

Progetto pilota per il sistema di istruzione e formazione: linea guida

FORMA – Associazione nazionale degli Enti di formazione professionale

INTRODUZIONE

Anche in Italia sembra giunto il tempo di una “nobilitazione” della formazione professionale, sulla scia di quanto già da lungo tempo anticipato dai sistemi formativi che da sempre sono indicati come modelli di riferimento per il nostro Paese¹. La formazione professionale – in questa prospettiva – ha acquisito nel tempo uno statuto connotato da una natura complessa ed articolata. Non si tratta di un’attività addestrativa che mira unicamente all’acquisizione di abilità manuali, ma diviene una prospettiva dotata di valenze culturali, pedagogiche, sociali e professionali.

È nella stessa direzione che mira la spinta dell’Unione europea verso l’innovazione dei sistemi formativi sulla scorta di una dinamica culturale e sociale che ha portato ad un arricchimento delle finalità, dei contenuti e delle meto-

¹ Ci si riferisce non soltanto all’area di lingua tedesca, ma anche alle esperienze del Belgio, della Francia, della Gran Bretagna, della Spagna, dell’Olanda, della Danimarca e dei paesi Scandinavi.

dologie della formazione professionale. Vi è infatti una diffusa convergenza verso i seguenti criteri di base per la riforma dei sistemi di formazione:

- la maturazione di nuovi diritti formativi dei cittadini nelle democrazie moderne, diritti che impegnano l'attore pubblico nel fornire una pluralità di offerte formative *differenti, continuative e nel contempo equivalenti*,
- la domanda di una più consistente cultura di base per tutti i cittadini, da acquisire *nell'ambito* della formazione iniziale e da rafforzare mediante la formazione lungo tutto il corso della vita,
- il riconoscimento della pluralità degli stili cognitivi e la diffusione di approcci di apprendimento basati sulla circolarità di azione e conoscenza e sul rilievo della competenza come criterio di autonomia personale e sociale,
- la consapevolezza circa i limiti dei sistemi di insegnamento centrati sul trasferimento di nozioni e la valorizzazione dell'esperienza attiva (laboratorio, simulazione, stage-tirocinio) al fine di suscitare motivazione, coinvolgere l'allievo intorno a veri e propri "centri di interesse", consentire una varietà di apprendimenti e di maturazioni.

Questo approccio emerge con chiarezza dal Libro bianco, "Insegnare ad apprendere - verso la società cognitiva" (Commissione Europea, 1995). Vi si afferma che, di fronte alla crescente importanza dell'informazione, della mondializzazione e dei saperi tecnico-scientifici, è necessario intervenire sulla formazione per offrire ai cittadini condizioni adeguate di cittadinanza sociale. Infatti, "la finalità ultima della formazione, che è quella di sviluppare l'autonomia della persona e la sua capacità professionale, ne fa l'elemento privilegiato dell'adattamento e dell'evoluzione".

Nello stesso testo si afferma che, "per poter assumere una maggiore responsabilità nel processo di qualificazione, l'individuo deve:

- avere un'informazione più adeguata e utile sulle diverse opportunità formative
- essere in grado di inserirsi più agevolmente nei sistemi di formazione istituzionali
- ottenere il riconoscimento delle proprie competenze parziali mantenendone il livello qualitativo
- poter usufruire di nuove modalità di accesso all'istruzione ed alla formazione valorizzando al meglio le tecnologie dell'informazione."

Pertanto, le risposte principali suggerite consistono nelle seguenti: "innanzitutto permettere ad ogni individuo, uomo o donna, di accedere alla cultura generale e successivamente di svilupparne le attitudini al lavoro e all'attività". Secondo tale prospettiva, al sistema formativo (composto da istruzione e formazione), vengono attribuite le seguenti "missioni": consentire a tutti l'acquisizione della cultura generale, consentire a tutti l'acquisizione di competenze professionali.

È quanto peraltro già affermato da autori italiani che – seppure scarsamente ascoltati nel passato – hanno da tempo proposto una riforma di tal genere. Essi hanno sostenuto l'idea secondo cui la formazione “non riguarda tanto l'addestramento ad eseguire, nel lavoro, una determinata funzione, quanto piuttosto la promozione – nell'individuo – di una motivazione positiva nei confronti del lavoro; non considera la professione un accessorio, bensì una dimensione fondamentale della personalità, che va sviluppata nel contesto dello sviluppo integrale di quest'ultima, a partire dall'infanzia e non alla fine del processo evolutivo. La ‘professione’, in altri termini, deve ‘emergere’ dalla personalità e non aggiungersi ad essa” (Giugni G., 1987, pp. 153-154).

Ciò sulla base di un proprio approccio peculiare, centrato sull'attivazione del soggetto in riferimento ad un ruolo lavorativo e sulla contestuale acquisizione – mediante una metodologia basata su centri di interesse – di saperi intesi come strumenti di riflessione intorno alla prassi, approccio che consente a pieno titolo di intervenire – oltre al livello lavorativo e professionale – nel processo di costruzione dell'identità personale e della dimensione sociale.

In questo senso, la peculiarità della formazione professionale non si limita al momento in cui le conoscenze precedentemente apprese dall'individuo vengono “rese attuali” ovvero competenti a fronte delle esigenze del sistema economico, ma interviene nell'atto stesso di formazione di quelle conoscenze e della persona nella sua integralità, in una dinamica che riguarda tutto l'arco della vita a partire dall'adolescenza.

La formazione professionale coglie nel lavoro e nella realtà un *principio pedagogico* che consente alla persona di “mettersi in moto” in un processo permanente che, mentre consente ad essa di acquisire competenze operative (di trasformazione della realtà), le permette di comprenderla tramite l'accesso alle categorie che la spiegano e la rendono intelligibile, al fine di intervenire nuovamente su di essa alla luce della nuova visione resa possibile dalla comprensione stessa.

Ciò significa concepire le prassi come una parte, ovvero un *ruolo* da svolgere in riferimento ad un preciso contesto organizzativo, ma nel contempo anche come un tutto, ovvero come un'esperienza umana che consente un'apertura ai diversi fattori che costituiscono la realtà².

Il modello del *doppio canale aperto* consente di sviluppare un'armonizzazione del principio del “successo formativo” con quello del pluralismo dei

² Per approfondire questo aspetto, fondamentale nella impostazione della formazione educativa, è possibile rifarsi alla corrente della “scuola del lavoro” sostenuta in particolare da Kerschesteiner e da Sprangler. In tale prospettiva, la professione “non va intesa come specializzazione unilaterale, bensì come il Tutto nell'Uno. Non si esaurisce nella prestazione materiale a scopo utilitario, ma è fatta di onestà e di coscienza, sviluppa il senso della socialità e il dominio di sé. Solo colui che nel proprio campo d'azione particolare ha imparato a fare e ad apprezzare ciò che è giusto e buono, solo costui può ‘nella singola cosa che rettamente esegue vedere l'immagine di tutto ciò che è rettamente eseguito’ (Goethe), solo costui può intendere l'uomo e il mondo in tutta la loro profondità e complessità. Solo questa è una vera e ben fondata ‘educazione generale’” (Blättner F., 1989, p. 402).

percorsi e dei modelli di intervento. Esso garantisce un percorso di educazione generale per tutti, ma nel contempo sostiene la necessità che – una volta conclusa la scuola di base – l'adolescente ed il giovane vengono messi nella condizione di scegliere il proprio progetto e quindi di assumere una responsabilità in vista di una effettiva realizzazione di sé.

1. FINALITÀ DEL PRESENTE DOCUMENTO

Con questa linea guida si intende sostenere l'offerta formativa relativa al secondo canale del sistema di istruzione e formazione professionale avente impostazione educativa, identità metodologica, natura istituzionale, percorsi gradualmente e continui, definendone le caratteristiche generali ed articolando le diverse componenti (servizi, organizzazione, risorse umane, accreditamento) nella prospettiva della qualità.

A livello generale, la proposta formativa mira alla crescita ed alla valorizzazione della persona umana come elemento centrale del processo educativo-formativo, perseguendo l'elevazione del livello culturale di ciascun cittadino ed il potenziamento delle capacità di ciascuno e di tutti di partecipare ai valori – ivi compresi quelli spirituali – della cultura, del lavoro, della civiltà e della convivenza sociale e di contribuire al loro sviluppo. Tale proposta intende nel contempo rimuovere le cause sociali e culturali che ostacolano il libero e pieno sviluppo della persona umana, con particolare riferimento a quella quota di popolazione che possiede una sensibilità culturale pratica, intesa come possibilità di intervento sulla realtà per modificarla.

Per il raggiungimento di tale finalità si intendono sviluppare le capacità, le conoscenze, le abilità e le competenze – in una visione integrale della persona umana – che consentono l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale nazionale, europea e mondiale.

A tale scopo, il presente documento mira a dar vita ad una sperimentazione tramite *esperienze pilota* – disposte sull'intero territorio nazionale – che siano in grado di fornire, in riferimento a specifici ambiti/settori di intervento (e relative famiglie professionali), una proposta formativa organica che comprenda l'intera filiera della formazione professionale comprensiva anche del servizio di orientamento permanente, sulla base di un modello di accreditamento associativo proposto.

Tale sperimentazione – opportunamente accompagnata e monitorata – intende a sua volta perseguire i seguenti obiettivi:

- delineare e validare il *modello formativo*, gli *standard finali comuni* e le metodologie di riferimento per la progettazione, l'erogazione e la valutazione definendo i percorsi di apprendimento secondo *modalità fondate* su obiettivi formativi e competenze, sulla scorta di esperienze sperimentali che dimostrino la loro perseguibilità e forniscano buone prassi agli operatori del settore.
- sviluppare un intervento di *gestione delle risorse umane* del settore sulla base dello stesso modello adottato per i destinatari delle azioni

formative ovvero tramite l'elaborazione di un repertorio di figure professionali, il bilancio, la formazione e l'accreditamento, puntando alla creazione di una comunità professionale di settore con caratteri di stabilità e continuità;

- definire un *presidio organizzativo* in una logica di *accreditamento associativo* che consenta ai diversi soggetti coinvolti di sviluppare un cammino comune all'interno di un'organizzazione a rete che garantisca un processo di adeguamento delle parti che la costituiscono a requisiti organizzativi e/o gestionali e/o qualitativi;
- raccogliere *indicazioni utili a supporto* delle amministrazioni regionali e delle province autonome al fine di quantificare l'area di utenza interessata e pianificare le risorse necessarie e quindi di programmare adeguatamente il secondo canale di istruzione e formazione.

Con la presente linea guida si intende pertanto fornire ai diversi soggetti – in primo luogo gli adolescenti ed i giovani – uno strumento che qualifichi la proposta della formazione professionale entro un percorso distinto da quello dell'istruzione, con esso integrato a livello di funzioni di sistema, a carattere graduale e continuo, dotato di pari dignità culturale ed educativa oltre che di una precisa fisionomia istituzionale. Un percorso tendenzialmente completo dalla conclusione della scuola di base fino ai livelli di formazione superiore, sulla base dei seguenti caratteri:

- garanzia effettiva di risposta ai diritti formativi e di lavoro di ogni persona,
- valorizzazione del pluralismo di offerte e di approcci formativi espressi dalla società civile e dalle comunità,
- coerenza con le indicazioni europee,
- rispondenza alle necessità espresse dal sistema economico,
- carattere educativo e personalizzazione dei percorsi,
- apertura ai soggetti posti in situazione di difficoltà,
- delineazione di una progressione formativa per gradi, a carattere incrementale fino ai livelli più alti della scala formativo-professionale.

Più precisamente, si intendono perseguire i seguenti obiettivi generali:

- 1) puntare decisamente a realizzare l'eccellenza nella formazione professionale iniziale;
- 2) potenziare l'innovazione nella modularità, nella didattica e nella valutazione con attenzione particolare a:
 - "centralità dell'utente-destinatario" già a partire dalle fasi di accoglienza e di orientamento, quest'ultimo inteso anche nel senso di accompagnamento lungo tutto il percorso,
 - riduzione della frammentazione delle aree disciplinari e di laboratorio e superamento della didattica per discipline/materie, introducendo processi di apprendimento che creino connessioni e legami significativi tra "centri di interesse" (personale, sociale, lavorativo-professionale, territoriale) e saperi, capacità e competenze,

- personalizzazione della proposta formativa e valorizzazione dello *stage*;
- 3) rafforzare la partecipazione delle famiglie in modo da giungere ad una vera corresponsabilità all'interno della comunità formativa;
- 4) coinvolgere le imprese circa la realizzazione delle mete formative;
- 5) riequilibrare gli interventi di formazione professionale sull'intero territorio nazionale;
- 6) valorizzare la produzione di strumenti didattici sotto forma di "Centri risorse per l'apprendimento";
- 7) creare una tradizione di documentazione sistematica delle azioni formative.

Il progetto si rivolge sia agli Enti appartenenti al sistema della formazione professionale regionale sia agli Istituti professionali e tecnici che intendano condividere il percorso proposto, in una prospettiva di interazione riferita a funzioni di sistema come pure a specifiche azioni.

2. IL MODELLO FORMATIVO

Il disegno che si intende perseguire mira a definire un *percorso formativo progressivo* che consenta alla persona di avanzare nel proprio cammino procedendo per livelli successivi di intervento / comprensione della realtà, secondo il principio del *successo formativo*.

Si presenta il disegno complessivo distinto in tre ambiti fondamentali:

- formazione iniziale
- formazione superiore
- formazione continua e permanente.

Riguardo alla *formazione iniziale*, troviamo due tipologie formative:

Q	<p>Qualifica Al livello della figura qualificata, la persona, in possesso di una solida cultura di base, è in grado di <i>sviluppare competenze operative di processo</i>, sapendo utilizzare in autonomia le tecniche e le metodologie previste. Corrisponde al II livello europeo. Si può prevedere una qualifica polivalente, oppure mirata sulle necessità specifiche di una o più imprese. La durata prevista è di tre anni formativi.</p>
DF	<p>Diploma di formazione Si riferisce alla figura del tecnico, ovvero una persona, dotata di una buona cultura tecnica, in grado di intervenire nei processi di lavoro con competenze di programmazione, verifica e coordinamento, sapendo assumere gradi soddisfacenti di <i>autonomia e responsabilità</i>. Corrisponde al III livello europeo. La durata prevista è di un anno oltre la qualifica.</p>

Riguardo alla *formazione superiore*, troviamo una tipologia formativa:

DFS	<p>Diploma di formazione superiore Si riferisce alla figura del quadro o dell'esperto, ovvero una persona, dotata di una cultura superiore, in grado di svolgere un'attività professionale con rilevanti competenze tecnico/scientifiche e/o livelli significativi di responsabilità e autonomia nelle attività di programmazione, amministrazione e gestione. Corrisponde al IV livello europeo. La durata prevista varia da uno a 3 anni formativi oltre il diploma di formazione.</p>
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Qualifica, diploma di formazione e diploma di formazione superiore si presentano lungo una *linea gerarchica crescente* che definisce gradi progressivi di competenza e di responsabilità.

Ciascuna delle tipologie formative previste può essere acquisita tramite corsi a tempo pieno oppure – dopo i quindici anni di età – percorsi in alternanza formativa ovvero tramite un impegno consistente dell'impresa nella progettazione, realizzazione e valutazione-certificazione.

Riguardo alla *formazione continua*, troviamo tre tipologie formative:

SP	<p>Specializzazione Rappresenta una formazione mirante all'approfondimento di un particolare ambito o tecnica di lavoro in modo da acquisire una competenza più approfondita. Essa è pertanto successiva alla qualificazione e si acquisisce solitamente dopo un certo periodo di lavoro La durata della formazione è varia, indicativamente da 200 a 600 ore.</p>
AGG	<p>Aggiornamento È quella formazione che mira all'adeguamento del sapere lavorativo-professionale della persona tenendo conto delle novità intervenute nelle tecnologie, nelle norme, nell'organizzazione. Solitamente si tratta di moduli formativi della durata di 30-90 ore.</p>
PR	<p>Progetti ad hoc È una formazione connessa a progetti riferiti ad una specifica impresa miranti ad un miglioramento o ad un'innovazione in uno o più ambiti di attività. Tale formazione coinvolge più figure contemporaneamente, in una prospettiva sinergica ed anche di apprendimento organizzativo. Solitamente si tratta di più "pacchetti" formativi della durata di 30-90 ore, con aspetti comuni ed aspetti differenti per famiglia/figura professionale.</p>

Tranne che per la formazione per i passaggi di livello, le tipologie formative della formazione continua non sono da intendere in senso gerarchico, ma solo come accrescimento della professionalità.

La *formazione permanente* consiste nella possibilità da parte di ciascun lavoratore di inserirsi in un percorso formativo mirante agli stessi titoli pre-

visti nella filiera della formazione iniziale, da svolgere in costanza di rapporto di lavoro, potendo altresì usufruire di un servizio di bilancio di competenze, ovvero un particolare dispositivo di riconoscimento delle competenze di cui la persona è portatrice, in assenza di titoli formali (certificati, diplomi o attestati), acquisiti tramite esperienza diretta. Il bilancio permette di elaborare un piano formativo personalizzato che capitalizza le acquisizioni già possedute e propone un percorso comprendente l'ambito delle acquisizioni da perseguire ex novo o da completare.

Inoltre, le competenze comunque acquisite vengono certificate tramite la

DC	<p>Dichiarazione di competenza</p> <p>Corrisponde alla figura lavorativa di livello operativo, indicata con il valore I nella classificazione europea. Si tratta di attività che permettono principalmente l'esecuzione di un lavoro relativamente semplice, con conoscenze e capacità pratiche molto limitate.</p> <p>La durata della formazione è varia, indicativamente da 6 a 18 mesi.</p>
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il disegno che ne risulta appare così configurato (pag. seguente)

3. I DESTINATARI

Il primo punto di riferimento della nostra attività è costituito dai destinatari, in particolar modo *gli adolescenti ed i giovani collocati nelle diverse situazioni: scuola, formazione e lavoro.*

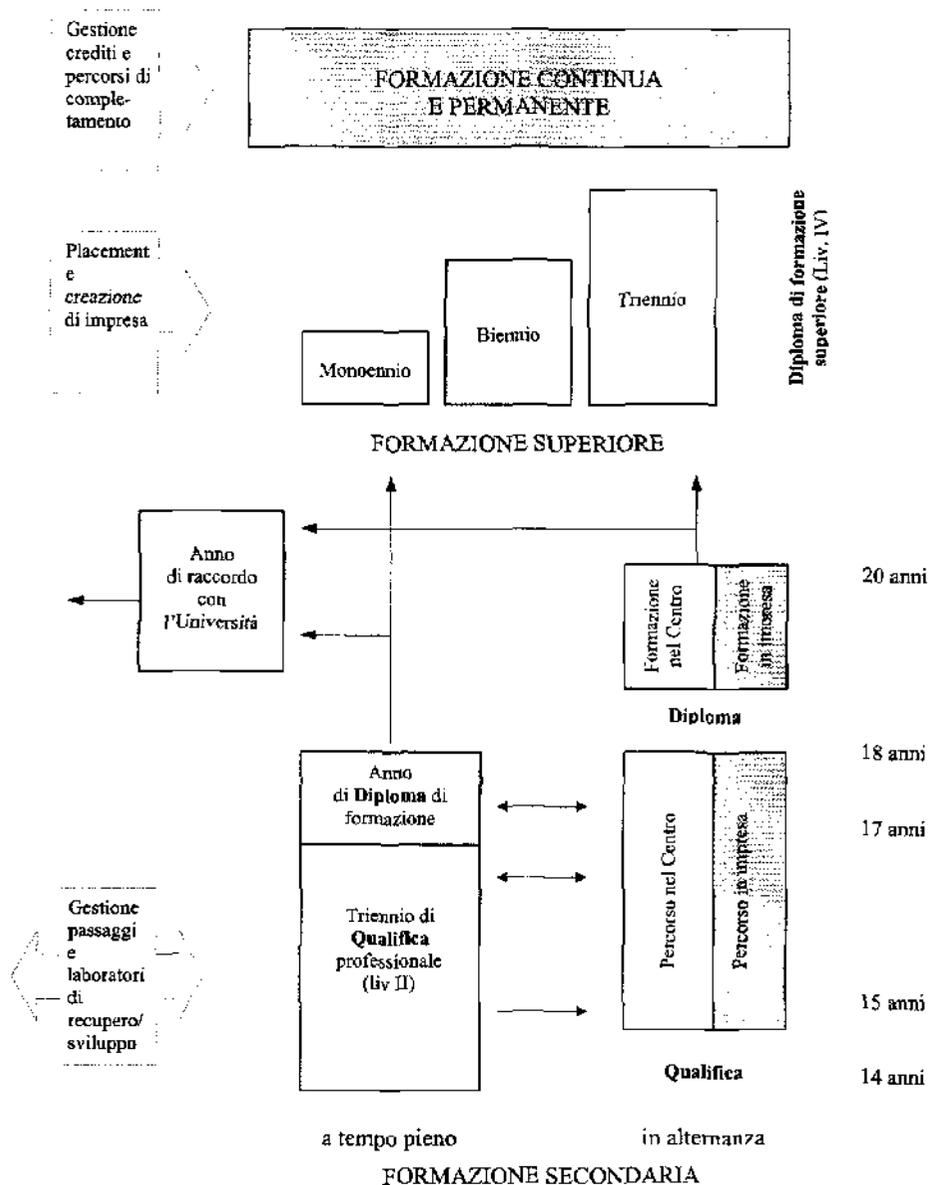
Esiste un'opinione diffusa circa il crescente rapporto problematico tra adolescenti e percorsi strutturati di apprendimento. Diversi autori segnalano la crescente problematica della motivazione e dell'orientamento, dell'attenzione, del metodo di studio, della continuità. Per certi versi, questa tendenza sembra considerare l'intera popolazione adolescenziale e giovanile *come una sorta di età difficile, a rischio, che resiste ad ogni proposta degli adulti mirante a proporre loro percorsi di maturazione.*

L'unica fonte di apprendimento sembra essere costituita da un lato dai media e dall'altro dalle esperienze vissute, specie quelle condivise tra i pari età. Mentre la famiglia pare esprimere una debole presenza in tema di sostegno culturale per i figli.

In realtà, questa lettura pare legata strettamente alle proposte formative che vengono offerte alla gioventù. In tempi nei quali viene meno l'adesione acritica a ciò che propone l'autorità, è necessario superare schemi scolastici e formativi basati su curricoli medi, su obiettivi minimali, su esperienze artefatte.

Noi riteniamo che una proposta formativa che valorizza l'esperienza concreta, basata su una relazione amichevole, personalizzata, centrata sull'acquisizione di competenze utili e sulla attribuzione di senso agli apprendimenti proposti, abbia molte possibilità di successo con buona parte del mondo giovanile, specie coloro che presentano uno stile di apprendimento

DISPOSITIVO DELLA NUOVA FORMAZIONE PROFESSIONALE



che privilegia l'intelligenza pratica, esperienziale, intuitiva, per scoperta e narrazione.

Per questo motivo, la proposta formativa che qui si sostiene sembra essere particolarmente valida sia per ragazzi che scelgono come prima opzione tale percorso, sia per coloro che vi si rivolgono dopo il fallimento della prima chance, specie tramite il coinvolgimento delle relative famiglie.

Inoltre, sosteniamo l'assoluto rilievo della metodologia formativa accumulata specie negli ultimi due decenni in riferimento ai soggetti portatori di handicap.

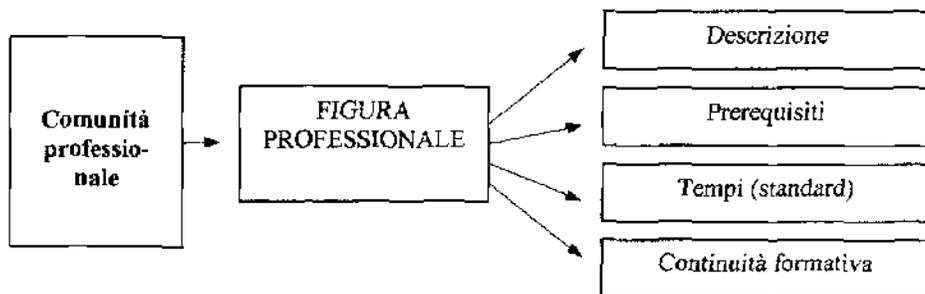
Infine riteniamo assolutamente compatibile l'esperienza formativa qui proposta con la condizione di lavoratore, specie tramite l'applicazione della strategia dell'alternanza formativa.

Di conseguenza, i destinatari del presente progetto si definiscono nel modo seguente:

- A. adolescenti che optano come prima scelta per il percorso di istruzione e formazione
- B. adolescenti e giovani provenienti dalla scuola e dal lavoro
- C. portatori di handicap
- D. soggetti in situazione di difficoltà
- E. lavoratori.

4. STANDARD PROFESSIONALI

Si presenta una rappresentazione grafica del modello di riferimento per ciò che riguarda gli *standard professionali*:



Gli *standard professionali* si riferiscono in dettaglio alle seguenti voci:

<i>Settore/famiglia professionale</i>	Si indica il settore cui appartiene la figura professionale (metalmecanico, servizi alla persona, informatica...)
<i>Figura professionale</i>	Si scrive la figura professionale con a fianco la sigla, così composta: <ul style="list-style-type: none"> - Settore (es.: M=metalmecanico) - Grado (Q=qualifica; F=diploma di formazione; FS=diploma di formazione superiore), - Numero (posizione della figura professionale per il grado indicato)
<i>Denominazioni equivalenti</i>	Vengono indicate le varie denominazioni che tale figura assume nei diversi sistemi di classificazione ³
<i>Specificazione della figura professionale</i>	La figura professionale viene spiegata alla luce della sua peculiare cultura, delle aree di attività, delle altre figure con cui coopera
<i>Collocazione organizzativa</i>	Sono specificate le diverse situazioni organizzative (ma anche contrattuali) in cui si viene solitamente a trovare tale figura
<i>Livello europeo</i>	Si propone per la qualifica il livello II-III, per il diploma di formazione il III, per il diploma di formazione superiore il IV
<i>Continuità</i>	Vengono indicati i titoli successivi cui il qualificato può accedere (diploma di formazione, diploma di formazione superiore)

MAPPA DELLE TIPOLOGIE FORMATIVE PER SETTORE/FAMIGLIA PROFESSIONALE, DISTINTE PER GRADI FORMATIVI (QUALIFICA, DIPLOMA DI FORMAZIONE, DIPLOMA DI FORMAZIONE SUPERIORE)

<i>Settore/Famiglia professionale</i>	Metalmecanico			
TIPOLOGIE FORMATIVE	<i>Livello II-III</i>		<i>Livello III</i>	<i>Livello IV</i>
	QUALIFICA		DIPLOMA DI FORMAZIONE	DIPLOMA DI FORMAZIONE SUPERIORE
	<i>polivalente</i>	<i>mirata</i>		
	Operatore meccanico	Operatore alle macchine utensili	Tecnico meccanico	Esperto di macchine e sistemi automatici
		Operatore al banco con ausilio di macchine utensili		
		Saldatore		
		Operatore termoidraulico	Tecnico termoidraulico e di impianti di climatizzazione	Esperto di impianti termoidraulici e di climatizzazione
Operatore meccanico d'auto		Tecnico meccanico d'auto	Esperto di riparazione autoveicoli	
Operatore di carrozzeria				

³ Fonti: ErgOnLine - Istat; Excelsior/Unioncamere; Obnfi; CCNI; Isfol; Repertori regionali (Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana).

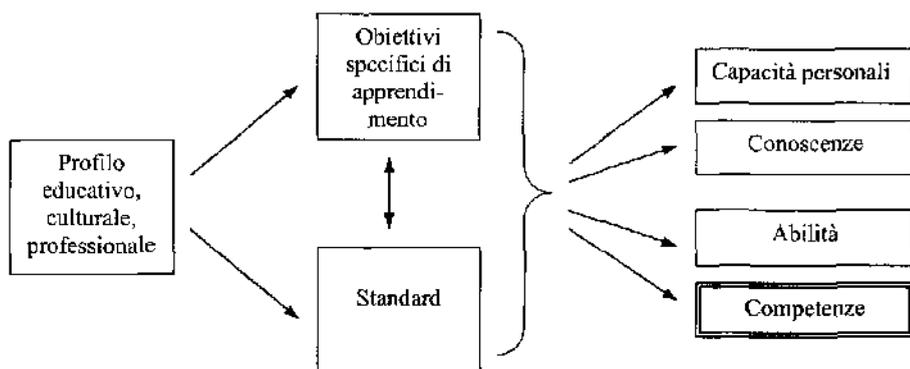
REFERENZIALE PROFESSIONALE

<i>Settore/famiglia professionale</i>	Metalmeccanico
<i>Figura professionale</i>	OPERATORE ALLE MACCHINE UTENSILI MQ1
<i>Denominazioni equivalenti</i>	Costruttore su macchine utensili Operatore su macchine utensili automatiche, semiautomatiche e a controllo numerico Costruttore conduttore macchine utensili Operatore di macchine utensili
<i>Note</i>	La denominazione adottata risulta coincidente con le indicazioni dei diversi sistemi di classificazione di riferimento, e precisamente: ERGONLINE, OBNF, CCNL, ISFOL, REGIONI (Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana)
<i>Specificazione della figura professionale</i>	L'Operatore alle macchine utensili" offre un grado medio di polifunzionalità: esegue la lavorazione, costruzione e assemblaggio e/o revisione di una parte meccanica sulla base di disegni predisposti utilizzando macchine utensili tradizionali, semiautomatiche o a controllo numerico computerizzato. Opera in sinergia con altre professionalità quali: disegnatori progettisti con sistemi CAD-CAM, Collaudatori, Manutentori, Montatori
<i>Collocazione organizzativa</i>	L'operatore alle macchine utensili lavora in aziende di varie dimensioni, e può pertanto fare riferimento a diversi contratti. Tuttavia il comparto dove questa figura professionale trova una collocazione naturale è il metalmeccanico. Se prendiamo in considerazione, a titolo esemplificativo, il CCNL per la piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti, incontriamo la seguente situazione: i lavoratori facenti riferimento a questo contratto sono inquadrati in una declaratoria unica articolata in 9 categorie professionali e livelli retributivi. Il costruttore su macchine utensili si colloca tra la cat.3 (in ingresso) e la cat.5 (come possibile evoluzione di carriera), in relazione al grado crescente di complessità, autonomia e responsabilità nell'esecuzione del lavoro.
<i>Competenze professionali finali</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Eseguire in autonomia lavorazioni alle M.U. di particolari destinati a realizzare accoppiamenti meccanici negli standard di qualità - Completare il programma per la realizzazione delle lavorazioni su M.U. a CN - Realizzare impianti di movimentazione e di automazione pneumatici, oleodinamici ed elettropneumatici interpretando il relativo schema in forma di diagramma - Eseguire in autonomia lavorazioni alle M.U. di particolari destinati a realizzare attrezzature meccaniche negli standard di qualità IT 12, Ra 3 - Eseguire il programma per la realizzazione di un particolare su M.U. o C.N. ed eseguire la lavorazione - Compiere interventi di montaggio, manutenzione, aggiustaggio utrezzeria negli impianti elettropneumatici e oleodinamici
<i>Livello europeo</i>	II-III
<i>Continuità</i>	Diploma di formazione: Tecnico meccanico Diploma di formazione superiore: Esperto di macchine e sistemi automatici
<i>Note</i>	La specificazione delle competenze ed il livello attribuito risultano confermati dalle indicazioni dei diversi sistemi di classificazione di riferimento, e precisamente: CCNL, ISFOL, Regione Piemonte

5. METODOLOGIA FORMATIVA

Il modello cui ci si riferisce, partendo da un profilo educativo, culturale e professionale, mira a definire *obiettivi e standard formativi* espressi in termini di capacità, conoscenze, abilità e competenze che si ritengono utili e necessarie per gli allievi del sistema di istruzione e formazione professionale (Bertagna G., 2001).

Essi presentano un carattere generale ed hanno un valore vincolante sul territorio nazionale. La declinazione di tali obiettivi e standard in processo formativo reale spetta invece alla singola équipe formativa che definisce la strategia da perseguire, la realizza svolgendo inoltre le necessarie valutazioni.



L'azione formativa trae origine da un *profilo* che indica le mete generali cui tende l'azione formativa di cui si tratta, cui tutti debbono riferirsi. Esso indica rappresentazioni ideali condivise, espresse in forma estensiva e sintetica, riguardanti l'insieme delle prospettive formative della persona, riferimento primario di ogni attività di formazione.

Tale profilo è distinto in tre dimensioni:

- *educativa*: si riferisce alla maturazione della personalità umana intesa in senso integrale ovvero come compimento delle capacità di cui essa è portatrice in modo da diventare un soggetto libero, autonomo, cosciente di sé, orientato, in grado di elaborare il proprio progetto di realizzazione personale;
- *culturale*: si riferisce alla comprensione da parte del soggetto della realtà in cui si trova a vivere, ma riguarda pure la dimensione sociale ovvero l'acquisizione di un senso di appartenenza alla comunità e sollecita la sua partecipazione attiva in essa⁴;

⁴ Si afferma in tal modo il primato delle capacità sociali sulle abilità professionali, poiché in grado di "dare maggiore profondità al senso di identità dello studente" e di "trasmettergli il senso di appartenenza alla comunità", requisiti fondamentali sui quali si innestano successivamente le competenze professionali vere e proprie (Rifkin J., 2000, p. 339).

- *professionale*: si riferisce alla dotazione dei requisiti di competenza necessari all'assunzione piena di un ruolo attivo nel contesto economico e sociale.

Successivamente, la metodologia formativa prevede la definizione degli *obiettivi* specifici di apprendimento ovvero le acquisizioni perseguite negli allievi, i risultati attesi, distinti per conoscenze, abilità e competenze.

Gli obiettivi sono corredati da *standard*, ovvero da indicazioni circa il livello di accettabilità della prestazione, in base alla quale l'obiettivo cui si riferisce si intende raggiunto. Gli standard si riferiscono ad obiettivi tecnici e di conoscenza. Diversamente – per l'area della cultura personale e sociale – si parla di *criterio*.

Le *capacità personali* si riferiscono a caratteristiche della persona possedute su base innata e appresa e riguardano i suoi repertori di base: cognitivo, affettivo-motivazionale, socio-interpersonale. Esse rappresentano le potenzialità dell'allievo che richiedono di essere riconosciute (innanzitutto a favore del destinatario stesso) e attualizzate. Tali capacità, raramente coltivate in modo formale dalle istituzioni formative, sono attualmente considerate preziose per l'adattamento personale, interpersonale, scolastico e professionale.

Le *conoscenze* (i concetti disciplinari o/o interdisciplinari) e le *abilità* (procedure riguardanti il saper fare qualcosa in campi più o meno complessi) costituiscono le risorse di cui ciascun allievo si avvale nel promuovere il suo profilo formativo reale.

Si ricorda che per *competenza* si intende una caratteristica della persona, mediante la quale essa è in grado di affrontare efficacemente un'area di problemi connessi ad un particolare ruolo o funzione. Essa viene dimostrata dalla persona che la possiede tramite *performance* rese in un preciso contesto organizzativo di fronte a "giudici" rappresentati da esponenti del mondo professionale di riferimento. La persona competente è in grado di mobilitare le risorse possedute (capacità, conoscenze, abilità) a fronte di un compito che comporta un problema che va condotto a soluzione. Non tutte le performance sono competenze, poiché queste vanno intese in senso lavorativo-professionale. Solo in tale quadro è infatti possibile parlare con cognizione di "giudizio" di idoneità e di adeguatezza, cosa che non può valere ad esempio nel contesto sociale dove sono legittimamente perseguibili una pluralità di condotte e di criteri di azione.

Il passaggio dagli obiettivi e standard formativi generali alla promozione del *profilo formativo reale* di ciascun allievo è responsabilità di ciascun Centro di formazione, a cui compete la definizione di percorsi formativi personalizzati a partire dalla lettura delle caratteristiche e dei fabbisogni peculiari. Ogni unità erogativa è infatti responsabile del presidio del contesto interno ed esterno dell'azione formativa concreta; solo a questo livello è quindi possibile definire nel dettaglio i percorsi di apprendimento, la metodologia didattica e di valutazione.

A tale scopo costituiscono un valido contributo per l'azione formativa

concreta le **buone prassi** (in termini di programmi, metodologie, strumenti...) prodotte dalle esperienze sperimentali che dimostrino la loro validità e riproducibilità e che sostengano nel tempo l'azione degli operatori del settore.

	QUALIFICA Profilo educativo, culturale e professionale
<i>Educativo</i>	<p>L'azione formativa di qualifica mira alla crescita ed alla valorizzazione della persona umana come elemento centrale del processo educativo-formativo. Essa persegue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'aumento della libertà e della responsabilità nelle scelte relative ai percorsi formativi e alle opzioni di vita - il successo formativo conforme alle disposizioni di ogni persona - la coscienza di ciascuno circa la propria identità come persona e come cittadino. <p>Essa intende nel contempo rimuovere le cause sociali e culturali che ostacolano il libero e pieno sviluppo della persona umana, con particolare riferimento a quella quota di popolazione che possiede una sensibilità culturale pratica, intesa come possibilità di intervento sulla realtà per modificarla.</p> <p>Per il raggiungimento di tale finalità si intendono sviluppare le capacità, le conoscenze, le abilità e le competenze - in una visione integrale della persona umana - che consentano l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale nazionale, europea e mondiale.</p>
<i>Culturale</i>	<p>Tramite la formazione si persegue l'elevazione del livello culturale di ciascun cittadino ed il potenziamento delle capacità di ciascuno e di tutti di partecipare ai valori - ivi compresi quelli spirituali - della cultura, del lavoro, della civiltà e della convivenza sociale e di contribuire al loro sviluppo.</p> <p>In particolare si opera affinché ciascuno possieda una rappresentazione adeguata della realtà anche nei suoi connotati culturali e scientifici.</p>
<i>Professionale</i>	<p>Tramite la formazione si opera affinché ogni allievo giunga a possedere i requisiti per intervenire nella realtà in cui vive assumendo un ruolo lavorativo attivo dotato di competenze operative di processo, sapendo utilizzare in autonomia le tecniche e le metodologie previste.</p>

6. PIANO FORMATIVO (area comune)

Obiettivi specifici	Standard	Aree formative		Unità formative
<p>Acquisire la consapevolezza della propria realtà personale</p> <p>Acquisire la consapevolezza di possedere e sviluppare una mappa di valori etici significativi per affrontare le condizioni di vita presenti nella società e nel lavoro</p>		Scienze umane	Persona	<p>Identità e relazione</p> <p>La comunità</p> <p>Il senso della vita</p>
<p>Partecipare responsabilmente alla vita sociale e pubblica, in relazione allo sviluppo del proprio progetto personale e professionale; saper interagire con l'amministrazione ed i servizi pubblici e privati nella considerazione dei propri diritti e dei propri doveri</p>			Cittadinanza	<p>Il cittadino</p> <p>Diritti e doveri</p> <p>Diritti umani</p> <p>Territorio e storia</p>
<p>Riconoscere gli elementi fondamentali dell'economia e saper operare gli atti amministrativi fondamentali della vita quotidiana</p> <p>Conoscere le leggi fondamentali che regolano l'economia ed il funzionamento dei sistemi economici. Conoscere gli elementi costitutivi e la natura giuridica di un'azienda, individuando le diverse tipologie di organizzazione</p>			Economia e società	<p>Il budget</p> <p>Il sistema economico</p> <p>Organizzazione dell'impresa</p> <p>Creare e gestire un'impresa</p>

Conoscere i fondamenti legislativi a tutela del lavoro, del lavoratore e delle lavoratrici e delle norme contrattuali di riferimento. Sapersi rapportare con le organizzazioni e le istituzioni sociali del mondo del lavoro			Lavoro	Il lavoro Cambiamenti del lavoro, problemi ed opportunità Contratti di lavoro, tutela e sviluppo
Esprimersi e comunicare in lingua italiana in forma corretta ed adeguata alle esigenze di interazione sociale, di inserimento professionale, di espressività individuale; utilizzare in modo efficace le diverse modalità dei registri comunicativi			Comunicazione	Comunicare Comprendere testi orali e scritti Produrre testi orali e scritti Cultura linguistica
Acquisire la capacità di comunicare adeguatamente in situazioni quotidiane e di comprendere testi tecnici	Common European Framework		Inglese	Livello introduttivo Livello sopravvivenza Livello autonomo Inglese tecnico-informatico
Risolvere situazioni problematiche in diversi ambiti di esperienza (personale, sociale, professionale) con l'uso corretto di appropriati strumenti matematici		Scientifica	Matematica	I numeri e le loro operazioni Le variabili La geometria nel piano e nello spazio Le funzioni logico-matematiche Elementi di statistica, probabilità e matematica finanziaria
Saper riconoscere i processi scientifici fondamentali della realtà e saper utilizzare gli strumenti adeguati per la loro descrizione ed eseguire i calcoli relativi			Scienze della materia	Materia ed energia Meccanica dei solidi e dei fluidi Termologia Elettrologia ed elettromagnetismo Acustica ed ottica

Conoscere il proprio corpo per conservare lo stato di salute. Acquisire comportamenti che rispettano l'ambiente			Scienze della natura	Il mondo dei viventi Educazione allo sviluppo sostenibile e al rispetto dell'ambiente
Saper utilizzare i principali programmi applicativi	ECDL		Informatica	Il personal computer Il sistema operativo Elaborazione testi Il foglio elettronico Il data base Presentazione e disegno Reti informatiche
Conoscere e rispettare ed applicare le norme di sicurezza		Competenze comuni	Sicurezza	Prevenzione e sicurezza: sensibilizzazione Prevenzione e sicurezza: interventi preventivi nel settore
Conoscere e rispettare ed applicare le procedure relative alla qualità			Qualità	Il sistema qualità: sensibilizzazione Il miglioramento continuo
Scoprire le proprie preferenze cognitive Riconoscere le proprie tendenze emotive Individuare il proprio stile comportamentale Identificare i propri limiti e le proprie risorse Esplicitare le proprie mete		Capacità personali	Io	Scoprire le proprie preferenze cognitive Riconoscere le proprie tendenze emotive Individuare il proprio stile comportamentale Identificare i propri limiti e le proprie risorse Esplicitare le proprie mete
Sintonizzarsi con gli altri Comunicare con efficacia Collaborare e lavorare in gruppo Gestire i contrasti e negoziare			Le relazioni	Sintonizzarsi con gli altri Comunicare con efficacia Collaborare e lavorare in gruppo Gestire i contrasti e negoziare

Pianificare il proprio agire Risolvere problemi e prendere decisioni Potenziare le proprie strategie di apprendimento e di azione Autoregolare il proprio comportamento organizzativo			Il compito	Pianificare il proprio agire Risolvere problemi e prendere decisioni Potenziare le proprie strategie di apprendimento e di azione Autoregolare il proprio comportamento organizzativo
Diagnosticare il contesto di lavoro in cui si opera			Il contesto	Diagnosticare il contesto di lavoro in cui si opera

7. APPROCCIO PECULIARE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'intero impianto progettuale è basato sul principio-guida dell'*approccio peculiare della formazione professionale*. Ciò significa che esso è centrato sulla scoperta e sull'aiuto alla realizzazione del progetto personale di ogni destinatario intorno ad una identità lavorativo-professionale e sulla base di una proposta tesa a formare il cittadino, il lavoratore, il cristiano.

Si vuole evitare innanzitutto una prospettiva di tipo scolastico e contenutistica. Per questo motivo si enfatizza la centralità dell'esperienza e della competenza, il metodo induttivo per ricerca e scoperta, infine il legame motivante e funzionale tra risorse offerte dalla formazione ed esiti intesi in termini di padronanza da parte dei destinatari. Le conoscenze di base non sono da intendere pertanto come aree a sé stanti, ma come risorse per la formazione nella persona di competenze (personali, lavorative e sociali). Allo stesso tempo le capacità personali non sono assolutamente discipline né materie ma risultano dalla vita complessiva del Centro e dalla piena espressione della **Proposta formativa** dell'Ente.

Inoltre, si intende rifuggire anche dalla logica addestrativa. L'approccio della formazione professionale prevede infatti un concetto di competenza intesa come piena padronanza della persona rispetto alle conoscenze, alle tecnologie ed ai processi dell'ambito lavorativo di riferimento. Ciò che si persegue non è infatti l'abilità fine a se stessa, quanto la maturazione nell'allievo di una mentalità che assuma i compiti di lavoro entro un quadro non solo funzionale ma anche ideale, per il cui perseguimento si prevede una disposizione interiore tesa al bene.

È evidente come tale impostazione richieda una solida *formazione del personale* ed in particolare dei formatori perché essi siano in grado di sostenere le sfide del presente progetto e perché sappiano operare al meglio nella prospettiva indicata.

Si presentano, in forma analitica, i criteri metodologici che si intendono adottare col presente progetto:

- a) L'opzione metodologica di fondo è tesa a sviluppare una metodologia attiva, centrata sulle competenze, ma pure sul profilo personale e sociale del destinatario, intorno ai quali si realizzano *nuclei di apprendimento che prevedono una forte e sostanziale circolarità di capacità personali, conoscenze, abilità e competenze*. Ogni attività operativa si coniuga sempre con un'attività di riflessione sui significati dell'agire, mentre ogni sapere teorico dovrà trovare continuo collegamento ed applicazione in azioni concrete. Ciò in una prospettiva di *formazione integrale* ed unitaria della persona, comprese quindi le capacità personali quali la consapevolezza di sé, la comunicazione e relazione con gli altri, la disposizione all'autonomia alla responsabilità ed alla soluzione dei problemi, il rispetto delle regole organizzative, la disposizione ad apprendere dall'esperienza.
- b) Creazione di fasi e momenti nel "ciclo di vita della formazione" particolarmente basati sulla logica della personalizzazione, ovvero un costante riferimento del percorso educativo-formativo alla specifica realtà personale dell'allievo.
- c) Sperimentazione di un nuovo approccio didattico basato su un asse formativo definito dei "centri di interesse" (personale, sociale, lavorativo), centrato sulla didattica attiva, con un approccio amichevole che valorizza l'esperienza dei giovani e conduce in modo induttivo verso traguardi di sapere soddisfacenti orientati a compiti concreti, valutati sulla base di specifiche performance.
- d) Metodologia della interazione tra percorsi resi possibili dalla possibilità di *riconoscimento dei crediti* per il passaggio da un indirizzo di studi all'altro, passaggio favorito dall'intesa non automatica ma consensuale tra organismo inviante ed organismo ricevente che preveda anche moduli integrativi più o meno intensi a seconda della maggiore o minore vicinanza degli indirizzi. Nessun percorso vedrà preclusa la possibilità di un passaggio ad altri, sia in orizzontale sia in verticale.
- e) Personalizzazione del processo didattico in senso proprio delineando differenti percorsi di trasferimento-acquisizione delle conoscenze, abilità e competenze, in base alle caratteristiche personali degli allievi ovvero: stili di apprendimento, metodi di studio, caratteristiche peculiari. La personalizzazione avviene comunque in un contesto-classe, dove il gruppo costituisce una delle leve dell'apprendimento. Ciò vale anche nel caso in cui si debbano delineare sotto-gruppi differenti, che non debbono mai tendere a divenire corsi a sé stanti ma rappresentano articolazioni dei gruppi-classe originari. È il caso delle seguenti attività: recupero, approfondimento.
- f) Creazione di fasi e momenti nel "ciclo di vita della formazione" particolarmente basati sulla logica della individualizzazione, ovvero tramite l'accompagnamento dei singoli destinatari in un percorso peculiare, riferito alla *specifica realtà personale dell'allievo*. È il caso della fase di accoglienza-orientamento come pure dell'alternanza.

- g) Inserimento nella didattica per così dire “tradizionale” di una nuova metodologia di apprendimento rappresentata dalla autoformazione assistita e dall’ausilio di strumenti informatici e telematici con un ruolo di supporto alla formazione.
- h) Creazione di un Centro risorse per l’autoapprendimento (a supporto della didattica d’aula, ulteriori rispetto alla didattica d’aula, alternative della didattica d’aula) in grado di sostenere l’evoluzione delle metodologie formative al fine di consentire alla persona di divenire responsabile del proprio processo di apprendimento, attraverso una dinamica che le consente di “dare forma” autonomamente – in un quadro di relazioni multiple tra i vari soggetti coinvolti – non soltanto al proprio sapere ma all’intera propria personalità in una logica di maturazione.
- i) Creazione di fasi e momenti nel “ciclo di vita della formazione” particolarmente basati sulla logica della personalizzazione, ovvero un costante riferimento del percorso educativo-formativo alla specifica realtà personale dell’allievo.

Il criterio fondamentale di riferimento è rappresentato dal percorso del destinatario e non dalle risorse del Centro; si riferisce alla persona del destinatario nella sua globalità ed originalità, con un percorso amichevole, personalizzato e fondato su una forte relazione didattico-formativa.

Il percorso formativo riferito agli standard non assorbirà totalmente il monte ore. È infatti previsto dal 15% al 20% di ore per attività formative finalizzate alla *personalizzazione e individualizzazione* del percorso, ovvero per:

- accoglienza-orientamento-accompagnamento
- recuperi ed approfondimenti
- gestione dello stage-tirocinio.

La formazione professionale persegue la prospettiva della “*valutazione autentica*” ovvero l’approccio tipico di un apprendimento significativo che “riflette le esperienze di apprendimento reale... L’enfasi è sulla riflessione, sulla comprensione e sulla crescita piuttosto che sulle risposte fondate solo sul ricordo di fatti isolati”. L’intento della valutazione autentica “è quello di coinvolgere gli studenti in compiti che richiedono di applicare le conoscenze nelle esperienze del mondo reale” (Comoglio M., 2001).

Le caratteristiche della valutazione autentica sono:

- è realistica
- richiede giudizio e innovazione
- richiede agli studenti di “costruire” la disciplina
- replica o simula i contesti nei quali gli adulti sono “controllati” sul luogo di lavoro, nella vita civile e nella vita personale
- accerta l’abilità dello studente ad usare efficientemente e realmente un repertorio di conoscenze e di abilità per negoziare un compito complesso

- permette appropriate opportunità di ripetere, di praticare, di consultare risorse e di avere feedback e di perfezionare la prestazione e i prodotti.

In coerenza a tale impostazione, si propone pertanto di:

- Distinguere tra la valutazione di natura *promozionale* che mira a sviluppare negli allievi la capacità di autocontrollo del proprio apprendimento e la valutazione di *osservazione e giudizio* che punta ad individuare la qualità della prestazione.
- Valorizzare la metodologia della *prova professionale*, da intendersi come un "*capolavoro*" ovvero un prodotto significativo e funzionale per l'organizzazione in cui è stata realizzata. Essa ha un valore operativo, ovvero rappresenta un costrutto in grado di soddisfare i requisiti professionali interni all'impresa, in riferimento ad un ruolo definito nel momento dell'ingresso lavorativo⁵. La prova fa riferimento ad un processo operativo reale, e prevede un livello definito di autonomia, responsabilità, durata ed accuratezza.

La prova professionale è costruita in rapporto al referenziale formativo-professionale ovvero mira a porre a tema gli elementi chiave cui si riferisce la progettazione formativa.

Il candidato è richiesto di svolgere tre tipologie di attività:

- il compito tecnico-operativo,
- l'elaborazione di una relazione scritta
- il colloquio con i componenti la commissione di accertamento.

La valutazione connessa alla prova professionale mira ad esprimere un giudizio circa l'idoneità del candidato. La valutazione tende a identificare in modo sintetico la gran parte dei requisiti richiesti al candidato. Ciò significa che la prova ha un carattere complessivo ed unificato. Non si valutano puntualmente tutte le acquisizioni ma si concentra l'attenzione su un compito ampio che consenta di sondare buona parte delle stesse, alcune in forma diretta, altre in forma indiretta o induttiva.

La valutazione è sottoposta ai seguenti criteri:

- *coerenza*: conformità alla natura delle prestazioni definite da quel preciso referenziale.
- *adeguatezza*: è sufficiente ad identificare i requisiti di professionalità.
- *sicurezza*: la metodologia valutativa è in grado di condurre ad un giudizio sostenibile.
- *imparzialità*: prestazioni simili non danno giudizi differenti, e viceversa.

⁵ Occorre quindi distinguere tra la situazione dell'ingresso e la situazione di presidio del ruolo lavorativo.

La prova è valida quando soddisfa tutti insieme i criteri posti.

Al termine della valutazione viene rilasciato al candidato un *certificato di qualifica* o di diploma (a sua volta distinto in diploma di formazione e diploma di formazione superiore), ma va pure considerato il certificato di competenza, che peraltro non va inteso in senso accumulativo: la qualifica ed il diploma non sono da intendere come una somma di certificati di competenza, poiché il processo di formazione è da intendere in senso organico, così come abbiamo definito in chiave olistica il lavoro e la professione. Il tutto, in altri termini, non è dato da una somma delle parti, ma da una qualità che si acquisisce tramite un percorso dotato di intenzionalità, continuità, progressione.

Il certificato indica il possesso da parte della persona dell'insieme dei requisiti che le consentono di poter svolgere i compiti propri del profilo di riferimento. Il suo valore è sociale ovvero convenzionale. Esso risulta da quattro condizioni:

- che l'organismo rilasciante sia accreditato,
- che sia riferito ad un repertorio e relativi standard approvati dall'impresa e/o dagli organismi associativi cui questa aderisce,
- che il percorso formativo comprenda uno o più moduli consistenti di stage/tirocinio svolti secondo un preciso progetto,
- che la prova di valutazione sia stata svolta in riferimento a standard definiti.

8. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Si intende assicurare la presenza di risorse umane dotate dei requisiti necessari allo svolgimento dei compiti ed inoltre di dare vita a "comunità di pratiche", la leva portante della autentica formazione e del miglioramento della qualità formativa.

Il processo di innovazione del settore sta producendo delle figure professionali fortemente integrate; ad esempio, troviamo:

- le figure *manageriali* che si arricchiscono di funzioni di promozione e marketing,
- le figure di *formatori senior* che acquisiscono caratteri di progettazione, valutazione, coordinamento di progetti complessi,
- le figure di *tutoring* e di *orientamento* che si caratterizzano per capacità di intervento in contesti differenti (propriamente orientativo, di istruzione, di servizi per l'impiego)
- le figure *amministrative* stanno assumendo profili di rendicontazione e di controllo di gestione ma anche di ottimizzazione delle risorse.

Si propone un approccio nuovo all'area delle risorse umane, che intende realizzare la massima valorizzazione delle stesse in relazione all'ambiente di

riferimento del servizio, al contesto organizzativo in cui si svolge l'attività, alla famiglia professionale di riferimento. Tale sistema presenta i seguenti vantaggi:

- rende possibile una gestione organizzativa innovativa;
- è coerente con i sistemi gestionali di accreditamento e certificazione della qualità;
- consente una descrizione ed un'esatta valutazione delle risorse umane;
- integra gli interventi di formazione, dotazione e pianificazione;
- permette di ottenere un supporto più preciso e affidabile per le decisioni strategiche connesse al servizio.

Le diverse fasi del modello vengono di seguito precisate:

A.	Ricerca	<p>Questa fase prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lo studio di settore per rilevare le dinamiche dello stesso in termini di strategie, mission, linee di servizio, filosofie gestionali - Lo studio socio-professionale per rilevare i modelli organizzativi e le tipologie professionali prevalenti con riferimento alle esigenze di ruolo/compito/funzione in termini di competenze.
B.	Elaborazione del modello professionale	<p>L'esito della fase di studio/ricerca dà vita ad un "modello professionale" specificamente connotato. Tale modello rappresenta la base di riferimento per una prima valutazione delle risorse umane impegnate nel progetto sperimentale e per sviluppare un bilancio del capitale umano del settore.</p> <p>Si intende in tale fase applicare la stessa metodologia prevista per i servizi formativi rivolti all'esterno, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mappa delle figure professionali della famiglia "formazione" - referenziale professionale - referenziale formativo - strumento di rilevazione, bilancio, certificazione e sviluppo professionale.
C.	Applicazione	<p>La fase successiva mira ad applicare il modello professionale e lo strumento di bilancio alle risorse umane impegnate nelle attività sperimentali, al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuare i requisiti di partenza o "portato professionale" dell'individuo - valutare le risorse umane individuate con particolare riferimento al potenziale - definire il coinvolgimento di tali risorse nell'attività formativa sperimentale - delineare gli interventi di formazione <i>in itinere</i>.

D.	Formazione	Si intende delimitare momenti di formazione delle risorse umane impiegate negli interventi sperimentali valorizzando le seguenti metodologie: seminari di recupero e approfondimento moduli di formazione a distanza laboratori e strumenti di sviluppo organizzativo (<i>learning organization</i>) affiancamento a formatori esperti project work.
E.	Accreditamento	L'esito del processo congiunto bilancio/formazione porta ad un riconoscimento formale dell'idoneità delle persone coinvolte in riferimento ad uno specifico ruolo professionale; tale idoneità comprende la capacità, l'oggettività, la competenza e l'integrità tali da consentire lo svolgimento delle attività proprie del ruolo indicato.
G.	Miglioramento	Il processo di miglioramento si distingue in tre fasi: - la creazione di "comunità professionali" del settore che operino sulla base della metodologia delle buone prassi e del miglioramento continuativo; - l'aggiornamento del modello professionale del settore formazione; - l'offerta di ulteriori occasioni di formazione connesse all'evoluzione del progetto

L'approccio adottato non presenta pertanto una logica di "omologazione" o di "assicurazione", ma è di tipo promozionale e dinamico, operando in modo da puntare ad un reale miglioramento della qualità degli operatori del settore.

Emerge, in altri termini, la necessità di operare a livello di sistema al fine di riconoscere e certificare le competenze del personale formativo in servizio, tenendo conto del fatto che l'assenza di titoli di studio impongono un approccio promozionale nel senso dell'accREDITAMENTO professionale.

Occorre evitare inoltre processi formativi tradizionali basati sui corsi, preferendo - dopo moduli formativi essenziali da gestire anche tramite l'utilizzo della didattica multimediale - laboratori e percorsi progettuali assistiti da formatori senior in funzione di tutori, a fine di creare le condizioni di una rete di comunità professionali in grado di diventare volano di informazione, scambio di buone prassi, miglioramento continuativo.

Ciò comporta la professionalizzazione del settore, sulla base di un patto deontologico specifico e di modalità di ingresso e di permanenza dei soggetti nelle comunità che si potranno creare.

INDICAZIONI BIBLIOGRAFICHE

- AA.VV., *Il posto della competenza. Persone, organizzazioni, sistemi formativi*, Angeli, Milano, 2001.
- AFNOR, *La qualité en formation professionnelle - qualité et efficacité des organisations*, Paris, 1997.
- BERIAGNA G., Verso i nuovi piani di studio, in *RAPPORTO del Gruppo Ristretto di lavoro costituito con D.m. n. 672 del 18 luglio 2001*, "Annali dell'Istruzione", Numero speciale, Stati Generali, dicembre 2001, pp. 246-277.
- BLÄTTER F., *Storia della pedagogia*, Armando, Roma 1989.
- BOCCA G., *Pedagogia del lavoro. Itinerari*, La Scuola, Brescia, 1998.
- BOLDIZZONI D., MANZOLINI L. (cur.), *Creare valore con le risorse umane. La forma dei nuovi paradigmi nella direzione del personale*, Guerini & Associati, Milano, 2000.
- BRESCIANI, P.G. (cur.), *Le competenze: approcci e modelli di intervento*, in «Professionalità», 17/97, n.38, pp. I-XXXI.
- , *La competenza o le competenze*, in "Professionalità", n. 66/2001, pp. 5-8.
- CALJINI D.; MONTAGUTI, L., *Cambiamento organizzativo e formazione*, Angeli, Milano 1993.
- CFPOLLARO G., (cur.), *Competenze e formazione*, Guerini & Associati, Milano, 2001.
- CNOS-FAP; CIOFS-FP, *Progetto formazione professionale iniziale. Linea guida per la sperimentazione*, Roma, 2000.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Insegnare ed apprendere. Verso la società cognitiva. Libro bianco (Rapporto Cresson)*, Luxembourg, 1995.
- COMOGLIO M., *Educare insegnando. Apprendere ed applicare il Cooperative Learning*, LAS, Roma, 1998.
- , *La valutazione autentica e il portfolio*, paper, Roma, 2001.
- COORDINAMENTO DELLE REGIONI, *Istruzione scolastica, formazione professionale e lavoro*, 1997.
- GALLINA M., MAZZUCHELLI F., *La scuola del lavoro. L'orientamento al lavoro degli adolescenti come prevenzione del disadattamento*, Cortina, Milano, 2001.
- GIUGNI G., *Diritto del lavoro*, Angeli, Milano 1987.
- GOVERNO - PARTI SOCIALI, *Accordo per il lavoro*, settembre 1996.
- ISFOL, *Unità capitalizzabili e crediti formativi. I repertori sperimentali*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- ISFOL, *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- LE BOTERF G., *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Les éditions d'Organisation, Paris, 1994.
- , *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris. Editions d'Organisation, 2000.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Les organismes privés de formation - enjeux et perspectives des emplois et des compétences*, La documentation française, Paris, 1998.
- MONASTA A., *Mestiere; progettista di formazione*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1997.
- MORGAN G., *Images. Le metafore dell'organizzazione*, Angeli, Milano, 1999.
- NEGLIA G., *La valutazione della qualità della formazione: esperienze a confronto*, Lupetti, Milano, 1999.
- NICOLI D., *Il nuovo sistema di formazione professionale*, "Professionalità", 2001, 61, 22-31.
- , Sintesi del sottoprogetto CONFAP, in AA.VV., *Per una cultura della qualità. Promozione e verifica*, La Scuola, Brescia, 2001, pp. 131-154.
- NORMANN R., *La gestione strategica dei servizi*, Etaslibri, Milano, 1985.
- OCSE, *Esami delle politiche nazionali dell'istruzione. Italia*, Armando, Roma, 1998.
- PELLERER M., *Educare. Manuale di pedagogia come scienza pratico-progettuale*, LAS, Roma, 1999.
- , *Il portafoglio formativo progressivo come nuovo strumento di valutazione delle competenze*, «Professionalità», 57/2000, pp. 5-20.
- PIETROPOLI CHARMET G., *Ragazzi sregolati. Regole e castighi in adolescenza*, Angeli, Milano, 2001.

- PUGLIESE S., *Dal Centro di formazione professionale (Cfp) ai Centri di servizi formativi (CSF)*, in "Professionalità" n. 40, 1997, pp. XI-XXIII.
- RAPPORTO del Gruppo Ristretto di lavoro costituito con D.m. n. 672 del 18 luglio 2001, «Annali dell'Istruzione», Numero speciale, Stati Generali, dicembre 2001.
- RIFKIN J., *L'era dell'accesso. La rivoluzione della new economy*, Mondadori, Milano, 2000.
- ROPE F., LANGUY L. (cur.), *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1994.
- SELVATICI A., D'ANGELO M.G., *Il bilancio di competenze*, Angeli, Milano, 1999.
- SCURATI C., *Soggetti e ambiti educativi: prospettive istituzionali e riflessioni pedagogiche*, in MONTEDORO C. (cur.), *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- VIGLIETTI M., *Orientamento una modalità educativa permanente*, SEI, 1989.