

# Prima ipotesi per un profilo del Coordinatore Progettista

Guglielmo Malizia - Sandra Chistolini  
Vittorio Pieroni - Umberto Tanoni

## 0. Premessa

L'ipotesi si fonda sui risultati di una ricerca affidata dal Ministero del Lavoro al CNOS/FAP, che ha realizzato il relativo progetto mediante il suo laboratorio «Studi, Ricerche e Sperimentazioni», costituito presso gli Istituti di Didattica e di Sociologia della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana di Roma<sup>1</sup>. L'indagine verteva su «Il Progettista di Formazione e la nuova organizzazione del CFP in rapporto al territorio e ai processi interni di insegnamento-apprendimento».

La ricerca viene dopo un decennio di dibattiti sull'innovazione dei profili professionali degli operatori della FP e in particolare sull'introduzione del Coordinatore Progettista (=CP); sul piano normativo i risultati di questo confronto sono stati recepiti nei CCNL, tra cui quello del 1989-91<sup>2</sup>. Di con-

<sup>1</sup> G. MALIZIA - S. CHISTOLINI - V. PIERONI - U. TANONI, *Il Progettista di formazione e la nuova organizzazione del Centro di Formazione Professionale in rapporto al territorio e ai processi interni di insegnamento-apprendimento* Ricerca, Roma, CNOS-FAP, 1991.

<sup>2</sup> Per il dibattito cfr. G. MALIZIA - S. CHISTOLINI - V. PIERONI - U. TANONI, *o.c.*, pp. 9-40. Quanto al CCNL del 1989-91, cfr. GENPOP/CONFAP, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la formazione professionale convenzionata. 1989-91*, Supplemento a «Presenza CONFAP», 15 (1990), n. 5, pp. 9-80.

sequenza è sembrato inutile focalizzare l'investigazione sull'opportunità o meno di istituire il CP o sulla verifica di ruoli, competenze, ambiti ideali; si è invece preferito concentrare l'attenzione sull'innovazione apportata dai CCNL con la formalizzazione del CP. Infatti, ciò che ora interessa, non è tanto un'astratta validità teorica, quanto l'efficacia di un cambio effettivamente attuato nella pratica pedagogico-didattica e organizzativa del CFP. La verifica dell'indagine ha coinvolto le varie possibili dimensioni: eziologica, descrittiva, storica, percettiva, valutativa e prospettica.

Più in particolare, gli obiettivi della ricerca possono essere sintetizzati nei seguenti quattro:

a) raccolta, analisi e valutazione del materiale documentario esistente. Si è trattato di inventariare sia gli studi effettuati, sia le esperienze valide già realizzate di progettazione formativa;

b) analisi attraverso questionario delle opinioni, valutazioni, attese e disponibilità di un campione di operatori di CFP in cui è presente la progettazione formativa e di un campione di controllo di CFP in cui tale funzione è assente;

c) ricostruzione di esperienze significative di progettazione formativa attraverso interviste a testimoni privilegiati;

d) suggerimenti per la elaborazione di un profilo della funzione/figura del CP.

La ricerca si è svolta tra il gennaio e il novembre del 1991<sup>3</sup>. Essa ha coinvolto un campione nazionale di 664 operatori della FP, stratificato per 7 Regioni dell'Italia Settentrionale (2 Regioni), Centrale (3) e Meridionale (2) che si caratterizzano per una maggiore presenza del CP all'interno della FP. A sua volta il totale è suddiviso in due sottocampioni: uno di 198 soggetti con esperienza di CP e un altro di 466 senza tale esperienza. L'équipe di ricerca era composta da Sandra Chistolini, Guglielmo Malizia e Vittorio Pieroni dell'Istituto di Sociologia della Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana e da Umberto Tanoni del CNOS-FAP; ha diretto l'investigazione Guglielmo Malizia.

Il testo che segue è articolato in tre parti: la prima offre in sintesi i risultati principali della ricerca; la seconda presenta il profilo del CP secondo l'attuale CCNL, la terza propone un'ipotesi di tale profilo arricchito dai risultati della ricerca.

<sup>3</sup> Cfr. G. MALIZIA - S. CHISTOLINI - V. PIERONI - U. TANONI, *o.c.*

## 1. Le conclusioni della ricerca

I risultati principali dell'indagine possono essere riassunti nelle seguenti proposizioni<sup>4</sup>:

1) la domanda degli operatori della FP e dei testimoni privilegiati di introdurre il CP è chiara ed inequivocabile: è utile, opportuno e necessario prevedere nella CP la funzione/figura del CP. Non mancano difficoltà alla sua messa in opera, anche se non sono molte, e, al tempo stesso, esistono evidenti condizioni facilitanti. Spetta all'Autorità regionale competente e agli Enti di formazione con la collaborazione di tutte le componenti della FP progettare e realizzare con urgenza l'inserimento più vasto possibile del CP nella FP;

2) gli operatori e i testimoni privilegiati si schierano a favore della concezione formativa del CP e, quindi, di un CFP inteso come comunità formatrice. Vengono respinte altre formule come quella agenziale di un progettista di produzione o quella politico-organizzativa di un mediatore. Non è tuttavia esclusa la figura di un CP regionale e nazionale e viene accettata l'attribuzione di un compito di coordinamento al CP;

3) tre compiti del nuovo CCNL riscuotono i maggiori consensi sui diversi indicatori, anche se sono considerati abbastanza difficili da realizzare: l'elaborazione di progetti, la cura della loro attuazione e il trasferimento delle esperienze. Le maggiori perplessità si appuntano sull'articolazione delle unità didattiche, probabilmente perché la si considera di pertinenza dei docenti e sul seguire gli aspetti del budget relativo ai progetti, forse poiché lo si ritiene di spettanza del direttore e degli amministratori. Una posizione mediana è occupata dall'organizzazione di periodi di formazione in situazione e dalla definizione degli interventi degli esperti, compiti sui quali si orienta una notevole domanda di modifiche, anche se solo parziali. Un andamento particolare si osserva a proposito del collegamento con i servizi territoriali dell'Osservatorio sul mercato del lavoro e dell'orientamento professionale: nei suoi riguardi si riscontra attesa, soddisfazione, apprezzamento dell'utilità e domanda di mantenerlo così com'è; di fatto, però, è il meno svolto e risulta il più difficile da realizzare. In conclusione l'impianto generale dei compiti come delineati dal CCNL sembra reggere abbastanza. Si raccomanda tuttavia una delimitazione più precisa di tutte le attività e la promozione di ricerche mirate circa le

<sup>4</sup> G. MAJIZIA - S. CHESTOLINI - V. PIERONI - U. TANONI, *o.c.*, pp. 157-186.

funzioni di articolazione delle unità didattiche e sulla cura degli aspetti del budget per verificare l'opportunità o meno di mantenerle nella descrizione dei compiti del CP;

4) il CP deve trovarsi non solo nel CFP dove si opera, ma va collocato in tutti i CFP. Come si è già detto sopra, questa presa di posizione non esclude la presenza di un CP a livello regionale o nazionale;

5) sul piano dello status giuridico la ricerca fornisce solo indicazioni indirette. I dati sembrano dare sostegno all'idea di staff di operatori coordinati dal CP, che dovrebbe ricevere adeguati incentivi piuttosto che a figure professionali con status definitivo;

6) le qualità/abilità che il CP dovrebbe principalmente possedere sono la managerialità, l'analisi e l'innovazione. I requisiti culturali e professionali di accesso si distribuiscono in tre aree: l'esperienza di docenza, la competenza di lettura e di interpretazione dei bisogni del territorio e una cultura generale di livello superiore. Infine, per esercitare la funzione di CP non basta una formazione iniziale, ma si richiede una formazione in servizio finalizzata.

## **2. Il profilo del coordinatore progettista secondo il CCNL**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per la Formazione Professionale convenzionata 1989/91 prevede che la professionalità del Formatore sia costituita da una formazione di base piuttosto ampia e di carattere polivalente che permetta l'assunzione di compiti e funzioni da spendere in aree diversificate di intervento<sup>5</sup>. Infatti, alle esigenze di flessibilità del sistema di formazione professionale si risponde con il profilo del Formatore articolato in varie funzioni tra le quali emerge quella del CP.

### *2.1. Definizione e funzioni generali*

«La funzione è finalizzata alla progettazione e al coordinamento di attività e interventi innovativi riferiti all'occupazione, anche caratterizzati da stage aziendali e da alternanza formazione-lavoro, nonché relativi ai piani speciali e straordinari per l'occupazione»<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Cfr. CENFOP/CONFAP, *o.c.*

<sup>6</sup> Cfr. CENFOP/CONFAP, *o.c.*, p. 67.

## 2.2. *Organico di appartenenza*

Nel CCNL mancano indicazioni esplicite su questo punto.

## 2.3. *Competenze e conoscenze*

Nel CCNL mancano indicazioni esplicite su questo punto.

## 2.4. *Funzioni particolari*

Il CP:

« — elabora progetti e definisce i relativi livelli formativi in relazione ai requisiti di accesso e di uscita degli utenti, all'articolazione delle unità didattiche e delle esercitazioni, alla organizzazione dei periodi di formazione in situazione, agli interventi degli esperti;

— cura l'attuazione dei progetti anche mediante l'impiego, nei singoli segmenti del processo formativo, di esperti e di formatori dotati di specifiche competenze;

— segue, in collaborazione con gli operatori dell'area dei servizi amministrativi, gli aspetti di budget relativi ai progetti;

— opera in collegamento con i servizi territoriali dell'Osservatorio sul mercato del lavoro e dell'Orientamento professionale;

— trasferisce le esperienze acquisite all'interno dell'Organo collegiale di *programmazione didattica in funzione delle esigenze professionali di informazione e di continuo aggiornamento dei Formatori*»<sup>7</sup>.

## 2.5. *Percorso formativo*

Per l'accesso alla funzione di CP sono possibili due strade. Anzitutto è contemplata la laurea, a cui si aggiungono due anni anche discontinui di esperienza di lavoro specifico. In secondo luogo, sono previsti un diploma di scuola secondaria superiore, due anni di esperienza di lavoro specifico o di stage aziendale adeguato e un corso di formazione nel quadro della programmazione regionale.

In proposito il resto del CCNL e il seguente: «Requisiti per l'accesso:

\* Laurea + 2 anni, anche discontinui, di pregressa esperienza di lavoro specifico, oppure:

\* Diploma di Scuola Secondaria di II grado + 2 anni di esperienza di

<sup>7</sup> Cfr. CENFOP/CONFAP, *o.c.*, pp. 67-68.

lavoro specifico o di stage aziendale adeguato + Corso di formazione nel quadro della programmazione regionale.

— Livello funzionale: V »<sup>8</sup>.

### **3. Il profilo del CP secondo la ricerca**

#### *3.1. Definizione e funzione generale*

La funzione è finalizzata alla progettazione e al coordinamento di attività e interventi formativi innovativi, anche consistenti in stage aziendali e nell'alternanza formazione-lavoro, che si riferiscono all'inserimento dinamico nei processi produttivi di beni e servizi, ivi compresi i piani speciali e straordinari dell'occupazione. Tale funzione si esplica nel coordinamento di uno staff di formatori all'interno della programmazione formativa del CFP, secondo i seguenti compiti:

*a.* individuare la domanda sociale di formazione;

*b.* fissare gli obiettivi degli interventi formativi in relazione alle esigenze del contesto;

*c.* elaborare strategie educative valide in risposta al territorio;

*d.* valutare la propria attività in rapporto alle mete che ci si è posti.

NB. Il nuovo testo precisa e arricchisce la normativa del CCNL 1989/91 che, tra l'altro dava una definizione del CP, ma non ne indicava le funzioni generali.

#### *3.2. Organico di appartenenza*

Il CP appartiene all'organico dei Formatori di Centro o di Sede Regionale di Ente o di Servizio Territoriale e svolge la sua attività, possibilmente e in prospettiva, in uno o più Centri.

NB. È stata colmata una lacuna del CCNL sulla base dei dati della ricerca.

#### *3.3. Conoscenze e competenze*

Il CP deve possedere conoscenze e competenze:

*a.* di lettura del territorio e dei bisogni formativi per la individuazione e l'analisi del fabbisogno formativo in un determinato contesto socio-

<sup>8</sup> Cfr. CENFOP/CONFAP, o.c., p. 70.

produttivo, al fine di individuare le figure professionali per le quali avviare interventi formativi;

*b.* progettuali relative alla preparazione, sulla base dell'analisi precedente, di un piano di intervento che fa da cerniera tra il processo di formazione professionale e la domanda di qualificazione emergente;

*c.* relazionali, riferite al flusso di interazioni/transazioni tra soggetti diversi, in posizione professionale e formativa differenziata che collaborano per il raggiungimento di fini formativi comuni e condivisi;

*d.* amministrativo-gestionali riguardanti le procedure necessarie alla messa a punto degli aspetti del bilancio preventivo e consuntivo in ordine alla realizzazione del progetto.

NB. È stata colmata una lacuna del CCNL sulla base dei dati della ricerca.

### 3.4. Funzioni specifiche

Il CP:

*a.* identifica i bisogni formativi delle aziende e del territorio in collegamento con i servizi territoriali dell'Osservatorio sul mercato del lavoro e dell'Orientamento professionale;

*b.* elabora progetti e definisce i relativi livelli formativi in rispondenza ai requisiti di accesso e di uscita degli utenti;

*c.* organizza periodi di formazione in situazione;

*d.* definisce gli interventi degli esperti;

*e.* cura l'attuazione e la valutazione dei progetti;

*f.* segue gli aspetti del budget relativo al progetto;

*g.* in collaborazione con il direttore, coordina il gruppo di progetto, composto da formatori, da coordinatori di settore e da rilevatori del mercato del lavoro;

*h.* propone sperimentazioni di nuovi percorsi formativi e dei relativi curricula ai vari livelli della FP;

*i.* trasferisce le esperienze acquisite all'interno dell'Organo Collegiale dei formatori in funzione delle esigenze professionali di informazione e di continuo aggiornamento.

NB. Rispetto all'elenco del CCNL è stato eliminato il compito di articolare le unità didattiche che aveva incontrato parecchie perplessità nella ricerca, probabilmente perché ritenuto di competenza del docente. È stato mantenuto, invece, il compito di seguire gli aspetti del budget in quanto strettamente connesso con l'elaborazione di un progetto. Sono state aggiunte tre

specificazioni: coordinamento per evitare l'illogicità di una indicazione di funzione contenuta nella definizione che poi non trova una precisazione a livello di compiti specifici; l'identificazione dei bisogni formativi delle aziende e del territorio che è presupposto di ogni progettazione; la cura della valutazione dei progetti, oltre che della loro attuazione perché elemento integrante della progettazione formativa. È stata introdotta la proposta di sperimentazioni di nuovi percorsi formativi e dei relativi curricula ai vari livelli della FP che in precedenti ricerche nazionali aveva ottenuto forti consensi e che dovrebbe essere lo sbocco naturale dell'attività del CP.

### 3.5. *Requisiti per l'accesso alla funzione articolata di CP*

\* Laurea + 2 anni di docenza + corso biennale di formazione in servizio finalizzata

— Livello funzionale: V

Infatti, dalla ricerca risulta che i requisiti culturali e professionali minimi di accesso al ruolo di CP si distribuiscono in tre aree. La prima riguarda la preparazione che consiste nel possesso di una cultura generale di livello superiore. La seconda è quella esperienziale che privilegia l'esperienza di insegnamento, anche se non viene completamente esclusa una esperienza aziendale e manageriale. La terza è l'area della competenza ed è centrata sulle competenze di lettura ed interpretazione dei bisogni del territorio e progettuali senza, però, escludere quelle amministrativo-gestionali.

In altre parole al CP si richiede la laurea e una formazione in servizio finalizzata. Al titolo universitario vanno, dunque, fatti seguire interventi significativi di formazione ed aggiornamento specifici capaci di fornire metodi e tecniche di coordinamento e di progettazione ad aspiranti avanti nella carriera, con una buona esperienza integrata di docenza prima e possibilmente anche aziendale, con la capacità di analisi dei bisogni dei soggetti in formazione e del mercato del lavoro.

### 3.6. *Il percorso formativo di ingresso del CP*

Il percorso formativo del CP viene esplicitato nei seguenti punti: durata e metodologia; obiettivi e contenuti; corso di preparazione.

#### 3.6.1. *Durata e metodologia*

Si propone un corso biennale di formazione in servizio finalizzata. Esso prevede: attività corsuali residenziali per complessive 200 ore; esercitazioni appli-



cative guidate e tirocinio supervisionato per 200 ore. Si tratta di 400 ore complessive distribuite in due anni secondo le seguenti percentuali quanto alle aree:

- a. lettura del territorio e dei bisogni formativi (durata non inferiore al 20% dell'orario complessivo);
- b. progettuale (non inferiore al 40%);
- c. relazionale (non inferiore al 20%);
- c. amministrativo-gestionale (non inferiore al 10%).

### 3.6.2. *Obiettivi e contenuti*

Si distinguono obiettivi e contenuti generali e obiettivi e contenuti specifici.

#### 3.6.2.1. *Obiettivi e contenuti generali*

Gli obiettivi generali riguardano le capacità/abilità che il CP deve dimostrare di possedere circa l'uso della metodologia della progettazione formativa; mentre i contenuti generali riguardano il che cosa il CP deve sapere e saper usare per poter raggiungere gli obiettivi generali. Obiettivi e contenuti sono sintetizzabili secondo lo schema seguente:

#### OBIETTIVI

1. Elaborazione e definizione di un progetto
  - 1.1. lettura dei bisogni formativi e occupazionali del territorio
  - 1.2. obiettivi
  - 1.3. destinatari
  - 1.4. contenuti
  - 1.5. metodologie
  - 1.6. tecnologie
  - 1.7. risorse umane, economiche e finanziarie
  - 1.8. strutture e attrezzature
  - 1.9. condizioni di sperimentazione
2. Attuazione del progetto
  - 2.1. presentarlo
  - 2.2. considerare la fattibilità piena o relativa nel contesto di riferimento
  - 2.3. dare ad esso avvio
  - 2.4. seguirlo nelle fasi di realizzazione
  - 2.5. impegnare gli operatori necessari, assegnando loro compiti definiti

#### CONTENUTI

1. Metodologia della progettazione formativa
  - 1.1. analisi del fabbisogno
  - 1.2. definizione degli obiettivi
  - 1.3. determinazione dei destinatari
  - 1.4. descrizione dei contenuti
  - 1.5. scelte delle metodologie e delle tecnologie
  - 1.6. previsione delle risorse e delle attrezzature
  - 1.7. definizione delle condizioni di sperimentazione
2. Metodologia della ricerca sociale
  - 2.1. problemi
  - 2.2. concetti
  - 2.3. tecniche
  - 2.4. strumenti
  - 2.5. fasi della ricerca

3. Reperimento delle fonti dei dati
  4. Raccolta dati funzionali all'obiettivo
  5. Classificazione dati e loro confronto
  6. Analisi dei dati
  7. Elaborazione dei dati
  8. Individuazione delle relazioni tra le varie informazioni e/o i dati e classificazione in base a:
    - attendibilità
    - congruenza
    - genericità
    - omogeneità
    - contraddittorietà
  9. Interpretazione dei dati
  10. Valutazione dei risultati di una analisi dei dati
  11. Valutare l'attendibilità
    - l'estendibilità
    - la validità descrittiva
    - la validità predittiva dei risultati
  12. Utilizzazione degli strumenti statistici per leggere fenomeni sociali ed economici
  13. Identificazione delle variabili o degli eventi meritevoli di ulteriore indagine
  14. Riferimento ad un contesto nel quale l'informazione può essere interpretata
3. Concetto di informazione, di dato e fonte
  4. Variabile
    - 4.1. Caratteristiche dei dati quantitativi e qualificativi
    - 4.2. Ambiti e modalità di utilizzo
    - 4.3. strumenti di valutazione della significatività
  5. Concetti di:
    - 5.1. parametri statistici
    - 5.2. criteri
    - 5.3. correlazione
    - 5.4. validità
    - 5.6. attendibilità
    - 5.7. congruenza
    - 5.8. genericità
    - 5.9. omogeneità
    - 5.10. contraddittorietà
  6. Teorie e tecniche di analisi dei dati
  7. Principi di base di statistica ed economia funzionali

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>15. Valutazione del progetto nel CFP           <ul style="list-style-type: none"> <li>15.1. validità</li> <li>15.2. attendibilità</li> <li>15.3. aggiustamenti generali</li> <li>15.4. aggiustamenti in dettaglio</li> <li>15.5. generalizzazione del progetto</li> <li>15.6. definizione di un nuovo progetto</li> </ul> </li> <li>16. Valutazione del progetto con esperti           <ul style="list-style-type: none"> <li>16.1. esperti della FP a livello locale e nazionale</li> <li>16.2. esperti del Mercato del Lavoro</li> <li>16.3. esperti del mondo accademico</li> <li>16.4. esperti europei di FP o aree formative equivalenti</li> </ul> </li> <li>17. Trasferimento           <ul style="list-style-type: none"> <li>17.1. estensione al CFP               <ul style="list-style-type: none"> <li>17.1.1. tempi</li> <li>17.1.2. modalità</li> </ul> </li> <li>17.2. estensione a tutta la FP               <ul style="list-style-type: none"> <li>17.2.1. tempi</li> <li>17.2.2. modalità</li> </ul> </li> <li>17.3. confronto con progetti simili usati nella FP</li> <li>17.4. confronto con progetti simili usati in altri ambienti formativi</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>9. Tecniche di valutazione del progetto           <ul style="list-style-type: none"> <li>9.1. rispetto agli obiettivi</li> <li>9.2. rispetto ai risultati</li> </ul> </li> <li>10. Metodologia relazionale           <ul style="list-style-type: none"> <li>10.1. elementi di dinamica di gruppo</li> </ul> </li> <li>11. Tecniche di management           <ul style="list-style-type: none"> <li>11.1. strategie direttive</li> <li>11.2. strategie di organizzazione manageriale</li> </ul> </li> <li>12. Tecniche di amministrazione           <ul style="list-style-type: none"> <li>12.1. preparazione bilancio preventivo</li> <li>12.2. preparazione bilancio consuntivo</li> </ul> </li> </ul> |
|--|---|

### 3.6.2.2. *Obiettivi e contenuti specifici*

Gli obiettivi specifici concernono la evidenziazione dei traguardi particolari che il CP deve raggiungere; mentre i contenuti riguardano il che cosa il CP deve sapere e saper fare in particolare per raggiungere gli obiettivi specifici. Obiettivi e contenuti sono sintetizzati secondo lo schema seguente:

#### OBIETTIVI

1. Costituzione di uno staff di operatori
2. Divisione dei compiti entro lo staff e del calendario per la verifica degli stessi
3. Individuazione dei referenti attivi (operatori, persone) e passivi (luoghi, situazioni, condizioni) all'interno (nel CFP) e all'esterno (sul territorio e in tutta la FP)

#### CONTENUTI

1. Collegamento con le sedi di ricerca sociale presenti sul territorio
2. Collegamento con i servizi territoriali locali e nazionali
3. Raccolta di elementi di conoscenza socio-culturale relativi al territorio in cui si opera

- |   |   |
|---|---|
| 4. Emergenza della domanda esplicita ed implicita di innovazione  | 4. Procedure di:<br>definizione, lettura, scelta, verifica, decisionalità, valutazione, rappresentazione del progetto   |
| 5. Selezione tra le varie offerte di informazione e di conoscenza, tenendo conto del progetto   | 5. Strumenti per la lettura del territorio  |
| 6. Contrattazione e mediazione tra le offerte selezionate   | 6. Indicatori e indici  |
| 7. Scelta del percorso formativo e di budget più adatto rispetto agli scopi del progetto  | 7. Metodologia della ricerca/intervento   |
| 8. Uso degli strumenti per la lettura del territorio  | 8. Strumenti e criteri di analisi di informazione relative a situazioni formative locali e nazionali  |
| 9. Accesso a banche dati  | 9. Trend della progettazione formativa  |
| 10. Ancorare le informazioni a precisi schemi di riferimento in grado di fornire significato alle osservazioni che vengono raccolte e alle stesse considerazioni che vengono avanzate | 10. Normative sull'occupazione, la formazione e l'avviamento al lavoro  |
| 11. Progettare interventi a valenza formativa   | 11. Teorie e tecniche di progettazione sociale e formativa  |
| 12. Utilizzare strumenti e tecniche di progettazione di percorsi formativi  | 12. Modalità e tecniche di accesso e di utilizzo  |
| 13. Utilizzare banche dati e/o informazioni   | 13. Concetto di progettazione formativa   |
| 14. Implementare attività con finalità progettuale  | 14. Evoluzione del concetto di progettazione formativa  |
| 15. Verificare l'attuazione di attività con valenza formativa   | 15. Ideologie sottese ai modelli di progettazione formativa   |
| 16. Esplicare una azione di monitoraggio (seguite con sistematicità) sulle attività di progettazione che vengono realizzate   | 16. Progettazione formativa come processo educativo   |
| 17. Individuazione di strategie funzionali agli obiettivi   | 17. Concetti di:<br>— gruppo<br>— dinamica di gruppo<br>— motivazione<br>— interazione<br>— rete di relazione<br>— regole di gruppo<br>— devianza<br>— leader<br>— ruolo<br>— stile di leadership |

- |  |   |
|--|---|
| 18. Elevare il grado di motivazione dello staff  | 18. Tecniche di condizione di gruppo  |
| 19. Progettare interventi funzionali gli obiettivi   | 19. Procedure di assunzione di decisioni  |
| 20. Applicare tecniche di animazione di gruppo   | 20. Procedure di verifica e valutazione   |
| 21. Condurre un gruppo all'assunzione di decisioni   | 21. Strumenti e tecniche di osservazione  |
| 22. Verificare i risultati raggiunti   |   |
| 23. Rilevare i comportamenti mediante osservazione diretta   |   |
| 24. Analizzare i comportamenti che ostacolano la presa di decisione antecedenti e conseguenti  | 22. Informazioni su strumenti, teorie e tecniche di rilevazione di interessi, delle attitudini, degli atteggiamenti |
| 25. Applicare strategie di modifica dei comportamenti  | 23. Informazioni sulle dimensioni cognitive, sociali, affettive oggetto di indagine                                 |
|  | 24. Informazione sulla utilizzabilità in campo formativo dei risultati  |
| 26. Collaborare nell'individuazione della possibile valenza educativa dei risultati e della loro traduzione in un intervento formativo coerente e funzionale |   |
| 27. Mediare i risultati ottenuti.  |   |

### 3.6.3. Corso di preparazione specifica

Per l'accesso al corso di preparazione specifica si richiede:

— domanda scritta del candidato, controfirmata dal Direttore del Centro o altro responsabile regionale; presentazione da parte del Direttore del Centro;

— laurea e altri titoli di studio e di formazione specifica ulteriore fino a un 25% del computo totale dell'idoneità del candidato;

— età compresa fra i 30 e i 45 anni;

— anni di servizio (minimo due) fino a un 25% del computo totale dell'idoneità del candidato;

— questionario rivolto ad accertare le motivazioni, gli atteggiamenti e le attitudini del candidato e direttamente collegato a un colloquio di verifica delle attitudini del candidato ad assumere la funzione specifica. L'apporto di questa verifica in ingresso concorre fino al 50% del computo totale dell'idoneità del candidato.

La valutazione delle prestazioni del partecipante al corso in vista della

certificazione di idoneità ad assumere la funzione di CP si basa sui seguenti elementi:

*a.* frequenza obbligatoria al corso, e, se le assenze superano il 25% del tempo previsto per le attività corsuali, il candidato è escluso dal corso stesso; è prevista l'integrazione delle assenze con letture e studio supplementari;

*b.* frequenza obbligatoria alle esercitazioni pratiche, al termine delle quali è prevista la consegna dei risultati in forma di tesina con relativa discussione;

*c.* partecipazione al tirocinio, al termine del quale il candidato presenterà una relazione scritta del lavoro svolto personalmente e/o in gruppo.

Il giudizio di idoneità o di qualificazione professionale viene elaborato dal Consiglio di corso di preparazione specifica sulla base degli elementi sopra elencati e quindi documentati dal candidato e dal supervisore del suo lavoro. L'idoneità o la qualifica professionale viene certificata con allegata descrizione del percorso formativo e delle prestazioni effettuate anche ai fini del riconoscimento di crediti professionali.