

MARIO
TONINI

Il piano di formazione dei Formatori del CNOS/FAP nell'anno 1999

1. L'origine del piano di formazione dei formatori

Con il presente contributo intendiamo portare a conoscenza dei lettori della Rivista Rassegna CNOS quanto la Federazione ha svolto nel campo della formazione dei formatori nell'anno 1999, consapevoli che questa informazione potrà essere utile materia di confronto con quanti operano nel medesimo settore.

In ossequio al proprio statuto che stabilisce che la Federazione deve coordinare e promuovere l'efficacia e l'efficienza delle risorse umane, strutturali e strumentali presenti in tutte le Regioni in cui opera, la Sede Nazionale persegue questo obiettivo qualificando i ruoli educativi, psicopedagogici, didattici e tecnici dei suoi Operatori, mediante la predisposizione di programmi pluriennali e piani annuali di attività¹. Per realizzare quanto sopra si avvale soprattutto del contributo dei Settori/Comparti professionali, operanti dal 1982 e composti dal settore Metalmeccanico, Elettrotecnico-Elettronico, Grafico, Terziario, dalla Commissione intersettoriale della Cultura Generale e dalla Commissione intersettoriale Matematico-Scientifica. Essi costitui-

scono la rete progettuale e formativa che capillarmente radica la Federazione nel territorio a livello regionale e locale e sono vivaci laboratori di contenuti progettuali e di innovazione metodologico-didattica e tecnologica. Sono anche l'interfaccia fra i bisogni professionali degli Operatori della F.P. e le strutture istituzionali CNOS FAP. Operativamente, pertanto, contribuiscono a portare tutti gli Operatori del CNOS FAP alla maturità integrale e al protagonismo professionale e a favorirne la crescita nella competenza tecnologica e scientifica e nella cultura dell'uomo e del lavoro.

Accanto a questo metodo di progettazione dal basso (bottom up) la Sede Nazionale, nel mettere a punto il piano, si avvale anche delle scelte strategiche che compie annualmente e dei contributi dei consulenti, di cui si è dotata.

2. Gli obiettivi del piano di formazione del 1999

Il piano di Formazione del 1999 si è ispirato alle linee strategiche dei piani formativi precedenti; ha però anche affrontato, con più decisione, alcune tematiche che sono emerse dal recente scenario normativo italiano ed europeo. Particolarmente in Italia, infatti, tutto il sistema formativo si sta trasformando; l'immagine del "cantiere" edile, usata dal prof. Michele Colasanto, nel presentare il rapporto ISFOL 1997, è molto efficace per descrivere quanto sta cambiando e quanto si sta delineando come "nuovo edificio" formativo¹. La Federazione ha individuato, come problemi nodali di svolta, l'accreditamento delle strutture formative e le relative competenze professionali, la certificazione delle competenze e il riconoscimento dei crediti, la "qualità" del servizio nella Federazione. In tale contesto, gli interventi più specificatamente mirati agli Operatori, si sono concentrati su tre ambiti di attività, considerati come i più specifici della professionalità dei formatori²: la formazione a supporto dell'azione dell'apprendimento/insegnamento (Learning), la formazione allo sviluppo organizzativo e alla gestione delle risorse umane (Development), le azioni di incontro domanda/offerta per il mercato del lavoro e lo sviluppo locale (Placement). La quantità maggiore delle proposte si è collocata ancora nel primo ambito, "cuore della professione" del formatore³; tuttavia il piano ha formulato proposte anche nelle aree del development e del placement, che, in prospettiva, potrebbero coprire — a giudizio degli esperti — gran parte dei profili e/o delle competenze emergenti.

¹ Federazione Nazionale CNOS FAP, *Statuto*, artt. 2,3,4.

² Rassegna CNOS, n. 2, 1999, *Editoriale*, p. 3.

³ ISFOL, *Standard Formatori per un modello nazionale di competenze verso l'accreditamento professionale*, 1998, p. 130.

⁴ *Op. cit.*, pag. 129.

In sintesi, la proposta ha proseguito nell'azione di qualificazione delle capacità e competenze formative di processo a favore del formatore tecnico; ha mirato a consolidare la formazione di "figure chiave" come il progettista, il coordinatore di settore/processo, l'orientatore, il tutor ..., le quali, insieme al Direttore, costituiscono il "perno del rinnovamento organizzativo della FP; ha legato, infine, questa azione di sviluppo delle risorse umane ad una più ampia strategia di riqualificazione dell'intera struttura erogativa del servizio, avviandone il processo dell'accreditamento e della certificazione di qualità.

Dal punto di vista organizzativo il piano si è esplicitato in varie proposte, quali "seminari", *Hopen House*, "azioni residenziali", "attività transnazionali" per allievi e formatori, elaborazione di un progetto di fattibilità di "monitoraggio e valutazione delle attività di FP del CNOS FAP", produzione di "sussidi" sulla cultura del lavoro per i formatori, moduli di "formazione a distanza".

3. Le principali proposte di interventi di formazione

Nel presente contributo daremo delle informazioni, anche se sintetiche, sulle attività seminariali e residenziali poiché le altre attività sono ampiamente descritte all'interno del presente numero.

3.1. *Hopen House e Seminari*

Una prima modalità di formazione, realizzata nell'anno, è avvenuta attraverso l'organizzazione di HOPEN HOUSE e di seminari.

Gli HOPEN HOUSE hanno dato l'opportunità a numerosi formatori della Federazione di aggiornarsi sulle tecniche della saldatura e le procedure di informatizzazione nei vari CFP del CNOS FAP.

I vari seminari, invece, sono stati utili confronti su esperienze formative in atto, occasione di progettazioni di interventi futuri, puntualizzazioni di problematiche emergenti. Con i Delegati Regionali della Federazione, i Direttori dei CFP e le figure di staff più interessate sono stati affrontati i temi del nuovo modello di apprendistato, la normativa sull'innalzamento dell'obbligo di istruzione e l'avvio del nuovo canale formativo, l'Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS). I seminari nazionali dei Settori/Comparti, infine, hanno verificato il cammino percorso e segnalato le nuove esigenze formative.

3.2. *Attività residenziali*

Un'altra modalità di formazione è l'attività formativa residenziale. Noi riteniamo che l'esperienza "residenziale" sia molto efficace: essa permette infatti ai partecipanti di vivere in un ambiente didattico integrato in cui si armonizzano strumenti formativi diversi: il tutoring personalizzato, l'accesso a

laboratori appositamente allestiti, l'uso di postazioni multimediali, le simulazioni, i confronti, l'esperienza di relazione.

Qui di seguito descriveremo i principali corsi, indicando di ciascuno i destinatari, gli obiettivi ed i principali contenuti e ci soffermeremo più ampiamente alle attività proposte per la prima volta.

- ***Automazione industriale con l'uso di funzioni avanzate del PLC. Progettazione di apparecchiature e di automatismi per mezzo di microcontrollore.***

Destinatari del corso sono stati i formatori del settore elettrotecnico ed elettronico.

Suo obiettivo è stato quello di abilitare i formatori alla soluzione di problemi di automazione industriale facendo uso di funzioni avanzate (contatori, operazioni matematiche, gestione di grandezze analogiche) con la metodologia del problem – solving e alla progettazione di semplici sistemi di automazione utilizzando il microcontrollore. I suoi contenuti essenziali sono stati: ingressi e uscite digitali e funzioni di temporizzazione a modo di richiamo; contatori e funzioni matematiche; il conteggio veloce e la gestione degli encoder; segnali analogici su PLC.; logica cablata e logica programmata; architetture del microcontrollore; funzioni più comuni da implementare dal microcontrollore; I/O digitali e analogici; soluzione di problemi logici con microcontrollore.

- ***Progettazione grafica per la comunicazione con tecnologie multimediali e telematiche***

Hanno partecipato alla proposta i formatori del settore grafico. Essi hanno acquisito conoscenze specifiche relative alle tecniche di comunicazione integrata con particolare riferimento alla gestione dell'immagine integrata ed hanno messo a punto un percorso didattico e una metodologia atta a valorizzare l'apporto del disegno. Hanno, infine, progettato moduli di grafica, convenzionale e multimediale, per giovani già in possesso di un diploma di scuola media superiore.

I suoi contenuti fondamentali sono stati: la teoria della comunicazione; la comunicazione integrata; la morfologia e la psicologia della forma; l'immagine coordinata; la grafica editoriale; l'esame, la valutazione e la validazione del modello didattico proposto.

- ***NT 4.0 server***

I destinatari sono stati i formatori dell'area informatica. La proposta ha permesso ai partecipanti di acquisire delle conoscenze e delle competenze di base sul sistema operativo di rete per la gestione di un server in una rete aziendale e la valutazione delle capacità operative acquisite. Suoi contenuti essenziali sono stati la pianificazione e la configurazione dei dischi, l'installazione e la configurazione del sistema, la connettività, l'ottimizzazione del sistema, la risoluzione dei problemi di gestione, la certificazione Microsoft.

- ***La geometria dei solidi e la geometria analitica applicata all'ambito produttivo, con l'ausilio di strumenti di calcolo informatico.***

I formatori dell'area scientifica hanno acquisito competenze relative agli elementi di calcolo di volumi, superfici e sezioni nello spazio da inserire nei corsi di formazione iniziale e superiore e creato una o più unità didattiche su iperbole, parabole, rette e piani nello spazio, interpolazione lineare per punti, geometria dei solidi.

- ***Le microlingue***

Il progetto, rivolto a formatori della lingua inglese, si è proposto l'obiettivo di migliorare le conoscenze e le competenze metodologico – didattiche e tecnologiche attinenti la lingua inglese nelle specificità della meccanica e dell'elettromeccanica; i partecipanti hanno approfondito le strategie per la lettura (skinning / scanning e pre – reading tasks), l'uso del vocabolario mono e bilingue e l'uso della fonetica; hanno valutato criticamente le opportunità offerte dai CD Rom, dizionari, corsi, programmi esistenti sul mercato; hanno affrontato l'English Discoveries, il Needs analysis, la valutazione delle competenze, la definizione delle abilità richieste nei campi specifici, le strategie per la lettura, i linkers - connectocs - parole chiavi - predicati, la valutazione critica di alcuni materiali reperibili sul mercato, il lessico relativo alle microlingue, l'Hot potatoes, i siti internet per gli insegnanti, l'uso dei "corpora" e "concordancing" nelle ricerche linguistiche, i criteri di valutazione con gli allievi (washback effect), lo stress and intonation.

- ***Metodologia di approccio formativo agli utenti di Formazione Professionale giovani e adulti***

La presente proposta è stata rivolta a tutti i formatori, trattandosi di una competenza trasversale o complementare l'attività specifica. Il corso ha offerto ai partecipanti la possibilità di accrescere la consapevolezza circa l'importanza di poter qualificare la propria professionalità tramite la cura degli aspetti comunicativo – relazionali, ampliare le proprie conoscenze circa i fattori responsabili di una comunicazione efficace e inefficace, potenziare il proprio repertorio comunicativo – relazionale per la realizzazione di una più efficace interazione didattica e di gruppo. Sono stati approfonditi, pertanto, temi quali il ruolo della comunicazione nel determinare la qualità di un servizio, l'efficacia comunicativa nelle variabili personali e contestuali, la formazione delle competenze dell'ascoltatore, dell'emittente e del "problem solver".

- ***Metodologie di formazione per allievi con problemi***

Anche questo corso si è rivolto a tutti i formatori, a prescindere dal settore di appartenenza, trattandosi di una competenza "trasversale" o "complementare".

Mentre esiste una discreta letteratura a disposizione per diagnosticare i

problemi della classe (allievi che non riescono a tenere il passo della classe e che non fanno alcun progresso, allievi aggressivi nel comportamento o emarginati per difficoltà personali di carattere emotivo o relazionale, ecc.), rari sono i lavori che dettano proposte mirate e soprattutto concrete di soluzione a tali problemi sulla base di dati di ricerca, oltre che di indicazioni metodologiche di formatori capaci.

Ispirandosi ad una recentissima pubblicazione di Jere Brophy, *Insegnare a studenti con problemi*, LAS – Roma 1999, la Sede Nazionale ha organizzato un corso mirato a consolidare nei formatori le capacità metodologiche e didattiche di “gestione della classe” formata anche da allievi con problemi.

Sono stati studiati interventi concreti per casi di studenti con problemi di insuccesso scolastico (scarsi e lenti, con sindrome di fallimento, perfezionisti, “underachiever”), studenti con problemi di ostilità (ostili e/o aggressivi, passivi e/o aggressivi, ribelli e/o provocatori), studenti con problemi di adattamento al ruolo (iperattivi, facili a distrarsi, immaturi), e, infine, studenti con problemi di relazioni sociali (rifiutati dai compagni, timidi e introversi).

- **Progetto certificazione: il laboratorio delle competenze**

Lo sviluppo del nuovo approccio alla formazione basato sulla centralità delle “competenze” inteso come unità di standard minimi o unità capitalizzabili e sul riconoscimento / certificazione dei crediti formativi individuali è, oggi, un processo di grande portata innovativa. L'esigenza trae origine dai processi di innovazione in atto nel sistema italiano della Formazione Professionale e nelle sue interconnessioni con gli altri sistemi (Istruzione e Impresa). Tali processi di innovazione hanno la loro principale fonte descrittiva nella parte dedicata alla formazione dell'Accordo per il Lavoro siglato da Governo e Parti sociali nel settembre del 1996, ma fanno certamente riferimento a un dibattito più ampio che coinvolge, da alcuni anni, tutti i soggetti istituzionalmente coinvolti nel processo a livello nazionale e comunitario (Libro Bianco Cresson, riforme del sistema della Formazione attuate in molti Paesi della UE dalla fine degli anni ottanta ad oggi, tra cui, significative, sono quelle realizzate in Francia, Gran Bretagna e, più recentemente, in Spagna). Tutte queste fonti concordano nel ritenere prioritario un adeguamento del sistema in termini di “flessibilità” e “fruibilità” e nell'individuare in un “sistema di crediti formativi” e nel concetto di “competenza” un dispositivo in grado di ottenere questi obiettivi.

In particolare in Italia il dibattito e i documenti citati testimoniano della necessità di approdare ad un sistema che consenta di agevolare le uscite e i rientri dai e nei diversi sistemi formativi, di avviare e sostenere il dialogo tra i diversi sistemi, anche al fine di creare i presupposti per un mutuo riconoscimento di segmenti di percorso, di rendere realmente possibile l'accesso e il diritto alla formazione lungo tutto l'arco della vita e di riconoscere e capitalizzare le esperienze di formazione e di lavoro comunque e ovunque maturate.

Consapevole della importanza del problema, la Sede Nazionale, avvalen-

dosi della consulenza dell'ISFOL, ha elaborato un percorso formativo che ha proposto soprattutto alle figure di staff di Direzione.

Gli obiettivi fondamentali della proposta erano:

- a) Obiettivi conoscitivi
 - L'innovazione del sistema formativo
 - Le buone pratiche già implementate in altri contesti (regionali e europei)
 - Lo sviluppo tecnico di quanto indicato nei documenti che programmano e preparano l'innovazione
 - Le principali criticità e spazi di miglioramento individuale e di impresa dal punto di vista teorico
- b) Le nuove competenze
 - saper compiere analisi dei fabbisogni dell'utenza coerentemente con i nuovi indirizzi nazionali (Organismi bilaterali Nazionali)
 - saper progettare un'offerta formativa strutturata per Unità Formative Capitalizzabili (UFC)
- c) I comportamenti adeguati
 - alle interconnessioni interne ed esterne al sub - sistema formativo
 - ai rapporti con l'utenza finale
 - alla attenzione alla qualità

• ***Formazione delle competenze alla fase di accompagnamento e inserimento lavorativo inserita nel ciclo del progetto.***

La Sede Nazionale ha ritenuto importante proporre anche questa iniziativa, perché le nuove complessità del mercato del lavoro, delle professioni e dell'evoluzione della normativa, stanno determinando l'evoluzione del sistema formativo in direzione di un riposizionamento strategico della sua offerta. In tale contesto si stanno trasformando le funzioni degli Organismi di formazione ed i ruoli professionali, che intervengono nel ciclo stesso della formazione: da un'offerta di corsi di formazione si sta passando ad un'offerta molto articolata di servizi formativi. L'approccio all'utente della formazione rimanda sempre più a modelli di intervento mirati, personalizzati ed integrati. Un modello integrato di formazione comporta a sua volta la capacità di interconnettere diverse fasi fondamentali di un ciclo di formazione che, pur avendo obiettivi e finalità specifiche, concorre unitariamente a fornire una "risposta" al cliente/utente in termini di orientamento, formazione, tirocinio e inserimento lavorativo.

Le azioni di accompagnamento e sostegno all'inserimento lavorativo si compongono di processi metodologici ed operativi di una certa complessità. Tale funzione è, pertanto, sempre più inglobata all'interno di servizi con "mission" specifica: Centri di Orientamento, Job Center, Centri per l'impiego ora regionalizzati. All'interno di questo contesto è in corso una riflessione sul ruolo e sui contenuti della fase di inserimento lavorativo all'interno di un ciclo di formazione. In tale riflessione non può sfuggire una "riorganizzazione" dei servizi su base territoriale che dovranno operare con modalità sempre più integrate e attraverso il rimando ai diversi servizi presenti.

L'accompagnamento all'inserimento lavorativo nel contesto di un ciclo di formazione non può prefigurare, in questo quadro evolutivo, un obiettivo operativo di tipo occupazionale (che è proprio di altri servizi con "missione" specifica) ma, piuttosto, di tipo formativo. Gli obiettivi del corso pertanto si sono proiettati nelle direttrici "cognitiva", "soggettiva" e "comportamentale". I partecipanti hanno potuto, in tal modo, familiarizzarsi con gli strumenti per conoscere le dinamiche del lavoro, del suo mercato, delle professioni; appropriarsi di metodologie utilizzate per conoscere le risorse/potenzialità soggettive e la auto – valutazione rispetto agli ostacoli e/ o barriere del mercato del lavoro; formarsi alla capacità di assumere comportamenti "imprenditivi" nella ricerca del lavoro: dalla conoscenza dei servizi dedicati alla capacità di definire degli obiettivi personali di lavoro quali la strategia di ricerca del lavoro, la predisposizione di strumenti operativi ecc.

I corsisti, hanno elaborato durante il corso, un manuale che, perfezionato dalla sperimentazione, sarà socializzato in tutti i Centri di F.P. della Federazione.

• *Corso residenziale di aggiornamento per il personale direttivo*

Ogni anno la Sede Nazionale incontra i Direttori dei CFP della Federazione. Il Direttore, unitamente allo staff, è, per il CNOS FAP, perno del rinnovamento qualitativo della FP. Nel presente anno, soprattutto con i Direttori sono stati affrontati quei problemi individuati come "nodali" del rinnovamento della Formazione Professionale nel suo complesso.

Il primo tema, oggetto di confronto e di approfondimento, è stato l'accreditamento e la certificazione della qualità all'interno della Federazione. La certificazione di qualità è già in atto nella Federazione. In questa sede tuttavia si è voluto focalizzare il problema nella sua globalità per coinvolgere tutti i centri del CNOS FAP.

Riflessioni e confronti sono stati portati anche sui risvolti applicativi delle nuove normative quali l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e dell'obbligo formativo. Il rinnovamento in atto ha portato la Federazione ad una riflessione più attenta sulle strategie della formazione dei Formatori, settore nel quale la Sede Nazionale ha investito e continua ad investire risorse umane e finanziarie.

3.3. *Attività di formazione a distanza*

Da alcuni anni la Federazione cura, accanto alla attività residenziale, la formazione a distanza.

Nel presente anno venti operatori, dopo un apposito corso di formazione a distanza, hanno conseguito la certificazione Microsoft per la gestione delle reti.

Animatore e conduttore del progetto è il Centro Risorse del CNOS FAP Veneto che ha messo a disposizione dei corsisti tutti gli strumenti necessari: metodologia, risorse umane, materiali didattici, sistemi di verifica.

La metodologia *Training on Demand*, adottata del Centro Risorse, prevedeva un test di competenza iniziale per l'ottimizzazione del corso, lo studio di lezioni, la verifica della competenza acquisita in itinere e il recupero di eventuali carenze fino al conseguimento di un punteggio positivo, la comunicazione con un tutor del corso tramite i diversi strumenti di interazione messi a disposizione dalle tecnologie internet, il confronto di gruppo virtuale, l'accesso ai newsgroup del corso, il test di competenza finale per la verifica generale delle competenze acquisite, la possibilità di accedere a certificazioni da parte di aziende terze.

3.4. Altre attività

Anche altre attività, legate alla formazione dei formatori alla trasformazione e ammodernamento dei Centri, meritano un cenno.

Rassegna CNOS ha già dato ampia relazione sullo svolgimento dello scambio con Germania e Spagna realizzato con il progetto Leonardo Sicmanager, per la formazione del personale dirigente della Federazione.

A supporto della professionalità dei formatori, la Sede nazionale della Federazione ha intrapreso progetti di monitoraggio della situazione esistente nei centri, in vista di intraprendere attività incisive di formazione, aggiornamento e promozione di rinnovate professionalità.

Accanto a tali sostegni, anche l'attività editoriale ha messo a disposizione dei formatori sussidi utili per un rinnovato impegno nell'educazione culturale dei giovani diplomati, che scelgono una qualificazione professionale presso i CFP. I sussidi mirano alla diffusione di una aggiornata cultura del lavoro, della sua organizzazione, del modo con cui reperirlo, del suo significato umano, psicologico, etico e sociale.

Appendice: elenco delle attività

1. Vari seminari e Hopen House
2. Automazione industriale con l'uso di funzioni avanzate di PLC. Progettazione di apparecchiature e di automazione per mezzo di microcontrollore. Este, 12-16 luglio 1999.
3. Progettazione grafica per la comunicazione con tecnologie multimediali e telematiche. Verona, 12-16 luglio 1999.
4. La geometria dei solidi e la geometria analitica applicata all'ambiente produttivo, con l'ausilio di strumenti di calcolo informatico. L'Aquila 12-16 luglio 1999.
5. Le "microlingue" nella Formazione Professionale. Verona 12-16 luglio 1999.
6. La formazione NT 4.0 server - Conoscenze e competenze di base sul sistema operativo di rete per la gestione di un server in una rete aziendale e valutazione delle capacità operative acquisite. Verona 5-9 luglio 1999.

7. Metodologie di approccio formativo agli utenti giovani e adulti di formazione professionale, L'Aquila 5-9 luglio 1999.
8. Metodologie di approccio formativo a adolescenti / giovani con "problemi". L'Aquila 5-9 luglio 1999.
9. Formazione di competenze alla fase di accompagnamento e inserimento lavorativo inserita nel ciclo della formazione. L'Aquila 12-16 luglio 1999.
10. Laboratorio delle competenze professionali: formazione in tema di progettazione e sperimentazione del sistema delle unità capitalizzabili. Roma. Cinque seminari che hanno avvio dall'autunno del 1999.
11. Il Centro di Formazione Professionale: il modello CNOS FAP tra accreditamento e qualità.
12. La formazione a distanza. Moduli formativi culminati nella certificazione Microsoff.
13. Prosecuzione della ricerca sull'Orientamento
14. Avvio del progetto "FADol"
15. Avvio di un progetto di valutazione e monitoraggio
16. Diffusione della cultura del lavoro.