

# FORMA – Associazione nazionale degli Enti di formazione professionale

## PROGETTO PILOTA PER IL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

### SINTESI DELLA LINEA GUIDA

#### 1. Finalità

Con questa linea guida si intende sostenere l'offerta relativa al sistema di formazione professionale avente impostazione educativa, identità metodologica, natura istituzionale, percorsi gradualmente e continui, definendone le caratteristiche generali ed articolando le sue 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 per tappe successive l'intera filiera della formazione professionale comprensiva anche del servizio di orientamento permanente, sulla base di un modello di accreditamento associativo. 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* della formazione 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 del sistema 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 scolastico, 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,
- attenzione 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 nelle metodologie didattiche 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) in rapporto a capacità, conoscenze, abilità e competenze,
  - personalizzazione della proposta formativa e valorizzazione della metodologia dell'alternanza, compresa l'esperienza 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 "Centro 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.

Tale progetto individua le Regioni e le Province autonome come interlocutori istituzionali privilegiati, in una prospettiva di sistema sulla base della coerenza con criteri generali e di livelli essenziali delle prestazioni comuni a livello nazionale ed europeo.

## 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 due ambiti fondamentali:

- formazione iniziale
- formazione continua e permanente.

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

1)	<p><b>Qualifica</b>          Al livello della figura qualificata, la persona, in possesso di una solida cultura di base, è in grado di sviluppare competenze operative di processo, 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>
2)	<p><b>Diploma di formazione</b>          Si riferisce alla figura del tecnico, ovvero una persona, dotata di una buona cultura generale e specifica del settore di riferimento, in grado di intervenire nei processi di lavoro con competenze di programmazione, verifica e coordinamento, sapendo assumere gradi soddisfacenti di autonomia e responsabilità. Corrisponde al III livello europeo. La durata prevista è di un anno oltre la qualifica.</p>
3)	<p><b>Diploma di formazione superiore</b>          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 dell'azione.

E' anche prevista la possibilità di rilasciare la **dichiarazione di competenza**, specie per attività formative mirate ad una specifica funzione o attività. Tale dichiarazione ha valore di credito formativo in riferimento a percorsi miranti all'acquisizione di una tra le tre tipologie sopra indicate.

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

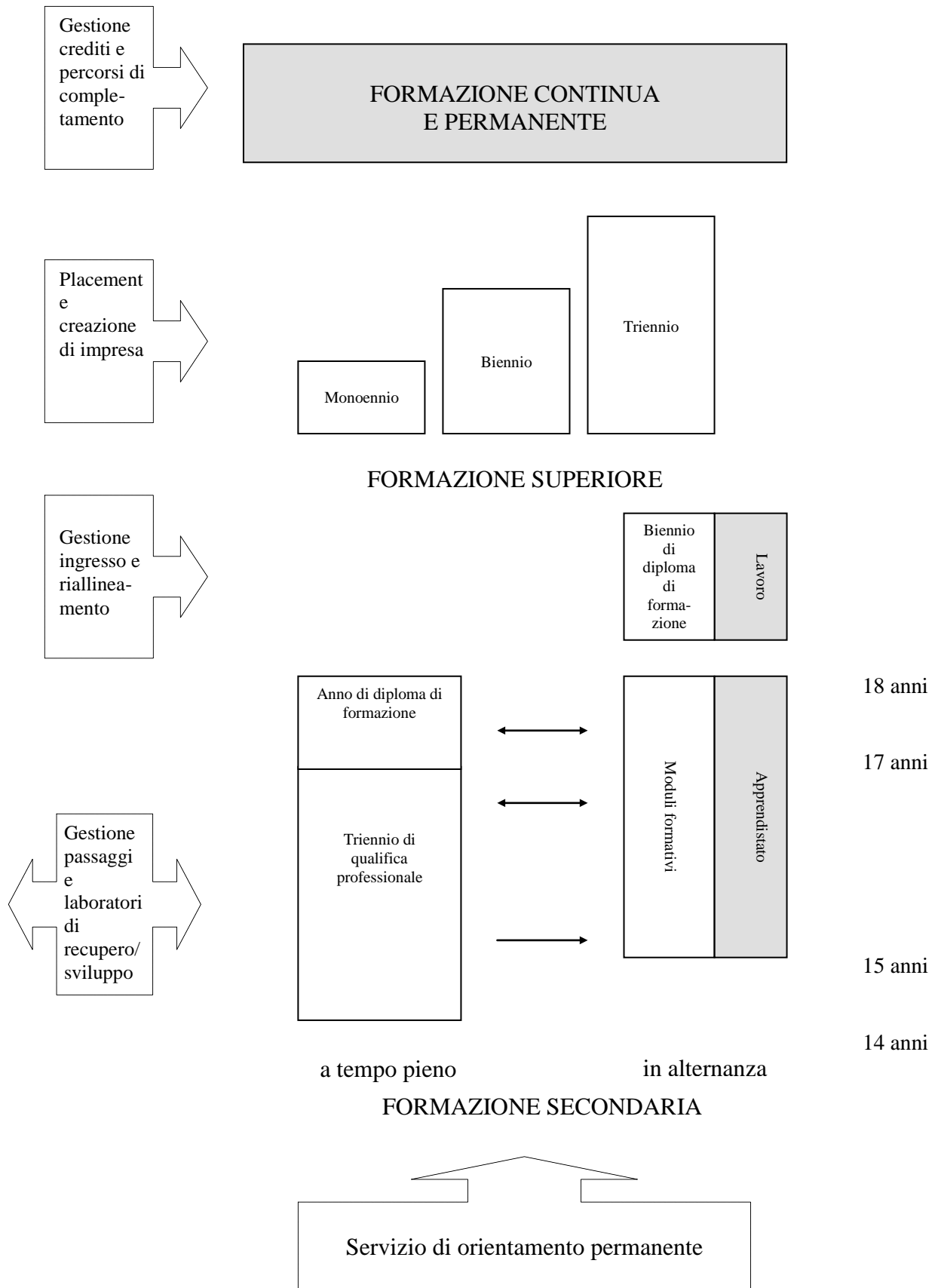
1)	<p><b>Specializzazione</b> Rappresenta una formazione mirante all'approfondimento di un particolare ambito o tecnica di lavoro in modo da acquisire una competenza più approfondita. Essa è pertanto successiva alla qualificazione e si acquisisce solitamente dopo un certo periodo di lavoro. La durata della formazione è varia, indicativamente da 200 a 600 ore. Può costituire credito per l'acquisizione del diploma di formazione.</p>
2)	<p><b>Aggiornamento</b> E' 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 brevi, della durata di 30-90 ore.</p>
3)	<p><b>Passaggi di livello</b> Si tratta di interventi formativi che accompagnano la persona collocata in un particolare livello per favorirne la transizione al livello superiore. Solitamente essi riguardano le competenze specifiche del coordinamento e della responsabilità e riguardano in modo particolare la programmazione dell'attività, la guida di un gruppo di lavoro, la gestione del budget. Si tratta di formazione personalizzata, la cui consistenza varia a seconda del caso. Può costituire credito per l'acquisizione sia del diploma di formazione sia del diploma di formazione superiore.</p>
4)	<p><b>Progetti ad hoc</b> E' una formazione connessa a progetti riferiti ad una specifica impresa o ad una problematica condivisa da più imprese, miranti ad un miglioramento o ad un'innovazione in uno o più ambiti di attività. Tale formazione può coinvolgere più figure contemporaneamente, in una prospettiva che mira all'apprendimento organizzativo. Tale formazione prevede solitamente percorsi comprendenti la ricerca, il bilancio, l'innovazione organizzativa, la formazione in senso stretto, l'accompagnamento anche sotto forma di laboratori e project work.</p>

La *formazione permanente* consiste nella possibilità da parte di ciascun lavoratore di approfondire la propria formazione personale di carattere generale o in riferimento a tematiche di interesse culturale e sociale.

E' compresa in essa anche la possibilità acquisire gli stessi titoli previsti 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 sviluppare ex novo o da completare.

Il disegno che ne risulta appare così configurato:

**DISPOSITIVO DELLA  
NUOVA FORMAZIONE PROFESSIONALE**



### 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.

Si nota non raramente la tendenza a motivare il crescente rapporto problematico tra adolescenti e percorsi strutturati di apprendimento facendo ricorso all'idea di una sorta di "patologia generazionale", quasi fosse in atto una mutazione antropologica delle persone che conduce ad una caduta del desiderio di apprendere dalle generazioni adulte.

In realtà, il problema dell'apprendimento nei giovani pare il risultato di tre fattori concomitanti:

- a) Il cambiamento culturale che afferma da un lato la crescente importanza dell'informazione e dei saperi tecnico-scientifici, ponendo in discussione l'approccio umanistico tradizionale, e dall'altro pone in discussione proposte basate su schemi scolastici e formativi riferiti a curricula medi, obiettivi minimali, esperienze artefatte.
- b) La mancata considerazione della pluralità dei tipi di intelligenza che – secondo una visione diffusa – presentano non soltanto soggetti caratterizzati da un approccio analitico, ma anche altri il cui stile cognitivo e di apprendimento presenta un carattere creativo oppure pratico. L'insistenza eccessiva su proposte che enfatizzano in modo quasi esclusivo lo stile critico-analitico crea difficoltà nei soggetti dall'intelligenza creativa e sintetica, come pure a coloro che si avvicinano alla realtà mediante modelli pratici e contestuali (K. Polacek, 2002, p. 52).
- c) La configurazione del sistema formativo italiano che si presenta con un'offerta a base gerarchica dal forte carattere stigmatizzante, e che concepisce la componente professionale come un ambito di serie B.

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 l'odierno mondo giovanile, specie coloro che presentano uno stile di apprendimento 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. L'offerta formativa**

Con la presente linea guida siamo in grado di fornire alle diverse tipologie di utenza indicate una offerta formativa completa, graduale, integrata, a carattere istituzionale ma con forte rilievo di formazione “consistente” ovvero rispondente alle necessità delle imprese, del mondo economico e del lavoro, delle persone e delle comunità.

L'offerta formativa su cui ci impegniamo, in una prospettiva di qualità, è così delineata:

- A. Qualifica**
- B. Diploma di formazione**
- C. Diploma di formazione superiore**
- D. Percorso di alternanza formativa**
- E. Formazione per i portatori di handicap**
- F. Percorsi aperti**
- G. Formazione continua e permanente**
- H. Servizio di orientamento permanente.**

Intendiamo sottolineare un carattere fondamentale dell'offerta: l'intero dispositivo è da considerare in forma *flessibile*. Esso non presenta le caratteristiche del curriculum definito una volta per tutte in forma vincolante, ma si riferisce a standard finali comuni che indicano i livelli essenziali delle prestazioni ma non vincolano la definizione dei programmi formativi realizzati nei Centri di formazione.

Il principio di flessibilità si connette a quello di *personalizzazione*: ciò comporta da un lato una finalità costante di ogni intervento formativo mirante a definire percorsi sempre più conformi alle caratteristiche dei singoli destinatari, entro una prospettiva di comunità formativa, e dall'altro la presenza di spazi e risorse che consentano di dare vita a moduli caratterizzati per piccoli gruppi e per singoli individui.

E' evidente che tali itinerari sono definiti in forma modulare, in modo tale da garantire cammini comuni e passaggi dall'uno all'altro. Ciò in forza di un *servizio di orientamento ed accompagnamento permanente* che risulta centrale nell'intero dispositivo e che favorisce la personalizzazione dei percorsi.

## 5. Standard professionali

L'azione formativa in ambito professionale necessita – a livello di sistema, come riferimento vincolante per tutti - di precisi *standard* elaborati tramite un'analisi puntuale e organica dell'attuale dinamica del lavoro e delle professioni, ed inoltre di una metodologia di aggiornamento continuo del repertorio risultante da tale operazione. Occorre disporre pertanto per ogni tipologia di azione di un referenziale (o profilo) professionale e formativo, che va elaborato tenendo conto di tutte le componenti del lavoro: culturali, istituzionali, sociali, tecniche.

La *cultura del lavoro* – fortemente sollecitata da esperti, rappresentanti di imprese, governi ed amministrazioni locali - comprende le conoscenze distintive, i valori e la deontologia, i criteri che reggono le relazioni organizzative, le competenze chiave ed i criteri di valutazione delle performance professionali, i percorsi formativi, di ingresso e di sviluppo.

Inoltre, perché sia utile ai fini della progettazione formativa, l'analisi del lavoro che conduce al referenziale professionale deve essere in grado di cogliere il carattere del settore/ambito economico-professionale di riferimento, la relazione tra gli aspetti costanti e quelli mutevoli del lavoro, la rilevanza delle componenti soggettive ma nel contempo regolamentari e normative dell'esercizio del ruolo.

Per questi motivi, appare riduttiva una rappresentazione del lavoro e della professione nella *prospettiva granulare o compositiva* che pretende di poter ricostruire ogni attività tramite una composizione di competenze centrate sui processi operativi mediante i quali gli individui mettono in relazione le proprie risorse personali con le richieste del compito-contesto. Tale prospettiva, non considerando la complessità culturale e istituzionale del lavoro e della professione, riduce la formazione ad un mero adattamento e non fornisce stimoli allo sviluppo di una vera e propria cultura del lavoro.

A partire da questi limiti, è possibile ritrovare nella *prospettiva olistica e istituzionale* un riferimento più adeguato al nostro compito. Tale prospettiva – che presenta una certa prevalenza nell'attuale stadio di riflessione teorica – si allontana in modo deciso dall'orizzonte tayloristico dell'analisi del lavoro e dell'organizzazione entro cui questo si svolge per sfuggire alle ristrettezze di un approccio tecnico-operativo che punta ad enumerare le performance ed a classificarle entro schemi avulsi dal contesto di riferimento (l'impresa e la società) e indifferenti alle caratteristiche ed intenzioni del soggetto.

In tal senso, il punto di riferimento per l'analisi non è il singolo individuo, bensì il “gruppo di lavoro” che rappresenta un'unità ad un tempo organizzativa e culturale, ma pure un'entità in grado di apprendere e di elaborare soluzioni creative. Il modello organizzativo non si basa su una rigida divisione dei compiti, bensì sulla capacità di ogni componente di partecipare alle caratteristiche del gruppo in una sorta di “comunità lavorativa” a forte valenza antropologica e cognitiva (Morgan G., 1999).

In altri termini, si afferma infatti che “le competenze ‘non stanno in piedi da sole’: sono attributi delle ‘strutture professionali’ che sono l'elemento di congiunzione tra sistema organizzativo e individuo”. Ed inoltre: “La progettazione e lo sviluppo di nuovi sistemi professionali... si erigono su una linea interpretativa che definisce le competenze attributi delle professioni aziendali; queste devono essere pensate come vere e proprie ‘strutture sociali’ (famiglie professionali), come ‘comunità locali’ identificate da figure omogenee per competenze maturate e skill effettive realizzate” tecniche (Boldizzoni D.; Manzolini L., p. 38).



Tale prospettiva abbandona le rappresentazioni del lavoro che si muovono nel solco della logica delle “declaratorie professionali” – sia quella mansionistica tipica degli anni ’70 sia quella delle competenze granulari tipica degli approcci di consulenza aziendale – preferendo invece una prospettiva che coglie innanzitutto i caratteri culturali ed istituzionali delle *famiglie professionali* intese come entità socialmente rilevanti entro cui si riscontrano caratteristiche comuni alle figure che ne fanno parte.

Con la categoria di “famiglia/comunità professionale” possiamo pertanto disporre di uno strumento interpretativo in grado di delineare le relazioni tra individuo ed organizzazione secondo una prospettiva che non semplifica o “modellizza” i fattori in gioco con il rischio di rinchiudersi in una sorta di autoreferenzialità “sofisticata”, ma che procede affermando l’importanza culturale e sociale del lavoro, inteso come fenomeno sociale collocato in un preciso campo di significati, relazioni, prerogative.

In modo specifico, con l’espressione “famiglia professionale” si intende *un aggregato - coincidente volta per volta con il settore (es.: meccanico), il processo (es.: servizi all’impresa) o la tecnologia (es.: informatica) – di più figure, ruoli o denominazioni che hanno in comune*

- *una cultura distintiva composta di valori e di saperi peculiari,*
- *le collocazioni organizzative,*
- *i percorsi*
- *le competenze chiave.*

La famiglia professionale presenta pertanto le seguenti caratteristiche:

- è dotata di un quadro di valori che ne definiscono lo statuto deontologico oltre che di requisiti di appartenenza e di tutela,
- è caratterizzata da un insieme di saperi specifici (anche se non così distintivi come accade nelle professioni classiche),
- presenta canali di ingresso definiti (con partnership con scuole, centri ed università) e metodologie di presa in carico delle persone,
- richiede per i neo-assunti percorsi formativi prevalentemente in alternanza tra modalità extra-aziendali ed aziendali.

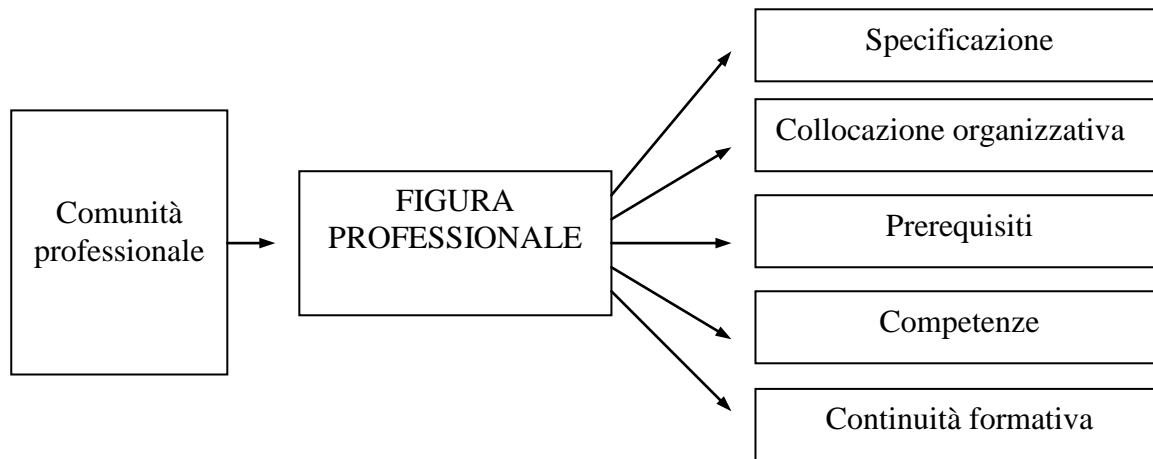
Essa è composta da più *profili professionali* che ne costituiscono le componenti riferite a specifici ruoli, sono caratterizzati da un proprio referenziale professionale e formativo, risultano mutevoli nel corso del tempo a seguito delle modifiche organizzative e tecnologiche e richiedono pertanto un continuo aggiornamento.

Appare pertanto chiara la necessità di dotare il sistema formativo di precisi *standard* intesi come l’insieme delle caratteristiche delle prestazioni che il candidato deve essere in grado di fornire affinché sia possibile attribuire ad esso un certificato di qualifica o di diploma di formazione professionale.

Si prevedono due livelli progressivi di definizione degli standard:

1. standard professionali
2. standard formativi.

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"> <li>- Settore (es.: M=metalmecanico)</li> <li>- Grado (Q=qualifica; F=diploma di formazione; FS=diploma di formazione superiore),</li> <li>- Numero (posizione della figura professionale per il grado indicato)</li> </ul>
<i>Denominazioni equivalenti</i>	Vengono indicate le varie denominazioni che tale figura assume nei diversi sistemi di classificazione <sup>1</sup>
<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>Competenze professionali</i>	Sono le caratteristiche della persona, mediante le quali essa è in grado di affrontare efficacemente un'area di problemi connessi ad un particolare ruolo o funzione (si riferiscono alla fase di ingresso al ruolo) mobilitando le risorse possedute (capacità, conoscenze, abilità)
<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)

Si presenta di seguito un'esemplificazione di quanto affermato circa gli standard professionali, applicati alla famiglia professionale meccanica.

In un primo tempo si presenta la mappa delle tipologie formative secondo la successione dei livelli europei (da II a IV); successivamente si indica il referenziale professionale della figura di "Operatore alle macchine utensili".

<sup>1</sup> Fonti: ErgOnLine – Istat; Excelsior/Unioncamere; Obnf; CCNL; Isfol; Repertori regionali (Piemonte, Lombardia, veneto, Toscana)

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>	<b>Meccanico</b>
--	------------------

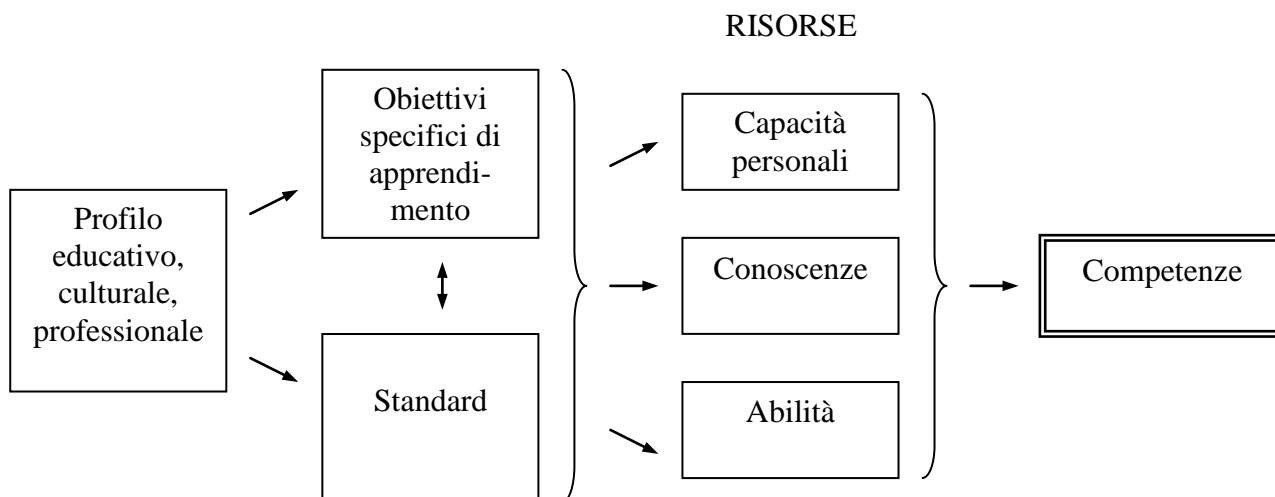
<i>TIPOLOGIE FORMATIVE</i>	<i>Livello II-III</i>	<i>Livello II-III</i>	<i>Livello III</i>	<i>Livello IV</i>
	<i>QUALIFICA</i>		<i>DIPLOMA DI FORMAZIONE</i>	<i>DIPLOMA DI FORMAZIONE SUPERIORE</i>
	<i>polivalente</i>	<i>mirata</i>		
Operatore meccanico		Operatore alle macchine utensili	Tecnico meccanico	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 sistemi di risparmio energetico
		Operatore di carrozzeria		Esperto di riparazione autoveicoli

## 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 <b>Operatore su macchine utensili automatiche, semiautomatiche e a controllo numerico</b> 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"> <li>- Eseguire in autonomia lavorazioni alle M.U. di particolari destinati a realizzare accoppiamenti meccanici negli standard di qualità</li> <li>- Completare il programma per la realizzazione delle lavorazioni su M.U. a CN</li> <li>- Realizzare impianti di movimentazione e di automazione pneumatici, oleodinamici ed elettropneumatici interpretando il relativo schema in forma di diagramma</li> <li>- Eseguire in autonomia lavorazioni alle M.U. di particolari destinati a realizzare attrezzature meccaniche negli standard di qualità IT 12, Ra 3</li> <li>- Eseguire il programma per la realizzazione di un particolare su M.U. o C.N. ed eseguire la lavorazione</li> <li>- Compiere interventi di montaggio, manutenzione, aggiustaggio attrezzatura negli impianti elettropneumatici e oleodinamici</li> </ul>	
<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	

## 6. 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.



In senso più analitico, 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 essa<sup>2</sup>;
- *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 capacità personali, conoscenze, abilità e competenze.

<sup>2</sup> 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).

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.

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 e sono oggetto sia di intervento specifico (tramite laboratori ad hoc) sia di responsabilità condivisa dall'intera équipe formativa.

Le *conoscenze* (i concetti disciplinari e/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.

Capacità personali, conoscenze ed abilità costituiscono le risorse di cui il destinatario viene dotato tramite processo formativo; esse vengono dalla persona mobilitate a fronte di compiti specifici per divenire competente.

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 (sociale, professionale, culturale) di riferimento. La persona è pertanto competente quando si dimostra in grado di mobilitare le risorse possedute (capacità, conoscenze, abilità) in vista della soluzione di un compito-problema. Si può parlare a tale proposito di competenze *personali* (comunicazione, organizzazione del proprio tempo e spazio), *culturali e sociali* (gestione dei rapporti con la banca, organizzazione di una gita, gestione di iniziative sociali), anche se in senso proprio la competenza è da riferire soprattutto al contesto *lavorativo-professionale* per il quale è infatti possibile parlare con cognizione di "giudizio" di idoneità e di adeguatezza.

L'acquisizione della competenza non può essere disgiunta dal suo concreto esercizio nel contesto organizzativo in cui si svolge l'attività della figura e della famiglia professionale cui si riferisce, pena la perdita della sua validità (che, a rigore, non può essere attribuita alla sola agenzia formativa, bensì all'interazione tra questa e l'impresa coinvolta nel processo formativo).

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.

Per ciò che concerne la metodologia, la presente linea guida punta a fornire indicazioni di ordine generale che costituiscono altrettanti criteri di azione di riferimento per gli operatori del settore, non nel senso di prescrizioni cui uniformarsi, bensì di riferimenti per la definizione del processo formativo reale. 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. Per questo motivo, buona parte dell'attività della rete di sostegno al

sistema di istruzione e formazione professionale viene dedicata alla sperimentazione, verifica-validazione, raccolta e diffusione di buone prassi.

Lo stesso concetto di qualità della formazione cui ci riferiamo contempla – oltre alla rispondenza di alcuni requisiti essenziali della struttura erogativa ed alla disponibilità al controllo delle performance – la partecipazione attiva dell’organismo e dei suoi componenti ad una comunità professionale dotata di un modello di *reciproco accreditamento*, prendendo le distanze da concezioni proceduralistiche o di conformazione/omologazione a criteri astratti.

### 6.1 Standard formativi

Si presenta una esemplificazione degli standard formativi riferiti alla qualifica di operatore alle macchine utensili.

Meccanica	<p style="text-align: center;"><b>QUALIFICA</b>            Profilo educativo, culturale e professionale</p>
<u>Educativo</u>	<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"> <li>- l’aumento della libertà e della responsabilità nelle scelte relative ai percorsi formativi e alle opzioni di vita</li> <li>- il successo formativo conforme alle disposizioni di ogni persona</li> <li>- la coscienza di ciascuno circa la propria identità come persona e come cittadino.</li> </ul> <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>
<u>Culturale</u>	<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. In particolare si opera affinché ciascuno posseda una rappresentazione adeguata della realtà anche nei suoi connotati culturali e scientifici.</p>
<u>Professionale</u>	<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>

<b>Obiettivi specifici</b>	<b>Standard</b>	<b>Aree formative</b>		<b>Unità formative</b>
Acquisire consapevolezza della propria realtà personale		<b>Scienze umane</b>	Persona	Identità e relazione La comunità Il senso della vita
Partecipare responsabilmente alla vita sociale e pubblica, in relazione allo sviluppo del proprio progetto personale e professionale			Cittadinanza	Il cittadino Territorio e storia Diritti e doveri Diritti umani
Riconoscere gli elementi fondamentali dell'economia e saper operare gli atti amministrativi fondamentali della vita quotidiana			Economia e società	Gestione del budget personale Il sistema economico Organizzazione dell'impresa Creare e gestire un'impresa
Riconoscere le dinamiche fondamentali del mondo del lavoro e saper individuare le possibili opportunità			Lavoro	Il lavoro Cambiamenti del lavoro, problemi ed opportunità Contratti di lavoro, tutela e sviluppo
Esprimersi e comunicare in forma corretta ed adeguata alle esigenze del mondo individuale, della vita sociale e professionale			Comunicazione	Comunicare Comprendere testi orali e scritti Produrre testi orali e scritti Cultura linguistica
Possedere una proprietà di linguaggio adeguato a semplici situazioni quotidiane e comprendere testi semplici			Inglese	Livello introduttivo Livello sopravvivenza Livello autonomo Inglese tecnico



Risolvere situazioni problematiche in diversi ambiti di esperienza (personale, sociale, professionale) con l'uso corretto di appropriati strumenti matematici		<b>Scientifica</b>	Matematica	I numeri Enti geometrici fondamentali Variabili, dati e corrispondenze
Saper riconoscere i processi scientifici fondamentali della realtà e saper utilizzare gli strumenti adeguati per la loro descrizione			Scienze della materia	Materia ed energia Meccanica ed idrostatica Aerostatica, acustica, termologia ed elettrostatica
Saper comprendere il territorio nei suoi aspetti naturali ed antropici			Scienze della natura	Ecosistema, basi e continuità della vita Varietà della vita, biologia umana e struttura della materia
Saper utilizzare i principali programmi applicativi			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		<b>Competenze professionali comuni</b>	Sicurezza	Prevenzione e sicurezza: sensibilizzazione Prevenzione e sicurezza: quadro generale
Conoscere e rispettare ed applicare le procedure relative alla qualità			Qualità	Il sistema qualità: sensibilizzazione

Saper condurre macchine operatrici, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo. Intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.	Eseguire lavorazioni al banco interpretando correttamente il disegno applicato ai pezzi	<b>Competenze professionali specifiche</b>	Lavorazioni al banco	Lavorazioni meccaniche di base
	Eseguire semplici operazioni sulle M.U. interpretando il disegno in proiezione ortogonale di semplici pezzi		Macchine utensili	Lavorazioni propedeutiche sulle M.U. tradizionali
	Utilizzare correttamente le macchine utensili svolgendo le relative lavorazioni guidate scegliendo i valori dei parametri di taglio da tabelle			Lavorazioni sulle M.U. tradizionali
	Eseguire al tornio e alla fresatrice lavorazioni guidate di particolari meccanici			Lavorazioni al tornio parallelo e alla fresatrice
	Eseguire in autonomia lavorazioni alle M.U. di particolari destinati a realizzare accoppiamenti meccanici negli standard di qualità			Lavorazioni specifiche alle M.U.
	Eseguire in autonomia lavorazioni alle M.U. di particolari destinati a realizzare attrezzature meccaniche negli standard di qualità IT 12, Ra 3			Lavorazioni alle M.U. per realizzare attrezzature
	Eseguire saldature ossiacetileniche, saldature elettriche ad arco: ad elettrodo, in atmosfera protetta			Saldature

	Eseguire le procedure fondamentali relative al CAD; le procedure alla messa in funzione ed al pressetting del CN		CAD e CN meccanico	Disegno CAD di base e lavorazioni propedeutiche al CNC
	Eseguire semplici lavorazioni al CNC attraverso la macchina			Disegno CAD e lavorazioni al CNC
	Completare il programma per la realizzazione delle lavorazioni su M.U. a CN			CAD/CAM e lavorazioni al CNC
	Eseguire il programma per la realizzazione di un particolare su M.U. o C.N. ed eseguire la lavorazione			CAD/CAM e lavorazioni in autonomia al CNC
	Realizzare semplici impianti pneumatici a comando pneumatico e riconoscere gli elementi caratteristici di un impianto per la produzione di aria compressa.		Oleodinamica e pneumatica	Semplici impianti di pneumatica
	Realizzare semplici impianti pneumatici regolando i dispositivi di misura e di controllo delle apparecchiature.			Pneumatica- Semplici interventi di regolazione
	Realizzare impianti di movimentazione e di automazione pneumatici, oleodinamici ed elettropneumatici interpretando il relativo schema in forma di diagramma			Semplici impianti oleodinamici elettropneumatici per movimentazione

	Compiere interventi di montaggio, manutenzione, aggiustaggio attrezzeria negli impianti elettropneumatici e oleodinamici			Oleodinamica/pneumatica Manutenzione impianti
--	--	--	--	--

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		<b>Capacità personali</b>	<b>Io</b>	Percezione di sé e stima di sé Attribuzione Gestione delle emozioni e autocontrollo Assertività Rappresentazione delle mete
Sintonizzarsi con gli altri Comunicare con efficacia Collaborare e lavorare in gruppo Gestire i contrasti e negoziare			<b>Le relazioni</b>	Ascolto Collaborazione Gestione dei conflitti e negoziazione
Pianificare il proprio agire Risolvere problemi e prendere decisioni Potenziare le proprie strategie di apprendimento e di azione Autoregolare il proprio comportamento organizzativo			<b>Il compito</b>	Pianificazione Gestione dei problemi L'apprendimento continuo Organizzarsi
Diagnosticare il contesto di lavoro in cui si opera			<b>Il contesto</b>	Diagnosi del contesto di lavoro

Per ogni anno è necessario definire i *livelli essenziali delle prestazioni* attese, in modo da fornire un punto di riferimento comune per l'attività didattica al fine di consentire:

- *passaggi* da un percorso all'altro,
- *valutazioni comparative* dei livelli essenziali delle prestazioni.

Ciò viene specificato tramite l'articolazione delle unità formative, che prevedono le seguenti voci:

<i>Nome</i>	Denominazione dell'unità formativa
<i>Finalità</i>	Ciò che ci si propone di ottenere
<i>Obiettivi</i>	Ciò che, alla fine dell'unità, il destinatario sarà in grado di sapere, saper fare, saper essere
<i>Destinatari</i>	Utenti cui si riferisce l'unità
<i>Contenuti</i>	Elenco delle tematiche comprese nell'unità
<i>Metodologia</i>	Modo in cui si intende procedere nel percorso di apprendimento
<i>Tempi</i>	Durata (da un minimo ad un massimo)
<i>Strumenti – Risorse</i>	Strumentazioni e materiali utilizzati (significativi)
<i>Modalità di verifica</i>	Metodi con cui si può verificare il raggiungimento degli obiettivi

## 6.2 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.

Si persegue la 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.

E' 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 e sul profilo personale e sociale del destinatario, intorno ai quali si realizzano *nuclei di apprendimento* che prevedono una forte interdisciplinarietà. Verranno realizzati il più possibile laboratori di apprendimento (culturali, sociali, professionali) specificati in compiti che richiedono una integrazione delle diverse discipline o aree formative coinvolte. Infatti ogni attività operativa si coniuga sempre con una riflessione sui significati dell'agire, mentre ogni sapere teorico dovrà trovare continuo collegamento ed applicazione in azioni concrete. Si mira alla 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.
- b) I piani di studio – concepiti in forma pluralistica, a seconda della strategia che ogni équipe intenderà adottare in rapporto agli utenti - saranno basati sulla logica della

*personalizzazione*, ovvero un costante riferimento del percorso educativo-formativo alla specifica realtà personale dell'allievo in modo da rendere flessibile il percorso, rispettoso degli stili di apprendimento di ciascuno, finalizzato al successo formativo. Ciò significa che ogni allievi che entra in contatto con la formazione professionale dovrà poter ottenere un risultato soddisfacente. La personalizzazione avviene comunque in un contesto-classe, dove il gruppo costituisce una delle leve dell'apprendimento. I sotto-gruppi che si potranno realizzare non debbono mai tendere a divenire entità a sé stanti, ma rappresentano articolazioni dei gruppi-classe originari.

- c) 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 *laboratori di integrazione* 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.
- d) 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.
- e) 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.

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.

### 6.3 Valutazione e certificazione

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 su 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 lavorativo<sup>3</sup>. 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

---

<sup>3</sup> Occorre quindi distinguere tra la situazione dell’ingresso e la situazione di presidio del ruolo lavorativo



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.

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.

Si specificano le quattro tipologie di certificati professionali previsti:

	<b>Certificazione</b>	<b>Specificazione</b>
1)	<b><i>Certificato di competenza</i></b>	Attesta il possesso da parte della persona dell'insieme dei requisiti che le consentono di poter svolgere i compiti propri del profilo di competenza di riferimento.
2)	<b><i>Attestato di qualifica</i></b>	Attestano il possesso da parte della persona dell'insieme dei requisiti che le consentono di poter svolgere i compiti propri del profilo professionale di riferimento.
3)	<b><i>Diploma di formazione</i></b>	
4)	<b><i>Diploma di formazione superiore</i></b>	

Si presenta la tavola delle certificazioni, con indicazione, per ciascuna di esse, dei prerequisiti, dei percorsi formativi tramite i quali si possono acquisire, dei livelli (indicativi) di appartenenza in riferimento alla classificazione europea.

<b>Prerequisiti</b>	<b>Percorsi</b>	<b>Certificati</b>	<b>Livelli</b>
Licenza media	Formazione a tempo pieno formazione in alternanza	<i>Qualifica</i> <i>Certificato di competenza di pari livello</i>	II-III
Qualifica	Formazione a tempo pieno formazione in alternanza	<i>Diploma di formazione</i> <i>Certificato di competenza di pari livello</i>	III
Diploma di formazione	Formazione a tempo pieno formazione in alternanza	<i>Diploma di formazione superiore</i> <i>Certificato di competenza di pari livello</i>	IV

Si allega la tavola europea completa circa i livelli di professionalità:

<b>Livello 1</b>	Attività che permette principalmente l'esecuzione di un lavoro relativamente semplice, con conoscenze e capacità pratiche molto limitate
<b>Livello 2</b>	Attività che prevede l'utilizzo di strumenti e tecniche, consistente in un lavoro esecutivo, che può essere autonomo nei limiti delle tecniche ad esso inerenti
<b>Livello 3</b>	Lavoro tecnico, che può comportare gradi di autonomia e responsabilità rispetto ad attività di programmazione o coordinamento
<b>Livello 4</b>	Attività professionale con rilevanti competenze tecnico/scientifiche e/o livelli significativi di responsabilità e autonomia nelle attività di programmazione, amministrazione e gestione
<b>Livello 5</b>	Attività professionale che prevede la padronanza dei fondamenti scientifici della professione e di tecniche complesse nell'ambito di una varietà di contesti ampia e spesso non predicibile. Si tratta di un'attività professionale che comporta una larga autonomia e frequentemente una significativa responsabilità rispetto al lavoro svolto da altri e alla distribuzione di risorse significative, così come la responsabilità personale per attività di analisi, diagnosi, progettazione e valutazione.

La valutazione delle *capacità personali* richiede un approccio particolare. Tali capacità, infatti, non sono direttamente rilevabili, ma solo inferibili sulla base di una serie di manifestazioni che indirettamente ci informano della loro esistenza.

Inoltre, esse sono soggette ad un processo di maturazione e di acquisizione per cui risentono, nella loro espressione, del livello di sviluppo che ciascuno ha raggiunto. Così, la stessa capacità tenderà a manifestarsi con modalità diverse in soggetti di diversa età e in soggetti della stessa età, ma con una storia di apprendimento diversa.

Ne deriva un problema di adeguatezza – ma pure di delicatezza – nella definizione di espressioni che indichino la loro presenza o assenza; d'altra parte, ogni programma formativo indirizzato alla promozione e al potenziamento delle capacità personali, dovrà necessariamente prevedere una loro rilevazione, al fine di monitorare il progressivo maturare delle stesse.

La possibilità di approssimarsi a giudizi valutativi accurati circa le capacità personali è correlata all'uso di una pluralità di strumenti. Infatti, per le ragioni appena suddette, non è possibile basarsi su un'unica fonte di informazioni, ma su molteplici prospettive che, combinate insieme, possono offrire un profilo accurato, per quanto complesso, delle capacità personali possedute e di quelle da migliorare.

In ambito formativo, è possibile rilevare le capacità personali attraverso:

- a) l'osservazione, ripetuta nello spazio e nel tempo;
- b) l'autodescrizione del soggetto, effettuata tramite interviste e/o questionari;
- c) esercizi di simulazione;
- d) una batteria di test di valutazione.

Si prevede l'utilizzo di *frasi standard* che indicano *in positivo* le capacità della persona definendone le caratteristiche del profilo personale.

Si prevede anche la compilazione del *libretto formativo personale o portfolio*. Esso rappresenta uno strumento in grado di documentare sistematicamente e progressivamente il percorso di orientamento e di formazione della persona titolare, in modo da sviluppare una comunicazione più intensa tra l'organismo erogativo e l'utente, così da rendere quest'ultimo maggiormente consapevole e responsabile del suo cammino di crescita.

La certificazione ha anche valore di *credito formativo*. Questo rappresenta un titolo esigibile che consente di ottenere "risparmi" in un percorso che conduce ad una qualifica o ad un diploma. Esso attesta il possesso da parte della persona delle risorse (capacità, conoscenze, abilità) e delle competenze che concorrono a definire il patrimonio necessario all'acquisizione di uno specifico titolo formativo ed a presidiare un ruolo lavorativo-professionale.

Il credito è rilasciato dall'organismo formativo in base ad una prova di valutazione specifica per l'oggetto cui si riferisce. Esso ha valore universale (ovvero viene riconosciuto da ogni altro organismo formativo) a condizione che:

- l'organismo rilasciante sia accreditato,
- si riferisca ad un repertorio approvato dall'organismo ricevente,
- la prova di valutazione sia stata svolta in riferimento a standard definiti.

Il credito rappresenta lo strumento attraverso il quale viene riconosciuto il "bagaglio formativo" della persona qualunque sia la modalità in cui questo si è realizzato, ovvero l'istruzione, la formazione, l'esperienza lavorativa e quella extralavorativa. Tale riconoscimento non ha valore in sé; esso è un "titolo spendibile" in due direzioni:

- a) in un percorso di istruzione o formazione che concluda con un titolo,
- b) nel mercato del lavoro e delle professioni come "indicatore" di capacità, conoscenze, abilità e competenze.

La metodologia dei crediti formativi necessita di un lavoro di rete – svolto in una logica non normativa ma consensuale - che conduca ai seguenti esiti:

- accordo tra organismi di orientamento, istruzione, formazione e politiche del lavoro su un “linguaggio base”
- definizione di criteri comuni di certificazione (e garanzia circa la qualità degli organismi)
- definizione di criteri e di metodologie comuni di riconoscimento.

Perché si definisca una modalità realistica di gestione dei crediti formativi, occorrono le seguenti condizioni applicative:

- 
- prevedere in ogni percorso (scolastico, formativo) uno spazio extra-curricolare pari al 15/20% delle ore per consentire la realizzazione di moduli integrativi
- elaborare referenziali formativi con metodologie comuni
- formare in ogni équipe didattica persone esperte in gestione dei crediti e passerelle
- adottare il libretto formativo/portfolio che consenta la registrazione dei dati personali dei percorsi e delle acquisizioni dei soggetti.

E' anche possibile l'elaborazione di una mappa (necessariamente parziale, non totale) delle unità formative (UF) su cui vi sia un accordo tra tutte le parti, e che conducano a riconoscimenti automatici. Tale mappa può prevedere:

- livello “user” relativo a tecnologie informatiche e telematiche;
- cultura di base (lingua italiana, lingua inglese o altre lingue seconde, cultura storico-sociale, matematica, cultura scientifica...);
- competenze/autonomie sociali (gestione del budget personale, ricerca del lavoro, organizzazione di viaggi ed eventi...);
- talune abilità professionali intese in senso proprio (es.: elettronica, meccanica, contabilità, lavorazione del legno...).

Occorre inoltre la definizione di una metodologia per la gestione delle *passerelle* (con opportune integrazioni) tra organismi dello stesso sistema (scolastico, di istruzione-formazione, del lavoro) e di sistemi diversi. Tale metodologia prevede i seguenti passi:

- elaborazione dei referenziali formativi secondo un metodo comune;
- confronto dei referenziali per individuare l'area di sovrapposizione totale, l'area di sovrapposizione parziale, l'area non sovrapposta;
- accordo su “momenti chiave” in cui prevedere le passerelle (con uno-due mesi di anticipo);
- creazione congiunta di un modulo formativo che consenta all'allievo di acquisire ciò che manca per mirare al punto di ingresso;
- valutazione e accompagnamento dell'allievo.

L'intero impianto di standard, certificazioni e crediti richiede una metodologia di miglioramento continuativo che si persegue tramite gruppi tecnici che operano nella logica delle *comunità di pratiche*, sulla base di una metodologia condivisa.

## 7. 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.	<b>Ricerca</b>	<p>Questa fase prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lo studio di settore per rilevare le dinamiche dello stesso in termini di strategie, mission, linee di servizio, filosofie gestionali</li> <li>- 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.</li> </ul>
B.	<b>Elaborazione del modello professionale</b>	<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. 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"> <li>- mappa delle figure professionali della famiglia “formazione”</li> <li>- referenziale professionale</li> <li>- referenziale formativo</li> <li>- strumento di rilevazione, bilancio, certificazione e sviluppo professionale.</li> </ul>

C.	<b>Applicazione</b>	La fase successiva mira ad applicare il modello professionale e lo strumento di bilancio alle risorse umane impegnate nelle attività sperimentali, al fine di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuare i requisiti di partenza o “portato professionale” dell’individuo</li> <li>- valutare le risorse umane individuate con particolare riferimento al potenziale</li> <li>- definire il coinvolgimento di tali risorse nell’attività formativa sperimentale</li> <li>- delineare gli interventi di formazione in itinere.</li> </ul>
D.	<b>Formazione</b>	Si intende delineare momenti di formazione delle risorse umane impiegate negli interventi sperimentali valorizzando le seguenti metodologie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- seminari di recupero e approfondimento</li> <li>- moduli di formazione a distanza</li> <li>- laboratori e strumenti di sviluppo organizzativo (<i>learning organization</i>)</li> <li>- affiancamento a formatori esperti</li> <li>- project work.</li> </ul>
E.	<b>Accreditamento</b>	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.	<b>Miglioramento</b>	Il processo di miglioramento si distingue in tre fasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la creazione di “comunità professionali” del settore che operino sulla base della metodologia delle buone prassi e del miglioramento continuativo;</li> <li>- l’aggiornamento del modello professionale del settore formazione;</li> <li>- l’offerta di ulteriori occasioni di formazione connesse all’evoluzione del progetto.</li> </ul>

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.

## 8. Organizzazione

La stagione che stiamo vivendo si caratterizza per una evidente accentuazione dei processi di trasformazione del sistema di formazione professionale. Tale sistema si sta liberando dall'involucro tradizionale - certamente riduttivo ed anche inadeguato - per darsi una forma sempre più coerente con la pluralità di domande differenziate che si manifestano nel mondo del lavoro e delle professioni come nella realtà sociale.

La possibilità di sviluppare esperienze progettuali di tipo nuovo, in rapporto diretto con gli attori e le logiche della nuova domanda di formazione, ha dimostrato ancora una volta che lo "specifico formativo" non è dato da un'istituzione o un modello, bensì da una forma di relazione tesa a contribuire alla massima espressione delle persone nei contesti di vita organizzati.

La formazione professionale è oggi caratterizzata come strumento dinamico e flessibile, in grado di intervenire su una serie di snodi di natura economica e sociale al fine di una valorizzazione del "capitale umano" in rapporto a differenti processi di sviluppo. Tale realtà segna l'avvento di un'idea policentrica del sistema di FP, che appare perciò connotato da diverse "filieri formative" ben delineate (Callini-Montaguti, 1993).

Perché il sistema si indirizzi decisamente verso il cambiamento, occorre che vi sia una predisposizione positiva, di ordine culturale, degli attori in gioco, ma anche un più adeguato *assetto organizzativo e procedurale* che consenta una trasformazione delle prassi formative.

Tutto ciò impone la capacità di presidiare efficacemente i seguenti ambiti:

- a) adozione di una procedura di pianificazione delle attività che supera il vecchio sistema per "indicazioni" per passare ad un sistema per "programmazione" all'interno di un piano elaborato dall'ente pubblico competente indicante gli orientamenti e le priorità da perseguire;
- b) realizzazione di un cambiamento culturale dalla logica del "programma" o ordinamento didattico a quella del progetto, in particolare valorizzando l'aspetto induttivo della formazione professionale, ovvero i contenuti cognitivi dell' "imparare facendo";
- c) miglioramento della qualità formativa per mezzo di metodi e strumenti formativi e didattici di tipo innovativo: il lavoro progettuale, la valutazione, la logica sperimentale, etc.;
- d) miglioramento del rapporto con il sistema economico, attraverso una strategia di alternanza e di integrazione a più livelli, prevedendo un ampio intervento di innovazione tecnologica e della relativa didattica di laboratorio e di "case study";
- e) adozione di un modello non più scolastico (centrato su corsi ripetuti di anno in anno senza sostanziali modifiche, che enfatizza la sola figura dell'insegnante la quale esplica la sua attività in un quadro di "ore di lezione" rigido ed imm modificabile nel corso dell'anno, che svaluta l'attività non di formazione d'aula considerandola "ore a disposizione", etc.) ma orientato all'idea del "Centro di servizi formativi";
- f) standardizzazione e miglioramento continuo delle tipologie formative in modo conforme all'evoluzione del sistema delle qualifiche, anche in vista di una progressiva integrazione europea dei mercati.

È però necessario, per fare ciò, sviluppare sempre più la *partnership formativa*, ovvero il coinvolgimento dei soggetti sociali (imprese, associazioni professionali, sindacati) e istituzionali (enti locali) nei due momenti cruciali del "ciclo di vita" dei progetti formativi, ovvero l'identificazione dei fabbisogni e la valutazione degli esiti.

D'altra parte non è sufficiente modificare i prodotti; occorre che la stessa *struttura di erogazione formativa* divenga un organismo in grado di garantire ad un tempo la flessibilità e la pluralità delle azioni formative in rapporto alle diverse esigenze espresse dai soggetti posti nell'area di riferimento. È certo fondamentale che le organizzazioni che si occupano di formazione siano dotate in modo adeguato, oltre a quelle tecniche e logistiche, di risorse culturali ed umane ("capitale intangibile").

Occorre in primo luogo puntare su una qualificazione delle risorse interne, specie umane (stile direttivo, stile professionale) e di know-how. Si impone per tutti il passaggio dal Cfp al **Centro di servizi formativi**, ovvero una struttura in grado di fornire risposte diversificate a bisogni molteplici (da qui la dizione di centro "polifunzionale"), in modo però da garantire qualità ed integrazione tra le parti. Si tratta di un disegno che enfatizza la managerialità, le deleghe gestionali, i team di lavoro, la progettualità, il sistema di qualità, il controllo budgetario (Pugliese, 1997).

Vi è inoltre il nodo del governo del sistema, che dovrebbe puntare a **rendere essenziale il controllo amministrativo per concentrarsi invece sulla verifica circa il raggiungimento degli obiettivi secondo standard predefiniti**.

In tal modo, il sistema di FP può davvero operare secondo una strategia che prevede un *forte ruolo di programmazione* da parte dell'insieme degli enti Regione e Province. A tale insieme spetta l'indicazione delle priorità settoriali e territoriali, delle modalità e strumenti di attuazione dei piani, infine dei criteri di controllo dell'attività gestionale con capacità di valutazione e quindi di correzione.

Allo stesso tempo tale nuova strategia consente una precisa responsabilità ed autonomia dei soggetti incaricati della gestione delle iniziative formative secondo criteri chiari di managerialità e di controllo di qualità.

In tal modo il Centro di servizi formativi tende ad acquisire alcuni caratteri tipici delle organizzazioni aziendali moderne:

- l'orientamento agli obiettivi;
- l'adozione di adeguate strategie decisionali;
- l'attivazione di strumenti di controllo di qualità e di efficienza del sistema;
- la logica di marketing in un quadro di sviluppo.

Lo snodo decisivo dell'intera vicenda della formazione professionale sta nella capacità di dar vita ad un **"sistema di qualità"** inteso *come nuova chiave di lettura del mercato, come definizione delle priorità della offerta, come punto di equilibrio nella relazione tra i costi e i ricavi dell'intero sistema* (Neglia, 1999).

Un sistema è di qualità quando riesce a soddisfare il cliente a fronte di una offerta che corrisponda alle sue attese. Tale soddisfazione va oltre i significati più tradizionali di conformità alle specifiche e di idoneità all'uso; un adeguato orientamento alla qualità si deve prefiggere - tra l'altro - di imporre nella percezione di tutti gli attori coinvolti, di quelli sociali particolarmente, il *valore aggiunto* o, se si preferisce, il *vantaggio competitivo* della formazione. L'obiettivo della qualità, in rapporto al cittadino/cliente/utente, porta al superamento del modello formativo centrato sulla evoluzione tradizionale del corso e orientato ad un esito "medio" e su un modello organizzativo sostanzialmente di tipo ripetitivo.

Si rende necessario, a tale scopo, un vero e proprio sistema tecnico-culturale della formazione, che *tragga origine dalla analisi delle attese degli attori di riferimento, che definisca precisi standard (organizzativi, formativi e didattici), che persegua il più possibile la personalizzazione del servizio stesso, che si completi infine con la valutazione sistematica e con la certificazione* (AFNOR, 1997).



La recente ricerca CONFAP su alcuni casi di organismi di formazione professionale ha colto l'attuale trasformazione degli stessi in riferimento all'insieme dei dispositivi e modelli riguardanti la qualità: autovalutazione di Centro, accreditamento associativo, accreditamento esterno, certificazione Iso 9000 (Nicoli, 2001 bis).

La riflessione sui dati raccolti ha permesso di porre a fuoco i seguenti risultati principali:

- a) Colpisce l'ampiezza e la complessità del processo di trasformazione dei Centri di formazione professionale che sono sollecitati ad attuare innovazioni *di prodotto* (ampliamento dell'offerta formativa superando l'esclusività di presenza nell'ambito della formazione iniziale), *di processo* (si estende lo spazio della formazione - che non coincide più unicamente con la didattica - con nuove fasi e metodologie quali la promozione/analisi dei fabbisogni, l'orientamento, l'accompagnamento, il tutoring, il presidio delle relazioni con il contesto in particolare con la rete delle imprese partner, la valutazione, la gestione della qualità), *di modelli finanziari* (superamento dell'esclusività del dispositivo detto del "consolidato" e passaggio ad una pluralità di dispositivi tra cui la gara pubblica, l'affido diretto ed il ricorso a modalità che prevedono il pagamento dei costi da parte dell'utenza), *di organizzazione* (il "tradizionale" centro di formazione professionale centrato sull'erogazione di corsi viene tendenzialmente meno per trasformarsi in *Centro polifunzionale di servizi formativi* in grado di intervenire sui diversi ambiti o "filiere", anche con la comparsa di nuove strutture che possiamo definire *propriamente "agenzie formative"* ovvero entità organizzative decisamente più leggere).
- b) Viene meno la tradizionale configurazione del sistema di FP convenzionato (che pure si collocava in una prospettiva di minorità rispetto alla scuola) dove dominavano Enti e Centri di formazione storici; emerge la tendenza a duplicare il baricentro della struttura organizzativa che in precedenza era collocato unicamente nel momento di erogazione e che ora prevede anche il presidio del cosiddetto "secondo livello" dove si prevedono le funzioni di indirizzo, delle relazioni strategiche, di gestione ed accompagnamento dei flussi e dei processi più rilevanti. Sorge di conseguenza una nuova criticità in corrispondenza di strutture di piccole dimensioni e monocratiche, e nel contempo nascono e si rafforzano legami associativi specie di natura regionale, ovvero il contesto in cui sempre più si presentano le decisioni più rilevanti del sistema.
- c) Si impone la necessità di nuove categorie culturali in grado di rappresentare la realtà che si sta delineando e di orientare i comportamenti dei cosiddetti "Enti storici" così come delle nuove Agenzie formative. Emergono nuovi paradigmi culturali di natura tecnica, finanziaria, di articolazione dell'offerta per soggetti destinatari oppure per territori, infine si fa strada in modo energico la prospettiva della qualità che si propone come "filosofia" organizzativa dotata di un proprio quadro di valori. L'insieme di questi innesti culturali e simbolici entra in tensione con la tradizionale identità dei Centri /Enti di formazione. Da qui lo sforzo teso a *rielaborare le "proposte formative" degli Enti* alla luce delle nuove sfide nel senso di una sorta di ri-attualizzazione del quadro valoriale in riferimento allo scenario attuale; ma accanto a ciò emerge pure una sorta di *secolarizzazione* che consiste nella progressiva perdita di valenza reale del quadro valoriale originario a vantaggio di condotte tendenti a porre in evidenza elementi organizzativi, tecnici e territoriali, corrispondendo in tal modo alle sollecitazioni degli attori che presidiano i punti più rilevanti del nuovo sistema.
- d) La centralità della prospettiva della qualità va oltre la tradizionale valenza pedagogica o di supporto al personale (perché sappia dirigere in modo efficace ed efficiente i propri sforzi); è

invece una vera e propria teoria manageriale basata su principi di programmazione, proceduralizzazione ed evidenza delle attività, il tutto come garanzia – certificata da terzi – circa l'adozione da parte dell'organismo di un sistema di qualità orientato alla soddisfazione delle attese dei clienti (committenti, destinatari, partner...). Certificazione e accreditamento sono processi che investono fortemente le organizzazioni ed il loro modo di operare.

- e) Preoccupa la prevalenza nei Centri/Enti indagati dell'ansia di “conformità” alle procedure piuttosto che il riferimento ad una formazione veramente riuscita. Emerge peraltro una riflessione tesa a delineare modelli di qualità che salvaguardino lo “specifico” della formazione professionale e del quadro dei valori di riferimento. Si può pertanto affermare che la prima fase della stagione della qualità appare ancora gravida di incertezze. Sorge la necessità di una riflessione più approfondita, stigmatizzando l'approccio meramente strumentale (la rincorsa del “bollino”). In generale si può dire che siamo nel punto di transizione tra un approccio indistinto alla qualità ad un altro che punta a delineare un percorso ad hoc, su misura di Enti/Centri che fanno della formazione e dell'orientamento azioni culturalmente e metodologicamente ricche, fortemente legate al proprio quadro di valori.

E' qui che si pone la proposta tesa a porre in luce la possibilità/necessità di una **politica di “marchio” di qualità peculiare della formazione professionale.**

Tale proposta prevede infatti un modello di valutazione della qualità formativa e le linee per un modello di gestione della qualità nella prospettiva del “marchio di qualità” del Centro polifunzionale di servizi formativi.

Va infatti riconosciuto che l'incrocio tra certificazioni Iso 9000, accreditamenti esterni e modelli interni di qualità – accanto a vantaggi in termini di chiarezza dei ruoli e delle procedure - ha prodotto una situazione di difficoltà organizzativa che consiste nell'irrigidimento della struttura piuttosto che nell'apertura di spazi di responsabilità e di miglioramento continuativo.

Ciò è anche dovuto all'assenza di normative di settore che definiscano:

- standard di riferimento
- modelli di intervento
- modalità di gestione.

Da qui la necessità di elaborare un approccio nuovo ed organico al tema della qualità degli organismi formativi, centrato sull'idea *dell'accREDITAMENTO associativo basato sul marchio di qualità del settore formazione.*

## 9. Accredimento associativo (marchio di qualità)

L'accrédimento associativo rappresenta un processo deciso volontariamente da un'organizzazione (normalmente strutturata in forma di rete sia in una logica associativa sia federativa) e finalizzato a verificare il possesso di requisiti prestabiliti e condivisi da parte di unità/nodi dell'organizzazione che lo promuove. Esso ha perciò una finalità differente da quello esterno che è cogente per il richiedente nella misura in cui viene promosso dalla parte seconda /committente dei servizi formativi.

Il modello di gestione della qualità qui proposto rappresenta un processo deciso volontariamente da un'organizzazione (normalmente con una struttura a rete) e finalizzato a verificare il possesso di requisiti prestabiliti e condivisi da parte di unità/nodi dell'organizzazione che lo promuove.

Esso mira essenzialmente ad attivare all'interno di un'organizzazione a rete (Associazione, Federazione, Holding o altra forma) un processo di adeguamento delle parti che la costituiscono a requisiti organizzativi e/o gestionali e/o qualitativi. Si configura perciò come uno strumento per governare cambiamenti finalizzati a omogeneizzare organizzazioni a rete e potenziarne l'efficacia specialmente quando i cambiamenti riguardano aspetti fondamentali dell'organizzazione: politiche gestionali, modello di gestione della qualità, gestione delle risorse umane, gestione economico-finanziaria ecc.; ciò rappresenta anche il principale valore aggiunto dell'accrédimento interno per l'organizzazione che lo promuove.

Possono inoltre essere sottolineati altri possibili vantaggi dell'accrédimento interno, riassumibili in:

- integrazione con i processi di standardizzazione interni alla rete
- integrazione con i processi di accredimento esterno
- integrazione con i processi di certificazione del sistema qualità
- rafforzamento della coesione della rete su basi oggettive
- sviluppo della capacità interna di auto - valutazione

La definizione di un modello di riferimento per la gestione della qualità in un organismo di formazione presenta notevoli difficoltà dovute a molteplici motivi, ma riconducibili essenzialmente alla mancanza di una letteratura consolidata sul tema. Tuttavia è molto importante per un tale organismo che intende orientarsi alla qualità disporre di un modello di riferimento che consentirebbe di impostare un progetto di cambiamento graduale ed efficace.

Il modello dovrebbe consentire anche una ricomprensione di processi quali:

- la certificazione del sistema qualità
- l'accrédimento degli organismi di formazione
- la valutazione dei prodotti/sistemi.

Si propone pertanto – tramite la definizione di un modello di qualità degli organismi di formazione basato su standard predefiniti, su procedure rilevanti – un superamento dell'attuale situazione che prevede tre linee di gestione della qualità (interna, esterna, di classe Iso 9000) consentendo l'affermazione di un marchio di qualità del settore *il cui possesso consenta all'organismo di essere automaticamente accredito* dalle Regioni e Province autonome.

Ciò significa di conseguenza superare la precarietà e casualità delle *modalità di attribuzione* delle attività formative, creando un accreditamento sostanziale delle strutture che garantiscano i requisiti necessari per la formazione – in particolare per quella iniziale ed in alternanza - e puntando ad una prospettiva che garantisca agli utenti certezza e continuità di servizi e che consenta agli organismi di accumulare know-how e di qualificare in modo continuativo la propria offerta.

Infatti non è possibile sostenere con modalità concorsuali percorsi formativi istituzionali che per loro natura debbono essere certi e stabili nel tempo. Ciò impone una riflessione rigorosa circa le risorse finanziarie necessarie all'applicazione di tale disegno, anche in considerazione delle crescenti necessità della formazione professionale iniziale e della formazione in alternanza.

In sintesi, il modello di accreditamento associativo si distingue in tre fasi:

Fase 1	<p><i>Rispondenza di alcuni requisiti essenziali della struttura erogativa, distinti in:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dimensione strategica</li> <li>- dimensione strutturale</li> <li>- dotazione di risorse umane</li> <li>- curriculum e performance</li> <li>- radicamento territoriale.</li> </ul>
Fase 2	<p><i>Disponibilità al controllo delle performance previste:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valutazione finale degli allievi (partecipazione alle prove professionali da parte di rappresentanti degli organismi finanziatori, follow-up circa l'impatto della formazione sul percorso di vita/di lavoro della persona)</li> <li>- valutazione di sondaggio delle conoscenze di base per classi parallele.</li> </ul>
Fase 3	<p><i>Partecipazione attiva dell'organismo e dei suoi componenti ad una comunità professionale</i> dotata di un modello di <i>reciproco accreditamento</i>. A tale scopo costituiscono un valido contributo per l'azione formativa concreta le <i>buone prassi</i> (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. Per questo motivo, buona parte dell'attività della rete di sostegno al sistema di istruzione e formazione professionale viene dedicata alla sperimentazione, verifica-validazione, raccolta e diffusione di buone prassi.</p>

Si tratta di un concetto di qualità della formazione distante da concezioni proceduralistiche o di conformazione/omologazione a criteri astratti, e il più possibile basato su un coinvolgimento attivo nei processi di sperimentazione e sviluppo dell'offerta formativa e di servizi di supporto.

Il tutto dovrebbe portare ad un manuale di gestione della qualità in grado di:

- a) assicurare l'applicazione delle specifiche previste nella presente linea guida,
- b) consentire il soddisfacimento dei requisiti dell'accREDITAMENTO esterno,
- c) permettere il facile accesso alla certificazione Iso 9000 secondo una pista semplificata e meno onerosa.

Tale approccio qualità sarà garantito da un *Comitato tecnico-scientifico* permanente composto da esperti della qualità, rappresentanti di Regioni, Province e del Governo centrale, esperti degli organismi erogativi e delle loro associazioni.