbliche amministrazioni, oggi chiamate a dare attuazione ad un complesso di norme che le indirizza verso la digitalizzazione dei documenti e la dematerializzazione dei procedimenti amministrativi; nelle imprese e in altri enti privati, in quanto fortemente interessati ad abbattere i costi della produzione documentaria cartacea e a cogliere le opportunità offerte dalle nuove norme sulla fatturazione elettronica e l'archiviazione ottica sostitutiva dei documenti fiscali, perseguendo l'innovazione tecnologica in ogni settore di attività.

Percorsi formativi - In ragione della trasversalità del percorso formativo i livelli di istruzione di base dei partecipanti al corso sono risultati assai disomogenei, mentre le competenze iniziali specifiche relativamente al settore Archivio e Protocollo hanno presentato livelli di maggiore condivisione.

In ogni caso i requisiti personali e professionali promossi e sviluppati per poter ricoprire il ruolo sono stati individuati in:

- Conoscenze di cultura generale e conoscenza del campo specifico di buon livello
- Conoscenza delle lingue straniere (inglese indispensabile)
- Conoscenze informatiche di livello medio/alto
- Conoscenze telematiche sufficienti all'interrogazione e gestione di basi di dati
- Capacità di organizzazione delle proprie attività
- Curiosità intellettuale e buona apertura mentale
- Predisposizione alla comunicazione interpersonale

Per i *sistemi di classificazione a fini statistici, ISTAT professioni*, il riferimento è 4.1.4 personale addetto alla raccolta, conservazione e trasmissione della documentazione

Le competenze professionali acquisite consentono all'archivista informatico di operare correttamente nei processi di produzione, organizzazione, gestione e conservazione del materiale documentario, sia esso di provenienza pubblica che privata e memorizzato su qualunque supporto scrittorio, nel rispetto della normativa vigente. Tali capacità saranno esplicitate utilizzando le metodologie e le tecniche per l'analisi del contenuto e l'estrapolazione dei descrittori informativi principali da mettere in relazione - anche mediante la realizzazione di thesauri e attraverso il ricorso alle tecnologie informatiche sia da un punto di vista strumentale - in quanto ausilio alla ricerca ed organizzazione delle informazioni - che da un punto di vista della collaborazione alla progettazione di applicativi software specializzati nel campo della ricerca documentale.

Il partecipante, alla fine dell'iter formativo, deve essere capace di gestire compiutamente i sistemi documentali dell'Azienda Sanitaria recuperando le funzioni aziendali attualmente in outsourcing (cartelle cliniche informatizzate, prenotazioni, ecc) funzionando, contestualmente, da focal point per altre strutture sanitarie che decidano di internalizzare le funzioni di gestione documentale, nello spirito del perseguimento di una maggiore efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e della customer satisfaction dei pazienti/clienti. Egli, inoltre, deve aver sviluppato la capacità di recuperare, generare e trasferire selettivamente informazioni, dati e documenti di ogni tipo per rispondere ai bisogni specifici di una utenza specializzata in un settore definito, sia essa pubblica che privata, assegnando ruoli e funzioni ai vari soggetti complementari. Deve infine essere in grado di attivare autonomamente un processo di apprendimento

finalizzato al trasferimento delle capacità apprese e delle nozioni fondamentali necessarie allo svolgimento di attività non complesse.

3.3.3.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

Titolo del progetto: "Archivista informatico".

Ente promotore: Azienda Sanitaria n. 4 di Cosenza

Ente attuatore: Dipartimento di Linguistica dell'Università della Calabria

Ambito territoriale: Cosenza

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: Modelli e metodologie formative.

Descrizione:

L'intervento didattico si è articolato in tre macrofasi:

- una *Prima fase* di progettazione di dettaglio che ha previsto tra l'altro all'avvio del percorso uno step relativo all'attivazione di un processo di omogeneizzazione delle conoscenze di partenza dei partecipanti, fornendo, agli stessi, il bagaglio minimo di competenze necessarie al proseguimento dell'attività formativa. Particolare attenzione è stata dedicata all'apprendimento del lessico specialistico ed alla comprensione dei principali item disciplinari, anche in considerazione delle particolari omofonie e polisemie dell'italiano, alla base di un'impropria traduzione presente in buona parte della terminologia specialistica sull'argomento.

Lo sviluppo è stato di tipo modulare strutturati per: unità didattiche, materiali di studio, durata, tipologia di formazione, test di apprendimento, azioni di feed back.

- Una *Seconda macrofase* di costituzione dello staff di progetto. Le figure chiave del processo Formativo: il coordinamento Didattico e Pedagogico è affidato ad un docente di ruolo di prima fascia che, tradizionalmente, coincide con il responsabile del progetto. Questi ha avuto il compito di indirizzare l'attività del personale docente in modo che i singoli contributi didattici venivano inquadrati in un piano complessivo omogeneo e di collegamento tra i vari ambiti disciplinari interessati. Il coordinatore, controlla, inoltre, la programmazione e il regolare andamento delle attività didattiche dei singoli moduli formativi assicurandosi che il percorso di apprendimento segua una logica successione di fasi. Su indicazione del tutor e sulla base di quanto emerge dalla procedure di valutazione della qualità didattica del corso, il coordinatore predispone quanto necessario al superamento di eventuali difficoltà e/o disagi e, apportando, ove necessario, eventuali correttivi.

I Formatori sono stati individuati tra i docenti di ruolo dell'Università della Calabria o docenti a contratto della stessa Università. Si è scelto di fare un limitatissimo ricorso a figure esterne che sono state utilizzate solo per brevi testimonianze inerenti attività e funzioni difficilmente reperibili nella struttura pubblica.

Una *terza macrofase*, pubblicizzazione dell'intervento ha previsto una serie di azioni differenziate:

- conferenze stampa
- articoli sui quotidiani
- seminari informativi

Si è trattato di attività promosse dall'Ufficio Stampa dell'Università della Calabria, ed in collegamento con l'Ufficio Orientamento dell'Università della Calabria e gli Sportelli Informagiovani delle Province Calabresi.

E' stata, inoltre, predisposta una pagina dedicata sul sito dell'Unical nella quale sono state inserite informazioni sul progetto e sulle varie fasi di realizzazione.

Una *quarta macrofase*, selezione: i partecipanti al corso sono stati individuati dall'Azienda Sanitaria n. 4 di Cosenza, in relazione alle mansioni e ai ruoli esercitati e, altresì comandati al regolare svolgimento delle attività di formazione.

Una *quinta macrofase*, avvio delle attività: e coincide con l'avvio del progetto didattico realizzato con cadenza bisettimanale per n. 8 ore giornaliere. Tale scelta è stata operata nell'ottica di non penalizzare il rendimento lavorativo dei partecipanti.

Metodologie formative utilizzate per l'erogazione delle attività:

ORIENTAMENTO: Colloqui iniziali, intermedi, finali con il Consigliere di Bilancio, articolati come segue:

- a) stipula del contratto, in cui il Consigliere spiega dispositivo, finalità, potenzialità per la persona e impegni da assumere, e lo studente esplicita le sue motivazioni
- b) redazione di un curriculum vitae et studiorum scritto
- c) primo colloquio, che affianca la narrazione orale a quella scritta del curriculum e che è mirato ad una rilettura delle esperienze pregresse
- d) fase di sintesi, con la redazione di un documento conclusivo

TIPOLOGIA : *Predisposizione di piani formativi*

A seguito del bilancio di competenze si è proceduto a predisporre una offerta formativa personalizzata in relazione alle attività pregresse dell'allievo e delle sue esigenze all'interno del percorso formativo. Sono state, inoltre, previste modalità di auto formazione al fine di adeguarsi all'apprendimento del singolo agevolando la strutturazione di eventuali interventi di approfondimento. Non è stato necessario ricorrere alla predisposizione di piani formativi individualizzati.

TEMPI: nella fase di ingresso al corso ed eventualmente in itinere

OPERATORI Impiegati: Docenti e Tutor Formativi

LUOGHI/COLLEGAMENTO CON I SERVIZI DEL TERRITORIO: Sedi soggetti proponenti

TIPOLOGIA *Predisposizione di un patto formativo*

MODALITÀ DI REALIZZAZIONE : E' stato definito e sottoscritto un "patto formativo" tra i diversi stakeholder al fine di definire gli impegni reciproci utili per la realizzazione del percorso formativo.,.

TEMPI: all'ingresso nel percorso, ma suscettibile di aggiornamenti in qualsiasi momento del percorso stesso.

OPERATORI IMPIEGATI Docenti e Tutor Formativi

LUOGHI/COLLEGAMENTO CON I SERVIZI DEL TERRITORIO: Sedi dei soggetti proponenti

Valutazione

Valutazione interna: la valutazione dell'apprendimento si è basata sull'uso di strumenti standardizzati atti a rilevare, negli allievi, l'acquisizione di nuove competenze, lo sviluppo delle attitudini di base per l'espletamento del ruolo lavorativo, la capacità di rapporto con i nuovi contesti lavorativi. Per la valutazione formativa sono stati utilizzati test, questionari, esercitazioni, osservazioni dirette e continue nel corso di tutte le attività formative.

Valutazione esterna : la valutazione della qualità dell'offerta formativa e della didattica è stata effettuata utilizzando gli indicatori del progetto pilota dell'Unione Europea: "Projet Pilot Européen pour l'Evaluation de la Qualité dans l'Enseignement Supérieur" nonché le indicazioni formulate dall'Osservatorio sulla qualità del sistema universitario del Murst.

La funzione di monitoraggio ha garantito l'esecuzione del progetto in regime di qualità, sia rispetto ai contenuti prettamente applicativi, sia rispetto al processo operativo. Per ogni fase/attività il controllo della qualità dell'intervento formativo è avvenuto attraverso la raccolta di informazioni (tramite questionari e griglie di rilevazione predisposti ad hoc) e l'analisi di opportuni indicatori di uso statistico/matematico diretti alla rilevazione degli elementi misurabili dell'azione formativa. Attraverso *gli indicatori di efficacia* è stato possibile verificare la razionalizzazione organizzativa dell'intervento (con la valutazione del grado di soddisfazione del servizio formativo sui soggetti coinvolti); la programmazione dell'intervento rispetto agli obiettivi specifici (con l'indicazione delle esigenze di una diversa articolazione in caso di difficoltà nell'avanzamento della realizzazione dell'iniziativa programmata); la rispondenza dell'intervento in merito all'effetto immediato dell'azione (che riguarda la tipologia e il numero di allievi "formati", l'accertamento delle competenze professionali acquisite). Attraverso *gli indicatori di efficienza*, sono state raccolte informazioni

sulla durata della formazione specialistica (ore programmate su ore realizzate), sul numero degli allievi cui è stato rivolto l'intervento, sulle docenze e le comunicazioni di esperti e consulenti, sul rispetto dei tempi previsti; inoltre, è stato predisposto un quadro aggiornato (a cadenza trimestrale) sull'andamento delle spese in relazione al preventivo dei costi e a fine intervento, è stata effettuata una verifica attraverso l'analisi dei mezzi impiegati.

L'attività formativa, dunque, viene valutata con il controllo delle iniziative concretamente attivate e la predisposizione di un sistema di reporting per l'informazione costante ed aggiornata

Il *processo di monitoraggio* sull'andamento del progetto ha visto realizzarsi le seguenti fasi:

I fase: monitoraggio ex-ante

Obiettivi: verifica e presupposti idonei e congruità del progetto

Strumenti: Analisi dei contenuti di partenza. Analisi delle risorse impegnate.

II fase: monitoraggio in itinere.

Obiettivi: monitoraggio delle attività. Individuazione e risoluzione eventuali criticità emergenti durante il percorso.

Strumenti: Analisi dei documenti e dei materiali prodotti. Osservazione delle modalità di pianificazione e di esecuzione delle attività. Analisi dei comportamenti dell'utenza. Controllo sulla formazione dei formatori.

III fase: monitoraggio fine percorso

A) Obiettivi: valutazione didattica delle competenze professionali maturate

Strumenti: Prova di simulazione. Relazione tecnica descrittiva. Colloquio di approfondimento.

B) Obiettivi: Valutazione della rispondenza alle esigenze degli allievi.

Strumenti: Questionari di valutazione. Rispondenza al patto formativo stipulato.

IV fase: monitoraggio ex post

Obiettivi: rilevazione della ricaduta dell'azione formativa in termini di performance lavorativa del personale riqualificato. Verifica risultati e bilancio finale per una eventuale nuova progettazione.

Strumenti: rilevazione statistica, raccolta dati qualitativi e quantitativi.

La funzione di monitoraggio ha garantito l'esecuzione del progetto in regime di qualità, sia rispetto ai contenuti prettamente applicativi, sia rispetto al processo operativo. Per ogni fase/attività il controllo della qualità dell'intervento formativo avverrà attraverso la raccolta di informazioni (tramite questionari e griglie di rilevazione predisposti ad hoc) e l'analisi di opportuni indicatori di uso statistico/matematico diretti alla rilevazione degli elementi misurabili dell'azione formativa.

3.3.3 La formazione per le "donne" in Calabria

La formazione per le "donne" in Calabria nel periodo di programmazione 2000/2006 ha avuto la sua maggiore attuazione nell'ambito della Misura 3.13 dello stesso POR.

La Misura 3.13 è stata prevista quale Misura con ambiti di azione specifici che hanno mirato alla valorizzazione della risorsa femminile presente su tutto il territorio regionale. In particolare, tale Misura ha mirato al miglioramento dell'accesso e della partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, con azioni finalizzate a facilitare l'ingresso e la permanenza delle stesse nello stesso mercato, a sostenerne le vocazioni imprenditoriali e di lavoro autonomo, ad attrarre verso il mercato del lavoro quelle donne scoraggiate dalle difficoltà di conciliazione tra vita familiare e vita attiva, nonché dagli ostacoli di natura sociale e culturale.

Alcuni elementi critici che caratterizzano il mercato del lavoro nel suo complesso sono accentuati, infatti, quando si guarda alla componente femminile. Le donne partecipano in misura inferiore rispetto agli uomini al mercato del lavoro, il tasso di disoccupazione è più elevato; se occupate, le donne sono maggiormente coinvolte in lavori atipici e ricorrono più spesso al part-time.

3.3.3.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

Titolo del progetto: "Europrogettista

Ente promotore/attuatore: CISME, società cooperativa di Reggio Calabria

Partner: Comune di RC, Comune di ME, Provincia di RC, Consigliera di parità della provincia di RC, Lega Cooperative di Reggio Calabria.

Ambito territoriale: Reggio Calabria

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: *Figura professionale*

Descrizione

La figura professionale di "esperta in progettazione e gestione progetti comunitari" si inquadra nel settore dei servizi alle imprese ed agli enti pubblici.

L'*Europrogettista* è l'esperto dei principali programmi europei e delle tecniche di progettazione finalizzate al reperimento di finanziamenti europei ed internazionali nella logica della progettazione partecipata. Esso svolge attività di consulenza esterna per enti ed associazioni e si distingue tra un ruolo tecnico-funzionale e un ruolo manageriale, la figura costituisce la sintesi di due funzioni: progettazione e gestione.

La figura svolge la sua attività presso imprese sociali, enti di formazione ed organizzazioni del non profit che organizzano e gestiscono attività di sviluppo sociale in ambito comunitario.

Può operare presso istituzioni che attivano progetti di sviluppo locale, può essere assunto dall'organizzazione o prestare la sua collaborazione come consulente esterno.

E' una figura specializzata, richiesta nell'ambito di aziende ed enti che operano con fondi comunitari, nazionali e regionali con una forte progressione occupazionale considerato che le politiche europee sono orientate all'attuazione della governance.

Per tale figura è richiesta la laurea in discipline umanistiche, giuridiche ed economiche e la conoscenza di almeno una lingua straniera.

L'organismo fa ricorso al repertorio delle professioni Isfol per definire la figura professionale, collocandola in un contesto di azione euromediterranea, quale area di libero scambio allargata a nuovi a decorrere dal 2010.

La declinazione del profilo è la risultante di un mix innovativo di competenze afferenti a due distinti skill : il progettista e il project manager-

La definizione della "figura professionale " e' stata formulata per "competenze" distinte in :

SAPERE:

- Conoscere il contesto istituzionale sociale di riferimento
Livello Territoriale: UE, Nazionale, Regionale (Calabria e Sicilia), Locale (Reggio e Messina), Paesi Magherb e Mashrak ed il processo di Barcellona, Paesi in via di adesione e Paesi candidati all'adesione, Paesi SAP.
Livello Settoriale: Demografico, Istituzionale, Sociale ed Economico (anche terzo settore).
- Conoscere le politiche di sviluppo integrato, dello sviluppo sostenibile
 - Europa: Ambiente, Agricoltura, Energia, Occupazione e affari sociali, Ricerca e Sviluppo Tecnologico, Cultura, Istruzione e Formazione, Impresa, Sviluppo regionale;
 - Italia: PAN, Dinamiche nazionali e tendenze;
 - Regione: Politiche e Strumenti per lo sviluppo locale, dall'approccio dall'alto alle metodologie bottom-up, l'evoluzione delle teorie di sviluppo economiche.
- Conoscere la legislazione italiana ed europea - gli strumenti di attuazione delle politiche comunitarie e nazionali. Gli accordi di partenariato e MEDA; L'assistenza pre-adesione; Il processo di stabilizzazione e associazione; U.E. : FERS, FSE e Azioni innovative, Programma d'azione per l'inclusione sociale, Programma d'azione pari opportunità, Fondo di Coesione, Integratedaction programme in the field of lifelong learning (2007-2013), "YOUTH IN ACTION" programme 2007-2013, Culture 2007 programme (2007-2013), call

for proposals, call for tender. NAZIONALE: PON Ricerca, PON Occupazione, PON Scuola, PON Sicurezza, PON ATAS, PNR; REGIONALE;

- Conoscere i "criteri" di finanziamento della Commissione Europea e del Ministero Affari Esteri. Commissione Europea: progetti intra-UE, progetti cooperazione UE-extra UE, progetti aiuto allo sviluppo;
- Conoscere il contesto cooperazione internazionale. Le nuove prospettive finanziarie. La politica di coesione a sostegno della crescita e dell'occupazione: linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013; Prospettive finanziarie 2007-2013; Regolamenti 2007-2013.
- Conoscere le tecniche di programmazione regionale. Teorie dello sviluppo regionale, Fattori critici di successo dell'economia regionale, Elementi di project Financing; Obiettivi e strumenti di politica economica a livello regionale, Programmazione dello sviluppo, Sostenibilità dello sviluppo, Analisi dei sistemi produttivi locali.
- Conoscere due lingue comunitarie (inglese - francese). READING: Exploiting prior knowledge, Reading for information, Summarizing, Recognizing topic sentences, Comparing and exchanging information, Understanding meaning from context; SPEAKING: Exchanging information, Discussing a text, Expressing opinions formally, (Discussion, role play, group work, communication game); LEARNING: Listening for specific information, Transferring information, Note taking, Form filling; WRITING: Writing a formal letter, Writing an expository essay (planning and writing), Writing an abstract.
- Conoscere i principali programmi e strumenti di lavoro informatici. Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint, Access; La rete internet: Posta elettronica, Il WWW, Newsgroup, Blog. Le reti intranet: Condivisione di file, Le stampanti di rete.
- Conoscere le tecniche di comunicazione efficace.
- Conoscere le tecniche di project management.

SAPER FARE:

- Organizzare e gestire un partenariato (istituzionale, locale, pubblico, privato, strategico, realizzativo). Informazione, Consultazione, Animazione e mobilitazione, Consenso.
- Individuare le politiche ed i programmi comunitari che permettono di promuovere uno sviluppo sostenibile. Criteri per impostare la ricerca e l'analisi.
- Ideare e condividere un progetto. Metodo GOPP, Quadro Logico.
- Definire e pianificare formalmente un progetto. SWOT Analysis, Quadro Logico.
- Definire, assegnare ed organizzare le risorse e gli strumenti adeguati alla realizzazione dello stesso. Quadro Logico, Activity Based Budgeting.
- Progettare e gestire budget di progetto fino alla rendicontazione finale. Il budget di progetto: la struttura del budget, le schede finanziarie previste da alcune tipologie di programmi europei, i regolamenti comunitari di riferimento; procedure di rendicontazione: le diverse tipologie di costi ammissibili; i contratti, le procedure amministrative, le piste di controllo dei fondi strutturali; sistema di rendicontazione: costruzione del sistema di monitoraggio dello Stato di Avanzamento Lavori economico-finanziario del progetto, il reporting di rendicontazione; gestione del processo di rendicontazione: l'archiviazione della documentazione, il controllo dell'ente gestore, l'eventuale rimodulazione del budget, la verifica finale.
- Definire, progettare e realizzare le metodologie e i criteri di monitoraggio e valutazione. Normativa e prassi della valutazione: regolamenti comunitari in merito alla valutazione, l'applicazione della valutazione nell'ambito dei principali programmi comunitari e dei fondi strutturali; Tecniche di monitoraggio: gli indicatori di efficacia/efficienza, risultato, impatto, gli indicatori diretti e indiretti; costruzione del sistema di rilevazione degli indicatori; il reporting di progetto; Valutazione ex ante, in itinere ed ex post: diversità di approccio, metodologie, tecniche di output attesi, costruzione di un modello di valutazione, il report di valutazione. Applicazione modulare del mainstreaming di genere: focus sulle metodologie VISPO di valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa.
- Gestire la complessità sia di tipo tecnico sia di tipo relazionale..
- Coordinare risorse umane e finanziarie.

- Svolgere attività di self help informatico. Effettuare un backup per prevenire eventuali crash di sistema, Usare risorse condivise, Installare stampanti locali e di rete, Configurare una connessione internet, Ricerche mirate su internet, Creare un account protetto da password.

SAPER ESSERE:

- *Creativo:* Definizione di creatività, essere creativo per risolvere i problemi, Esercitazioni.
- *Problem solver:* Definizione di problema, i diversi tipi di problema, differenti approcci al problema, esercitazioni.
- *Comunicatore efficace:* Comunicazione verbale, comunicazione non verbale, l'ascolto, lo stile assertivo, esercitazioni.
- *Adattabile.*
- *Intraprendente.*
- *Negoziatore:* definizione di negoziazione, i vantaggi di essere un buon negoziatore, esercitazioni.

3.3.3.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

Titolo del progetto: "Europrogettista

Ente promotore/attuatore: CISME

Partner : Comune di Reggio Calabria, Comune di Messina, Provincia di Reggio Calabria, Consigliera di parità della provincia di RC, Lega Cooperative di Reggio Calabria.

Ambito territoriale: Reggio Calabria

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: *Modelli e metodologie formative*

Descrizione

Nell'ambito del progetto riveste significatività in termini di buona prassi la modalità di "selezione dei partecipanti. Di seguito il modello applicato

1. Percorso di valutazione dei candidati

Il percorso di valutazione dei candidati al progetto "Esperta in progettazione e gestione dei programmi comunitari" consiste in una serie di prove analizzate e valutate da osservatori esperti. Esso si compone di tre fasi:

- Prove scritte
- Prova individuale e di gruppo
- Colloquio individuale

Il percorso di valutazione previsto e descritto di seguito fa riferimento alle proposte dell'Ordine degli Psicologi del Lazio (pubblicate nel 2001) sulle norme di deontologia professionale nei percorsi di selezione e valutazione del personale.

Fra tali proposte deontologiche si segnala in particolare quella relativa all'insufficienza di una singola prova a dare informazioni esaustive circa la corrispondenza fra le competenze trasversali richieste da un profilo e le competenze trasversali di una persona.

Per questa ragione il percorso di selezione si avvale di diverse prove, ciascuna importante per la raccolta di informazioni sulle competenze trasversali valutate.

Fase 1. Prove scritte

Le prove scritte comprese nella prima fase sono selettive e propedeutiche per accedere alle successive; sono costituite da tre momenti distinti:

- **GMA** - Il **GMA** (Graduate and Managerial Assessment - Forma A) è stato concepito per selezionare personale laureato, per identificarne il potenziale in vista di un eventuale avanzamento di carriera, per corsi di aggiornamento o di formazione. Ciascuno dei test che compongono la batteria è stato costruito in modo da massimizzare la quantità e la qualità delle informazioni ottenute e si avvale di una logica e di una disposizione degli item specifica, tale da poter essere somministrato anche singolarmente. Il **GMA** è un questionario di valutazione della struttura dell'intelligenza, che permette di acquisire informazioni sulle attitudini logico-verbali, logico-astratte e logico-numeriche della persona, sull'approccio ai problemi privilegiato, sull'autonomia del pensiero, sulle capacità di concentrazione e resistenza allo stress. Ogni batteria che compone il test (Numerico, Verbale, Astratto) ha una durata di 30 min., il test nel suo complesso durerà quindi 1h e 30 min. Per una più approfondita conoscenza dello strumento si rimanda al manuale **GMA** edito da O.S. (Organizzazioni Speciali) di Firenze.
- Prova di Inglese
- Prova di Informatica

Fase 2. Prova individuale e di gruppo -

La fase 2 (nella quale saranno convocati da un minimo di 6 ad un massimo di 9 candidati per volta) consiste di due step:

1. ad ogni candidato sarà consegnato un elaborato scritto che descrive una situazione problematica per la quale deve trovare delle soluzioni adeguate, il tempo a disposizione sarà di 20 min.

2. al gruppo sarà consegnato un elaborato scritto che riporterà una situazione, che insieme dovranno analizzare, discutere e risolvere, il tempo a disposizione sarà di 20 min.

Lo step 1 permette di raccogliere informazioni sulle capacità cognitive della persona:

1. capacità di raccogliere ed elaborare informazioni,
2. capacità di analisi,
3. capacità di sintesi,
4. capacità di pensare in astratto,
5. capacità di risolvere i problemi,
6. capacità di comunicazione scritta.

Lo step 2 permette di raccogliere informazioni:

1. sulla capacità di lavorare in gruppo,
2. sull'orientamento al compito e agli obiettivi,
3. sulla capacità di prendere l'iniziativa,
4. sulle capacità di comunicazione e negoziazione,
5. sulla capacità di motivare i collaboratori,
6. sulla capacità di adattamento,
7. sulla capacità di coordinamento.

Durante le due prove si raccoglieranno delle informazioni che verranno confrontate con i risultati delle terza ed ultima fase del percorso di valutazione: il colloquio individuale.

Fase 3. Colloquio individuale - La terza fase del percorso di valutazione prevede un colloquio individuale. Esso consiste in una autopresentazione guidata dei candidati - ad ognuno sarà consegnato un breve canovaccio/stimolo in base al quale si presenteranno - quindi il colloquio sonderà la motivazione della candidata al corso, al ruolo di europrogettista ed in generale al lavoro. L'autopresentazione permette di raccogliere informazioni:

1. sulle capacità di autopromozione,
2. sulle capacità di espressione verbale,
3. sulle capacità di espressione autonoma,
4. sulle capacità di convincimento.

Il colloquio motivazionale raccoglierà informazioni riguardanti:

1. il percorso formativo e professionale passato e in corso
2. gli interessi
3. i progetti professionali e formativi futuri
4. le aspettative rispetto al corso.

In alcun modo e in alcun caso il setting individuale del colloquio diventa sede di approfondimento di eventuali problematiche attinenti la vita affettiva della persona o si traduce in colloquio di sostegno o terapeutico. Il colloquio permette di approfondire eventuali elementi contraddittori emersi dalle fasi precedenti, e consente di acquisire informazioni su diverse competenze trasversali. Peculiarmente permette di valutare la motivazione al ruolo e la capacità di autovalutazione.

2. Descrizione del Profilo

Al termine delle tre fasi del percorso lo staff di consulenti stenderà il profilo di ciascun candidato.

La descrizione del profilo si compone di due parti:

1. La prima parte riguarda la valutazione quantitativa delle competenze trasversali del profilo richiesto, valutate su una scala da 1 (insufficiente) a 5 (ottimo). Delle tre prove scritte, i punteggi e i profili relativi emersi dal test GMA non verranno riportati sulla scheda di profilo, in conformità a quanto indicato dal documento sulla deontologia dell'Ordine degli Psicologi precedentemente citato. Sarà

invece riportata la valutazione relativa alla prova scritta di problem solving, alla prova di gruppo ed al colloquio (autopresentazione e parte motivazionale)..

2. La seconda parte riguarda la valutazione qualitativa delle competenze trasversali. Essa consiste in una descrizione degli elementi emersi nella prova di gruppo e nel colloquio individuale (per quanto riguarda il colloquio individuale non verrà riportato un eventuale contenuto su cui il candidato dovesse chiedere espressamente di mantenere riservatezza) e in una sintesi conclusiva del profilo emerso dal complesso delle prove.

Il profilo di competenze trasversali, cui si farà riferimento nel processo di selezione e rispetto al quale verrà valutata la corrispondenza delle competenze trasversali dei candidati, è costituito dalle variabili che vengono descritte di seguito:

➤ **COMPETENZE REALIZZATIVE**

Orientamento agli obiettivi

È descritto dall'interesse a lavorare bene e a misurarsi con standard di qualità, dalla capacità di porsi in modo realistico delle mete ed attivarsi con consapevolezza nel perseguirle, da un orientamento a perseguire obiettivi fissati autonomamente o concordati con l'organizzazione di appartenenza; un buon orientamento al risultato è anche descritto dalla capacità di assumere rischi calcolati, di impegnarsi per migliorare costantemente la performance propria e del proprio gruppo in funzione di un costante sviluppo del lavoro.

Orientamento al compito

Si fa riferimento alla capacità di portare avanti le procedure e le attività previste da un ruolo, da un compito affidato, da una mansione, da una funzione, con buon orientamento all'ordine e all'organizzazione sequenziale e lineare delle attività.

Raccolta e gestione di informazioni

Si intende una curiosità di fondo, un desiderio di saperne di più su fatti, persone o questioni, un orientamento a raccogliere dati e notizie aggiuntivi a quelli in proprio possesso o più facilmente acquisibili. Si intende inoltre una capacità di organizzare i dati e le informazioni disponibili in modo fruibile in tempi diversi e da persone diverse. E ancora: vi è la capacità di leggere il contesto in cui si è inseriti, di decodificarne i messaggi, di coglierne la complessità, di anticipare scenari futuri, di muoversi in una prospettiva temporale in evoluzione.

Iniziativa e propositività

È intesa come predisposizione ad agire, a fare più di quanto strettamente previsto dal ruolo o da quanto gli altri si aspettano, per migliorare i risultati, o prevenire problemi, o trovare nuove opportunità.

Capacità organizzativa

capacità di utilizzare nel modo più "economico" possibile le proprie energie e risorse e quelle degli altri per raggiungere gli obiettivi prefissati; capacità di distribuire i compiti secondo le possibilità dei singoli; capacità di programmare e pianificare secondo un metodo basato sull'efficienza e l'efficacia.

Capacità decisionale

capacità di prendere coscienza di una necessità di agire e di assumere una precisa condotta; capacità di fare scelte opportune e di selezionare con sufficiente rapidità, tra possibili alternative, quella più conveniente.

➤ **COMPETENZE COGNITIVE**

Problem solving

È la capacità di analizzare e interpretare gli elementi utili all'identificazione e all'applicazione di efficaci soluzioni anche in situazioni problematiche. Una buona capacità di problem solving è in relazione con le

capacità di analisi e di sintesi e con le capacità di utilizzare concetti astratti per rappresentare processi, procedure, situazioni.

Capacità di analisi

capacità di fare piani ed analisi complessi, di utilizzare strategie cognitive per identificare una situazione, diagnosticarla e valutarla; capacità di disporre in sequenza sistemi interdipendenti complessi.

Capacità di sintesi

capacità di riorganizzare e rielaborare informazioni e conoscenze in modo logico ed interdipendente, utilizzando strategie cognitive di rimodulazione e di integrazione.

Capacità di pensare in astratto

capacità di creare modelli astratti per spiegare situazioni complesse; capacità di intuire problemi e situazioni non evidenti senza fare ricorso a conoscenze ed esperienze pregresse.

Creatività/Pensiero divergente

capacità di trovare soluzioni innovative ed originali ai problemi, al di fuori degli schemi collaudati, e di produrre idee nuove.

Flessibilità

capacità di operare cambiamenti nella propria condotta, adattando obiettivi e strategie; capacità di applicare regole e procedure alternativi in funzione delle necessità interne o esterne.

➤ COMPETENZE DI ASSISTENZA E SERVIZIO

Sensibilità interpersonale

Si intende la capacità di sviluppare un genuino interesse nei confronti degli altri, non dettato solo da convenienza o dalla prefigurazione di alleanze, ma da un orientamento a considerare l'altro in un rapporto di reciprocità, interscambio e interdipendenza con se stessi. Questa competenza è associata ad una più specifica capacità di ascolto, intesa come disposizione a interessarsi e a cogliere i punti di vista, i bisogni, le necessità dell'altro, a coglierne idiosincrasie e pregiudizi senza farne un uso distruttivo, ma anzi utilizzandoli per comprendere problemi, conflitti, situazioni vincolanti. Un buon ascolto non è mai intrusivo, fa uso di domande per approfondire le questioni ma non esita mai in interpretazioni o consigli.

Apertura

atteggiamento interiore di disponibilità a prendere in considerazione le idee altrui, di informarsi sulle cose nuove; atteggiamento di tipo innovativo, libertà da preconcetti e pregiudizi.

➤ COMPETENZE RELAZIONALI

Orientamento al team e collaborazione

Implica il desiderio di lavorare in collaborazione con gli altri, di essere parte di un gruppo piuttosto che lavorare da soli o in competizione; raggiungere i risultati che vanno oltre la somma dei contributi dei singoli membri in quanto scaturiscono da un reciproco influenzamento di opinioni che dovrebbero avvenire in un clima di conflitto/consenso tollerabile e di rispetto/fiducia reciproca.

Comunicazione

Si intende qui confinare l'ampio concetto di comunicazione alla capacità di trasmettere un messaggio (sia verbale che non) in modo chiaro e comprensibile nella formulazione e nel contenuto, e soprattutto organizzato e codificato in modo da tenere in considerazione i sistemi di decodifica degli interlocutori, il loro linguaggio, le loro conoscenze e competenze su contenuto trasmesso, le loro motivazioni all'ascolto.

Negoziazione

Si intende la capacità di considerare e contemperare i punti di vista propri e dell'interlocutore, senza utilizzare né l'inibizione (rinuncia all'espressione di sé e dei propri punti di vista) né l'aggressività (imposizione di sé e dei propri punti di vista) in presenza di divergenze o di conflitti.

Assertività

capacità di comunicare in modo chiaro e deciso, riuscendo al contempo a rispettare il proprio interlocutore ed a formulare richieste approfondite e giustificate razionalmente.

Autocontrollo

capacità di reagire in maniera costruttiva non solo controllando le proprie emozioni ma anche calmando gli altri; capacità di gestire efficacemente lo stress riuscendo ad essere costruttivo ed a focalizzarsi sulle cause del problema.

➤ **COMPETENZE DI EFFICACIA PERSONALE**

Autovalutazione

È intesa come la capacità di analizzare i propri punti di forza e di debolezza, di pensarsi in costante divenire, di valutare, di fronte ai problemi, la propria responsabilità, oltre a quella di fattori esterni.

Motivazione al ruolo

È intesa come orientamento al ruolo, disposizione a maturare le competenze del ruolo, a investire sul ruolo, con la consapevolezza delle risorse e dei vincoli ad esso associati. Vi è interesse specifico per il ruolo, cui si attribuisce non solo un valore strumentale ma soprattutto un valore espressivo; se ne valutano le corrispondenze con le proprie caratteristiche; vi è propensione ad analizzare il ruolo a fondo, senza approssimazione.

3. Determinazione della Graduatoria

La determinazione dei punteggi individuali ai fini della formulazione della graduatoria finale, prevede l'osservanza dei seguenti criteri :

1. Una valutazione delle competenze trasversali (cfr. allegato A) secondo una scala di misurazione unitaria da 1 (insufficiente) a 5 (ottimo) per un massimo di 100 punti
2. Una valutazione del colloquio individuale (cfr. allegato A) secondo una scala di misurazione unitaria da -2 (altamente negativo) a +2 (altamente positivo) per un massimo di ... punti
3. Una valutazione di titoli Professionali fino ad un massimo di 10 punti (cfr. decreto presidenza Provincia N°31 del 2.12.02)
4. Situazione di famiglia (cfr. decreto presidenza Provincia N°31 del 2.12.02)

Le prove scritte della fase 1 non costituiranno elemento di attribuzione di punteggio in quanto saranno utilizzate come prove preselettive.

Allegato A

CORSO CODICE 19545
"ESPERTA IN PROGETTAZIONE E GESTIONE DEI PROGRAMMI COMUNITARI "
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PUNTEGGI

Cognome: _____ Nome: _____
Luogo e data di nascita: _____

Valutazione della prova scritta di problem solving

	1	2	3	4	5
Creatività					
Raccolta ed elaborazione delle informazioni					
Capacità di analisi					
Capacità di sintesi					
Capacità di pensare in astratto					

Capacità di risolvere i problemi					
Capacità di comunicazione scritta					

Legenda: 1=insufficiente, 2= sufficiente, 3=discreto, 4=buono, 5=ottimo

TOTALE

Valutazione delle abilità trasversali (prova di gruppo)

	1	2	3	4	5
Orientamento agli obiettivi/compito					
Capacità organizzativa					
Iniziativa e propositività					
Autocontrollo					
Flessibilità					
Assertività					
Sensibilità interpersonale					
Orientamento al team e collaborazione					
Comunicazione					
Negoziazione					
Capacità decisionale					
Apertura					
Capacità di motivare i collaboratori					

Legenda: 1=insufficiente, 2= sufficiente, 3=discreto, 4=buono, 5=ottimo

TOTALE

Valutazione dell'autopresentazione (colloquio individuale)

	1	2	3	4	5
Capacità di autopromozione					
Capacità di espressione verbale					
Capacità di espressione autonoma					
Capacità di convincimento					

Valutazione del colloquio motivazionale

TOTALE

Impressione esteriore	TOTALE	<input type="text"/>
Curriculum lavorativo	TOTALE	<input type="text"/>
Curriculum scolastico	TOTALE	<input type="text"/>
Motivazioni	TOTALE	<input type="text"/>
Interessi extralavorativi	TOTALE	<input type="text"/>
Impressioni sul carattere	TOTALE	<input type="text"/>

PROVA DI GRUPPO

.....

COLLOQUIO INDIVIDUALE

.....

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

.....

Data

Firma del Valutatore ...

Titolo del progetto: "Assistente alle ricerche di mercato"

Ente promotore: Università della Calabria

Ente attuatore: TI&SI sas

Ambito territoriale: Provincia di Crotone

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: *Modelli e metodologie*

Descrizione

L'organismo attuatore opera nel campo dell'Information and Communication Technology e adotta la certificazione della qualità dei propri processi, secondo lo standard ISO 9001:2000, integrato da un sistema per la gestione delle risorse umane che riconosce una particolare attenzione verso le responsabilità sociali. La Certificazione sul Lavoro Etico e sulle Responsabilità Sociali nei confronti dei dipendenti secondo lo standard internazionale SA8000 rende il valore della "persona" centrale nella politica aziendale interagendo con la dimensione organizzativa del lavoro. Tale vision connota tutti i campi di intervento tra cui lo sviluppo delle risorse umane, che l'azienda promuove attraverso una stabile collaborazione con l'Università degli Studi della Calabria, mediante accordi con diversi dipartimenti per le attività di stage e ricerca scientifica.

Gli elementi di significatività del progetto fanno riferimento alla previsione di *strumenti di conciliazione* nei confronti dei dipendenti e del personale in formazione.

Infatti in risposta a quanto richiesto dall'applicazione degli standard minimi richiesti dalla norma SA8000 e all' Art. 9 (Misure a sostegno della flessibilità di orario) della Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", la TI&SI ha sempre prestato particolare attenzione al benessere dei propri dipendenti attivando progetti di conciliazione lavoro-famiglia e lavoro-formazione. Si tratta di due esigenze diverse: l'una rivolta alle mamme con figli a carico di età minore di 13 anni, l'altra rivolta a coloro che, pur avendo superato l'età dell'obbligo formativo, si trovano a dover affrontare gli studi universitari in ristrettezze economiche. Entrambi i casi, sono gestiti dalla TI&SI tramite strategie organizzative e tecnologie a supporto ma soprattutto attuando orari flessibili e autogestiti. Infatti, con il supporto di un complesso sistema di ottimizzazione del dimensionamento delle postazioni del contact center e delle altre funzioni aziendali coperte da soggetti "svantaggiati", i collaboratori/dipendenti possono gestire il proprio tempo secondo le personali esigenze e scegliere quando lavorare e se operare da casa o presso l'azienda in piena autonomia. Inoltre, un locale presso la sede operativa dell'azienda, provvisto di Internet Point libero e gratuito, è dedicato alle attività di studio per quei collaboratori che utilizzano i trasporti pubblici e decidono di ottimizzare i tempi evitando continui trasferimenti.

La conciliazione viene coordinata da un supervisore (che determina, di volta in volta, con il supporto del software, i volumi necessari per assolvere alle esigenze produttive acquisendo le singole disponibilità dei collaboratori/dipendenti anche in modalità real time bilanciando opportunamente i carichi di lavoro sulle risorse umane. È un meccanismo ispirato al Knapsack con il quale, dichiarate le disponibilità/necessità produttive, ognuno dà il proprio contributo operativo per colmare il sacco utilizzando la forza organizzativa del proprio team e gli "scambi di favore" con gli altri team.

Nel caso specifico del work experience, pur essendo il sistema ancora in una fase di start up, è stata data la piena disponibilità alla beneficiaria che ha gestito in autonomia il proprio tempo in azienda conciliandolo con gli studi universitari. Il meccanismo dell'autogestione, pur costituendo uno strumento utile per il soggetto interessato, cela continue difficoltà che gestite strategicamente possono essere tramutate in opportunità.

		Analisi Interna	
		Forze	Debolezze
Analisi Esterna	Opportunità	giustifica l'utilizzo di contratti flessibili rendendo la struttura operativa scalabile	rischi di inconsistenza organizzativa che vanno arginati con incentivazioni alle disponibilità just in time
	Minacce	la flessibilità potrebbe generare un alto turn over ma consente l'applicazione della conciliazione lavoro-famiglia/studio. Il target mamme e studenti contiene il turn over oltre a coltivare l'aspetto etico	gli incentivi individuali potrebbero stressare l'attività del singolo e pertanto si incentivano i team di lavoro per fasce orarie. Nell'immediato futuro sono previsti help credit per lo scambio di aiuti fra i team

Così facendo, la TI&SI attua progetti di conciliazione che sembrano esasperare il concetto di responsabilità sociale ma, dal comportamento etico nei confronti dei dipendenti, ne trae il massimo profitto in risposta a quanto disposto dal Codice Civile Italiano (L'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa. Titolo VIII: Dell'azienda - Capo I: Disposizioni generali - Art. 2555 Nozione).

3.3.4 La formazione rivolta alle "utenze particolari" in Calabria

La formazione rivolta alle "utenze particolari" nel periodo di programmazione 2000/2006 ha avuto la sua maggiore attuazione nell'ambito della Misura 3.4 dello stesso POR. La finalità della Misura è stata quella di intervenire sulle fasce della popolazione a maggiore rischio di esclusione sociale per favorire o aumentare il loro grado di occupabilità. Destinatari delle attività formative previste dalla Misura 3.4, insieme agli operatori che svolgono attività di assistenza in campo sociale e più specificamente nei settori sopra indicati sono i soggetti portatori di handicap fisici, intellettivi e psichici, i detenuti e gli ex detenuti, i cittadini extracomunitari, i nomadi, i tossicodipendenti e gli ex tossicodipendenti, i sieropositivi, le minoranze etniche, le persone inquadrabili nei fenomeni di nuova povertà (famiglie disgregate e a basso reddito; residenti in aree ad alto rischio sociale), i portatori di disagio psichico e invalidità privi di riconoscimento formale, i soggetti senza fissa dimora e che vivono esperienze di strada, le donne in difficoltà a basso reddito e con titolo di studio debole, le donne e i minori che sono vittime della tratta, della violenza e della prostituzione coatta, i soggetti privi di sostegno familiare, i minori a rischio e minori di area penale, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le vittime di racket ed i rifugiati.

3.3.4.1 Buone prassi di "analisi dei fabbisogni professionali"

Titolo del progetto: "Operatore di comunità"

Ente promotore/attuatore: Associazione "Comunità Terapeutica Lena Rivenda" - Villa San Giovanni (RC) in partnership con la Fondazione Exodus di S. Stefano in Aspromonte (RC)

Ambito territoriale: Reggio Calabria

Tipologia: work experience

Buona prassi: Analisi dei fabbisogni professionali

Descrizione: L'Associazione "Comunità Terapeutica Lena Rivenda" di Villa San Giovanni (RC) ha realizzato in partnership con la Fondazione Exodus di S. Stefano in Aspromonte (RC) una work experience per "operatore di comunità" al fine di veicolare un percorso di inserimento lavorativo del soggetto all'interno della comunità terapeutica con l'idea di stabilizzazione

L'ente attuatore ha espletato nella fase di predisposizione dell'intervento formativo un'analisi dei fabbisogni professionali con questionari e interviste a testimoni privilegiati.

L'analisi dei fabbisogni ha seguito la seguente procedura: si è individuato il target di riferimento (i soggetti svantaggiati tossicodipendenti) dopodiché si sono scelti alcuni luoghi di cura e di riabilitazione (comunità terapeutiche e Servizio Pubblico per le Tossicodipendenze di Reggio Calabria (SERT)).

Su segnalazione del Servizio Pubblico per le Tossicodipendenze e delle comunità terapeutiche si è creata una rosa di nominativi di persone eventualmente disponibili e nel bisogno da introdurre nei percorsi di inserimento lavorativo.

Da qui l'utilizzo degli strumenti questionari e interviste, i quali andavano ad individuare:

- a) Elementi biografici legati alla tossicodipendenza;
- b) Elementi biografici legati alla condizione familiare, personale e sociale;
- c) Elementi biografici legati ad eventuali attività lavorative;
- d) Aspettative, bisogni inerenti al mondo del lavoro e delle professioni.

La somministrazione e l'elaborazione dei questionari ha dato dei punti di riferimento "localizzati". Al di là degli stereotipi si è riusciti ad individuare i bisogni del tossicodipendente reggino con il suo background di esperienza. Questa è stata una buona base per impiantare il percorso della work experience, riducendo al minimo gli incidenti di percorso, se non altro per le informazioni che l'analisi ha fornito.

Gli stessi strumenti (questionari e interviste) sono stati somministrati anche agli operatori sociali che si occupavano di tossicodipendenza (Responsabili di servizi, Psicologici, Sociologi, etc.); in questo caso si è lavorato più su uno strumento di analisi swot, per individuare i punti di forza e di debolezza che poteva incontrare un percorso di inserimento lavorativo.

La lettura dei risultati ha fornito un quadro che in qualche modo andava ad incrociare domanda e offerta con tutte le variabili di criticità .

STRUMENTI PER L'ANALISI DEI FABBISOGNI

Il metodo qualitativo.

I metodi qualitativi della ricerca si riferiscono rispettivamente alla **storia di vita**, **all'intervista in profondità e al focus group** che per come risultano strutturati possiedono in sé la capacità di andare al di là dei fatti e delle espressioni manifeste, individuando i meccanismi individuali profondi che stanno alla base degli atteggiamenti o dei comportamenti verso un determinato prodotto o servizio, se utilizzati da esperti in materia.

Le indagini di tipo quantitativo fanno uso sia di disegni di ricerca diversi tra loro, sia di metodi per l'elaborazione dei dati. Il loro scopo è quello di circoscrivere i problemi e attuare delle proposte per eliminare le concezioni stereotipate attraverso delle linee di tendenza che permettano di ottenere un'interpretazione dei dati e, di conseguenza, fornire dei possibili sviluppi sul loro andamento. Gli strumenti quantitativi permettono un'analisi statistica dei dati e si riferiscono a: questionari, sondaggi, interviste telefoniche.

Per la raccolta delle informazioni, dei pareri, delle esperienze vive ci si è avvalsi della gamma di strumenti qualitativi che si è ritenuta coerente e congrua con gli obiettivi prefissati in fase di progettazione, e cioè di:

1. conoscere i fattori sui quali agire perché i soggetti destinatari riescano efficacemente a calzare lo status di lavoratore (strumento utilizzato storia di vita);
2. conoscere gli approcci e le difficoltà riscontrate nei colloqui e nelle successive azioni d'inserimento lavorativo.

Convinti della notevole difficoltà di standardizzazione di questi strumenti ma consci anche dell'incisività che scaturisce rispetto ai parametri su indicati, questa linea di lavoro concordata ha arricchito non solo noi operatori dal punto di vista conoscitivo/esperienziale ma ha permesso ai soggetti di sciorinare racconti e trasmettere sensazioni con una certa fluidità.

Gli Strumenti della ricerca

Le storie di vita:

Per la raccolta delle informazioni (ma sarebbe più esatto dire "delle storie" in quanto insieme intrecciato di dati complessi e viventi) ci si è avvalsi dello strumento metodologico della raccolta di storie di vita, uno strumento, aderente alla scelta del metodo qualitativo. Tale approccio, infatti, consente di comprendere la specificità ed unicità delle storie ascoltate, rispettando la soggettività degli intervistati ed i diversi modelli culturali di riferimento. Utilizzare, all'opposto un metodo di stile quantitativo, avrebbe svuotato l'analisi scientifica del suo carico di complessità, consentendo all'occhio del ricercatore e dell'osservatore attento ed interessato di giungere solo alla superficie di un fenomeno di cui molto si parla ma poco si fa. Riteniamo quindi imprescindibile, quando si ragiona attorno alla variabile-uomo, rintracciare il perché di azioni, di processi, di eventi di vita, per rilevare l'identità dell'uomo, le sue emozioni, il suo essere persona, la sua dignità, soprattutto nell'area delle esperienze e del rapporto con gli altri. L'obiettivo primario di questa metodologia è infatti, quello di considerare "la persona" nella sua totalità, evidenziando le caratteristiche principali del suo essere, approfondendo la conoscenza della sua soggettività e della sua vita interiore. Difatti, nel narrare l'esperienza lavorativa, il testimone (nostro alleato nella ricerca della comprensione) non si limita a far emergere gli eventi e gli avvenimenti che nel loro svolgersi hanno contribuito a tracciare il corso della sua esistenza.

La traccia di lavoro e la raccolta delle storie.

Prima di costruire e condividere la traccia di lavoro, si è realizzata una ricerca di sfondo sul tema dell'inserimento lavorativo, delle procedure utilizzate, della tipologia di contratti previsti. Si è tentato dunque di creare una lista di temi sui quali concentrare lo strumento nascente. Sviscerando il tema chiave

della ricerca ed integrandolo con le conoscenze acquisite attraverso l'analisi della letteratura è stato creato lo strumento, ovvero una vera e propria guida d'orientamento per l'intervista, che focalizza i principali ambiti da indagare nel corso delle registrazioni delle storie di vita. La raccolta delle storie di vita è avvenuta attraverso una tecnica di colloquio spontanea e non direttiva, creata per stabilire un rapporto paritario tra l'intervistato e l'intervistatore. Le ragazze e i ragazzi incontrati hanno dato la loro disponibilità all'uso del registratore nel corso della conversazione. Grazie all'utilizzo di questo strumento si è riusciti a porre attenzione sugli aspetti tante volte non manifesti di una comunicazione interpersonale: tono di voce, postura, gestualità, mimica facciale etc.. Le testimonianze registrate sono state trascritte in un primo momento così come risultava dai nastri registrati (raw traduction): successivamente le informazioni sono state elaborate, cronologicamente sistemate e legate attraverso un'analisi di contenuto agli steps, ai focal point previsti in modo da costruire una storia nella storia, fondamentale per la comprensione rispetto all'oggetto d'indagine dell'intera ricerca.

Dentro le storie. - In fase di ideazione e di realizzazione delle storie di vita si era pensato di trattare, durante la ricostruzione e stesura del report, in modo giornalistico le informazioni provenienti dalle storie, in particolare quelle che riguardano le esperienze socio-lavorative dei protagonisti. Attraverso delle linee guida tematiche si è pensato di legare gli estratti di ogni storia, di ogni esperienza scaturita dalle interviste per averne un sunto globale che indicasse, seppur in modo parziale, dei risultati in qualche modo riproducibili.

Le interviste focalizzate

L'intervista focalizzata non pone domande rigidamente strutturate. Riguarda specificatamente (mette infatti a fuoco), particolari situazioni in cui si sono trovati gli intervistati. L'intervista focalizzata è circoscritta a un tema preciso che il ricercatore ha elaborato precedentemente in base al lavoro che ha intenzione di realizzare. Cerca di ottenere i vantaggi che sono propri dell'intervista con questionario rigido e quelli dell'intervista non direttiva, che sono, nel primo caso, l'impossibilità per l'intervistato di esprimersi liberamente e, nel secondo, la tendenza alla prolissità generica.

In particolare serve a:

- specificare uno stimolo efficace;
- interpretare le discrepanze eventuali tra effetti attesi ed effetti reali;

Per la costruzione della traccia dell'intervista focalizzata è necessario che i testimoni abbiano fatto "esperienza" di quelle situazioni sui quali si poggiano gli intenti dei ricercatori: nel nostro caso abbiamo selezionato soggetti che per mandato o posizione lavorativo si preoccupano quotidianamente dell'inserimento sociale e lavorativo di soggetti svantaggiati.

La tipologia di domande utilizzate nelle interviste focalizzate può variare a seconda del grado di standardizzazione previsto anche se quelle non strutturate rappresentano la caratteristica principale. Le domande semistrutturate possono invece essere di due tipi, a seconda che la risposta è strutturata mentre lo stimolo è libero oppure il contrario. Infine quelle quasi strutturate possono venir usate nel corso dell'intervista allo scopo di sollecitare un commento specifico da parte dell'intervistato.

Le interviste focalizzate sono state realizzate con i responsabili ed operatori che si occupano dell'inserimento socio-lavorativo. L'intervista è stata condotta attraverso due linee focus:

- a) la tipologia d'utenza che afferisce ai servizi;
- b) i percorsi di valutazione e di inserimento del soggetto.

La maggior parte delle interviste sono state condotte con il metodo face to face (l'intervistatore che si reca dall'intervistato e conduce l'intervista) attraverso il quale si sono potute cogliere anche gli aspetti emozionali dei racconti; per altre, invece, si è utilizzato il contatto telematico con l'invio della traccia di lavoro e la restituzione, per difficoltà di tipo logistico/organizzativa, nei tempi programmati.

Non si è rilevata alcuna fatica nel rintracciare e contattare i testimoni che si sono dimostrati molto interessati a partecipare alla ricerca e in particolare all'intervista.

Al momento dell'inserimento lavorativo è prevista una fase di accompagnamento seguita da un tutoraggio vero e proprio avente la finalità di sostenere e potenziare gli aspetti positivi e motivazionali del soggetto sul posto di lavoro.

TRACCIA INTERVISTA FOCALIZZATA

PRESENTAZIONE

1. Lei si occupa di reinserimento socio-lavorativo di soggetti ex-tossicodipendenti che hanno svolto o che stanno volgendo un programma riabilitativo. Si vuole presentare e vuole presentare il suo lavoro?

2. Mi interessa sapere del territorio in cui si svolge la Sua attività, con particolare riferimento al mondo del lavoro e alle opportunità che esso offre?

L'UTENTE

3. Può spiegarmi che tipo di utenza si rivolge a lei?

4. Mi interessa sapere come avvengono le procedure di presa in carico dell'utenza?

5. Può spiegarmi le difficoltà che maggiormente incontra nell'approccio con l'utenza durante i primi colloqui?

6. All'interno delle procedure di presa in carico dell'utenza, è previsto un bilancio per accertare le competenze, le attitudini lavorative? Come avviene?

RISULTATI

7. Mi interessa sapere che tipo di risultati ha sortito la sua attività?

8. Mi incuriosisce sapere se esiste una statistica degli inserimenti lavorativi, degli abbandoni, delle recidive?

9. Mi interessa sapere se Lei applica strumenti di verifica dei percorsi di inserimento lavorativo a un anno, a due anni, a più anni dall'inizio delle attività?

FOCUS GROUP

Il *focus group* è una tecnica di ricerca che nasce negli Stati Uniti ad opera di due sociologi degli anni '40 del Novecento, K. Levin e R. K. Merton, al fine di focalizzare un argomento e far emergere su questo le dinamiche tra i partecipanti. Spesso per facilitarle si utilizzano altre tecniche di conduzione (proiettive), metaplan, a seconda delle finalità che il focus raggiunge.

Il vantaggio del focus rispetto all'intervista in profondità, risiede nella rapidità e nell'economicità; inoltre, il fatto che un soggetto inizi a parlare di un certo argomento, può stimolare anche gli altri a fare altrettanto. Proprio l'interazione tra i diversi componenti del gruppo può facilitare il riemergere di ricordi e di esperienze dimenticate, oppure l'ammissione di determinati atteggiamenti, in quanto condivisi con altri partecipanti. La differenza fondamentale tra l'intervista e il focus group sta proprio nel fatto che il focus non si basa sulle risposte dei singoli partecipanti ma sulla loro interazione.

E' stata prevista una fase di presentazione dei contenuti del focus ai partecipanti attraverso una lettera-invito nella quale vi era esplicitato il tema del focus, l'orario di svolgimento e la sede.

Si è incontrata da subito disponibilità da parte dei partecipanti rispetto alla giornata precedentemente indicata e interesse dal punto di vista dei contenuti.

In fase di ideazione si è scelto di utilizzare un focus group con due moderatori: uno che fungesse da animatore facilitando le interazioni dei partecipanti e il confronto sui contenuti; l'altro osservatore con il compito di registrare le comunicazioni verbali e non verbali e di rilanciare la discussione. L'utilizzazione del registratore è stata supportata da uno schema a tavolo (o torta), preparato al momento dell'inizio del focus, con lo scopo di rilevare e assegnare ad ogni partecipante un numero per risalire, nella sbobinatura, più facilmente al riconoscimento delle testimonianze.

LO SCHEMA DEL FOCUS

Ingresso in azienda di soggetti svantaggiati.

<p>Traccia o domanda stimolo: Conoscere in ingresso le conoscenze tecniche e intellettuali dei soggetti svantaggiati agevola un inserimento lavorativo positivo degli stessi. Cosa ne pensate? Esistono dei vincoli?</p> <p>Probe question: Avete mai condotto nella vostra azienda colloqui d'inserimento lavorativo? Come è andato il processo? Se mai come pensereste di fare?</p>
<p>Le dinamiche in azienda</p>
<p>Traccia o domanda stimolo: Esistono dalla vostra esperienza situazioni o fattori all'interno dell'ambiente di lavoro che potrebbero rappresentare pericoli per la performance dei soggetti, per l'aspetto psicologico/comportamentale e inficiarne gli aspetti produttivi.</p> <p>Probe question: Avete mai assistito a queste situazioni o percepite simili? Come è andata?</p>
<p>Valutando i processi</p>
<p>Traccia o domanda stimolo: Il tutor aziendale che si occupa dell'aspetto relazionale e psicologico del personale interno. Cosa ne pensate di questa figura?</p> <p>Probe question: avete al vostro interno questa figura? Ci potete raccontare come avviene il processo?</p>
<p>Proposte dell'inserimento lavorativo</p>
<p>Traccia o domanda stimolo: Quali strategie proporreste per migliorare l'inserimento lavorativo dei giovani drop out?</p> <p>Probe question: E' in atto qualche strategia che va in questo senso nella vs azienda?</p>

L'allegato B: al termine del focus il team a seguito delle registrazioni effettuate e sulla base delle opinioni da essi maturate, apporrà nella scheda B la segnatura degli indicatori relativi a ciascun oggetto visitato, registrando i gradi di accordo/disaccordo riscontrati.

Inserimento lavorativo dei soggetti drop out .

1. L'acquisizione dello status di lavoratore come fondamentale per il reinserimento psico-sociale dei soggetti svantaggiati.

Non significativa	1	2	3	4	significativa
-------------------	---	---	---	---	---------------

Ingresso in azienda di soggetti svantaggiati.

2. Importanza dei colloqui d'inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati.

Non significativa	1	2	3	4	significativa
-------------------	---	---	---	---	---------------

3. La conoscenza delle tecniche manuali e intellettuali in entrata dei soggetti drop out come buon viatico per un inserimento efficace nell'azienda.

Non significativa	1	2	3	4	significativa
-------------------	---	---	---	---	---------------

Le dinamiche in azienda

4. Ambienti ergonomicamente positivi stimolano il soggetto a migliorare la performance lavorativa.

Non stimola	1	2	3	4	Stimola
-------------	---	---	---	---	---------

5. Le relazioni instaurate con il datore di lavoro e con i colleghi risultano significative per il sostegno e la fiducia del soggetto inserito.

Non significativa	1	2	3	4	significativa
-------------------	---	---	---	---	---------------

VALUTANDO I PROCESSI

6. La figura del tutor nei rapporti azienda-lavoratore inserito.

Non significativa	1	2	3	4	significativa
-------------------	---	---	---	---	---------------

PROPOSTE DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

7. Le strategie che favoriscono l'inserimento lavorativo come tappa fondamentale di riuscita sociale di soggetti provenienti da percorsi riabilitativi.

Non significativa	1	2	3	4	significativa
-------------------	---	---	---	---	---------------

3.3.4.2 Buone prassi di definizione di "figura professionale"

Titolo del progetto: "Mediatore Interculturale"

Ente promotore/attuatore: Formaconsult società cooperativa di Catanzaro

Ambito territoriale: Catanzaro

Tipologia: Corso di formazione

Buona prassi: Figura professionale

Descrizione

Il percorso formativo di "Mediatore Interculturale", rivolto a 15 immigrati rappresenta un prima risposta ai problemi posti dal flusso migratorio proveniente dai paesi in via di sviluppo, con l'obiettivo di andare oltre gli interventi emergenziali, pur necessari, e di offrire ai soggetti strumenti e opportunità per lo sviluppo delle autonomie necessarie ad un reale e libero inserimento nel contesto socio-culturale, formativo e lavorativo italiano. La figura del *Mediatore Interculturale* nasce dall'esigenza di conciliare più di un interesse e di salvaguardare alcuni valori culturali e religiosi e peculiarità delle numerose comunità immigrate presenti sul territorio.

Il rapporto tra la realtà calabrese e le comunità straniere passa necessariamente anche attraverso la figura del *mediatore interculturale* quale elemento di congiunzione con i cittadini immigrati, a cui si riconoscono più specifiche funzioni orientamento, di consulenza e di informazione per la popolazione straniera e di tramite con i servizi sociali e formativi. L'attività del *mediatore interculturale* non è quella di traduttore linguistico, ma di colui che accompagna l'utente ad accedere efficacemente alle diverse istituzioni, stimolandolo a confrontarsi con gli usi e i costumi italiani (ad esempio per ciò che riguarda la salute, la crescita e l'alimentazione dei bambini).

Alcuni dei requisiti fondamentali del mediatore interculturale sono:

- padronanza della lingua italiana e di un'altra lingua straniera;
- buona conoscenza della storia, della cultura e della religione sia italiana che del paese di provenienza di coloro che sono immigrati;
- conoscenza di base della legislazione italiana;
- pazienza e capacità di mediazione;
- flessibilità nell'interpretazione del proprio ruolo;
- solida formazione culturale e conoscenza dei meccanismi della comunicazione;
- capacità di accesso ai servizi e alle modalità di espletamento delle principali pratiche.

Più specificatamente la figura del *Mediatore interculturale* deve essere in grado di :

- fare una prima lettura dei fabbisogni socio-educativi della popolazione straniera ;
- animare e stimolare la popolazione straniera all'espressione dei bisogni socio- educativi e all'aggregazione associativa;
- fornire consulenza informativa ed orientativa alla popolazione straniera in relazione alle possibili risposte a problemi riguardanti la formazione ed il lavoro e al rapporto con i servizi del territorio;
- fungere da intermediari con la rete di opportunità e di servizi sociali e formativi esprimendo le domande socio-educative e partecipando alla gestione di interventi formativi.

Nell'ambito dell'area della *qualificazione sociale e del lavoro* il *mediatore culturale* dovrà:

- rendere i soggetti interessati consapevoli dei diritti di cittadinanza e dei diritti "distintivi", fornendo informazioni, strumenti, notizie relative alle Istituzioni Pubbliche (funzionamento, funzioni, strutture), ai servizi territoriali (funzionamento, funzioni, strutture), al quadro normativo, agli aspetti socio-culturali della realtà calabrese;
- saper trasferire conoscenze e informazioni relative al territorio in relazione alle richieste di lavoro, ai vincoli burocratici e amministrativi;
- fornire agli immigrati strumenti e saper fare, quali competenze nella ricerca di un lavoro (leggere gli annunci, scrivere una lettera di risposta, scrivere il curriculum, presentarsi, sostenere un colloquio); competenze nel momento di "accesso" al lavoro (normativa, documentazione, contratti, conoscenze relative al

settore e ai luoghi di lavoro); competenze relative alla prevenzione degli infortuni, alla salute e alla tutela del lavoratore.

Il *Mediatore Interculturale* si inserisce nel mercato del lavoro con una tipologia di rapporto sia subordinato che consulenziale, in una collocazione organizzativa di tipo esecutivo privilegiando il "Terzo Settore"

Le opportunità di inserimento si realizzano all'interno di: ospedali, carceri, provveditorati agli studi, al fine di accompagnare l'inserimento degli alunni immigrati nelle scuole, servizi sociali, tribunali, centri di prima accoglienza o di informazione e di consulenza.

Il livello di istruzione, richiesto è quello di Scuola Media Superiore/Laurea

Classificazione : ISTAT PROFESSIONI: 5.5.3.4 Addetti all'assistenza personale in istituzioni

La figura professionale e' stata rilevata dal "REPERTORIO PROFESSIONI ISFOL" - Attività associative - Mediatore culturale

La definizione della "figura professionale " e' stata formulata per "area di attività"infatti le capacità operative richieste al Mediatore interculturale riguardano differenti aree:

Area Informatica

- saper utilizzare il P.C. per editare testi e elaborare dati e la rete Internet per la ricerca delle informazioni e per la comunicazione.

Area linguistica, comunicativa e della sicurezza

- saper leggere e comunicare in lingua italiana;

- saper individuare i problemi linguistici e comunicativi e i livelli di padronanza della seconda lingua:

- saper elaborare percorsi di sviluppo linguistico e comunicativo individualizzati rispetto a obiettivi, tempi, situazioni, interlocutori, mezzi e materiali a disposizione.

I moduli che hanno composto il percorso formativo per Mediatore Interculturale sono stati i seguenti:

- Orientamento
- Informatica di base e internet
- Lingua Italiana
- Educazione civica
- Sicurezza sul posto di lavoro
- Tirocinio aziendale

3.3.4.3 Buone prassi di "modelli e metodologie formative"

Titolo del progetto: "Operatore per lo Spazzamento di rifiuti non ingombranti"

Ente promotore: Coop. soc. voce amica onlus

Ente attuatore: Coop. soc. la luce

Ambito territoriale: Provincia di Reggio Calabria

Tipologia: work experience

Buona prassi: *modelli e metodologie*

Descrizione

Il progetto è finalizzato al reinserimento lavorativo di un soggetto adulto portatore di un lieve handicap attraverso un programma centrato sulla valorizzazione delle sue risorse e capacità personali. Ai fini della rilevazione di buone prassi si riscontra un'attività di Orientamento centrata sulla dimensione sociale e lavorativa. Di seguito riportiamo la griglia di lavoro con alcune indicazioni metodologiche utilizzate per il percorso di Work Experience e per la osservazione della sfera individuale del tirocinante.

Colloquio

Un programma di training prevede domande del seguente genere:

- 1) chiedere al tirocinante qualcosa sui suoi precedenti successi e insuccessi. La risposta vi mostrerà la sua capacità di autocritica e in genere la sua capacità di analisi.
- 2) Chiedere quali compiti esegue volentieri e quali invece non così volentieri e perché.
- 3) Chiedere come si è occupato negli ultimi dodici mesi del suo sviluppo lavorativo.
- 4) Chiedere "quali caratteristiche di un vostro superiore vi creerebbero le maggiori difficoltà?"
- 5) Chiedere di esporre quali obiettivi si propone di raggiungere negli anni.
- 6) Chiedere "da quale superiore o collega ha imparato di più?"

Questionari

I questionari si compongono in genere di una serie di domande che riguardano la vita personale del tirocinante nei suoi aspetti, per esempio. I rapporti con gli altri, il tempo libero, il modo di pensare, il giudizio su se stesso.

Le domande saranno articolate nei seguenti modi:

- 1) viene chiesto di determinare con quale frequenza un avvenimento si verifica nella sua vita oppure come reagisce a determinati avvenimenti o circostanze.

Ad esempio: - in una nuova situazione mi sento insicuro

sempre a volte mai

- 2) viene chiesto di confermare o negare alcune affermazioni su se stesso.

Ad esempio: - sono paziente *si no*

- 3) viene chiesto di decidere quali condizioni sono per lui più importanti sul lavoro. Ad esempio:

- preferisco la carriera ad un buon ambiente di lavoro. *Si no*

- preferisco la sicurezza del posto di lavoro ad uno stipendio alto. *Si no*

- 4) viene chiesto di prendere posizione rivelando il suo modo di pensare. Ad esempio: le mie opinioni sono in genere

fuori dal comune a volte fuori dal comune molto ragionevoli

- 5) viene chiesto di completare alcune frasi come:

mi piace...

temo...

gli altri sono...

i tratti della personalità più interessanti da selezionare sono:

la stabilità emotiva o al contrario l'instabilità emotiva del candidato

la sua estroversione o per contro la sua introversione

la sua socievolezza o invece la sua riservatezza

la sua efficienza

- 1) **Stabilità emotiva - instabilità emotiva**

ci si chiede:

il tirocinante è stabile dal punto di vista emotivo o tende all'instabilità? È molto sensibile oppure tende alla solidità? È equilibrato oppure è agitato e tende al nervosismo?

È emotivamente stabile se

- è in genere di buonumore
- non è lunatico né cambia di umore senza motivo
- è soddisfatto di sé
- prende la vita in modo positivo
- non soffre di paure o preoccupazioni immotivate né di sensi di colpa
- ha fiducia in se stesso e non soffre di sensi di inferiorità
- non ha difficoltà a esprimere la propria opinione in pubblico
- non agisce impulsivamente
- non è incline alle lamentele
- non ha nulla da recriminare nei confronti degli altri (non si sente trattato ingiustamente o tradito)

Dimostra invece instabilità emotiva se

- è perfezionista (per esempio è ossessionato dall'ordine)
- è facilmente disturbato dai rumori
- soffre di emicrania e di disturbi gastrici
- è metereopatico
- si preoccupa molto per la sua salute
- è intollerante
- ha il vizio di rosicchiare unghie e matite
- al mattino risente di stanchezza e cattivo umore
- soffre di mancanza di appetito
- è spesso coinvolto in piccoli incidenti o liti
- è imprevedibile
- si irrita per piccole cose
- ha difficoltà di concentrazione al lavoro
- soffre di agorafobia

2) Estroversione - introversione

Il lavoratore mostra buone capacità di relazione oppure tende a chiudersi in se stesso? È riservato o socievole?

Dimostra buone capacità di relazione se

- si sente a suo agio in compagnia
- ama uscire e incontrare amici
- fa facilmente amicizia
- ha fiducia in se e nelle sue capacità
- impiega il tempo libero in compagnia
- dispone di un vasto cerchio di amicizie
- è attivo e vivace
- preferisce attività che comportino un contatto con gli altri
- assume la posizione di leader in un gruppo

Dimostra invece riservatezza se

- si trova in grosso imbarazzo se deve parlare di fronte a molte persone
- non prende l'iniziativa per fare nuove conoscenze
- si scoraggia di fronte ai possibili rischi
- ama trascorrere il tempo da solo
- spesso non riesce a trovare le parole giuste
- tende a rimuginare tra sé alcuni pensieri

laddove invece:

- stare con gli amici
- fare sport
- aiutare gli altri
- discutere di vari argomenti con gli amici

sono fattori che rivelano una personalità estroversa.

3) L'efficienza

È un tratto che riguarda più da vicino il modo in cui si accosta al lavoro da svolgere. Efficienza significa:

- non rimandare il lavoro da svolgere
- non lasciarsi distrarre facilmente dal proprio lavoro

- non interrompere un lavoro già iniziato
- mostrare ambizione
- perseguire con decisione degli obiettivi
- non avere paura di paragonare il proprio rendimento con quello degli altri.

CONVERSAZIONE SU ARGOMENTI DI LAVORO Colloquio non strutturato	COLLOQUIO DI SUPERVISIONE Colloquio non strutturato condotto secondo un metodo
Setting casuale, senza tempi prefissati.	Setting, tempi prefissati in maniera flessibile, in funzione dei compiti svolti.
I contenuti emergono al momento. Non viene richiesta alcuna preparazione.	I contenuti sono connessi ai compiti svolti. La preparazione richiesta consiste essenzialmente in una riflessione sui compiti assegnati.
Le possibilità di controllo e di feedback su quello che ha fatto il tirocinante sono casuali. Possono esserci oppure no. Alto rischio di fornire feedback poco chiari.	Ottime possibilità di feedback.
Può risultare più facile un rapporto di vicinanza emotiva fra tirocinante e supervisore. Possono esserci (ma non è detto) buone possibilità di comunicare sui vissuti e di fornire sostegno.	La distanza relazionale non è predefinita, viene scelta dal supervisore in base alle necessità del tirocinante.
La motivazione del tirocinante può variare.	È più probabile che il tirocinante sia focalizzato sui contenuti e abbia un buon livello di motivazione.

Griglia di lettura per la valutazione della relazione di tirocinio elaborata dal tirocinante

Contenuti

- il tirocinante ha riportato tutte le principali attività svolte?
- Vi sono informazioni o nozioni errate o imprecise?
- Nel riportare le attività svolte, è riuscito a evidenziare gli aspetti più significativi, oppure si è limitato alla cronaca?
- Lo spazio dedicato ai vari argomenti riflette la loro rilevanza rispetto al piano di lavoro e alle finalità formative del tirocinio?
- Nella presentazione delle attività svolte vengono riportati anche commenti di carattere personale (vissuti, interessi, difficoltà incontrate)?
- Viene esplicitato il significato formativo delle attività (che cosa si è imparato svolgendole)?
- Complessivamente il tirocinante è riuscito a individuare le capacità professionali che ritiene di aver acquisito (o iniziato ad acquisire)? Ha evidenziato ciò che resta da approfondire o ancora da imparare?

Scheda di valutazione delle abilità lavorative nel tirocinio

Sommario

A. capacità di apprendere e motivazione	Adeguate	Inadeguate	In parte adeguate
A1 disponibilità all'apprendimento e capacità di imparare			
B. capacità di realizzare attività lavorative			
B1. capacità di lavorare in maniera autonoma			
B2. abilità nel programmare, attuare le attività			
C. capacità di operare nell'organizzazione			
C1. comprensione del servizio			
C2. organizzazione del lavoro			
C3. capacità di espressione			
C4. capacità di lavorare in equipe o in gruppo di operatori			

Valutazione complessiva

- ore di presenza nel servizio complessivamente effettuate
- osservazioni sulle attività effettivamente svolte, rispetto al piano di tirocinio concordato all'inizio
- riepilogo sulla valutazione nelle singole aree di competenza previste nella scheda
- osservazione sulla relazione di tirocinio
- giudizio finale complessivo

Titolo del progetto: "Elettromeccanico"

Ente promotore: COSENZA P.L.O.C.R.S. CENTRO ACCOGLIENZA L'ULIVO

Ente attuatore: A & B ELETTROMECCANICA s.a.s. DI BRUNO CARLO CARMELO

Ambito territoriale: Provincia di Cosenza

Tipologia : work experience

Buona prassi: Modelli e metodologie -

Descrizione Il progetto di W.E finalizzato all'inserimento di un soggetto svantaggiato proveniente da un programma terapeutico comunitario si distingue per le metodologie utilizzate nella realizzazione dell'esperienza formativa. La buona prassi fa riferimento alla attività di accompagnamento messa in atto del soggetto promotore . Gli aspetti metodologici più significativi afferiscono alle attività di monitoraggio del percorso realizzato attraverso una periodica attività di counselling ed il ricorso a schede di osservazione inerenti l'area relazionale - sociale . L'attività di counselling o di accompagnamento viene espletata dal tutor del soggetto promotore sia nella fase di avvio della W.E., sia durante il percorso di inserimento lavorativo in azienda prevedendo incontri settimanali e/o quindicinali con il tutor aziendale per i follow up inerenti l'andamento del percorso e le problematiche o potenzialità emergenti del beneficiario. Le coordinate su cui verte l'incontro/colloquio fanno riferimento al grado di accettazione del progetto di inserimento, al livello di abilità operative acquisite dal beneficiario, al rendimento sul lavoro, nonchè alla verifica sull' osservanza delle regole aziendali e i comportamenti tenuti in azienda. Con il tirocinante, l'attività di counselling avviene con frequenza settimanale e verte soprattutto sul suo stato di socializzazione con i compagni di lavoro, sui rapporti intrattenuti con il tutor aziendale e con i responsabili dell'azienda, sulla congruità della mansione svolta con il suo stato di salute, sull'utilizzo delle sue risorse finanziarie, sullo stato delle motivazioni . Nei momenti di caduta motivazionale si effettuano colloqui di sostegno con il ricorso alla metodologia del problem solving. Il tutor di accompagnamento attraverso gli interventi di counselling stimola e valorizza le abilità, gli atteggiamenti e le tecniche per aiutare la persona ad aiutarsi attraverso la relazione. Il presupposto su cui si basa il lavoro di counselling verte sull'idea che la persona ha già in sè le risorse necessarie e la proposta operativa. Le schede di osservazione sono gli strumenti utilizzati periodicamente (ogni 2 mesi) per valutare l'andamento del percorso in modo più oggettivo rilevando le dimensioni organizzative, del lavoro e sociali del beneficiario. Di seguito riportiamo gli strumenti di osservazione utilizzati dal tutor che ha accompagnato il percorso del beneficiario.

Scheda di Osservazione

di _____ del _____

compilata dal tutor _____

1—ATTEGGIAMENTO VERSO IL LAVORO

- 6.4 positivo, si pone rispetto al lavoro con entusiasmo
- 6.5 positivo nel complesso, con qualche riserva
- 6.6 è scettico e poco motivato
- 6.7 è passivo ed indifferente, non ha il senso del lavoro
- 6.8 negativo, ostile, reagisce con forti resistenze

2—AUTOSTIMA (valutazione delle proprie capacità, possibilità e limiti)

- è obiettivo e realistico
- lo è in misura sufficiente
- ha notevoli difficoltà nel valutarsi realisticamente
- è in larga misura poco realista
- è totalmente fuori dalla realtà

3—AUTONOMIA ORGANIZZATIVA (comportamenti assunti nel lavoro)

- g) è molto attivo, dimostra notevole iniziativa
- h) attivo, con saltuarie situazioni d' imbarazzo nell'organizzarsi
- i) ha bisogno di stimoli ed incitamenti esterni
- j) è passivo e necessita di continue stimolazioni e consegne
- k) è completamente passivo nonostante le stimolazioni

4— COMPORTAMENTO DI FRONTE ALLE CRITICHE (reazioni alle osservazioni dei compagni e degli operatori)

- i) accetta senza problemi le critiche e ne fa uso costruttivo
- j) accetta le critiche e qualche volta ne fa tesoro

- k) non è disponibile alla critica e solo se costretto accetta osservazioni
- l) non è in grado di accettare critiche né tanto meno di usarle positivamente
- m) rifiuta la critica con manifestazioni di chiusura e ostilità

5—FLESSIBILITA'

- j) è molto elastico, accetta nuove proposte e vi si adegua facilmente
- k) si adegua alle nuove situazioni solo dopo un periodo di pratica
- l) ci riesce solo se incoraggiato ed aiutato
- m) riesce ad adattarsi raramente e con notevoli difficoltà
- n) non ha capacità di adattamento e non è in grado di accettare aiuti

APPRENDIMENTO LAVORATIVO

6—CAPACITA' DI APPRENDIMENTO TRAMITE ISTRUZIONI PRATICHE

- d) apprende rapidamente il lavoro, anche quello complesso
- e) è in grado di imparare con tempi accettabili lavori non troppo complessi
- f) ha qualche difficoltà, apprende con lentezza e gradualità
- g) necessita di numerose ripetizioni per apprendere il compito
- h) non apprende il compito nonostante le continue spiegazioni

7—CAPACITA' DI APPRENDIMENTO TRAMITE ISTRUZIONI VERBALI

- a) apprende rapidamente il lavoro anche quello complesso
- b) è in grado di imparare con tempi accettabili lavori non troppo complessi
- c) ha qualche difficoltà, apprende con lentezza e gradualità
- d) necessita di numerose ripetizioni per apprendere il compito
- e) non apprende il compito nonostante le continue spiegaz

MEMORIA

8—CAPACITA' DI RICORDARSI A DISTANZA DI TEMPO MODALITA' LAVORATIVE SEMPLICI

- a) ricorda perfettamente l'esecuzione di un lavoro anche dopo molto tempo
- b) ricorda esclusivamente gli elementi essenziali, dimenticando i particolari
- c) ricorda con fatica e molta imprecisione
- d) non ricorda elementi sufficienti ad eseguire il compito
- e) ha dimenticato praticamente tutto

9—CAPACITA' DI RICORDARSI A DISTANZA DI TEMPO MODALITA' LAVORATIVE COMPLESSE

- a) ricorda perfettamente l' esecuzione di un compito anche dopo molto tempo
- b) ricorda esclusivamente gli elementi essenziali, dimenticando i particolari
- c) ricorda con fatica e molta imprecisione
- d) non ricorda elementi sufficienti ad eseguire il compito
- e) ha dimenticato praticamente tutto

ATTENZIONE

10—COMPITI SEMPLICI

- a) è molto attento e concentrato durante tutto il processo lavorativo
- b) è di solito attento e concentrato, sempre in modo sufficiente
- c) ha capacità di concentrazione limitate
- d) è disattento e necessita di richiami continui
- e) è totalmente distratto

11—COMPITI COMPLESSI

- a) è molto attento e concentrato durante tutto il processo lavorativo
- b) è di solito attento e concentrato, sempre in modo sufficiente
- c) ha capacità di concentrazione limitate
- d) è disattento e necessita di richiami continui
- e) è totalmente distratto

12—ABILITA' COGNITIVE (modalità con cui affronta i problemi sul piano lavorativo)

- a) ha capacità creative e scopre soluzioni originali
- b) fa uso dell' esperienza passata per affrontare e risolvere compiti nuovi
- c) per riuscire nelle situazioni nuove deve essere aiutato e consigliato
- d) solo raramente risolve i problemi da solo e necessita di continui aiuti
- e) non è in grado di scoprire soluzioni a causa della rigidità mentale

13—METICOLOSITA' (nell' esecuzione del lavoro e nell' uso degli attrezzi, macchinari ecc.)

- a) è molto attento, curato e preciso
- b) è curato attento e preciso
- c) lo è in linea di massima, con periodiche negligenze
- d) è negligente e disordinato e va continuamente richiamato
- e) è totalmente negligente nonostante i ripetuti richiami

14—ORDINATEZZA

- a) il suo posto di lavoro è sempre in ordine esemplare
- b) si impegna a mantenere in ordine riuscendovi bene
- c) è volenteroso ma incapace di mantenere sempre ordine
- d) deve essere continuamente ripreso
- e) è negligente e non si impegna nonostante i ripetuti richiami

15—PUNTUALITA' E RISPETTO DEGLI ORARI

- a) è sempre puntuale e rispettoso
- b) lo è quasi sempre
- c) è abbastanza discontinuo
- d) è raramente puntuale
- e) non lo è mai

16—OSSERVANZA DELLE REGOLE LAVORATIVE

- a) è molto coscienzioso
- b) osserva abitualmente le regole
- c) le osserva ma necessita di occasionali richiami
- d) necessita di continui richiami e controlli
- e) non è responsabile né disciplinato

17—COSTANZA

- a) rimane con costanza sul lavoro assegnatogli, anche se complesso
- b) accetta il proprio compito cercando o chiedendo sostituzioni
- c) chiede frequentemente di cambiare lavoro
- d) è incostante, riesce solo se seguito da un aiutante
- e) è completamente incostante

18—RITMO DI LAVORO (il riferimento va fatto con la produzione media)

- a) ha un ritmo di lavoro ed una produttività abitualmente oltre la media
- b) ha una produzione normale
- c) è altalenante, con frequenti oscillazioni sopra e sotto la media
- d) è lento, pesante, sistematicamente oltre tempi e modalità accettabili
- e) è assolutamente lento e irregolare

19—RESISTENZA ALLO STRESS

- a) sopporta senza problemi tempi di lavoro lunghi, anche se faticosi
- b) regge abitualmente tempi di lavoro sostenuti
- c) è discontinuo, altalenante anche a livello di faticabilità
- d) fa molta fatica, raramente e per poco tempo resiste allo sforzo
- e) non sopporta assolutamente alcun tipo di stress

20—RESISTENZA ALLO STRESS (rispetto alle diverse variabili)

- a) regge un ritmo normale per il 90-100 % della giornata lavorativa
- b) regge un ritmo normale per il 70-90 % della giornata lavorativa
- c) regge un ritmo normale per il 50-70 % della giornata lavorativa
- d) regge un ritmo normale per il 30-50 % della giornata lavorativa
- e) regge un ritmo normale sotto il 30% della giornata lavorativa

COMPORTEMENTO SOCIALE

21—RAPPORTO CON I COMPAGNI DI LAVORO

- a) li avvicina spontaneamente stabilendo solide relazioni
- b) relaziona abbastanza e con modalità adeguate
- c) è riluttante, accetta le proposte degli altri senza mai offrirne
- d) ha notevoli difficoltà di relazione
- e) rifiuta completamente ogni forma di relazione

22—RAPPORTO CON GLI OPERATORI

- a) relaziona senza problemi, accettando i rispettivi ruoli
- b) ha discreti rapporti pur mantenendo una certa distanza
- c) assume atteggiamenti contraddittori
- d) è distaccato e spesso assume atteggiamenti provocatori
- e) rifiuta ogni rapporto costruttivo e non accetta i rispettivi ruoli

TIPI DI LAVORO SVOLTI: _____

POSSIBILI OBIETTIVIFUTURI: _____

PROBLEMI DA AFFRONTARE: _____

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

- si allontana dal lavoro o si assenta dal lavoro per problemi di salute anche banali
- cura l'igiene personale, la pulizia e l'ordine nel vestiario sia personale che di lavoro

- fa uso di vestiti, trucco, pettinature accessori personali strani e/o vistosi
- tende ad eccedere nell' uso di caffè e/o sigarette
- tende ad aumentare/diminuire di peso in maniera rapida e non comprensibile
- lamenta dolori fisici come cefalee, stanchezza, difficoltà nel mantenere la concentrazione sul lavoro
- ascolta e risponde alle comunicazioni che riceve dai compagni di lavoro e/o da altre persone in modo adeguato e rispettoso
- nei rapporti interpersonali usa modalità di comunicazione verbale e non verbale adeguati all' interlocutore ed educati
- accetta il contatto e la relazione con tutti i compagni di lavoro
- cerca il contatto interpersonale e la relazione con tutti i compagni di lavoro
- instaura rapporti con i compagni di lavoro basati prevalentemente sulla
 - 1) parità, rispetto reciprocità
 - 2) dominanza, superiorità, aggressività, prevaricazione
 - 3) sottomissione, dipendenza, esclusività, separazione
 - 4) manipolazione
 - 5) utilità contingente
- è di umore triste/depresso
- è facilmente irritabile, teso, scontroso
- quando è in difficoltà chiede/accetta aiuti e consigli dai compagni di lavoro
- è in difficoltà nel prendere decisioni anche semplici
- trova sempre motivi per giustificare i suoi errori o comportamenti inadeguati ed evitare le conseguenze
- si abbatte di fronte alle difficoltà nel lavoro
- accetta critiche e correzioni
- se può evita/scarica i compiti gravosi e/o di responsabilità
- riesce ad affrontare in modo costruttivo i problemi relazionali con i compagni di lavoro
- ritiene di meritare valutazioni e trattamenti diversi e migliori dai suoi compagni di lavoro perché si ritiene diverso
- tende a sopravvalutare ciò che sa fare e a sottovalutare le proprie difficoltà nel lavoro e con gli altri
- riesce ad esprimere ed a controllare le proprie emozioni evitando che queste interferiscano eccessivamente sulle sue relazioni e sul suo standard di rendimento lavorativo
- si lamenta e/o mostra atteggiamenti prolungati di protesta/sfida se gli altri non accettano le sue idee e non corrispondono ai suoi desideri
- mostra di saper collaborare con i propri compagni di lavoro ed accetta di buon grado di farlo
- è capace di controllare la propria collera
- osserva le regole/procedure/programmi stabilite in gruppo con i compagni di lavoro
- accetta e rispetta le differenze di ruolo/competenza/esperienza all' interno dl gruppo di lavoro
- riconosce/valorizza il lavoro fatto dai compagni
- sa accettare lo scherzo e rilassarsi nei momenti di divertimento creati dal gruppo
- ha contatti con appartenenti a gruppi devianti sia durante che fuori dall' orario di servizio
- chiede denaro in prestito ai propri compagni perché termina rapidamente il proprio stipendio
- preferisce lavorare da solo o compiti che possono essere svolti in solitudine
- usa la propria storia personale per essere compatito o per ottenere situazioni di favore dai compagni di lavoro
- mostra un forte bisogno di accettazione e riconoscimento da parte dei propri compagni di lavoro
- presenta, inoltre, i seguenti particolari problemi di comportamento :
 - apatia
 - euforia esagerata/esibizionismo, megalomania
 - iperattività
 - complesso d' inferiorità
 - vittimismo
 - aggressività fisica
 - menzogna
 - furto
 - manie
 - fobie
 - comportamenti autolesionisti
 - deviazioni sessuali

DIMENSIONE LAVORATIVA

APPRENDIMENTO

Per l' apprendimento dei compiti il soggetto richiede generalmente:

solo istruzioni verbali

istruzioni verbali e dimostrazioni pratiche

istruzioni verbali, dimostrazioni pratiche ed esercizi di prova

L'apprendimento dei compiti da parte del soggetto è generalmente

rapido

abbastanza rapido

nella norma

abbastanza lento

lento

Le conoscenze e abilità acquisite sono in genere

stabili

abbastanza stabili

abbastanza instabili

instabili

La motivazione del soggetto al lavoro ed all' apprendimento dei compiti appare

forte

discreta

sufficiente

fluttuante

scarsa

Altre caratteristiche rispetto all' apprendimento dei

compiti: _____

ABILITA' ESECUTIVE

Svolge le seguenti mansioni _____

Nell' esecuzione del proprio lavoro:

rispetto regole organizzative

- inizia e termina puntualmente il proprio lavoro
- si assenta dal lavoro senza motivo o per cause futili
- riesce a lavorare con discreta continuità per tutto l' orario di servizio
- si dimostra responsabile e capace di lavorare rispettando i propri impegni e compiti in modo puntuale

organizzazione lavoro

- prima di iniziare controlla di avere tutto il necessario e l' efficienza degli attrezzi
- al termine del lavoro ripone i materiali e gli attrezzi nei luoghi e modi previsti
- al termine del lavoro cura la manutenzione ordinaria degli attrezzi di lavoro
- lavora seguendo lo schema indicato nella programmazione giornaliera
- introduce varianti nella programmazione della propria attività solo dopo averle concordate con il gruppo di lavoro e/o i responsabili della programmazione

rispetto delle procedure

- dimostra di conoscere gli standard esecutivi relativi alle proprie mansioni
- sottopone il proprio lavoro alle verifiche di aderenza agli standard qualitativi richiesti
- riesce ad eseguire il proprio lavoro nei modi e tempi previsti dalla programmazione
- nell' eseguire le proprie mansioni evita varianti esecutive non previste dagli standard
- nell' eseguire le proprie mansioni rispetta le norme di sicurezza relative ai prodotti ed alle attrezzature usate
- affronta compiti o mansioni nuove o diverse solo se autorizzato e con l'aiuto di un collega esperto

livello esecuzione mansioni

esegue le proprie mansioni in modo:

- adeguato e senza errori
- con qualche errore che corregge da solo
- con diversi errori che corregge solo in parte
- in modo scorretto

reazione a difficoltà/problemi nel lavoro

di fronte a concreti problemi operativi durante la propria attività:

- cerca di risolverli da solo
- prova ad arrangiarsi e se non riesce chiede aiuto
- prova ad arrangiarsi e se non riesce si scoraggia e lascia perdere
- chiede aiuto senza neanche provare a fare qualcosa
- cerca di nascondere il problema e continua il lavoro
- si blocca

autonomia operativa

riesce ad organizzare e gestire il proprio lavoro

- in modo autonomo
- solo con qualche aiuto
- solo se sistematicamente verificato
- è un forte peso per i colleghi

livello di competenza

- possiede e utilizza in modo sistematico una reale conoscenza delle tecniche operative ed ha inoltre capacità di adattarle alle diverse situazioni
- possiede la conoscenza delle tecniche operative ma non sempre le utilizza in modo adeguato (uso meccanico)
- ha una buona conoscenza solo di alcune delle diverse tecniche operative che dovrebbe possedere e per questo la sua resa è buona ma solo in pochi settori

- ha notevoli lacune nelle conoscenze necessarie al proprio lavoro e per questo il suo rendimento è spesso inadeguato
- atteggiamento dei colleghi di lavoro
 è considerato dai propri colleghi di lavoro
- un collega capace e competente
 - un collega che con poco aiuto riesce ad arrangiarsi
 - un collega che deve imparare ma che si dà da fare
 - un collega che deve imparare ma che si dà poco da fare
 - un peso, in quanto per la sua incompetenza o per i suoi problemi personali/relazionali li costringe a fare anche il suo lavoro

SCHEDA DI OSSERVAZIONE RELAZIONALE/sociale

di _____ del _____

compilata dal tutor _____

AREA DELLA RELAZIONE
Stabilità/instabilità, socializzazione, approccio, modo di porsi con gli altri,
AREA DELLA COMUNICAZIONE
Linguaggio verbale, non verbale, gestualità, mimica, assertività
MECCANISMI DI DIFESA
Elencazione meccanismi di difesa
FUNZIONAMENTO GENERALE
Bisogni, motivazioni, azioni,
AREA DEI PROCESSI COGNITIVI
Percezione, sensazioni, apprendimento, memoria, attenzione
AREA DELLA PERSONALITA'
SFERA EMOZIONALE : INTENSITA'
paura, rabbia, tristezza, vergogna, felicità, senso di colpa

Titolo del progetto: "Grafico su PC"

Ente promotore/ attuatore: Associazione Santa Cecilia

Ambito territoriale: Provincia di Crotone

Tipologia: Corso di Formazione

Buona prassi: *modelli e metodologie*

Descrizione :

Il progetto finalizzato alla formazione iniziale di 15 beneficiari si configura come strumento di integrazione sociale, mirando all'inserimento e reinserimento lavorativo di coloro che subiscono una reale emarginazione a causa di una scarsa istruzione e qualificazione professionale, di fattori culturali, di condizioni di povertà, di inesperienza lavorativa.

L'intervento oltre a fornire ai destinatari le conoscenze, le competenze e abilità necessarie a ricoprire il ruolo di Grafico su PC, attraverso gli strumenti e le metodologie didattiche utilizzate prevede azioni di supporto alla definizione di un progetto professionale individuale

Gli elementi di maggiore significatività si identificano nelle metodologie utilizzate, con particolare riguardo alle attività di orientamento finalizzata alla ricostruzione della storia personale, scolastica e lavorativa dei discenti attraverso il ricorso del bilancio di competenze ai fini della verifica del divario di competenze necessario per attribuire i valori di partenza rispetto agli obiettivi formativi e alla condizione professionale attesa. La buona prassi prende in considerazione appunto lo strumento di bilancio utilizzato

Bilancio delle competenze

Prima di formulare un obiettivo professionale, è necessario avere le idee chiare. Non basta dire "mi piacerebbe diventare commissario di bordo su una nave da crociera" e limitarsi a pensare solo agli aspetti positivi della professione, ma bisogna prima di tutto farsi delle domande:

- Conosco veramente la professione di commissario di bordo? So cosa si deve fare, quali sono i compiti, l'orario di lavoro, le persone con cui devo collaborare, i problemi che ci si trova ad affrontare?
- Come posso attivarmi per raggiungere questo obiettivo?
- Cosa devo sapere e come mi devo muovere per trovare lavoro?
- Sono disposto a fare sacrifici e rinunce per perseguire l'obiettivo?
- Quali sono le motivazioni che mi spingono in questa direzione?

Partiamo da quest'ultima domanda e cerchiamo di capire qualcosa in più rispetto alle motivazioni che ci spingono a scegliere un lavoro.

Step 1:

Vogliamo iniziare con un esercizio molto interessante, che chiameremo "Fra vent'anni".

Si tratta di pensare a te stesso fra vent'anni, quando hai già da tempo fatto delle scelte sia sul piano personale che su quello professionale. Cerca di visualizzarti in un contesto preciso, magari in compagnia delle persone a te più care: immagina di fare un bilancio della tua vita, del lavoro che hai scelto e che ti piace molto, delle cose che ti hanno reso felice e di quelle che invece ti hanno fatto soffrire. Prova a visualizzare anche la casa nella quale vivi, gli abiti che indossi, la macchina che guidi o il paesaggio che vedi dalla tua finestra.

Chiudi gli occhi mentre cerchi di immaginare tutto questo, non farti distrarre da quello che accade intorno a te e soprattutto prenditi tutto il tempo che occorre. Se ti sembra di volare alto, continua pure, non porre freni alla tua fantasia.

Quando hai costruito nella tua mente tutto questo e ti senti pronto, allora possiamo continuare.

Rispondi ora a queste domande:

- Dove vivi?
- Che lavoro svolgi?
- Cosa ti rende più felice in quello che fai?
- Quali sono i risultati più importanti che hai realizzato?
- Quali sono i tuoi progetti futuri?

Ora ritorniamo alla realtà e ipotizziamo per un momento di costruire un percorso che ti aiuti a raggiungere il tuo obiettivo, quali sono le risorse che ritieni di dover possedere per poterlo realizzare? (es. denaro, competenze, volontà, ...)

E quali potrebbero essere gli ostacoli più difficili da superare? (vincoli familiari, denaro, capacità personali, ...)

Quali sono, secondo te, i passaggi fondamentali per raggiungere l'obiettivo? (Es. per diventare commissario di bordo:

1. Prendere una laurea in scienze del turismo o un diploma alberghiero;
2. Frequentare corsi di lingua;
3. Frequentare corsi sul customer care;
4. Seguire l'iter a bordo di una nave);

Step 2

A questo punto della nostra indagine, cerchiamo di concentrarci sulle capacità che ritieni di possedere, anche alla luce delle esperienze passate. Proviamo a fare un bilancio delle conoscenze e delle competenze che hai maturato, anche in ambiti estranei allo studio o al lavoro. Tutto quello che hai appreso, magari anche in modo inconsapevole, può essere utile ad individuare una strada da percorrere (e soprattutto a scartare quelle che sono impraticabili).

Ognuno di noi possiede capacità che possono essere distinte in tre gruppi principali:

Conoscenze: i saperi che si acquisiscono attraverso lo studio, la lettura, la raccolta di informazioni: in breve, la conoscenza teorica.

Capacità operative: quello che sappiamo fare in pratica; in breve, le abilità.

Risorse personali e relazionali: quello che gli esperti definiscono il "saper essere", cioè il modo in cui ognuno esprime le proprie capacità e si relaziona con gli altri attraverso la comunicazione, il lavoro di gruppo, la negoziazione, ecc.

Vediamo, con l'aiuto del prossimo esercizio, di focalizzare le tue esperienze e di delineare le tue conoscenze, le tue abilità operative e la tua personalità. Non dimenticare che tutto questo ci servirà per accompagnarti nella definizione del tuo progetto professionale.

Il primo passaggio è quello di riportare nelle schede che trovi di seguito le esperienze più rilevanti che hai fatto nel corso della tua vita, esperienze che non devono essere individuate solo in ambito scolastico o lavorativo, ma che possono essere riconducibili al tempo libero, ad attività sportive, ecc. , tutto ciò insomma che ritieni possa essere significativo per aiutarci a definire meglio le capacità che hai maturato fino ad oggi.

Ti chiediamo di essere il più preciso possibile nell'indicare la durata e la frequenza delle singole esperienze, le attività svolte e le capacità sviluppate, cercando di rispettare la distinzione nei tre gruppi principali.

Ti offriamo un esempio per aiutarti a comprendere meglio quello che vogliamo te:

Esperienza	Impiegata amministrativa in un'azienda tessile
Durata	2 anni
Attività svolte	Ero responsabile delle attività ordinarie di contabilità, della gestione degli ordini e dei rapporti con i fornitori.
Conoscenze	Conoscenze di contabilità e della normativa bancaria, conoscenze informatiche, in particolare del pacchetto Office e di programmi operativi di contabilità
Capacità operative	Gestione della contabilità, degli ordini, delle banche e dei commercialisti e dei fornitori
Risorse personali e relazionali	Ordinata, precisa, determinata, capace di lavorare in gruppo e di affrontare le situazioni di conflitto.

Adesso puoi continuare tu ...

Esperienza	
Durata	
Attività svolte	
Conoscenze	
Capacità operative	
Risorse personali e relazionali	

Step 3

Per continuare nel nostro lavoro, abbiamo bisogno di fare un piccolo passo indietro. Dobbiamo, cioè, cercare di ricostruire la tua formazione scolastica. Devi rispondere nel modo più sincero possibile alle domande che trovi di seguito.

Da chi o da che cosa è stata determinata la scelta del tuo percorso scolastico e/o formativo?

Quali erano le tue materie preferite?

Quali, invece, le materie che ti mettevano più in difficoltà?

Come riuscivi ad organizzare il tuo studio?

Preferivi studiare da solo oppure in compagnia?

Che cosa pensavano di te i tuoi insegnanti e i tuoi compagni?

Quali sono gli interessi maturati nel corso degli studi e perché?

Quali sono le conoscenze acquisite durante gli studi?

Studi compiuti	Conoscenze e abilità maturate	Punti forti	Punti deboli	Atteggiamento e stile personale

A questo punto abbiamo necessità di focalizzare meglio alcune delle tue esperienze lavorative più significative, invitandoti a riflettere sulle motivazioni alla base delle tue scelte, sui punti di forza e i punti di debolezza che sono emersi, sul tuo approccio personale a particolari situazioni.

Quali capacità hai nel riconoscere il contesto in cui ti trovi e ad adattarti?
Per quali motivi hai scelto di fare certi lavori piuttosto che altri?

Ripensando alla tua giornata lavorativa "tipo", quali attività dovevi concretamente svolgere?

Quali sono stati i successi e quali gli insuccessi?

Quali qualità ti sono state riconosciute e quali critiche ti sono state rivolte?

Ti si addicono maggiormente mansioni di responsabilità oppure esecutive?

Che posizione hai assunto in genere rispetto all'autorità?

Riprendi le schede che hai compilato precedentemente (step 2), solo quelle che si riferiscono alle attività lavorative, e prova a compilare la tabella che segue

Esperienze	Competenze richieste	Punti forti	Punti deboli	Atteggiamento e stile personale

E per concludere questa sezione del nostro bilancio, ti chiediamo di riflettere anche sulle tue esperienze extra scolastiche ed extra lavorative.

Quali sono state e/o quali sono queste attività?

Che vantaggi ne hai tratto e/o ne trai?

Quali sono le capacità che queste attività ti hanno permesso di sviluppare?

Quale è il successo più evidente che hai ottenuto?

Come sei considerato dagli altri, in ogni attività?

Quali persone hai conosciuto che si sono rivelate importanti rispetto alle tue scelte successive?

Definisci il tuo livello di autostima

Prova a riassumere il tutto nella tabella che segue:

Competenze e abilità	Relazioni maturate	Punti forti	Punti deboli	Atteggiamento e stile personale

Step 4

Adesso è arrivato il momento di identificare quali aspetti ritieni fondamentali nella scelta di un lavoro. Ogni persona, infatti, ha motivazioni diverse che dipendono dal carattere, dalla cultura, dalle proprie ambizioni, dai valori personali e via dicendo. Nella scelta di un lavoro non si può prescindere da questi fattori, perché possono determinare nel tempo il successo o il fallimento di un'iniziativa professionale. Per fare un esempio, se svolgo un lavoro che mi consente di guadagnare parecchio ma che è in contrasto con i miei ideali o con il mio bisogno di autonomia, possono subentrare elementi di frustrazione o di stress che con il tempo diventano motivo di insofferenza, e magari di abbandono del lavoro stesso.

Di seguito trovi una lista di fattori che pur non essendo esaustiva, è di sicuro piuttosto indicativa: ti invitiamo a leggere attentamente ogni affermazione e a segnare con una crocetta la valutazione che ritieni più precisa nel descrivere le tue aspettative o i tuoi vincoli rispetto al lavoro, usando la scala riportata di seguito. Ritieniti libero di aggiungerne altri che non sono presenti in elenco.

Valori	poco importante	importante	molto importante
Ambiente fisico: luogo di lavoro piacevole, esteticamente garbato, spazi personali			
Ambiente umano: colleghi simpatici, collaborativi, competenti			
Ambizione: voglio fare qualcosa che mi spinga in avanti, che mi consenta di raggiungere risultati sempre più gratificanti			
Apprendimento continuo: voglio lavorare imparando sempre qualcosa di nuovo			
Assistenza: voglio prendermi cura delle persone che hanno bisogno di aiuto.			
Autonomia: voglio decidere da solo come fare il mio lavoro, senza dover dipendere da decisioni altrui			
Autorità: voglio essere un punto di riferimento per gli altri			
Carriera: voglio arrivare in alto e assumere ruoli sempre più prestigiosi			
Competizione: voglio confrontarmi con gli altri per dimostrare di avere una			

marcia in più			
Creatività: le nuove idee e i nuovi progetti sono uno stimolo fondamentale, voglio inventare e creare cose originali			
Divertimento: un lavoro nell'ambito di attività ricreative e divertenti			
Flessibilità dell'orario: non mi piace timbrare un cartellino o essere vincolato da orari precisi.			
Guadagno: voglio guadagnare bene e raggiungere la sicurezza economica			
Intellettuale: un lavoro dove la cultura e l'intelligenza sono fondamentali			
Lavoro solitario: non mi piace avere contatti con altre persone, voglio lavorare da solo			
Lavoro di squadra: desidero fare parte di un gruppo, confrontarmi e collaborare con gli altri			
Natura: voglio stare all'aperto, a contatto con la natura			
Novità: un lavoro che non sia mai uguale e ripetitivo, ma che comporti nuove sfide			
Posizione sociale: Voglio elevarmi socialmente ed essere riconosciuto in un contesto di benessere e prestigio			
Precisione: Mi piace fare lavori di precisione, dove l'attenzione al dettaglio è tutto			
Preparazione: voglio dimostrare di essere competente e preparato			
Rapporto con il pubblico: la gente mi piace e ho bisogno di vedere facce e situazioni nuove			
Routine: il lavoro ripetitivo mi rassicura, non amo le novità			
Socialmente utile: per aiutare gli altri e contribuire al miglioramento della società			
Stabilità: un posto di lavoro sicuro e fisso, senza rischio di licenziamento			
Successo: voglio eccellere e arrivare a conseguire risultati significativi			
Tempo libero: ho bisogno di avere tanto tempo per occuparmi dei miei interessi e della mia famiglia			
Viaggi: è importante vedere luoghi nuovi e fare esperienza di culture diverse			
Vicinanza: un lavoro che si possa raggiungere con facilità e in poco tempo			
Altro			
Altro			

A questo punto, nella scheda successiva, crea una gerarchia dei valori per te più importanti tra quelli che hai individuato nella scheda precedente:

Priorità	Valori
1	
2	
3	
4	

Step 5

Ogni giorno incontriamo persone che ci colpiscono per le loro qualità umane e professionali, persone che dimostrano di aver avuto successo nella vita. Chissà quante volte ci siamo chiesti, magari anche con un po' di invidia, in che cosa siano diversi da noi.

Cos'è che in pratica fa la differenza fra noi e loro?

Prova ora a fare un po' di autocritica e cerca di identificare le qualità personali che possiedi (o che credi di possedere) e i tuoi punti di debolezza (o difetti, se preferisci).

E' importante riconoscere le tue caratteristiche personali perché nella definizione di un particolare progetto professionale ci sono qualità più utili di altre o limiti caratteriali che ne condizionano la buona riuscita. Tanto per fare un esempio, se sei scontroso o timido, è sconsigliabile lavorare a contatto con il pubblico, mentre se sei un tipo creativo un lavoro monotono e ripetitivo, anche se ben pagato, ti farebbe sentire frustrato.

Nelle schede che seguono devi indicare almeno cinque qualità che ritieni di possedere, stabilendo una gerarchia e facendo un esempio per ognuna riferito a situazioni concrete, es. sono un tipo responsabile e affidabile: nel mio tempo libero, faccio l'animatore di Boy Scout.

Ci vogliamo provare?

Qualità	Esempio concreto

Devi fare adesso la stessa cosa elencando quelli che ritieni siano i tuoi punti deboli. Ricorda che riconoscere un proprio difetto può essere utile per trasformarlo in modo consapevole in una risorsa. Es. una persona ostinata, che magari riceve anche delle critiche per questo, nel lavoro fa diventare la sua ostinazione un vantaggio perché riesce ad insistere fino al raggiungimento del risultato previsto.

Punto debole	Esempio concreto	Possibile vantaggio

Step. 6

Prima di concludere la nostra indagine, vogliamo farci un'idea del tuo atteggiamento riguardo alla ricerca del lavoro. Vogliamo capire se il tuo è un approccio ottimista e fiducioso o se, per esempio, credi che l'ambiente ti condizioni un po' e freni le tue speranze o che una buona dose di fortuna sia fondamentale nel successo. Sei libero di aggiungere altre affermazioni che non sono presenti in elenco.

Affermazioni	vero	né vero né falso	falso
Sono le persone a determinare il loro destino, quello che succede dipende solo da loro			
Nella vita e nel lavoro ci vuole solo tanta fortuna			
Le istituzioni fanno poco per sostenere le persone nella ricerca del lavoro			
Oggi trovare lavoro è molto difficile, l'impegno c'entra poco			
Chi è flessibile e si adatta facilmente ha più chance di trovare lavoro			
Senza santi in paradiso non si va da nessuna parte			
E' utile rivolgersi a chi può aiutarti nella ricerca di un lavoro (agenzie, consulenti, ...)			
Se si è preparati e competenti difficilmente si resta senza lavoro			
Il successo dipende da una buona pianificazione, dall'impegno e dalla costanza			
Chi ha già tanti soldi, ha maggiori possibilità di avere successo nel lavoro			
Bisogna avere il coraggio di sperimentare e di mettersi in discussione			
Bisogna capire le esigenze di mercato e capire quali sono i settori che offrono maggiori possibilità di inserimento lavorativo			
Se sei di bell'aspetto hai maggiori opportunità			
Se hai una buona idea imprenditoriale, gli strumenti finanziari e i partner giusti si trovano sempre			
Nel lavoro, come nella vita, bisogna sempre rischiare un po'			

A questo punto della nostra indagine, possiamo dire di avere raccolto tutti gli elementi utili per aiutarti a determinare un tuo progetto professionale. Ti consigliamo di rileggere attentamente quello che hai scritto e se ci sono delle sezioni che non hai compilato o che ritieni incomplete, fai uno sforzo ulteriore e prova a completarle. Abbiamo bisogno di avere più informazioni possibili su di te e se ometti qualche dato, la nostra ricerca potrebbe risultare insufficiente, e in alcuni casi, addirittura inutile.

Grazie per la tua collaborazione.

Nome _____

Cognome _____

Firma _____

4. Il Piano di Comunicazione

L'informazione, e dunque la comunicazione pubblica, rappresenta l'unico mezzo in grado di creare la giusta sinergia tra i cittadini, base e motore pulsante dello sviluppo culturale, e la Regione. Una comunicazione non più forzata dall'alto (ente) verso il basso (cittadini), ma comunicazione in cui l'Istituzione ed i cittadini interloquiscono ed interagiscono per collaborare verso lo sviluppo.

La comunicazione, dunque, non può e non deve più essere intesa come l'ultima chance per convincere della bontà delle proprie azioni, o come lo strumento dell'ultima ora in grado di far crescere la notorietà e la visibilità dell'ente stesso piuttosto deve essere intesa come crescita, sviluppo e servizio a disposizione dei cittadini.

Le azioni di comunicazione realizzate nel progetto hanno avuto come obiettivo principale quello di informare il target in merito alle esperienze più rappresentative della Regione Calabria in modo tale da portare le "buone prassi" come modello per il miglioramento del sistema regionale.

Oltre all'obiettivo principale, si è proceduto alla creazione di un sistema di comunicazione esterna ed interna tra tutti i soggetti coinvolti o interessati nei vari progetti monitorati, garantendo così un'informazione completa e diffusa su tutto il territorio.

Il progetto è stato caratterizzato da una campagna informativa nelle testate giornalistiche a maggior diffusione regionale nell'arco temporale di 20 giorni per garantire la massima visibilità dell'azione comunicativa. Inoltre è stata prodotta una pubblicazione di alto pregio cartacea con allegato un dvd video multimediale contenente tutti i risultati del progetto.

E' stato creato all'interno del portale istituzionale di Azienda Calabria Lavoro uno spazio web dedicato interamente al progetto nel quale è possibile visionare e scaricare tutto il materiale messo a disposizione dagli esperti dell'ente e, dunque, approfondire la conoscenza delle "buone prassi".

Di seguito si allega lo schema relativo alla pubblicazione cartacea con allegato multimediale:

STAMPA DI ALTO PREGIO:

- Formato Carta 200mm x 140mm
- Traduzione in lingua inglese
- Stampa quadricromia f/r
- Carta pagine interne patinata lucida
- Grammatatura carta pagine interne da 250gr
- Copertina rigida da 350gr con carta bindakote plastificata f/r e stampata esacromia
- Rilegatura a broccatura
- Packaging contenitore stampato in esacromia sui lati e sul dorso di grammatura sup.450gr contenente anche dvd box

DVD MULTIMEDIALE:

- Slide di presentazione progetto
- Documentario video attività assistenza tecnica di Azienda Calabria Lavoro
- Programma interattivo riguardante la pubblicazione



ASSISTENZA TECNICA

BANDI di FORMAZIONE PROFESSIONALE e POLITICHE ATTIVE del LAVORO

PROGETTO DI "ASSISTENZA TECNICA" FSE - ASSE III - POR CALABRIA 2000-2006 - FEBBRAIO 2008 - GIUGNO 2009

La selezione di "qualità" delle esperienze formative realizzate in Calabria ha come scopo quello di non disperdere la cultura prodotta nell'ambito del sistema formativo locale socializzando e rendendo quindi patrimonio di tutti, i migliori risultati prodotti in questo campo.

Da questa constatazione nasce l'idea del progetto "Assistenza tecnica" promosso da Azienda Calabria Lavoro che mira a valorizzare e diffondere i contenuti e i risultati di progetti innovativi con particolare riferimento all'**analisi dei fabbisogni professionali, alle figure professionali, a modelli e metodologie formative.**

Da marzo a maggio 2009 sono state realizzate circa 350 interviste ad enti, aziende e utenti della formazione.

Tali rilevazioni hanno contribuito a:

- analizzare e valorizzare le esperienze più significative realizzate nel contesto regionale, rilevarne i punti di forza e gli aspetti innovativi funzionali a una loro trasferibilità e messa a sistema;
- favorire la diffusione e la pubblicizzazione tra gli operatori pubblici e privati del sistema dell'Education (istruzione, formazione, lavoro);
- definire note metodologiche, linee e percorsi di sviluppo per la programmazione regionale di azioni di sistema;
- concorrere allo sviluppo delle politiche del lavoro e delle politiche formative attraverso la diffusione di approcci, modelli, metodologie innovative per il miglioramento del sistema regionale nel suo complesso.

La finalità è quella di restituire alla Regione Calabria le informazioni strategiche per la nuova programmazione 2007/2013

ASSISTENZA TECNICA



Azienda Calabria Lavoro
Ente Pubblico Economico Strumentale della Regione

BANDI di FORMAZIONE PROFESSIONALE e POLITICHE ATTIVE del LAVORO

PROGETTO DI "ASSISTENZA TECNICA" FSE - ASSE III - POR CALABRIA 2000-2006 - FEBBRAIO 2009 - GIUGNO 2009

La selezione di "qualità" delle esperienze formative realizzate in Calabria ha come scopo quello di non disperdere la cultura prodotta nell'ambito del sistema formativo locale socializzando e rendendo quindi patrimonio di tutti, i migliori risultati prodotti in questo campo.

Da questa constatazione nasce l'idea del progetto "Assistenza tecnica" promosso da Azienda Calabria Lavoro che mira a valorizzare e diffondere i contenuti e i risultati di progetti innovativi con particolare riferimento all'**analisi dei fabbisogni professionali, alle figure professionali, a modelli e metodologie formative.**

Da marzo a maggio 2009 sono state realizzate circa 350 interviste ad enti, aziende e utenti della formazione.

Tali rilevazioni hanno contribuito a:

- analizzare e valorizzare le esperienze più significative realizzate nel contesto regionale, rilevarne i punti di forza e gli aspetti innovativi funzionali a una loro trasferibilità e messa a sistema;
- favorire la diffusione e la pubblicizzazione tra gli operatori pubblici e privati del sistema dell'Education (istruzione, formazione, lavoro);
- definire note metodologiche, linee e percorsi di sviluppo per la programmazione regionale di azioni di sistema;
- concorrere allo sviluppo delle politiche del lavoro e delle politiche formative attraverso la diffusione di approcci, modelli, metodologie innovative per il miglioramento del sistema regionale nel suo complesso.

La finalità è quella di restituire alla Regione Calabria le informazioni strategiche per la nuova programmazione 2007/2013

www.aziendacalabrialavoro.it

ASSISTENZA

www.aziendacalabrialavoro.it

Azienda Calabria Lavoro
osservatorio occupazione
tirocini politiche attive
assistenza servizi welfare

I Progetti di Azienda Calabria Lavoro

Home > Assistenza Tecnica Dipartimento Lavoro e f.p. - Regione Calabria

DESCRIZIONE

ATTIVITA' E RISULTATI

5. LA VALUTAZIONE FINALE DEL PROGETTO

Viste le peculiarità del progetto oggetto di valutazione, si è inteso utilizzare un modello di valutazione con un approccio di tipo descrittivo e tecniche di ricerca di tipo qualitativo. Pertanto, a seconda delle singole tipologie di azioni oggetto di analisi ed in relazione alle possibilità contingenti di utilizzo di possibili strumenti di ricerca, sono stati utilizzate tecniche quali:

Somministrazione di un questionario di valutazione rivolto a tutti gli esperti e ai coordinatori operativi;

Scheda di valutazione sui risultati raggiunti a cura dei coordinatori operativi;

Somministrazione di un questionario di reazione dei responsabili scientifici;

Analisi dei dati documentali.

La valutazione è stata realizzata trasversalmente a tutte le attività progettuali, sebbene vi siano state delle fasi specifiche in cui è stata realizzata la valutazione intermedia (Aprile 2009) e la valutazione finale (Giugno 2009). Tutte le attività previste dal progetto si sono svolte nei tempi previsti rispettando la programmazione definita nel Piano di Valutazione.

La valutazione ha avuto per oggetto la verifica definitiva dei risultati, delle finalità e degli obiettivi concretamente conseguiti attraverso l'intervento progettuale, anche se la valutazione del progetto è andata oltre un'impostazione imperniata meramente sui risultati e sugli impatti, per prendere in considerazione soprattutto il processo di attuazione e il suo contributo agli effetti globali.

La metodologia di lavoro è stata quindi imperniata sull'integrazione tra la valutazione di risultato e l'analisi/verifica dell'applicazione dell'approccio a tutti i livelli, per ottenere una valutazione appropriata al progetto nel suo complesso.

La valutazione è stata condotta con la collaborazione dello staff di progetto ed utilizzando tutta la documentazione utile prodotta dallo staff e dal gruppo operativo incaricato della gestione dello stesso.

In particolare l'attività di valutazione è stata articolata sui seguenti aspetti:

- **Valutazione della pertinenza:** intesa come grado di pertinenza degli obiettivi e della logica del progetto rispetto all'evolversi delle esigenze emerse in itinere.

In particolare va sottolineato come Azienda Calabria Lavoro: è riuscita a lavorare in perfetta sinergia con il committente, riuscendo a dare risposte concrete alle istanze che da esso provenivano, in termini di soddisfazione dei fabbisogni emersi sia per ciò che riguardava l'Assistenza tecnica nei confronti del Dipartimento n. 10, Lavoro, Politiche Sociali e Formazione Professionale della Regione Calabria, consistente in un'attività di affiancamento a dirigenti e funzionari in tutte le attività in itinere finalizzate al completamento del POR Calabria 2000-2006, sia per l'attività consistente nell'individuazione di un campione rappresentativo di progetti innovativi o buone pratiche realizzate nell'ambito del POR Calabria Asse III Risorse Umane.

Inoltre l'intero staff è riuscito a rendere efficace l'intervento grazie alla flessibilità con cui ha operato a seconda dei fabbisogni che man mano emergevano da parte del committente e senza disattendere gli obiettivi propri del progetto.

- **Valutazione dell'efficacia** delle attività: intesa come livello di raggiungimento degli obiettivi (operativi, specifici o globali) rispetto alla programmazione di progetto e la realizzazione dei risultati rispetto agli obiettivi previsti da progetto.

L'analisi critica dei risultati conseguiti dal progetto in relazione agli obiettivi individuati ha messo in evidenza che in generale i risultati ottenuti sono stati coerenti con i risultati attesi sebbene, per rendere maggiormente efficace l'intervento, i tempi tra lo svolgimento dei percorsi formativi oggetto di analisi e l'attività di monitoraggio prevista dal progetto sarebbero dovuti essere più brevi.

- **Valutazione dell'efficienza** delle attività di progetto: intesa come rapporto fra la realizzazione delle attività, risultati e/o impatti e risorse fisiche e finanziarie utilizzate per ottenerli.

Attraverso la valutazione della efficienza si è inteso individuare i risultati e gli impatti ottenuti rispetto ai costi sostenuti per la realizzazione del progetto. Le risorse sono state utilizzate bene. L'organizzazione e la gestione delle attività di progetto si è rivelata un grande punto di forza determinato anche dall'ottima attività di coordinamento del macrogruppo, elemento questo indispensabile, in considerazione del numero elevato di esperti impegnati nell'attività, per un'efficace circolazione delle informazioni relative ai vari

step progettuali e, di conseguenza, alla semplificazione delle diverse procedure finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo. Tale organizzazione ha garantito, inoltre, il rispetto dei tempi nell'esecuzione dei diversi compiti e un'equa ripartizione del carico di lavoro tra gli esperti.

- Valutazione della realizzazione: Attraverso la valutazione della realizzazione si è inteso verificare il grado di conseguimento dei risultati attesi, sulla base degli indicatori raccolti secondo il piano di valutazione messo a punto. In generale si può affermare che gli obiettivi e i risultati del progetto sono stati pienamente raggiunti. I tempi previsti da progetto per le attività sono stati rispettati grazie al numero dei consulenti ed alla loro opportuna distribuzione sulle attività previste dal progetto.

Come già sottolineato uno dei fattori che sicuramente ha determinato l'efficacia e il successo dell'iniziativa è attribuibile all'organizzazione delle risorse umane. Anche la comunicazione interna è risultata efficace perché ha assicurato la circolazione costante di tutte le informazioni specifiche del progetto, favorendo la condivisione delle problematiche che emergevano nel corso delle attività e la tempestività nell'individuare i correttivi da apportare.

Un altro aspetto positivo da mettere in evidenza riguarda la ricaduta del progetto in termini di valore aggiunto che tutti i soggetti coinvolti nelle attività, hanno conseguito attraverso questa esperienza. Coloro che hanno operato all'interno del progetto nella quasi totalità hanno manifestato grande soddisfazione per il lavoro svolto anche in termini di accrescimento della propria professionalità.

Attraverso le attività svolte nell'ambito del progetto, inoltre, è stato sistematizzato il ricco patrimonio conoscitivo derivante dalla attuazione degli interventi realizzati durante il periodo di programmazione 2000 - 2006 al fine di configurare per tutti gli attori del sistema - in primo luogo per la Regione - un insieme di modelli, metodologie e strumenti per la definizione di politiche e strategie per un'efficace governance e controllo del sistema stesso e per il miglioramento del sistema regionale nel suo complesso.

La principale criticità emersa è legata, invece, al lungo lasso di tempo intercorso dalla realizzazione dei progetti sottoposti ad indagine, cosa che ha creato a volte difficoltà nel reperimento della documentazione necessaria da parte degli enti contattati. Questo ha causato un inevitabile rallentamento delle attività che però non ha compromesso il raggiungimento del risultato finale.

Un ottimo lavoro di squadra e un confronto continuo tra gli esperti e tra questi e i coordinatori operativi, e i Responsabili scientifici ha comunque agevolato lo svolgimento dei compiti e delle attività permettendo di migliorare l'efficacia del lavoro da svolgere.

Un'ultima nota va fatta per sottolineare l'impegno e la professionalità con la quale tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nella realizzazione delle attività hanno operato per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Per concludere, si può affermare che, dai dati qualitativi e quantitativi rilevati nell'ambito della valutazione intermedia e finale, il progetto è stato realizzato in tutte le sue fasi secondo gli obiettivi prefissati nei tempi previsti e ha garantito buoni standard di qualità raggiungendo l'efficacia dell'iniziativa.

Conclusioni e proposte

L'obiettivo della pubblicazione di dare visibilità e diffusione ad un campione rappresentativo di progetti innovativi o buone pratiche realizzate nell'ambito del POR Calabria Asse III Risorse Umane, distribuite tra le differenti filiere formative quali la *formazione iniziale, la formazione continua, le donne, le utenze particolari* (percorsi formativi e work experience) è stato pienamente raggiunto. La pubblicazione ha inteso anche valorizzare e diffondere i contenuti e i risultati di progetti innovativi con particolare riferimento all'*analisi dei fabbisogni formativi, alle figure professionali, a modelli e metodologie formative*.

Lo staff di Azienda Calabria Lavoro, diviso in due gruppi di lavoro, ha trattato le "Buone Prassi" in ambito Europeo : Spagna e Francia, in ambito nazionale: Emilia, Liguria, Lazio e Toscana ed in ambito regionale monitorando per quest'ultimo tutti i progetti, corsi e work experience, realizzati in merito alle suddette filiere.

La selezione di qualità delle esperienze innovative realizzate ha avuto anche lo scopo di non disperdere la cultura della formazione prodotta in ambito regionale, socializzando e rendendo quindi patrimonio di tutti i migliori risultati raggiunti in questo campo.

La selezione dei progetti ha riguardato *best practice* valutabili secondo alcuni livelli di qualità misurabili secondo tre punti di vista:

1. Qualità dell'esperienza realizzata
2. Qualità della riflessione sull'esperienza.
3. Qualità della documentazione sull'esperienza.
4. Qualità della documentazione in rapporto all'informazione fornita dagli stessi Enti attuatori e in funzione alla loro disponibilità. La disponibilità degli Enti è stata di fondamentale importanza per la realizzazione del lavoro perchè **essi** hanno antenne sul territorio e creano un humus favorevole allo sviluppo di buone pratiche nell' ambito della formazione, stimolando e aiutando il mercato del lavoro a svilupparsi ed a rafforzarsi .

Il lavoro realizzato ha inteso sostanzialmente verificare e soprattutto diffondere la consistenza e l'operatività di quelle buone prassi che lasciano sperare nel futuro professionale e lavorativo della nostra regione. Le ricerche oggetto di questa pubblicazione, realizzata da Azienda Calabria Lavoro in collaborazione con la maggior parte degli Enti ed organismi che operano del settore della Formazione, si propongono e sperano di essere "azioni" di stimolo per un confronto ed una riflessione sul tema delle politiche attive del lavoro.



**PROGETTO DI "ASSISTENZA TECNICA" FSE - ASSE III -
POR CALABRIA 2000-2006
Febbraio 2009 - Giugno 2009
SCHEMA Intervista**

La difficoltà di lettura e di interpretazione dei fenomeni che segnano il mercato del lavoro rende forte l'esigenza di allestire dei sistemi di monitoraggio in grado di cogliere gli aspetti salienti dei cambiamenti in atto. Da questa constatazione nasce l'idea del nostro progetto "Assistenza tecnica " che ha previsto tra l'altro il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. "Assistenza tecnica" presso il Dipartimento n. 10, Lavoro, Politiche Sociali e Formazione Professionale della Regione Calabria e cioè affiancamento a dirigenti e funzionari in tutte quelle attività in itinere finalizzate al completamento e alla chiusura del POR Calabria 2000-2006.
2. "Buone Prassi": individuazione di un campione rappresentativo di progetti innovativi o buone pratiche realizzate nell'ambito del POR Calabria Asse III Risorse Umane, distribuite tra differenti filiere formative quali la formazione iniziale, la formazione continua, le donne, le utenze particolari (percorsi formativi e work experience). Tale attività mirerà a valorizzare e diffondere contenuti e dei risultati di progetti innovativi con particolare riferimento all'analisi dei fabbisogni formativi, alle figure professionali, a modelli e metodologie formative.

La presente "Schema di intervista" è stata costruita al fine di:

- analizzare e valorizzare le esperienze più significative realizzate nel contesto regionale, rilevarne i punti di forza e gli aspetti innovativi funzionali a una loro trasferibilità e messa a sistema;
- favorire la diffusione e la pubblicizzazione tra gli operatori pubblici e privati del sistema dell'Education (istruzione, formazione, lavoro);
- definire note metodologiche, linee e percorsi di sviluppo per la programmazione regionale di azioni di sistema;
- concorrere allo sviluppo delle politiche del lavoro e delle politiche formative attraverso la diffusione di approcci, modelli, metodologie innovative per il miglioramento del sistema regionale nel suo complesso.

SCHEDA DI INTERVISTA TELEFONICA

PARTE I: INFORMAZIONI GENERALI SUL PROGETTO

1. DATI IDENTIFICATIVI DEL PROGETTO

1.1. TITOLO DEL PROGETTO

1.2. ASSE - MISURA - TIPOLOGIA DELL'AZIONE :

1.3 DURATA della work experience:

mesi: ore:

DURATA del progetto formativo in ore:

1.4 PARTNERSHIP

Ente promotore:

Referente/Rappresentante legale:

indirizzo:

e. mail:

tel/fax:

Soggetto/azienda ospitante:

Referente/Rappresentante legale:

indirizzo:

e. mail:

tel/fax:

Agenzia formativa:

Referente/Rappresentante legale:

indirizzo:

e. mail:

tel/fax:

1.5. TIPOLOGIA DI ACCORDO :

Occasionale

Stabile

1.6. FORMA DI ACCORDO:

Protocollo d'intesa

ATI/ATS

Accordo di Partenariato

Lettera di Adesione

1.7. CONTESTO GEOGRAFICO / PROVINCIA DI:

1.8 SEDE OPERATIVA DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA':

1.9. DATA DI AVVIO:

1.10. DATA DI CONCLUSIONE:

REFERENTE INTERVISTATO

1.11. Cognome Nome:

Ruolo:

AZIENDA Ospitante

Numero di dipendenti:

Area/settore di attività:

Le sue attività insistono sul:

1.12

- mercato locale
- mercato provinciale
- mercato regionale
- mercato nazionale
- mercato internazionale

E' alla prima esperienza di w.e.? SI NO

Se No, quali sono le altre esperienze?

1.13

Figura professionale della W.E:

1.14.

OBIETTIVI DEL PROGETTO E SINTESI DELL'ATTIVITA' SVOLTA:

1.15.

DESTINATARI

Condizione nel mercato del lavoro: Attivi n°

Inoccupato

Disoccupato

Disoccupato di lunga durata

altro(specificare).....

Condizione nel mercato del lavoro: Inattivi n°.

Studente.....

Casalinga.....

Disabile.....

Altro (specificare).....

Titolo di studio

Diploma di scuola media inferiore

Qualifica professionale

Diploma di scuola media superiore

Diploma universitario

Diploma di laurea

PARTE II: SCHEDA ANALISI DEI FABBISOGNI

L'organismo ha espletato nella fase di predisposizione dell'intervento formativo un'analisi dei fabbisogni professionali?

2.1

Si No

Se si :

Quali modalità sono state utilizzate ai fini dell'analisi dei fabbisogni professionali?

- Ricerca documentale (riviste, rapporti, indagine mercato del lavoro)

- Rilevazione sul campo (attraverso interviste)

2.2

- Indicazioni emerse dal sistema produttivo locale e regionale (suggerimenti derivanti dall'evoluzione tecnologico-organizzativo-professionale delle imprese.

-Istanze sociali atte a soddisfare le aspettative e le richieste di formazione dei potenziali destinatari.

-Altre modalità (specificare).....

Rispetto a ricerca documentale: Quale sono stati i documenti/ fonti a cui si è fatto

2.3

riferimento?.....

Rispetto alla rilevazione sul campo: quali sono state le modalità e gli strumenti di indagine

2.4

utilizzati...?.....

Rispetto a indicazioni emerse dal sistema produttivo locale e regionale: con quali strumenti l'ente opera stabilmente a fini della rilevazione dei fabbisogni formativi e/o professionali?.....

2.5

Con che modalità si attua la collaborazione?

Con che frequenza temporale?.....

Rispetto alle istanze sociali dei potenziali destinatari come sono state rilevate ?

2.6

(es.: n° di domande/ richieste, pervenute all'agenzia formativa in merito alla figura professionale)

2.7

Altre modalità

N.B. L'ANALISI DEI FABBISOGNI mira ad identificare gli strumenti necessari per lo sviluppo di professionalità specifiche e/o ad identificare fattori di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Essa si configura come uno strumento necessario per coordinare gli interventi sul versante lavoro-occupazione con quelli che interessano il versante istruzione-formazione. In questo filone, troviamo tutta l'ampia gamma di studi, elaborazione dati, interpretazioni e previsioni che possiamo ricomprendere sotto la dizione "Analisi dei fabbisogni formativi e Analisi dei fabbisogni professionali".

- L'Analisi dei fabbisogni formativi può essere definita come una attività di ricerca finalizzata a esplicitare e identificare le richieste della domanda di lavoro, al fine di programmare politiche formative coerenti con tali esigenze.

- L'Analisi dei fabbisogni professionali si distingue, dalla precedente sul piano teorico in quanto è finalizzata a esplicitare esigenze, sempre da parte della domanda di lavoro, in merito a figure professionali definite e/o loro particolari caratteristiche.

I campi in cui maggiormente si utilizza l'analisi dei fabbisogni sono:

- istituzionale, per quanto concerne il supporto alle politiche di programmazione e intervento sul mercato del lavoro e sulla educazione/formazione;

- produttivo, per la soluzione di problemi connessi all'evoluzione tecnologico-organizzativo-professionale delle imprese;

- sociale, per la comprensione degli atteggiamenti, delle aspettative e della richiesta di formazione da parte delle utenze potenziali.

PARTE III: SCHEDA DESCRITTIVA DELLA FIGURA PROFESSIONALE

La descrizione di una "FIGURA PROFESSIONALE" consiste essenzialmente nella definizione del "profilo professionale", nella descrizione dei ruoli e dei compiti lavorativi/professionali, nella descrizione delle conoscenze, capacità e competenze tecnico professionali, nel contesto lavorativo in cui trova collocazione in termini di tipologia di rapporto di lavoro e collaborazione contrattuale e organizzativa.

- 3.1 DENOMINAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE
- 3.2 SETTORE DI RIFERIMENTO E AMBITO DI ATTIVITA'
- 3.3 DESCRIZIONE

CONTESTO LAVORATIVO DELLA FIGURA PROFESSIONALE

- 3.4 TIPOLOGIA RAPPORTI DI LAVORO (subordinato, autonomo, consulenziale ...) e COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA:(esecutiva, direttiva, manageriale, ...)
- 3.5 OPPORTUNITA' SUL MERCATO DEL LAVORO
- 3.6 PERCORSI FORMATIVI (livello di istruzione, ...)

SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE A FINI STATISTICI

- 3.7 ISTAT PROFESSIONI

DA QUALI SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE E/O REPERTORI DI DESCRIZIONE E' STATA RILEVATA LA FIGURA PROFESSIONALE ?

- UNIONCAMERE EXCELSIOR
- 3.8 REPERTORIO PROFESSIONI ISFOL
- REPERTORIO EBNA
- REPERTORIO OBNF
- REPERTORIO NAZIONALE DELLE FIGURE PER I PERCORSI I.F.T.S.

3.9 LA DEFINIZIONE DELLA "FIGURA PROFESSIONALE " E' STATA FORMULATA PER "AREA DI ATTIVITA' " ?

Si No

N.B. Il concetto di area di attività (ADA) si può definire come *un insieme significativo di attività specifiche, omogenee ed integrate, orientate alla produzione di un risultato ed identificabili all'interno di uno specifico processo.*

L'ADA risulta dunque come un aggregato di attività, non generico, ma funzionalmente orientato ad uno scopo. L'insieme delle competenze che l'individuo deve possedere per presidiare una o più ADA sono necessarie non solo per svolgere le attività in essa comprese, ma anche per collegarle in forma interfunzionale e sinergica con quelle comprese in altre ADA, collocate nell'ambito di un processo.

3,10 LA DEFINIZIONE DELLA "FIGURA PROFESSIONALE " E' STATA FORMULATA PER "COMPETENZE"?

Si No

N.B. Competenza

«L'insieme strutturato di conoscenze, capacità e atteggiamenti necessari per l'efficace svolgimento di un compito» (M. Pellerey). Qualità professionale di un individuo in termini di conoscenze, capacità ed abilità, dati professionali e personali. Comprende la percezione di essere capaci di portare a termine un compito, dal momento che l'apprendimento coinvolge in modo integrato aspetti cognitivi e affettivi. Secondo l'ISFOL: **La competenza** è costituita da un mix di elementi, alcuni dei quali (es. conoscenze, tecniche operative) hanno a che fare con la natura del lavoro e si possono quindi individuare analizzando compiti e attività svolte; altri invece (es. motivazione, capacità di comunicazione, capacità di problem solving) hanno a che fare con le caratteristiche "personali" del soggetto-lavoratore e si possono individuare solo facendo ricorso ad un'analisi del comportamento lavorativo dell'individuo e delle sue modalità di "funzionamento".)

3,11 LA DEFINIZIONE DELLA "FIGURA PROFESSIONALE " E' STATA FORMULATA PER "U.F.C. - Unità FORMATIVE Capitalizzabili"?

Si No

(Unità Capitalizzabile: è un insieme auto consistente di conoscenze e abilità, riconoscibile dal sistema dell'education come esito significativo di un processo cognitivo e dal mondo del lavoro come componente specifica di professionalità.

La sua struttura è articolata in:

Sezione A, finalizzata a definire e descrivere l'Unità di Competenza, in termini di Risultato atteso, Attività e Competenze di riferimento.

Questa parte è fondamentale per la progettazione in quanto consente di costruire lo standard formativo a partire dal contesto professionale e dai risultati di comportamento e prestazione che si vogliono ottenere, e, quindi, garantisce la coerenza tra processo e prodotto di apprendimento;

Sezione B, finalizzata a declinare le Competenze di riferimento in Competenze obiettivo, in funzione del livello effettivamente raggiungibile nello specifico contesto/percorso di apprendimento, tenendo presenti le caratteristiche tecnicodidattiche e organizzativo-temporali dello stesso.

Le unità formative capitalizzabili devono rispondere a tre tipi di competenze distinte:

COMPETENZE DI BASE

Sono le competenze che costituiscono il fondamento di conoscenza e di capacità di un individuo, non solo per quanto riguarda l'accesso al mondo del lavoro, ma anche per lo sviluppo del proprio percorso individuale, la propria formazione in generale.

Costituiscono il campo da cui deve svilupparsi la flessibilità del singolo, la sua capacità di adattarsi alle mutazioni del mercato del lavoro, di rientrare in formazione al momento dovuto, di aspirare ad un miglioramento progressivo della sua collocazione sociale.

COMPETENZE TECNICO - PROFESSIONALI

E' l'insieme dei saperi specifici, delle tecniche operative e delle conoscenze procedurali relative a determinati ambiti lavorativi.

Possono variare rapidamente nel tempo, e l'individuo deve essere in grado di acquisirle progressivamente, in funzione delle proprie necessità, delle trasformazioni del mondo del lavoro e della propria collocazione al suo interno.

COMPETENZE TRASVERSALI

Sono quelle più complesse da definire perché nascono dall'intreccio con le altre competenze. Costituiscono l'insieme delle capacità individuali di affrontare il compito, di diagnosticare una situazione, di risolvere un problema, di comunicare, di prendere una decisione, di lavorare in gruppo.)

3,12 LA DEFINIZIONE DELLA "FIGURA PROFESSIONALE " E' STATA ESPLICITATA CON ALTRE MODALITA'?

Si No

Quale modalità?

PARTE IV: SCHEDA MODELLI E METODOLOGIE FORMATIVE

	<p>4.1 Modello utilizzato per la realizzazione del corso o della W.E.:</p> <p>FASE 1 - Costituzione dello staff di progetto (organigramma): esplicitare le figure chiave del processo: .</p> <p>FASE 2 - Pubblicizzazione dell'intervento - esplicitare le metodologie utilizzate:</p> <p>FASE 3: Scelta del partecipante/tirocinante: esplicitare le modalità utilizzate:</p> <p>4.2 Modello utilizzato per la realizzazione del progetto formativo all'interno della W.E: (descrizione del progetto formativo in termini di obiettivi, contenuti, tempi, verifiche e valutazione, ecc.)</p> <p>4.3 Modello utilizzato per la realizzazione dell'esperienza pratica del tirocinante all'interno del processo lavorativo aziendale: (descrizione delle modalità di trasferimento delle conoscenze, delle capacità e delle competenze ed in particolare dei compiti lavorativi affidati al tirocinante)</p>
	<p>4.4 Metodologie utilizzate per la realizzazione dell'esperienza pratica del tirocinante: affidamento ad un tutor/referente aziendale <input type="checkbox"/></p> <p>affiancamento nella realizzazione dei compiti lavorativi <input type="checkbox"/></p> <p>verifiche degli apprendimenti <input type="checkbox"/></p> <p>Altro <input type="checkbox"/></p> <p>4.5 Metodologie formative utilizzate per l'erogazione del percorso formativo:</p> <p>4.5.1 Orientamento si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se si di che tipo : accoglienza <input type="checkbox"/></p> <p>orientamento attivo (visite, incontri, fiere , mini stage...) <input type="checkbox"/></p> <p>Counselling <input type="checkbox"/></p> <p>Altro esplicitare <input type="checkbox"/> :</p> <p>Formazione d'aula <input type="checkbox"/></p> <p>Formazione in alternanza(aula e tirocinio) <input type="checkbox"/></p> <p>Formazione a distanza <input type="checkbox"/></p> <p>Visite guidate e viaggi di studio <input type="checkbox"/></p> <p>Accompagnamento all'inserimento <input type="checkbox"/></p> <p>Bilancio delle competenze <input type="checkbox"/></p> <p>Certificazione dei crediti <input type="checkbox"/></p> <p>Recupero standard minimi di competenza <input type="checkbox"/></p> <p>Altro(esplicitare).....</p>
	<p>4.6. Con riferimento all' intera esperienza quali sono le modalita' utilizzate per la valutazione dell' esperienza:</p> <p>Valutazione interna <input type="checkbox"/> esplicitare:</p> <p>Valutazione esterna <input type="checkbox"/> esplicitare:</p> <p>Valutazione ex ante <input type="checkbox"/> esplicitare:</p>

	Valutazione in itinere <input type="checkbox"/> esplicitare: Valutazione ex post <input type="checkbox"/> esplicitare:
	4.7. Quali strumenti sono stati utilizzati per la valutazione dell' esperienza? Colloqui individuali <input type="checkbox"/> Esplicitare: Focus group <input type="checkbox"/> Esplicitare: Questionari <input type="checkbox"/> Esplicitare: Altro <input type="checkbox"/> Esplicitare:
	4.8. Quali i punti di forza e di debolezza sono emersi a seguito della valutazione?

PARTE V: SCHEDA METODOLOGIE DIDATTICHE

Quali sono le metodologie didattiche utilizzate per la realizzazione del percorso formativo all'interno della W.E.?

Lezioni, conferenze, seminari

Esercitazioni in aula

Ricerca di gruppo

Studio individuale

Esercitazione di laboratorio

Esercitazioni di officina

Esercitazione sul campo

Dimostrazioni applicate

Esercitazioni individuali

Casi studio (analisi e discussione di gruppo di una situazione lavorativa- tipo problematica proposta dal formatore e scelta delle soluzioni più adeguate - nb la soluzione corretta non esiste)

Simulazione su casi (role playing) - recita di parti prestabilite di una situazione lavorativa predefinita che prevede una pluralità di ruoli professionali

6	NOTE / OSSERVAZIONI

Area riservata al Rilevatore

Data del rilevamento _____

Sede di Rilevamento _____

Esperto/i _____