

MARIO
TONINI

Manager di sviluppo e di implementazione della formazione professionale continua (Sic MANAGER)

Uno scambio per Istruttori
nel programma Leonardo da Vinci

1. CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Progetto multinazionale

Nel mese di marzo u.s. dieci direttori dei CFP del CNOS/FAP hanno visitato alcune realtà formative e produttive della Germania e della Spagna per conoscere modelli organizzativi e di interazione.

L'iniziativa è stata finanziata dal Programma Leonardo da Vinci.

La Federazione CNOS/FAP, soggetto proponente, ha collaborato, in questo progetto, con due partner: lo Stadt Göttingen il quale, con la Associazione LAG JAW, ha coordinato e organizzato lo scambio in Germania e la Secretaria National de FP (SNS-ETP), che ha svolto la medesima funzione in Spagna.

Stadt Göttingen ha curato, in questi anni, i processi di formazione continua e di riqualificazione professionale dei lavoratori del suo territorio, anche con interventi integrati, fruendo dell'innovazione offerta e promossa dalle iniziative comunitarie "OCCUPAZIONE" e "ADAPT" per favorire lo sviluppo e l'accompa-

gnamento delle competenze professionali dei lavoratori della Bassa Sassonia. Il partner ha collaborato con la Federazione CNOS/FAP nel progetto OFINET MOBIL 2000 (Youthstart). Lo Stadt Göttingen si è avvalso anche della collaborazione della Organizzazione LAG JAW Jugendaufbauwerk, una associazione che, nella Bassa Sassonia, aggrega vari organismi "non profit" e promuove iniziative per favorire l'inserimento dei giovani, soprattutto svantaggiati, nel mondo del lavoro e nella società. Le attività principali della Lag Jaw sono infatti mirate a favorire l'inserimento lavorativo dei giovani, organizzare l'assistenza sociale dei soggetti svantaggiati e studiare la domanda del mercato del lavoro.

La Secretaria National de FP (SNS-ETP) della Spagna si caratterizza per il fruttuoso rapporto di collaborazione che ha realizzato, negli anni, con il mondo imprenditoriale tramite i dipartimenti *escuela-empresa* che sviluppano e implementano sia la formazione continua dei lavoratori delle imprese come, per riflesso, quella degli Operatori della FP. La SNS-ETP è stata già partner della Federazione CNOS/FAP nei progetti OFINET MOBIL 2000 (Youthstart) e nei progetti DIDIME e FADNet (Leonardo Da Vinci).

La reciprocità

La Secretaria National de FP (SNS-ETP) ha realizzato, nel medesimo periodo, con un proprio progetto, una iniziativa analoga, accompagnando propri formatori in Germania dal 15 al 20 marzo e, in Italia, dal 22 al 27 marzo. I venti partecipanti erano appartenenti al personale direttivo: direttori pedagogici, capi dipartimento e direttori titolari. La Federazione CNOS/FAP, che li ha accolti dal 22 al 27 marzo, ha dato loro la possibilità di conoscere il sistema formativo italiano nei suoi aspetti essenziali.

Il primo obiettivo dello scambio è stato quello di offrire ai partecipanti una panoramica della Formazione Professionale oggi in Italia. Il 22 marzo, a Roma, nell'incontro con i responsabili dell'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei lavoratori (ISFOL), il gruppo ha potuto conoscere i principali mutamenti in atto nel sistema formativo italiano, quelli normativi, progettuali e organizzativi. Nell'incontro pomeridiano, con i responsabili di UNIONCAMERE, sempre a Roma, i dirigenti spagnoli hanno preso visione di un Sistema informativo permanente sull'occupazione e la formazione, denominato Progetto Excelsior, della realizzazione di alcuni progetti sperimentali che hanno avuto, in questi anni, un forte impatto sulle architetture interne ai diplomi universitari, rappresentando un salto qualitativo soprattutto nel rapporto Università e Impresa, con il progetto CAMPUS e un Sistema di monitoraggio e di valutazione della formazione realizzata nelle imprese.

La conoscenza di uno spaccato di formazione che si colloca tra Università e Impresa ha completato la panoramica conoscitiva. Il giorno successivo il gruppo ha visitato la Scuola Superiore Guglielmo Reiss Romoli (SSGRR), che ha la sede a L'Aquila. La Scuola è una società del Gruppo Telecom Italia ed è impegnata nella specializzazione e nell'aggiornamento continuo di diri-

genti e quadri. La sua attività è rivolta non soltanto al Gruppo Telecom, ma anche ai mercati esterni collegati al mondo dell'information & Communication Technology (ICT). Ponendosi come punto di raccordo tra Università e Imprese, la Scuola offre soluzioni alle esigenze formative delle aziende clienti, sviluppando le competenze multidisciplinari ed internazionali necessarie per sostenere l'innovazione, consolidare i mercati nazionali e guidare con successo i processi di globalizzazione del business. Nell'incontro con i responsabili, della ricca e complessa esperienza della Scuola, sono stati affrontati soprattutto gli aspetti organizzativi, economici e di ritorno degli investimenti nel campo della formazione professionale.

Un secondo obiettivo dello scambio è stato quello di offrire ai partecipanti alcune esperienze di organizzazione di Centro di Formazione Professionale, analizzandone gli aspetti organizzativi, gestionali e amministrativi delle risorse umane e strumentali. A Venezia-Mestre, il 24 marzo, il gruppo si è confrontato con un modello organizzativo di risorse umane e strumentali in atto in un CFP del CNOS/FAP, aperto, a rete, sul territorio. A Verona, il 25 marzo, l'incontro con il personale direttivo e di staff di un CFP del CNOS/FAP ha dato ai partecipanti la possibilità di conoscere quali iniziative ha messo in atto quell'organismo per rispondere ad alcune domande emergenti dal territorio, quali la domanda di formazione continua, di formazione a distanza e di qualità nella formazione.

A Milano, nell'incontro con il personale direttivo e di staff di un CFP/CNOS-FAP, il gruppo ha potuto conoscere il rapporto esistente oggi in Italia tra il sistema della formazione professionale e quello scolastico. Ci si è confrontati con un modello di CFP in dialogo sia con il territorio che con il mondo della Scuola Secondaria Superiore.

2. PREPARAZIONE DELL'ESPERIENZA TRANSNAZIONALE

Il progetto SicMANAGER è stato animato e gestito da un comitato di controllo, costituito dai coordinatori nazionali dei rispettivi partner, i quali hanno pianificato, in modo dettagliato, le attività nei rispettivi paesi e verificato — in itinere — lo svolgimento dello scambio.

Al termine dell'esperienza la Federazione CNOS/FAP ha elaborato una relazione di sintesi che ha tenuto conto delle opinioni dei partecipanti, espresse soprattutto nella relazione settimanale e le valutazioni e proposte che il gruppo ha stilato, d'intesa con i responsabili, a conclusione del progetto.

La preparazione dello scambio è avvenuta sostanzialmente in quattro fasi.

Nella prima fase la Federazione ha programmato un itinerario di formazione continua per tutto il personale direttivo. Sono state trattate le tematiche della direzione, organizzazione e gestione dei CFP: *Leadership autorevole* (Luglio 1996), *Modelli di organizzazione e gestione delle risorse umane* (Novembre 1997), *Modelli di gestione amministrativa del CFP agenziale* (Novembre 1998). Nella seconda fase ha socializzato gli obiettivi e i contenuti dello

stage transnazionale e ha presentato le caratteristiche dei rispettivi partner, collaboratori del progetto. Nella terza fase il Consiglio Direttivo della Federazione ha individuato i criteri di ammissione al progetto. La quarta fase ha riguardato la scelta dei partecipanti.

3. REALIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA TRANSNAZIONALE

Caratteristiche generali dell'esperienza

Gli organizzatori hanno dato allo scambio una organizzazione che permettesse di far conoscere ai partecipanti le realtà formative dei paesi ospitanti, poter incontrare e confrontarsi con "operatori" del settore significativi ed approfondire alcuni temi specifici attraverso il dibattito e il confronto.

La socializzazione dell'esperienza è avvenuta mediante una relazione giornaliera, svolta — a turno — da un partecipante e da una relazione settimanale, svolta dal gruppo, insieme ai responsabili partner.

I contenuti dell'esperienza in Germania

Nella prima parte della settimana, lo scambio si è svolto ad Hannover.

Nel primo giorno, 1 marzo, il gruppo, oltre che conoscere l'Associazione ospitante, la LAG JAW, si è confrontato con il percorso scolastico e formativo vigente in Germania.

La riflessione ha preso l'avvio sulle finalità istituzionali della associazione LAG JAW, che si sono rivelate molto affini a quelle della Federazione CNOS/FAP; è poi proseguita sulle iniziative adottate dalla associazione per facilitare l'inserimento lavorativo e l'assistenza sociale dei giovani e quelle volte all'analisi del mercato del lavoro.

L'incontro è poi proseguito sulla conoscenza del sistema formativo tedesco, nei suoi aspetti forti e nei suoi punti critici. Sono stati giudicati positivi alcuni indicatori quali l'attenzione alla persona, l'orientamento, la connessione tra i vari percorsi formativi, il collegamento tra FP e Università. Critici invece sono apparsi alcuni fenomeni recenti quali le difficoltà, nell'attuale sistema, di garantire la FP a tutti i giovani, la tendenza strisciante alla attenzione maggiore ai soli giovani più capaci, la riduzione crescente dei posti disponibili nelle ditte per la formazione rispetto al numero dei giovani che ne fanno domanda (solo il 50% degli aspiranti riesce ad inserirsi).

Il giorno successivo, sempre ad Hannover, il gruppo si è confrontato su progetti di formazione per giovani svantaggiati e sulla formazione in azienda.

I responsabili dell'Ufficio Regionale per la gioventù della Bassa Sassonia hanno illustrato l'organizzazione che opera a favore di soggetti in condizione di "svantaggio". La normativa federale definisce "svantaggiato" quel giovane che, in età inferiore ai 27 anni, ha bisogno di sostegno per la particolare realtà sociale in cui vive, incontra ostacoli personali per il proprio sviluppo, è senza una qualificazione di base e non ha finito l'apprendistato, è affetto da

handicap, ha problemi con la giustizia, è affidato ai servizi sociali, è immigrato straniero e un immigrato tedesco di ritorno. L'Ufficio, per questi giovani, promuove aiuti per la loro integrazione sociale, la formazione scolastica e professionale e l'inserimento; cura la consulenza, l'organizzazione e il finanziamento di progetti che sono attuati da enti esterni. Sei sono le tipologie di intervento attivate: il programma OPEG, il programma Youthstart, il programma RABAZ, i progetti per la conclusione dell'obbligo scolastico in esperienze di FP, la gestione di case per i giovani giudicati non idonei a proseguire la propria vita in famiglia, altri progetti particolari (es. una Radio interamente gestita da giovani...). I giovani chiedono di inserirsi nei progetti o personalmente o indirizzati dall'Ufficio del lavoro.

Con la visita alla Volkswagen Coaching Gesellschaft mbH, settore formazione professionale di Hannover, il gruppo ha potuto conoscere uno spaccato di formazione in azienda, facilmente confrontabile con esperienze similari italiane. La ditta seleziona 200 giovani su 1500 domande circa per 15 professioni diverse e gestisce autonomamente la formazione con una durata che oscilla dai due anni e sei mesi ai tre anni e sei mesi, secondo la legislazione del sistema duale. Non sono previsti finanziamenti pubblici. La strategia formativa dell'azienda punta a formare giovani che abbiano le caratteristiche della "multifunzionalità", della "mobilità", della "relazionalità" e della "capacità decisionale". Inoltre la ditta ricerca la soddisfazione dell'assunto sviluppando la responsabilità e la capacità di lavoro di gruppo. La selezione avviene attraverso la verifica dei voti delle ultime tre pagelle, test sulle capacità mentali, il colloquio motivazionale, la visita medica. Il 25% dei selezionati appartiene alle categorie disagiate. Anche in Germania c'è la forte tendenza, nei giovani, a preferire professioni "pulite". La ditta cerca di affrontare questo problema con l'organizzazione di stage offerti ai giovani della scuola per avvicinarli al mondo del lavoro. La trasformazione finale del contratto di apprendistato in assunzioni definite è pressoché generale.

Nella giornata di mercoledì 3 marzo il gruppo ha potuto confrontarsi con operatori e animatori del progetto comunitario YOUTHSTART, nella Bassa Sassonia.

I giovani svantaggiati, raggiunti attraverso 23 progetti, sono 2500 e gli operatori impiegati sono circa 100. Una particolare attenzione è stata mostrata dal gruppo alla metodologia adottata, che prevede l'approccio personale e globale al giovane, la stesura di un percorso personalizzato che tiene conto della situazione personale e della realtà territoriale e di un piano d'azione (step by step) per l'avviamento alla formazione e al lavoro, il contatto continuo con operatori/psicologi fino alla completa autonomia del giovane svantaggiato.

Lo scambio è continuato, nel pomeriggio, nella località di Göttingen.

L'incontro con i responsabili dell'Ufficio per l'occupazione ha permesso al gruppo di conoscere soprattutto i problemi che la struttura pubblica sta affrontando, in anni recenti, per fronteggiare la crisi del sistema formativo tedesco, dovuto al calo di aziende che offrono spazi per la formazione. Le iniziati-

ve messe in atto, quali premi e concorsi, non si rivelano del tutto sufficienti. Il tema, appena accennato, è stato approfondito nella giornata successiva.

La visita all'Ufficio del lavoro si è rivelata particolarmente interessante soprattutto perché confrontabile con la trasformazione equivalente in atto in Italia. L'Ufficio conta 460 dipendenti tra gli addetti della città e quelli che operano nei Kreis (circoli) affiliati; ha la sede centrale a Norimberga e sedi Regionali, per un totale di 181 uffici. La sua organizzazione interna prevede il reparto per l'accoglienza/avvicinamento, la consulenza per i mestieri, il supporto economico, l'organizzazione interna e il servizio di équipe con medico, psicologo e la consulenza tecnica per i portatori di handicap. La consulenza relativa alle scelte professionali prevede l'orientamento professionale, il colloquio per i giovani che non sanno scegliere, la consulenza nelle scuole e il supporto per il reperimento dei posti di formazione professionale, il sostegno economico dei progetti per i giovani fuori di casa e per i portatori di handicap.

Anche nella città di Göttingen sono presenti le difficoltà del sistema duale, riscontrate ad Hannover. Se nel 1990, a fronte di 2.500 giovani richiedenti, c'era la disponibilità di 4000 posti nelle aziende, nel 1998, a fronte di 4000 giovani, c'era la disponibilità di soli 3000 posti. L'Ufficio sta sperimentando iniziative per i giovani che non trovano accoglienza nelle aziende; il progetto JUMP tende a creare posti di apprendistato soprattutto facendo leva su sgravi fiscali per le ditte che vi aderiscono. Con la visita alla "BBS II - Scuola Teorica della Formazione Professionale", il gruppo ha conosciuto più da vicino una articolazione del percorso formativo per i giovani del sistema duale, la classe 11 e 12 della Fachoberchule, il Ginnasio. È stato rilevato come la crisi del sistema duale portasse alla crescita della classe 11. La visita all'Università popolare, infine, ha offerto una ulteriore conoscenza del percorso formativo; di questa esperienza il gruppo ha colto, come significativo, soprattutto l'approccio metodologico usato a favore di questi giovani: la tensione alla formazione del gruppo più che alla classe, la progettazione che parte dal singolo giovane e dal suo mondo vitale e la spinta alla vivacità dell'insegnamento.

Due sono state le proposte della giornata di venerdì 5 marzo: a Göttingen il gruppo ha avuto un confronto con i responsabili della Robert BOCH-AG e a Villa Lampe-Heilingenstadt la conoscenza di una esperienza particolare: un Centro di accoglienza organizzato per i giovani immigrati.

Nella visita alla Robert BOCH-AG di Göttingen il gruppo ha conosciuto l'articolazione formativa di quella azienda: il laboratorio meccanico/industriale con specializzazione in tecnico di produzione e elettronico industriale e la proposta formativa quadriennale; la difficoltà nella trasmissione delle conoscenze teoriche e dei requisiti di base matematico-linguistici, sono un vero problema di insegnamento per i formatori dell'azienda. I giovani fanno sempre più fatica ad assimilarne i contenuti.

Anche l'esperienza del Centro di accoglienza a Villa Lampe-Heilingenstadt ha evidenziato la necessità di fantasia per fronteggiare il problema della crisi adolescenziale. Tra le iniziative conosciute, quella più apprezzata dal gruppo è stata la realizzazione di un "Centro mobile per giovani": un gruppo

di operatori, con un pullman attrezzato, si reca nei vari punti della città per offrire ascolto, consulenza e attenzione alle singole situazioni.

I contenuti dell'esperienza in Spagna

La visita è iniziata lunedì 8 marzo a Barcelona-Sarrià, con la riflessione sul sistema educativo spagnolo. Hanno contribuito all'approfondimento del tema la visita alla Scuola Professionale di Sarrià e il confronto con i Formatori, la visita al Dipartimento Scuola-Impresa, la visita al Centro Studi dell'Università.

Il Direttore dell'Institut Politècnic ha presentato l'Institut nella sua globalità: l'offerta formativa di formazione professionale di grado medio e superiore, l'attività di formazione professionale per i disoccupati, l'attività di formazione continua e di Bachilleratos, l'afflusso dei giovani che si attesta mediamente sui 1800 allievi ed i meccanismi di finanziamento della formazione "reglada" e "non reglada".

Il prof. Lòpez Rufino ha illustrato il sistema educativo spagnolo e il sistema di FP in particolare, confrontato con quello precedente alla riforma attuata in Spagna nell'ultimo decennio. Ha descritto, in secondo luogo, i rapporti esistenti tra l'Institut, la Pubblica Amministrazione e il territorio (imprese, giovani del territorio e relative famiglie), nel contesto della proposta formativa salesiana.

La giornata si è conclusa con l'incontro con il prof. Enriquez Ruiz Ballestrero che ha presentato il Dipartimento Scuola/Impresa sotto l'aspetto organizzativo (collegamenti in rete con i servizi pubblici della Regione e i soggetti del lavoro del territorio), didattico (la formazione «reglada», la formazione dei formatori, le borse del lavoro, l'alternanza) e tecnologico (trattamento dati).

Martedì 9 marzo, a Zaragoza, il programma prevedeva un incontro con il mondo imprenditoriale, la visita ad una Scuola Professionale e ad una azienda di servizi, l'incontro con i responsabili del CNAM, Centro de Estudios Superiores, la visita alla scuola San Valero.

La tavola rotonda con i responsabili del mondo del lavoro ha messo in evidenza soprattutto le attese che il mondo imprenditoriale ha nei confronti dei giovani in uscita dal sistema formativo e cioè l'attitudine al cambiamento, la capacità di trovare soluzioni a problemi, il senso di responsabilità, la capacità a lavorare in gruppo, il possesso delle lingue e delle tecnologie informatiche.

Nella visita al C.N.A.M, Conservatoire National des Arts et Métiers, un organismo universitario francese che ha il riconoscimento delle autorità spagnole e che svolge corsi superiori e a pagamento, l'attenzione del gruppo è caduta soprattutto sull'impianto formativo che studia "casi reali", lo stage, l'autoformazione, la certificazione dei crediti formativi. Ha potuto conoscere la "borsa de trabajo", un dipartimento che si occupa dell'informazione, dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo degli allievi e l'iniziativa, che vanta ormai 12 edizioni ed ha raggiunto una dimensione a valenza naziona-

le, del "Premio don Bosco" per la migliore idea imprenditoriale. La visita alla fondazione San Valero, una scuola gestita secondo i criteri della qualità totale, ha concluso la panoramica della giornata.

Mercoledì, 10 marzo, a Pamplona il gruppo ha visitato un Centro professionale di 1° e di 2° grado e si è incontrato con i responsabili della Volkswagen, affrontando il tema della formazione continua nell'impresa. Del Centro di Formazione Professionale si sono approfondite soprattutto le iniziative messe in atto per rispondere alla domanda di formazione del territorio. Il settore meccanico, con le attività formative svolte nel reparto CAD/CNC, colloca il 90% degli allievi che frequentano.

Nell'incontro con il responsabile formazione della Volkswagen si sono ribadite le attese aziendali nei riguardi della formazione: il sistema deve formare nella capacità di lavorare in team, nel senso di responsabilità e nelle competenze tecnologiche.

Giovedì 11 marzo a Madrid il gruppo si è incontrato con referenti dell'INEM (Istituto Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo). L'Assessore, responsabile dell'Ufficio delle relazioni internazionali, ha presentato l'INEM; ha illustrato il sistema formativo spagnolo attuale nei suoi vari aspetti: generali, metodologico didattici e nel rapporto con il mondo del lavoro. Si è soffermato, in particolare, sul problema dell'età di inizio della formazione professionale, 16 anni, ritenuta tardiva, sulla metodologia usata dai docenti, giudicata troppo statica e sulla lontananza tra scuola e impresa; anche lo stage è stato giudicato, in genere, inadeguato. Il responsabile dell'Ufficio del F.S.E. ha approfondito la metodologia della formulazione del PLAN FIT, il piano triennale di formazione professionale integrata per i disoccupati. Da ultimo, con il responsabile della direzione generale della gestione della formazione "occupazionale", si è affrontato il problema della certificazione delle qualifiche, che, in Spagna, si intende affrontare nell'ottica del riconoscimento europeo.

La giornata di venerdì 12 marzo aveva un obiettivo di carattere valutativo. Il gruppo, con il relatore e coordinatore del dibattito, prof. Angel Miranda Regojo, ha riflettuto sul contributo che il rapporto tra formazione professionale e azienda apporta alla formulazione di un piano di formazione professionale, ha approfondito i compiti che ha l'Azienda nella determinazione delle Unità di Competenza (UC) e i compiti della Scuola nella determinazione dei moduli professionali (MP). Sono risultati concetti chiave, perché necessari alla progettazione di un piano di formazione, la centralità del "destinatario" dell'intervento, l'importanza della «qualità» e delle competenze nel processo, il ruolo della "corresponsabilità" e del "lavoro in équipe", l'importanza strategica della "valutazione".

È stato illustrato anche il modello europeo per la Gestione della Qualità nei Centri Educativi, introdotto recentemente dal Ministero dell'Educazione e della Cultura di Spagna, con l'intento di fare della qualità non solo un obiettivo, ma soprattutto un metodo per un miglioramento costante del sistema della formazione. Il gruppo ha potuto così approfondire l'idea base

enunciata nel progetto e cioè "La soddisfazione dei destinatari del servizio di educazione, del personale docente e non docente, e l'impatto nella società si consegue mediante una leadership che anima la pianificazione e la strategia del centro educativo, la gestione del personale, delle sue risorse e dei suoi processi, con l'obiettivo di un miglioramento continuo dei suoi risultati», ha anche discusso sui criteri e i pesi delle varie componenti su cui il modello si basa: «Leadership (10%); gestione del personale (9%); Pianificazione e strategia (8%); risorse (9%); processi (14%); soddisfazione del personale (9%); soddisfazione degli utenti (20%); impatto nella società (6%); risultati del centro educativo (15%)».

A Madrid, nell'ultimo giorno, si è valutato il lavoro della settimana.

In una visione di sintesi, il sistema formativo spagnolo presenta punti di forza e di debolezza. Tra gli aspetti positivi il gruppo ha colto l'organicità del progetto di riforma messo in atto in Spagna che si differenzia dal percorso settoriale italiano, lo stato di "parità" tra scuola statale e non statale, la "centralità" che la formazione ha in Spagna nel quadro dell'intero sistema formativo, la complessità e la verticalità dell'attività formativa conosciuta nei modelli visitati. Tra gli aspetti giudicati problematici, il gruppo ha sottolineato soprattutto la "rigidità" del sistema formativo nel suo complesso e la debolezza dell'impianto della formazione iniziale.

FASE CONCLUSIVA DEL PROGETTO

Procedure e strumenti di valutazione

I partecipanti, all'inizio dello scambio, hanno convenuto sulla stesura di una *relazione giornaliera*, realizzata da un componente del gruppo e sulla stesura di una *relazione valutativa settimanale* di gruppo.

Alla stesura della relazione settimanale hanno contribuito, oltre che i beneficiari dello scambio, anche i partner nelle persone dei signori Viviana Castillo (Stadt Göttingen), Manfred von Hebel (Lag Jaw) e Angel Miranda (SNS-ETP), in qualità di organizzatori e coordinatori dello scambio nei rispettivi paesi.

Le persone citate hanno seguito il gruppo nello svolgimento dello scambio nel proprio paese. Hanno quindi svolto un ruolo, oltre che di organizzazione, anche di animazione, monitoraggio e valutazione dell'iniziativa.

Valutazione dei risultati

I beneficiari avvertivano la necessità di confrontarsi con Partner europei per uno scambio di conoscenze e di esperienze su modelli progettuali, organizzativi e gestionali dei processi di formazione professionale continua, a completamento del piano di aggiornamento proposto dalla Federazione CNOS/FAP.

Al termine, con i responsabili dei partner e del CNOS/FAP, i partecipanti

nella relazione hanno espresso non solo la soddisfazione per l'esperienza ma anche alcune indicazioni di percorso per il futuro.

Sono stati giudicati "utili" il confronto con «partner» molto vicini alla proposta formativa del CNOS/FAP, le riflessioni sui modelli formativi tedesco e spagnolo colti nel loro momento di trasformazione e impegnati a rispondere ai nuovi bisogni formativi, il confronto con modelli di FP che interagiscono con il territorio (Impresa, Istituzioni) e i piani di formazione dei rispettivi organismi per il personale impegnato.

Il gruppo ha anche segnalato alcune possibili iniziative per proseguire nel cammino intrapreso: il potenziamento della rete di partner europei su temi ritenuti strategici quali il confronto sui rapporti tra progetto educativo e culture dell'Europa, il confronto sulle risposte elaborate dai vari Partner alle nuove povertà giovanili, il confronto sull'utilizzo in chiave educativa dei nuovi mezzi tecnologici della FP quali internet, la fad, l'auto formazione.

La Sede Nazionale ha provveduto, sulla base della documentazione prodotta dai beneficiari, ad compilare, per ogni partecipante, l'Attestato di partecipazione previsto dal Programma "Leonardo da Vinci"; una analoga iniziativa è stata svolta dai partner per il periodo di esperienza nel singolo paese.

L'iniziativa avrà la sua utilizzazione piena con l'elaborazione finale di un modello operativo di un CFP a valenza agenziale, operativo sul piano della formazione continua dei lavoratori e su quello della formazione continua degli operatori FP e attraverso la sua sperimentazione nei CFP del CNOS/FAP.

La portata strategica dell'iniziativa

La mobilità dei giovani, dei lavoratori e dei formatori costituisce ormai una delle grandi sfide nella prospettiva della coesione europea e, nel tempo stesso, una delle prospettive imboccate con più decisione da parte sia della Commissione che degli Stati membri. Il programma Leonardo da Vinci è stato, tra gli strumenti comunitari, quello che più ha inciso sulla dimensione "transnazionale" della formazione professionale. La seconda fase del Programma, che si avvierà a partire dal 2000, andrà nella direzione di un potenziamento di questa misura.

La Federazione intende inserirsi con decisione in tale direzione, potenziando, al tempo stesso, sia le iniziative che riguardano gli allievi della Formazione Professionale sia quelle che interessano i Formatori.

Mentre il presente articolo va alle stampe è ufficiale la approvazione della prosecuzione del progetto SicManager. Dopo i Direttori dei CFP del CNOS/FAP l'opportunità, quindi, sarà offerta allo staff di Direzione. L'augurio che la soddisfazione espressa dai Direttori possa essere provata anche dagli operatori di Staff.