



**Programma
Leonardo da Vinci**



RAPPORTO 3

**Mappa dei bisogni formativi nei paesi
partner**

Project N° I/01/B/F/PP-120550

Questo prodotto della partnership del progetto SOLE è stato sviluppato dall'Università Roma 3 (Italia): **Francesco Mancuso** e **Giuditta Alessandrini**.

La versione italiana è a cura di Roma 3.

SOLE Partnership

Promotore	ITSOS “Marie Curie” – ITALIA – Cernusco sul Naviglio
GRECIA	Lambrakis Research Foundation - Athens
FRANCIA	GIP-FAR/CAFOC - Rennes
ITALIA	ADECCO - Milano CEP - Torino CGIL - Formazione e ricerca - Roma CISL – Studi e ricerche - Roma CONFAPI - Roma IMQ - Milano ITCS “Mario Pagano” - Napoli ITIS “Vito Volterra” - Ancona SCIENTER - Bologna UIL - Servizio Politiche del lavoro e FP - Roma Università Roma3, Facoltà di Scienze della Formazione - Roma
IRLANDA	Chambre of Commerce - Cork College of Commerce - Cork DEIS – Cork Institute of Technology - Cork
ROMANIA	Camera de Comert si Industrie - Galati Consiliul National Al Intreprinderilor Private - Galati University “Dunarea da Jos” - Galati

© I contenuti del progetto SOLE –Programma “Leonardo da Vinci”, Contract I/01/B/F/PP-120550 – possono essere usati liberamente da scuole, università e istituzioni formative a patto che sia mantenuto il logo del progetto SOLE e che sia chiaramente indicata la provenienza.

Non è permesso alcun uso commerciale senza una formale autorizzazione del Promotore.

INDEX

EXECUTIVE SUMMARY..... 1

INTRODUZIONE 3

PARTE 1

1. STRUTTURA DEL DOCUMENTO 8

2. ELEMENTI DI SINTESI DELLA FASE 1..... 9

3. STRUMENTI DELL'INDAGINE: IL QUESTIONARIO 12

**4. ANALISI COMPARATA DEI DATI EMERSI DALLA SEZIONE 1
DEL QUESTIONARIO..... 14**

GRECIA 14

ROMANIA 15

FRANCIA..... 17

ITALIA..... 17

**5. ANALISI COMPARATA DEI DATI EMERSI DALLA SEZIONE 2
DEL QUESTIONARIO..... 21**

GRECIA 21

ROMANIA 23

FRANCIA..... 23

ITALIA..... 23

**6. BREVE EXCURSUS SULLE RIFORME NAZIONALI
DEI PAESI PARTNER: 25**

GRECIA: 25

ROMANIA 25

FRANCIA..... 25

ITALIA..... 25

PARTE 2

7. ANALISI DEI FABBISOGNI NELL'AMBITO DELLE PROFESSIONALITÀ E-LEARNING.	28
8. EVOLUZIONE DELLA FORMAZIONE TECHNOLOGY BASED: DAL CAI ALL'E-LEARNING DI PRIMA E SECONDA GENERAZIONE.	29
9. LE PROFESSIONALITÀ DELL'ELEARNING.....	31
INSTRUCTIONAL DESIGNER	31
PROJECT MANAGER	31
WEB DEVELOPMENT TEAM	31
IT E IT SUPPORTER.....	32
PROGRAMMER.....	32
GRAPHIC DESIGNER.....	32
QUALITY ASSURANCE.....	32
TUTOR.....	33
COMMUNITY MANAGER.....	33
10. SCHEDE SULLE METODOLOGIE DELL'ANALISI DEI FABBISOGNI IN ITALIA	34
10.1. OBNF (ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE)	34
10.2. EBNA ORGANISMO BILATERALE ARTIGIANATO CGIL/CISL/UII.....	36
10.3. EXCELSIOR UNIONCAMERE.....	37
10.4. ENFEA ORGANISMO BILATERALE CONFAPI/CGIL/CISL/UII.....	39
<i>Il campo di indagine.....</i>	<i>40</i>
<i>Flussi di lavoro e prodotti</i>	<i>41</i>
10.5. CHIRONE 2000 ENTE BILATERALE FEDERRETI/CONFETRA/CISPEL-CGIL/CISL/UII.....	43
10.6. GLOSSARIO DEI SISTEMI REGIONALI PER DEFINIRE I PERCORSI DI IFTS.....	44
10.7. REGIONE PIEMONTE.....	46

PARTE 3

11. QUESTIONARIO SULL'ANALISI DEI FABBISOGNI.....	53
12. QUESTIONARIO DI FOCALIZZAZIONE SULL'E-LEARNING.....	59

EXECUTIVE SUMMARY.

Il Report 3 documenta l'attività di ricerca svolta all'interno del Progetto SOLE relativamente all'analisi dei fabbisogni formativi dei Paesi partner.

L'analisi dei fabbisogni è un momento essenziale del processo formativo e la fase preliminare della progettazione formativa stessa.

Questo tipo di ricerca è necessario ad individuare il gap tra il livello della preparazione delle risorse umane e le effettive esigenze del mercato del lavoro e ad adeguare conseguentemente il progetto formativo al tipo di preparazione professionale richiesto.

L'analisi dei fabbisogni formativi è pertanto strettamente connessa alle politiche di gestione delle risorse umane e costituisce l'anello di congiunzione tra sistema formativo e sistema produttivo, in una prospettiva di continuo aggiornamento delle competenze in linea con le richieste del sempre più complesso mercato del lavoro.

Nel caso del Progetto SOLE l'analisi dei fabbisogni formativi dei Paesi partner è stata condotta in tre fasi.

La **prima fase** ha riguardato la riflessione metodologica relativa agli strumenti e ai campi (scelta delle organizzazioni/Istituzioni da coinvolgere per la raccolta dati) d'indagine, che ha portato alla realizzazione di due questionari. Il primo è diviso in due sezioni di sei domande ciascuna: la prima di tipo più generale riguarda le attività di ricerca dei singoli Paesi, la sinergia tra i dati emersi dalle ricerche e le politiche formative realizzate, la sintonia tra tali politiche e i nuovi orientamenti dell'UE; la seconda poteva essere compilata anche soltanto per un settore di competenza del compilatore, ed in riferimento anche ai suoi orientamenti e giudizi personali in quanto "testimone privilegiato" rispetto al settore.

Il secondo questionario, invece, è focalizzato sui fabbisogni formativi e l'effettivo sviluppo relativo alle nuove possibilità offerte dalla metodologia e-learning.

Nella **seconda fase** i questionari sono stati distribuiti ai responsabili dei settori di ricerca in ambito educativo e ai responsabili della formazione e della gestione delle risorse umane delle Organizzazioni/Istituzioni dei Paesi partner.

La **terza fase** ha visto la raccolta, elaborazione ed analisi dei dati emersi dalle risposte ai questionari e la redazione del report 3.

L'indagine, al di là delle specificità derivanti dai diversi livelli ai quali è condotta la ricerca e incentivato lo sviluppo relativamente al rilevamento dei fabbisogni e alla conseguente programmazione formativa dei singoli Paesi, ha messo in luce alcune tendenze e alcune criticità trasversali a tutti i Paesi partner.

Emerge chiaramente l'orientamento generale a ridefinire le figure professionali sulla base di un nuovo set di competenze trasversali: area ICT, linguistiche, socio-organizzative, strategiche, relative all'integrazione giuridico-economico-monetaria all'interno dell'UE. Tale ridefinizione porta necessariamente ad una prospettiva di formazione continua, che sia in grado di garantire un costante adeguamento delle competenze ai continui cambiamenti del mercato del lavoro.

Le maggiori criticità si riscontrano nel settore legislativo, in cui soprattutto in alcuni Paesi, si registra un gap eccessivo rispetto alle tendenze comunitarie e alle esigenze di flessibilità del nuovo mercato.

In una prospettiva sempre più tendente ad un innalzamento del livello di formazione della popolazione in età giovanile, un altro punto critico è quello relativo all'innalzamento dell'obbligo scolastico.

INTRODUZIONE

Nel libro bianco di Delors ci sono gli elementi fondamentali della politica di concertazione tra le parti sociali; i loro tratti essenziali risiedono nella possibilità di tenere sotto controllo le dinamiche dei prezzi e dei salari, di salvaguardare il Welfare e la previdenza pubblica, strettamente connessi alla capacità del Paese di imboccare la strada dello sviluppo di qualità, di cui elemento essenziale è la capacità di investire in ricerca, in cultura, in formazione, e in cui aprire alle parti sociali un nuovo terreno di confronto e di iniziativa bilaterale, volto a far crescere la qualità dei lavori e la professionalità dei lavoratori. Questa del resto era la strada indicata dal libro bianco di Delors, in cui la volontà e la capacità di perseguire uno sviluppo di qualità, trainato proprio dagli investimenti in ricerca e formazione, è visto come la condizione essenziale per salvaguardare e rilanciare lo spazio sociale europeo nell'economia e nella società globale. Questa è una delle linee guida del pensiero di Amartya Sen, per cui non è pensabile uno sviluppo armonico di benessere ed eguaglianza, senza diminuire i gap di conoscenza tra persone, comunità, nazioni.

La costruzione di un nuovo rapporto tra i luoghi in cui si produce e si riproduce il sapere, e i luoghi della produzione di merci e servizi, è visto come il centro del nuovo rapporto tra Stato e mercato nell'economia globale della conoscenza, da cui si origina insieme la capacità di competere aumentando la qualità dei prodotti, dei processi, delle prestazioni lavorative, e insieme quella di mantenere, innovandoli, i diritti sociali, e la democrazia e la partecipazione dentro e fuori i luoghi di lavoro.

E' a partire da queste consapevolezza, che contrassegnano i punti più alti dello stesso dibattito sull'Europa, che emerge la necessità di considerare la produzione e la riproduzione del sapere, dalla scuola all'Università, dai sistemi formativi alla ricerca, come un sistema integrato - e quindi privo di vocazioni autoreferenziali -; capace, cioè, di programmare sé stesso in una logica unitaria, e proprio per questo capace di interfacciare positivamente la domanda sociale che nasce dal mondo della produzione e del lavoro. Ed in questa logica è necessario “imparare” a navigare con una bussola di orientamento adeguata alla complessità del compito: la triade programmazione-autonomia-valutazione, sulla base della quale individuare gli elementi di integrazione e cogliere le distinzioni e le responsabilità specifiche.

La **programmazione**: come capacità, prima di tutto dei Governi, delle Regioni, degli Enti Pubblici, di investire risorse avendo definito le priorità del Paese, della regione, del territorio, in un quadro capace di declinare le coerenze tra politiche di sviluppo, politiche sociali, e scelte sul terreno della ricerca e della formazione, con modalità capaci di integrare le competenze su questi terreni, e di attivare la concertazione con le parti sociali.

L'**autonomia**: come assunzione di responsabilità di ciascuna istituzione formativa e di ricerca per il conseguimento degli obiettivi, come capacità di articolare e differenziare gli interventi sulla base delle domande specifiche, non attenuando anzi esaltando al massimo la propria funzione fondamentale, che è quella di sviluppare liberamente ricerca e cultura.

La **valutazione**: come diritto-dovere delle istituzioni di agire strumenti di valutazione e certificazione delle azioni formative e degli “apprendimenti”, di superarne i limiti, di far crescere le organizzazioni e i contesti in cui si trovano ad operare, di confrontarsi con gli esiti delle scelte liberamente effettuate.

Questi tre elementi stanno insieme, e sono insieme il cuore della stagione dell'autonomia, perché l'autonomia non esiste se non è piena assunzione di responsabilità, se non sono esplicite le scelte programmatiche a cui si deve concorrere con la propria attività, se non sono valutabili i risultati del proprio operare.

In questo quadro, ciascuno con la propria storia, con il proprio bagaglio di relazioni tra istituzioni e parti sociali, tra ricerca e sistema formativo, hanno prodotto azioni per anticipare i fabbisogni di competenza nei singoli Paesi quale fase preliminare all'azione formativa. Intesa nella sua accezione più ampia rappresenta quel momento del processo delle politiche produttive del lavoro nel quale vengono rilevate e analizzate le necessità professionali e formative del contesto territoriale, settoriale e aziendale nel quale si agisce. L'analisi dei fabbisogni ha infatti lo scopo di far emergere e di esplicitare le competenze necessarie al sistema produttivo ed è propedeutica all'elaborazione del progetto formativo contribuendo a definirne gli obiettivi. Essa si configura come una vera e propria *operazione di ricerca* che utilizza metodologie e strumenti della ricerca sociale.

L'analisi dei fabbisogni formativi può essere considerata la fase preliminare all'azione formativa. Intesa nella sua accezione più ampia, rappresenta quel momento del processo delle politiche produttive e del lavoro nel quale vengono rilevate e analizzate le necessità professionali e formative del contesto territoriale, settoriale e aziendale nel quale si agisce. L'analisi dei fabbisogni ha infatti lo scopo di far emergere e di esplicitare le esigenze formative esistenti ed è propedeutica all'elaborazione del progetto formativo, di cui definisce con esattezza gli obiettivi da raggiungere. Essa si configura come una vera e propria *operazione di ricerca* che utilizza metodologie e strumenti della ricerca sociale.

L'analisi dei fabbisogni formativi è strettamente connessa alle politiche di gestione delle risorse umane. Il “fabbisogno” si può infatti definire come le necessità, esplicite o implicite, di adattare sistematicamente le risorse umane alle strutture organizzative e alle modalità di lavoro del contesto considerato nel particolare momento evolutivo che quel contesto vive. L'analisi dei fabbisogni è essenzialmente lo strumento che

permette di definire il *training gap*, ovvero la distanza da colmare fra la situazione reale e quella prevista dagli obiettivi dell'intervento formativo.

In questi ultimi anni, i progetti nati dal programma d'azione dell'Unione Europea Leonardo da Vinci per il miglioramento e lo sviluppo della formazione professionale in Europa, hanno individuato un dato principe, vale a dire, la non correlazione tra le esigenze professionali delle aziende e il tipo di preparazione delle risorse umane del mercato del lavoro. Si è evidenziato quindi un *gap* tra *fabbisogni professionali* e *fabbisogni formativi*.

Anche per fronteggiare questo problema, l'approccio all'analisi dei fabbisogni si pone come un elemento fondamentale di raccordo tra sistema formativo e sistema produttivo, elemento che attraverso la programmazione delle attività può assicurare un contributo costante per il rinnovamento dell'offerta formativa e il suo adeguamento alla domanda del mercato del lavoro.

Il primo passo da compiere per una corretta analisi dei fabbisogni formativi è quindi la raccolta dati relativi alla situazione reale del panorama formativo e lavorativo nei Paesi analizzati, per consentire le tappe successive in termini di individuazione di obiettivi, selezione dei contenuti, scelta dei metodi, fino alla realizzazione dell'esperienza formativa.

Si tratta quindi di analizzare i dati raccolti e di ricostruire attraverso l'analisi il sistema di riferimento in tutte le sue variabili formulando una diagnosi dei bisogni e delle criticità, e di definire un modello concettuale che descriva e analizzi schematicamente le diverse esperienze nazionali, rappresentate dai partner del progetto.

La veloce trasformazione nelle professioni e nei mestieri collegata allo sviluppo sempre più rapido e il *gap* tra professionalità acquisita attraverso titolo di studio ed effettivi contenuti professionali, mettono subito in luce la necessità di distinguere nei diversi ambiti nazionali, con l'obiettivo di trovare un modello comune, tra *formazione iniziale* e *formazione continua o permanente*. La prima corrisponde alla formazione realizzata dall'individuo prima di inserirsi in un contesto operativo lavorativo e comprende il percorso di studi "istituzionale", al termine del quale le istituzioni preposte rilasciano il titolo di studio, il diploma o l'attestato di qualificazione professionale. La seconda è la formazione che l'individuo inserito in un contesto lavorativo in continuo e rapido mutamento, fa per aggiornarsi.

In questo quadro assume un ruolo centrale l'aspetto della certificazione proprio perché il contesto lavorativo attuale, a livello europeo, impone di passare da una fase in cui l'istruzione offerta da un determinato corso di studi era condizione necessaria e sufficiente per accedere al mondo del lavoro e delle professioni, ad un'altra, quella attuale, caratterizzata invece dal ricorso a modalità formative differenziate, flessibili, modulari, verso la creazione di un sistema di *formazione continua*.

Il processo di analisi dei fabbisogni inizia con il considerare la domanda di formazione esistente relativamente a *knowledges*, *skills* e *competencies*. Il passaggio

dalla rilevazione dei fabbisogni allo sviluppo del sistema formativo richiede, per diventare reale politica formativa, un confronto attivo e propositivo dei vari soggetti istituzionali, nazionali o locali cui è demandata la formazione e dei loro ruoli e responsabilità nella realizzazione e gestione dell'analisi dei fabbisogni in vista del raggiungimento di appropriate strategie formative, della validazione e certificazione delle qualifiche e delle competenze professionali (spendibili sia sul mercato del lavoro sia nel sistema scolastico così da favorire il transito scuola/lavoro e viceversa), e delle scelte di destinazione delle risorse pubbliche e private per gli interventi formativi (che si tratti di formazione iniziale o continua).

PARTE 1

1. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il report della *fase 1* del progetto come descritto nell'indice contiene un'introduzione generale al tema dell'analisi dei fabbisogni formativi tesa ad anticipare informazioni utili per incrementare la *competitività del sistema produttivo e l'occupabilità delle persone*, attraverso canali di scambio tra ricerca, istituzione, sistema formativo e parti sociali.

Al **punto 2** viene tracciata una sintesi delle attività svolte nella fase 1 dei partecipanti al progetto, presentate nel meeting di Cork.

Al **punto 3** viene descritto lo strumento dell'indagine: il questionario, che è articolato in due sezioni – la prima concernente le attività dei singoli Paesi / la seconda con domande mirate ai compilatori in quanto testimoni privilegiati di specifici settori -.

I **punti 4 e 5** riportano un'analisi comparata dei dati emersi dalla sezione 1 e delle informazioni ricavate dalla sezione 2.

In questi punti, stante un'esigenza nata nello svolgimento del progetto, il caso italiano riporta non solo i risultati delle indagini, ma anche le metodologie di ricerca – che troverete nel dettaglio all'interno delle schede, in riferimento alla specifica complessità del sistema italiano – comparti merceologici molto differenziati tra piccola e grande impresa, tra artigianato e cooperazione, tra strutture verticali di settore e competenze legislative territoriali e la dinamica delle relazioni tra le istituzioni, le parti sociali ed il sistema formativo.

Nel **punto 6** vengono indicati leggi e percorsi di innovazione dell'architettura del sistema, che prevede scambi tra lavoro/formazione/apprendimento.

Nella sezione **10** verranno riportati i risultati dell'analisi dei fabbisogni sulle figure del settore ICT e alcune schede sintetiche del caso Italia – estratte dai siti degli organismi bilaterali e delle regioni, i cui indirizzi internet riportiamo in calce alle schede stesse -, degli obiettivi, delle metodologie, degli esiti delle indagini svolte sui fabbisogni professionali e formativi, di alcune modalità di intervento delle Regioni in merito al tema della definizione degli standard minimi di competenza ed alla loro certificazione e di un *utilizzo* delle indagini nella regione Piemonte. Sono “flash” di un mosaico complesso, che si va articolando nel Paese attraverso percorsi non sempre lineari, dentro i mutamenti sociali e politici di questa fase della vita del Paese. Sarà interessante, proprio perché riportiamo sintesi descrittive dei singoli siti, notare le differenze di linguaggio, a volte di approccio, frutto di sperimentazioni a coordinamento debole e di “saperi” delle direzioni scientifiche, spesso maturate in percorsi di studio e di lavoro e di comparti merceologici molto diversi tra loro; in questa fase l'ISFOL, su mandato del Ministero del Lavoro sta approntando un sito, i cui obiettivi descriveremo successivamente, per tentare di “connettere” i risultati delle ricerche.

Vengono inoltre riportati i modelli dei questionari sull'analisi dei fabbisogni e sull'e-learning.

2. ELEMENTI DI SINTESI DELLA FASE 1

Lista dei partner coinvolti nell'analisi dei fabbisogni formativi nel proprio paese

Paese	Istituzione	Indirizzo	Responsabili
Francia	CAFOC	6, Rue Kléber 35000 Rennes	Philippe Ruez Jean Pierre Lemeé
Grecia	Lambrakis Research Foundation	3, Papparigopoulos 10561 Athens	George Tsakarissianos Vassiliki Kollia
Italia	ITSOS Marie Curie	Via Masaccio, 4 20063 Cernusco s/N	Vincenza Guzzi Pierfranco Ravotto Mara Masseroni
	Università degli Studi ROMA TRE	Via del Castro Pretorio, 20	Giuditta Alessandrini
	Scienter	Via Val d'Aposa, 3 40123 Bologna	Arnaldo Ferrari Michela Moretti Monica Turrini Luca Fraticelli Florenca Debandi
	ADECCO	Piazza Diaz, 2 Milano	Emanuela Pignataro Pietro Giacobazzi Rossana Moretti
	CEP, Consorzio Europeo per la Formazione	Corso Palestro, 10 10122 Torino	Dario Messidoro
CGIL, Federazione Formazione e Ricerca	Corso d'Italia, 25 00153 Roma	Roberto Pettenello	

	CISL, Studi e Ricerche	Via Tevere, 20 00198 Roma	Raffaele Bonanni Gelardi
	UIL, Servizio Politiche del lavoro	Via Lucullo, 6 00187 Roma	Fabio Canapa
	CONFAPI	Via della Colonna Antonina, 52 00186 Roma	Armando Occhipinti Federico Sposato Melania Carretta
	IMQ	Via Quintiliano, 43 20138 Milano	Paolo Scavino
Romania	Dunarea de Jos University	Str Domneasca, 47 6200 Galati	Lucian Oprea Carmen Rusu Julian Ilie

Il quadro che emerge denota un diverso livello di attenzione e sviluppo nei Paesi partecipanti al Progetto relativamente alla consapevolezza ed al sostegno dei più importanti indirizzi europei:

- l'ampliamento di livelli di formazione della popolazione in età giovanile (innalzamento dell'obbligo, postsecondaria, ecc) in un'ottica di *formazione iniziale*,
- la formazione per i laureati per quanto riguarda il panorama di specializzazione,
- la formazione alle nuove professioni nell'area della ICT (verso la realizzazione dell'istanza della Società dell'informazione),
- l'integrazione di sistema,
- il sostegno all'occupabilità,
- la sperimentazione di forme di apprendimento e formazione on line "vicino casa" per il cittadino,
- la necessità di formazione professionale per i lavoratori che sono rimasti indietro rispetto alle nuove tecnologie e conseguente reinserimento nel mondo del lavoro,
- necessità di diffondere "la cultura" della formazione continua.

I risultati di questa fase di indagine che abbiamo presentato nel meeting di Cork sono prevalentemente di tipo qualitativo. Come previsto, in sede di progettazione dell'impianto complessivo del progetto S.O.L.E., tale fase si poneva l'obiettivo di focalizzare alcuni aspetti particolarmente rilevanti del *processo di analisi dei fabbisogni formativi* nei singoli paesi partner. Tali risultati – anche se incompleti - ci consentono di individuare alcune consistenti *tendenze* a livello europeo sul tema dei fabbisogni, evidenziando alcune caratteristiche comuni ed alcune differenziazioni evidenti legate al diverso livello di attenzione alle problematiche formative nei paesi partner.

I dati raccolti sono stati elaborati in un quadro riepilogativo di sintesi e saranno poi “restituiti” agli intervistati per un'ulteriore revisione e commento.

Il fabbisogno di formazione con particolare riguardo all'*uso delle tecnologie* appare evidenziato come un'area di **forte focalizzazione** soprattutto per quello che concerne l'Italia e la Grecia – situazioni laddove appare chiara la consapevolezza di dover investire - ad esempio - a livello di individuazione delle skills relative alle nuove professioni, all'uso di forme di training on line, ecc..

Appare chiara, inoltre, la consapevolezza del fatto che le nuove tecnologie hanno creato nuovi lavori e richiedono, pertanto, nuove skills.

Emerge inoltre un altro importante processo di cambiamento: la modernizzazione della pubblica amministrazione e la diffusione di metodologie di comunicazione che utilizzano tecnologie.

Dal punto di vista dei risultati emersi possiamo riscontrare le seguenti *problematicità*:

- nell'esperienza di alcuni Paesi esiste un ancora forte scollamento tra formazione e lavoro,
- l'avvio “faticoso” dei primi risultati positivi nella direzione dell'occupabilità, quale esito del processo di riforma in atto in alcuni Paesi (ad esempio l'Italia),
- l'esigenza di riportare meglio gli studi sull'orientamento e quelli sui fabbisogni formativi,
- la consapevolezza di diversi livelli di evoluzione dell'impresa (tra modelli fordisti e postfordisti sia nella grande che nella piccola impresa).

Un tema rilevante e comune alle Nazioni coinvolte nel progetto è quello della trasversalità di alcune competenze basilari per tutte le professioni: (conoscenze ICT, lingue straniere e competenze sociali) ed esperienze professionali pregresse intese come crediti per percorsi formativi.

3. STRUMENTI DELL'INDAGINE: IL QUESTIONARIO

Per attingere ad informazioni e dati specifici, relativamente alle pratiche ed alle esigenze dell'analisi dei fabbisogni formativi, - con particolare attenzione all'area delle tecnologie - si è ritenuto di poter inviare per e-mail un questionario a risposta aperta ai partner.

Il questionario predisposto ad hoc per l'indagine era finalizzato alla raccolta di dati, informazioni e considerazioni di sintesi sulla situazione relativa alle attività di ricerche ed indagine sui fabbisogni formativi all'interno dei diversi Paesi partner del progetto S.O.L.E.

Il questionario si articola in *due sezioni*: la prima di tipo più generale riguarda le attività di ricerca; la seconda può essere compilata anche soltanto per *un settore* di competenza del compilatore, ed in riferimento anche ai suoi orientamenti e giudizi personali in quanto “testimone privilegiato” rispetto al settore.

Il questionario è articolato in 6 domande per ogni sezione.

Per la **sezione 1** sono state poste le seguenti domande.

- (1.1) *Esistono nel suo Paese organizzazioni Nazionali (Enti sindacali e rappresentanti delle Associazioni industriali ed imprenditoriali) preposte alla ricerca sui fabbisogni formativi?*
- (1.2) *Se sì, quali sono state le indagini più significative realizzate negli ultimi tre anni?*
- (1.3) *Quali sono in sintesi i risultati emersi dalle indagini ufficiali sviluppate nel suo Paese? In particolare per quanto concerne le tipologie di settore più significative nell'ambito dell'economia locale, anche rispetto ai trend economici.*
- (1.4) *Ci sono rilevanti collegamenti tra i risultati emersi nelle indagini sopra menzionate, e gli indirizzi espressi nell'ambito dei recenti documenti elaborati in sede di Unione Europea?*
- (1.5) *Quali conseguenze si sono determinate o si stanno attualmente determinando nell'ambito delle politiche formative nel suo Paese grazie ai risultati delle indagini nazionali sui fabbisogni formativi?*
- (1.6) *Quali sono le modalità di elaborazione della domanda di formazione (metodologie, strumenti, format, ecc)*

Per la **sezione 2** sono state poste le seguenti domande:

- (2.1) *A Suo parere, in quale settore produttivo al momento sono rilevabili sostanziali processi di cambiamento del fabbisogno formativo? E per quali ragioni?*
- (2.2) *Quali sono le tipologie di competenze richieste per quanto riguarda in particolare i quadri?*
- (2.3) *Quali sono le tipologie di competenze richieste per quanto riguarda in particolare i dirigenti?*
- (2.4) *Puoi indicare alcuni elementi relativi a cambiamenti macroeconomici che hanno inciso fortemente nella nuova domanda di formazione?*
- (2.5) *Può indicare alcuni elementi relativi a cambiamenti normativi (nuove leggi, ordinamenti, ecc.) che hanno inciso fortemente nella nuova domanda di formazione?*
- (2.6) *Può indicare a Suo avviso in che misura i processi di innovazione tecnologica diffusisi nel suo Paese (innovazioni dei processi produttivi, innovazioni di prodotto, diffusione dell'informatica distribuita, ecc.) stanno condizionando i fabbisogni formativi ed in particolare in quale settore produttivo?*

4. ANALISI COMPARATA DEI DATI EMERSI DALLA SEZIONE 1 DEL QUESTIONARIO

Gli enti deputati alla ricerca dei fabbisogni formativi, nei Paesi coinvolti nel Progetto, sono essenzialmente enti statali che collaborano con enti non governativi al fine di stabilire un raccordo tra domanda e offerta nel panorama del libero mercato.

GRECIA

- (1.1) Gli enti preposti alla ricerca sui fabbisogni formativi in Grecia sono: il **Ministero Ellenico del Lavoro e della Sicurezza Sociale**, la **Federazione delle Industrie**, l'**Istituto Statistico Nazionale**, l'**Organizzazione per la formazione professionale e d'istruzione**, l'**Osservatorio Nazionale per l'impiego**, il **Centro Nazionale per la ricerca industriale e professionale**.
- (1.2) La **Grecia** ha presentato nel 2001 un Piano d'azione Nazionale sull'occupazione (realizzato dal Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale) e diverse ricerche condotte dall'Istituto Nazionale del lavoro e dall'Osservatorio Nazionale dell'Impiego.
- (1.3) Lo scenario individuato dai risultati delle indagini evidenzia un deciso orientamento alla realizzazione degli obiettivi previsti in sede di Unione Europea in un'ottica di Società dell'Informazione, con particolare attenzione allo sviluppo dei nuovi settori emergenti. In questo ambito diventano rilevanti le aree relative alle tecnologie ed alle dimensioni di interazione di queste ultime con il lavoro. Sembra anche particolarmente significativa la dimensione della specializzazione postlauream (le nuove professioni in questo contesto diventano un asse fondamentale di investimento) e della formazione permanente sul posto di lavoro, in un'ottica di aggiornamento continuo del personale, per far fronte al fenomeno di dequalificazione che porta molti lavoratori, che non riescono a sostenere i ritmi del cambiamento e a soddisfare la domanda di specifiche *skills* e *competencies*, a perdere il posto di lavoro.

Anche dalla ricerca condotta dalla Federazione delle industrie greche nel maggio 2000, ad esempio, su 620 industrie si evidenzia quest'attenzione alle prospettive lavorative dei giovani laureati o specializzati: l'86% delle industrie su cui si è svolta l'indagine intendono impiegare laureati nei prossimi 5 anni e il 70% assumeranno personale non laureato.

(1.4) La **Grecia** presenta, inoltre, una delineazione ben precisa sulle politiche formative da adottare: il Memorandum ed il Programma Operativo Employment Vocational Training 2000-2006, che coincidono con i 5 settori rispettivi appoggiati dall'ESF, hanno tracciato le basi generali per gli obiettivi e le strategie del Piano di Sviluppo per la formazione professionale, tenendo in considerazione le consultazioni tra il Ministero del Lavoro, le parti sociali, gli altri Ministeri così come la Commissione Europea. Scopo di questa politica è creare una struttura istituzionale per intraprendere iniziative come:

- Incentivare la creazione di nuove professionalità.
- Aggiornare le skills principali attraverso programmi per i lavoratori in formazione e disoccupati.
- Sviluppare nuove modalità di lavoro come il telelavoro, nell'ambito di una struttura che salvaguardi i diritti dei lavoratori,
- Creare professioni per persone con esigenze particolari che incoraggino la loro integrazione sociale.

(1.6) Le principali metodologie di elaborazione della domanda sui fabbisogni formativi in **Grecia** vengono condotte o a lungo termine o a breve termini in determinati settori e regioni. Lo strumento principale è il questionario.

ROMANIA

(1.1) In **Romania**, i principali enti preposti alla ricerca sui fabbisogni formativi sono le **Organizzazioni Non-Profit** in collaborazione con le **Amministrazioni locali**, i **Sindacati** per la risoluzione della disoccupazione e l'incremento di professionalità "skills oriented", il **Ministero dell'Istruzione e della Ricerca**, **Ministero del Lavoro e della Solidarietà Sociale** ed enti non governativi (**Camera del Commercio**, aziende private).

(1.2) La ricerca più rappresentativa della **Romania** è orientata verso i bisogni formativi dei giovani laureati (Università e istituti superiori). Nel 2002

l'OECD in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e della Ricerca ha redatto uno studio onnicomprensivo: *Reviews of National Politics for Education*. Si nota un'attenzione mirata all'istruzione dei giovani, parte della popolazione che tende, di solito, ad intraprendere la carriera all'estero.

(1.3) I risultati emersi da queste indagini ufficiali, infatti, individuano uno scenario che sembra attento in modo prevalente ad attivare forme di attrattività per i giovani tali da poter impedirne “la fuga” verso paesi “più promettenti” dal punto di vista professionale.

E' emersa, quindi, l'esigenza di un programma nazionale che soddisfi la domanda di specializzazione incentivando l'uso di tecnologie della comunicazione congiunto alla formazione professionale e l'impiego di nuove forme di insegnamento/apprendimento come la FAD.

I settori in cui più è richiesto l'aggiornamento sono quelli dell'economia di mercato (con un orientamento particolare nel settore delle vendite, della pubblicità e delle assicurazioni), dell'evoluzione dei processi democratici, dello sviluppo e delle trasformazioni attinenti al contesto della società civile.

A livello locale, lo sviluppo del Sud-Est della Romania è invece ancora legato all'agricoltura e alle aree industriali del Delta del Danubio (settori metallurgico, ingegneria navale, trasporti, colture cerealicole, industria alimentare) che negli ultimi anni hanno visto un incremento nell'utilizzo delle tecnologie e necessitano, pertanto, di un livello più alto di specializzazione e, quindi, di formazione professionale.

(1.4) Per quanto riguarda eventuali collegamenti tra i risultati delle indagini del Paese e gli indirizzi espressi nell'ambito dei recenti documenti elaborati in sede di Unione Europea, il quadro della **Romania** che si evince dal rapporto OECD evidenzia forti limiti nel panorama legislativo. Si sente fortemente l'esigenza di una struttura legislativa più flessibile che consenta una più facile circolazione del lavoro e della conoscenza. E' necessario istruire e formare una forza-lavoro che sia attratta dall'offerta locale e d'altra parte è fondamentale vincere il fenomeno della discriminazione nei confronti di coloro che rimangono in una situazione di isolamento ed emarginazione dal mondo del lavoro.

(1.5) Pertanto, grazie alle indicazioni emergenti dalle indagini sui fabbisogni formativi del Paese, se da una parte in **Romania** notiamo una situazione di forte scollamento tra formazione e lavoro, dall'altra, al momento, si

registra un deciso impegno per la regolamentazione della formazione professionale.

- (1.6) Per quanto riguarda le modalità di elaborazione della domanda di formazione in relazione alle metodologie, agli strumenti ecc., la **Romania** presenta un'attività di collaborazione tra le istituzioni di formazione e le Agenzie Professionali e di Impiego o attivando indagini direttamente con gli impiegati.
Gli strumenti utilizzati variano a seconda della domanda di lavoro e delle caratteristiche dei partecipanti: età, estrazione sociale, aspettative e opportunità.

FRANCIA

- (1.1) Gli enti francesi che si occupano di ricerca sui fabbisogni formativi sono il **Ministero del Lavoro e della Solidarietà** e i **Sindacati**.
- (1.2) In **Francia** la ricerca è dedicata al miglioramento delle competenze in rapporto alle esigenze di coloro che sono in cerca di occupazione.
- (1.2) Lo scenario è, infatti, caratterizzato dal sostegno all'integrazione dei giovani nel mondo del lavoro.
- (1.4) La **Francia** pone un'attenzione particolare al concetto europeo di formazione continua.
- (1.5) Sussiste, pertanto, una tradizione significativa di attenzione alla formazione professionale organizzata a livello centrale.
- (1.6) Come strumenti di elaborazione della domanda di formazione vengono utilizzati test diagnostici, analisi della domanda e definizione degli obiettivi opportuni.

ITALIA

- (1.1) Negli ultimi anni, Enti pubblici e Parti sociali –rappresentanza del mondo delle imprese e dei servizi e CGIL, CISL e UIL - hanno promosso numerose ed importanti indagini di analisi dei fabbisogni formativi e professionali. I diversi soggetti cui è stato assegnato l'affidamento di queste iniziative hanno operato, sulla base di quanto

previsto dalla legge 236/97 e dai regolamenti del FSE, attraverso finanziamenti del Ministero del Lavoro e dell'Unione Europea, sotto il diretto controllo del Ministero del Lavoro e con il supporto tecnico dell'Isfol.

Al fine di tesaurizzare l'investimento fino ad oggi realizzato, massimizzare i risultati raggiunti e sviluppare un sistema di rilevazione stabile e omogeneo, è stata avviata la costituzione di un sistema permanente di rilevazione dei fabbisogni formativi delle imprese e dei servizi in coerenza con quanto previsto con il Piano presentato dal Ministero del Lavoro per la realizzazione delle azioni di sistema nella nuova programmazione comunitaria del Fondo sociale europeo 2000-2006.

- (1.2)** Per la realizzazione del sistema a rete, il Ministero del Lavoro si avvale del contributo tecnico scientifico dell'Isfol, orientato a mettere in sinergia le indagini realizzate dagli organismi bilaterali e da Unioncamere per ottenere informazioni e indirizzi di sviluppo organizzativo-professionale derivati dalla trasformazione del sistema economico.

L'architettura del sistema prevede che le indagini dei fabbisogni ammesse nella rete siano di natura qualitativa e quantitativa e che forniscano stime e dati attuali e revisionali sulle professioni anche in termini di trend occupazionale, e sulle competenze. Una volta a regime il sistema sarà in grado di elaborare una serie di prodotti utili a sostenere i policy makers nella scelta delle strategie più opportune per sviluppare il sistema di istruzione e formazione in modo integrato alle politiche per il lavoro.

- (1.3)** A livello centrale (Ministero del Lavoro, della P.I. e MUR) e a livello locale (Regioni e province in quanto decisori prevalenti delle azioni di sostegno all'occupabilità ed alla competitività delle imprese) il sistema ha risposto ai bisogni formativi del sistema attraverso il processo di ricerca relativi a:

1. dati di scenario di natura revisionale,
2. livelli di occupabilità per figure professionali,
3. promozione di azioni/interventi di orientamento alla scelta professionale,
4. aggiornamento e progettazione di curricula utilizzando i descrittori relativi ai contenuti professionali declinati in competenze per unità capitalizzabili,
5. predisposizione di nuovi percorsi all'interno della IFTS o lauree brevi,

6. progettazione mirata per gli enti professionali di percorsi di ingresso, riqualificazione, aggiornamento per il mercato del lavoro locale,
7. rappresentazione di un dizionario delle competenze utile per la traduzione di queste in standard minimi di competenza).

Per rappresentare il lavoro, per passare da una metrica di rappresentazione del lavoro per ruolo e mansioni a competenze, le indagini hanno descritto i trend di sviluppo dei settori dei territori. Ha consentito di ri-descrivere la configurazione delle tipologie di lavoro, integrando le ricerche degli indici ISTAT. Ha aggiornato glossari e vocabolari di rappresentazione del lavoro: ad esempio l'OBN- Organismo bilaterale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL- ha individuato in sedici settori merceologici non più di ottanta figure di riferimento descrivendo per molte di esse le competenze di riferimento.

(1.3) Le linee dell'UE sull'occupazione derivate dalla strategia varata nel 1997 in Lussemburgo sottolineano l'importanza del collegamento tra politiche formative e sviluppo e analisi dei fabbisogni. Anche il Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000) e il recente Memorandum dell'UE (2002) su ostruzione e formazione richiamano l'importanza di questo legame, che è al centro di tutte le ricerche che si svolgono in Italia.

(1.5) Molte regioni hanno adottato i risultati delle ricerche per orientare i propri bandi di formazione continua.

Molte province chiedono “modelli” di ricerca di analisi dei fabbisogni ai fini formativi tarati su quelli nazionali sopraccitati.

Molte università, scuole – IFTS -, centri di formazione, consulenti, ricercatori, fanno riferimento ai risultati di competenze attese prodotti dalle ricerche per progettare azioni di formazione continua.

Sulla base dei risultati ottenuti presso il MIUR si sta lavorando per la certificazione delle competenze.

(1.6) Le modalità di ricerca sono state varie, secondo comparti e secondo ricercatori impegnati.

Elemento comune tra le analisi sopraccitate è stato quello della ricerca di competenze in sviluppo e della distanza tra quelle possedute e quelle attese, questione che ha sempre riproposto il tema di “quale rappresentazione del lavoro?”, tra bisogno della competitività del sistema e l'occupabilità della persona.

In ogni ricerca- quale fattore di minimo comune denominatore- è quindi possibile trovare:

1. la descrizione condivisa tra le parti degli scenari in evoluzione (3-5 anni) che diventa il tempo della manutenzione del prodotto,
2. la descrizione delle figure/competenze attese in riferimento all'evoluzione dello scenario descritto,
3. audizioni a responsabili aziendali e lavoratori esperti, focus group, interviste, questionari per validare le figure/competenze,
4. modalità di territorializzare le ricerche,
5. siti per la diffusione dei risultati.

5. ANALISI COMPARATA DEI DATI EMERSI DALLA SEZIONE 2 DEL QUESTIONARIO.

Nell'analisi dei processi di cambiamento del fabbisogno formativo si riscontrano fenomeni simili nei paesi partner.

La Società dell'Informazione ha coinvolto e in parte “stravolto” il mondo della formazione e del lavoro.

GRECIA

- (2.1) L'avvento della Società dell'Informazione e la reingegnerizzazione dei processi relativi alle strategie di gestione delle risorse, produzione, marketing, e organizzazione interna ad esse connesse, caratterizza tutti i settori dell'attività produttiva. L'industria e il sistema bancario (prevalentemente nelle aree e-banking, gestione del rischio e consulenza finanziaria) sono i settori in cui si evidenziano i segni di cambiamento più rilevanti per quanto riguarda la domanda di formazione. Il settore ICT (computer hardware e software, servizi e telecomunicazioni) è ancora in una fase di rapida espansione anche per quanto riguarda la creazione di nuove professionalità ad alto e basso livello di specializzazione. Importanti mutamenti si possono osservare anche nel mondo dell'educazione, in particolare nell'area formazione formatori / aggiornamento insegnanti.
- (2.2) Lo sviluppo tecnologico e la globalizzazione economica rendono il mondo e le forme del lavoro meno stabili e certi che in passato e determinano una crescente domanda di professionisti flessibili e multi competenti, in grado di gestire le dinamiche della Società dell'Informazione. Un profilo professionale si costituisce sulla base di competenze diversificate nel campo dell'ICT, linguistiche, sociali, organizzative, capacità cognitive e strategiche.
- (2.3) Ai manager sono richieste competenze di legislazione e regolamenti europei in materia di integrazione economica e monetaria, commercio e investimento e, a livello internazionale, di finanza e operazioni bancarie, di politica tecnologica, new economy, sviluppo di capitale umano, fondamenti di gestione di impresa. Grande rilievo è dato alle competenze di project management e di gestione della crisi.

- (2.4) I cambiamenti macro-economici che hanno influenzato la domanda di nuova formazione riguarda gli effetti prodotti dalla globalizzazione e dall'ingresso nell'economia basata sull'Euro, dalla mobilità occupazionale.
- (2.5) La politica prevalente è rimuovere gli ostacoli che rischiano di affossare la domanda di formazione.
La legge 2434/1996 ha sancito il decentramento amministrativo delle Unità di formazione, necessario per il reperimento di fondi e la realizzazione effettiva in linea con le esigenze emerse.
Il programma di formazione "On the job" messo a punto dall'OAED ha lo scopo di migliorare le competenze nell'area della formazione a distanza in grado di rendere i lavoratori più flessibili di fronte al mutare delle domande del mercato del lavoro. Il programma è destinato alle imprese con 100 o più dipendenti: le imprese coprono il 40% delle spese di formazione, l'OAED e il FSE coprono il restante 60%. Le imprese devono possedere determinati prerequisiti, garantire un corretto svolgimento del programma, fornire il loro profilo e la metodologia per il miglioramento del programma e produrre prove della loro esperienza.
- (2.6) L'ICT influenza quasi tutti i campi dell'economia mentre cambiano le competenze in molti settori professionali. Lo sviluppo tecnologico e del mercato del lavoro è regolato da riforme tese al raggiungimento di una maggior flessibilità, regolata da politiche attive volte ad innalzare il livello di competenze delle risorse umane e di conseguenza la loro occupabilità.
La conoscenza diventa sempre di più il discriminante della produttività e della crescita economica. Questo comporta la necessità di strutturare un sistema di formazione continua in grado di rispondere con prontezza e flessibilità ai rapidi cambiamenti che caratterizzano il nuovo mondo del lavoro.
Lo Stato è chiamato a garantire pari opportunità per tutti i cittadini, nell'accedere ai percorsi formativi abilitanti all'ingresso nell'emergente Società dell'Informazione.
Particolare attenzione è rivolta alla formazione nell'ambito della PA per quanto riguarda:
- la qualificazione del personale neo assunto relativamente alle competenze informatiche
 - la specializzazione di uno staff IT adeguato alle attuali esigenze
 - la formazione dei lavoratori in materia di organizzazione e amministrazione

Particolare rilievo, anche dal punto di vista della dotazione tecnica sarà dato alla promozione della formazione a distanza per andare incontro alle esigenze di aree isolate o di parti sociali con particolari esigenze. Sarà promossa anche la ricerca scientifica nel campo ICT con l'intento di creare un ponte tra la ricerca e l'occupazione.

ROMANIA

Presenta un rinnovamento nel settore alimentare, tessile, automobilistico e computer.

FRANCIA

Evidenzia il settore dei servizi e quello alimentare.

ITALIA

(2.1) Information technology e logistica.

La pervasività dell'applicazione dei software ai diversi livelli dei vecchi modelli d'organizzazione ha prodotto cambi di paradigma del lavoro: dal sistema tayloristico implementato da Ford, al sistema d'organizzazione piatto, dalla prevalenza delle competenze tecnico scientifiche a quelle delle competenze trasversali.

(2.2) Sono essenzialmente competenze di gestione di risorse materiali ed immateriali, nonché di integrazione fra attività/funzioni, nel tentativo di ricomporre gli attuali "frantumi" organizzativi, rispetto a riferimenti comuni quali il cliente, la produzione di valore, l'integrazione nella supply chain.

(2.3) Le stesse dei quadri vista la dimensione ridotta delle imprese osservate.

(2.4) Le reti lunghe dell'economia e dei saperi necessari a sostenerle – gli effetti della globalizzazione-. Un caso dell'indagine sui fabbisogni nel settore dei trasporti. Nel trasporto su gomma "sconvolto" dall'abbattimento delle dogane in Europa che ha sempre di più aperto i

mercati, la figura di front-office è radicalmente cambiata con una grossa difficoltà a reperirla sui mercati locali e spesso anche su quello nazionale. Ieri – ma proprio ieri- bastava conoscere la legislazione di riferimento ed i regolamenti degli aeroporti e dogane di riferimento. Oggi occorre conoscere le esigenze di mercato dei clienti, i loro processi organizzativi interni, per poter offrire pacchetti di trasporto integrati. Va da sé che insieme occorre sapersi relazionare, conoscere le lingue e parlare con il computer.

(2.5) I protocolli trilaterali Governo-imprenditori- Sindacati dl '93, '96, '98, 2000.

Legge 104/92 integrazione scolastica e lavorativa dei soggetti portatori di handicap.

Legge 9/99 elevamento obbligo d'istruzione.

Legge 144/99 introduzione obbligo formativo fino a 18 anni ed istituzione del sistema IFTS.

Legge 196/97 modifica alla disciplina dell'apprendistato.

Legge 236/93 sulla formazione continua.

Legge 53/2000 sui congedi formativi.

Legislazioni regionali in merito.

fondi interprofessionali di formazione continua.

(2.6) Mentre “il lavoro” si globalizza e si flessibilizza, la formazione è rimasta un po' indietro, nel senso che si progetta ancora troppo a portafoglio chiuso e troppo poco attraverso ricerche di analisi dei fabbisogni e con l'alternanza tra “l'aula” e l'esperienza nel contesto di lavoro...e questo proprio perché non è ancora completamente maturo uno scambio condiviso tra gli attori dell'analisi dei fabbisogni formativi e gli attori dell'offerta formativa.

6. BREVE EXCURSUS SULLE RIFORME NAZIONALI DEI PAESI PARTNER:

Ogni paese cerca di rimuovere gli ostacoli che impediscono il fluire delle procedure per un'offerta formativa agile e consona alle esigenze del mondo professionale e sociale.

GRECIA

Legge 2434/1996 sulla decentralizzazione amministrativa.

Programma di formazione professionale istituito da Greek Manpower Employment, Organisation (OAED) che si pone come fine il miglioramento delle abilità dei lavoratori e la loro flessibilità in aziende con almeno 100 persone.

Le aziende possono firmare accordi per attività comune con contributi pari al 40% dell'ammontare richiesto, mentre l'OAED e il Fondo Sociale Europeo copre il rimanente 60%.

Il programma si rivolge a 63 settori del paese e coinvolge 268 specializzazioni professionali.

ROMANIA

Ci sono leggi che stimolano la piccola impresa, mediante sgravi fiscali, ad assumere personale.

FRANCIA

"Loi de modernisation sociale" (17 January 2002), valutazione delle abilità professionali acquisite.

ITALIA

Legge quadro 845/1978

Legge quadro sulla Formazione professionale

Legge 236/1993	Legge quadro sulla formazione continua con il riconoscimento del principio della concertazione tra Stato, Regioni e Parti sociali
Accordo per il Lavoro 1996	Accordo tra Governo e Parti sociali su obbligo scolastico, diritto alla formazione fino ai 18 anni, valorizzazione dell'apprendistato, diffusione degli stages, sviluppo della formazione continua
Legge 196/1997	Contiene le premesse e linee generali per una riforma complessiva del sistema professionale
Legge 144/1999	Obbligo formativo e Istruzione e Formazione Tecnica Superiore.
Patto per l'Italia 2002 Legge finanziaria del 2000	Costituzione dei fondi interprofessionali per la formazione continua così come prefigurati nell'accordo del 1993

PARTE 2

7. ANALISI DEI FABBISOGNI NELL'AMBITO DELLE PROFESSIONALITÀ E-LEARNING.

Uno sguardo alle più recenti indagini condotte nell'ambito della formazione in Europa, evidenzia subito la crescente incidenza delle nuove tecnologie delle comunicazioni e di conseguenza della FAD. Il Regno Unito, la Germania, la Spagna, la Francia utilizzano la formazione e-learning in modo sempre più diffuso e capillare, a livello delle istituzioni (sia universitarie, sia della Pubblica Amministrazione) e dell'impresa. Soprattutto la piccola e media impresa si avvantaggia delle numerose ed economiche soluzioni e-learning.

Un'indagine del Cedefop del 2001 mette in rilievo come la formazione che si serve di tecnologie e-learning sia utilizzata soprattutto nel campo dello sviluppo o aggiornamento delle competenze ICT e linguistiche e nell'addestramento all'utilizzo dei nuovi prodotti/servizi.

Nel quadro del progetto S.O.L.E. si rende dunque necessaria un'analisi dei fabbisogni legata specificamente alle professionalità dell'e-learning. E' utile, quindi, cominciare con una definizione del termine e-learning per individuare quali sono queste professionalità specifiche ed indagare, attraverso un questionario, quale tipo di e-learning viene utilizzato dai Paesi partners, in quale proporzione rispetto alla formazione tradizionale, quali figure professionali proprie della formazione e-learning siano presenti, quali andrebbero incentivate.

8. EVOLUZIONE DELLA FORMAZIONE TECHNOLOGY BASED: DAL CAI (COMPUTER AIDED INSTRUCTION) ALL'E-LEARNING DI PRIMA E SECONDA GENERAZIONE.

Negli ultimi due anni si è assistito ad un'evoluzione significativa delle tecnologie e di conseguenza delle metodologie di formazione a distanza. L'e-learning si avvale oggi di una varietà e complessità di strumenti tale da rendere possibili numerose soluzioni di FAD, altamente adattabili a contesti ed esigenze diversissime.

Dai sistemi in voga tra gli anni '70 e '90: CAI (Computer Aided Instruction) e CBT (Computer Based Training), basati su modalità di fruizione individuale, su un tipo di apprendimento focalizzato sui contenuti, non assistito, non cooperativo a basso livello di interattività multimediale e MCBTs (Multimedia ecc.) attraverso LAN, in grado di ricreare un'aula didattica multimediale, con apprendimento assistito e parzialmente cooperativo, focalizzato sul processo di insegnamento/apprendimento, si è passati, alla fine degli anni '90, **all'e-learning di prima generazione** e, nell'ultimo anno, all'e-learning di seconda generazione. Tra le due tipologie, la differenza fondamentale sta a monte nelle diverse possibilità tecnologiche e nella varietà che queste consentono. L'e-learning di prima generazione si eroga in modalità WBT (Web Based Training) supportata da piattaforme tecnologiche orientate all'erogazione: CDS (Content Delivery System) scarsamente standardizzate a livello dei parametri internazionali; la modalità di fruizione è generalmente individuale e a bassa interattività multimediale. L'apprendimento è focalizzato sui contenuti (in genere a catalogo, con scarse possibilità di personalizzazione, orientato su poche aree: prevalentemente ICT e organizzato in schema modulare) e poco assistito, comunque user-centered, mentre le modalità di controllo sono piuttosto raffinate e continue.

L'e-learning di seconda generazione utilizza invece, come piattaforme tecnologiche, gli LMS (Learning Management Systems), sistemi in grado di gestire in modo integrato grandi quantità di dati e processi di analisi in ambito Knowledge Management, sviluppo HR, gestione delle competenze e di condurre la relativa valutazione in modo altamente sofisticato. Le piattaforme rispettano gli standard internazionali (AICC, SCORM). La modalità di fruizione è quella del lavoro

collaborativo a distanza incentrato su un tipo di apprendimento focalizzato sul processo di generazione, distribuzione-condivisione, apprendimento e valorizzazione della conoscenza, in un'ottica altamente cooperativa e assistita. Il sistema è in grado di gestire una popolazione di utenti molto numerosa e l'utente è considerato un produttore e consumatore di conoscenza, in quanto partecipa al processo di creazione della conoscenza.

E' possibile un alto livello di personalizzazione del percorso formativo basato sull'RLO (Reusable Learning Object), l'unità minima di contenuto dotata di un proprio significato indipendente, erogabile singolarmente e riutilizzabile in contesti diversi. Le tecnologie e l'evoluzione della connettività (verso l'utilizzo della banda larga) consentono un livello di interattività multimediale crescente: i prodotti sono molto differenziati, dai video interattivi, ai video-seminar, ai database con motori di ricerca molto raffinati. L'utente che apprende è considerato nel contesto in cui opera. Il controllo è svolto attraverso un monitoraggio integrato di tutti i processi.

Proprio l'e-learning di seconda generazione offre, quindi, una gamma vastissima di soluzioni alle quali sono legate figure professionali diverse.

Si possono realizzare soluzioni miste di formazione in presenza e formazione on-line: in questo caso si affida, di solito, all'e-learning la formazione più tecnica e gli approfondimenti (utilizzando materiali vari: dai papers condivisi in repositories dedicati on-line a corsi interattivi, a video seminar) o soluzioni interamente e-learning che utilizzano più o meno gli stessi strumenti in proporzioni diverse, di volta in volta decise dal progettista del corso. Si possono dare casi in cui viene scelto uno solo degli strumenti citati, o due o più o tutti. Non sempre, inoltre, la formazione si svolge on-line: a volte per FAD si intendono corsi su supporto multimediale off-line (come CD ROM).

Non sempre la formazione è assistita. Quando lo è una grande importanza rivestono gli ambienti di discussione, come i forum dedicati, le chat, le e-mail. Di solito comunque quando si acquista un LMS l'obiettivo è quello di realizzare una formazione che si serve il più possibile degli strumenti complessi che le piattaforme mettono a disposizione.

9. LE PROFESSIONALITÀ DELL'ELEARNING

Alle varie fasi ed aree della progettazione formativa e della sua realizzazione corrispondono diverse professionalità, più o meno definite. Le figure professionali che seguono sono ricavate prevalentemente dal modello anglosassone (finora il più definito nell'ambito delle professionalità legate all'e-learning).

INSTRUCTIONAL DESIGNER

Nei Paesi anglosassoni l'ID è una figura professionale riconosciuta attraverso un percorso formativo specifico (PHD in Instructional Design).

L'ID è il responsabile a livello della progettazione dell'attività formativa e-learning: in una prima fase stabilisce, dopo aver operato un'analisi dei fabbisogni formativi, quali siano gli obiettivi didattici dell'attività formativa, quale il criterio di valutazione (strumenti di verifica) rispetto al raggiungimento degli obiettivi didattici progettati, quali debbano essere le conoscenze o abilità iniziali minime per partecipare all'attività formativa.

In una seconda fase progetta il corso stesso: la struttura del curriculum formativo, la sequenza dei contenuti nel dettaglio dei singoli learning objects (o RLO) e i tempi, i materiali didattici, i tipi di supporto all'apprendimento.

PROJECT MANAGER

Il PM è il responsabile generale del progetto. E' il trait d'union con gli stakeholders (docenti e clienti) e coordina la produzione del corso internamente ed esternamente, gestisce le risorse, segue le fasi di project planning, tracking e reporting.

WEB DEVELOPMENT TEAM

I componenti del WDT si occupano del web design e della web production; sono responsabili della tecnologia di supporto al design del corso. Lavorano con l'Instructional Designer alla progettazione di learning objects innovativi che

rispondano agli obiettivi didattici prefissati. Garantiscono, inoltre il rispetto degli standard internazionali (AICC e SCORM) di usabilità e accessibilità.

Sono anche responsabili della tecnologie che supportano l'erogazione: progettano gli strumenti tecnologici web based, incluso lo schema XML, si occupano dell'integrazione delle componenti del corso con la third party technology, progettano guide e templates per gli autori dei contenuti.

IT E IT SUPPORTER

E' il responsabile del supporto tecnico agli utenti delle piattaforme, del monitoraggio e mantenimento delle discussioni del corso, del mantenimento e della risoluzione dei problemi - *trouble shooting* - del sistema di erogazione del corso.

PROGRAMMER

E' il responsabile della progettazione e del funzionamento dei database, della programmazione a livello del corso, della programmazione dell'assignment submission system support e development.

GRAPHIC DESIGNER

Progetta la grafica del corso (ciò che viene definito il "look and feel"). E' responsabile della copyright clearance.

QUALITY ASSURANCE

Chi si occupa della QA deve garantire il rispetto degli standard di qualità, quando richiesto occuparsi del copy editing.

TUTOR

Il tutor deve saper orientare l'accesso dei corsisti ai contenuti. Deve pertanto conoscere le diverse modalità di navigazione, essere in grado di intervenire adeguatamente nel processo di costruzione del percorso formativo operando una selezione critica dei contenuti che si trovano in rete.

A livello dei processi formativi il tutor ha il compito di animare le comunità virtuali, moderando le discussioni e intervenendo adeguatamente laddove si renda necessario nel rapporto tra i partecipanti orientandone le fasi di collaborazione; essere in grado di stimolare la motivazione, sorvegliando il coinvolgimento di tutti e portando la riflessione sulle esperienze formative vissute.

Si può dire, in linea con le più recenti teorie, che nella figura del tutor convivono tre anime: quella dell'istruttore, quella del facilitatore e quella dell'animatore/moderatore. Oggi si tende a porre il focus sulla dimensione di facilitatore: il compito principale del tutor diventa, in questa prospettiva, quello di facilitare l'apprendimento incoraggiando l'autonomia dei discenti. Il tutor/facilitatore gestisce in modo accurato la comunicazione one to one con i singoli allievi via e-mail. L'obiettivo di un percorso di apprendimento di questo tipo dovrebbe essere la crescita dei soggetti, coinvolti profondamente, e la loro realizzazione personale.

Il tutor/istruttore ha invece più affinità con il docente tradizionale: si serve della rete come di un'infrastruttura attraverso la quale erogare contenuti molto strutturati.

La dimensione del tutor/animatore si esplica soprattutto nella gestione della comunicazione di gruppo, a livello many to many. Il tutor è a tutti gli effetti parte della "comunità virtuale" mantenendo comunque un ruolo specifico di animatore o moderatore della discussione.

COMMUNITY MANAGER

Il Community Manager è di solito il fondatore e promotore di una comunità virtuale. E' colui che stabilisce le regole di base della comunità, vaglia le richieste e decide l'ammissione dei partecipanti alla comunità stessa, provvedendo alla loro registrazione nel sito dedicato e alla gestione dei loro dati.

10. SCHEDE SULLE METODOLOGIE DELL'ANALISI DEI FABBISOGNI IN ITALIA

10.1. OBNF (ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE)

L'indagine nazionale sui fabbisogni formativi dell'organismo bilaterale per la Formazione costituito da Confindustria - Cgil, Cisl, Uil, si è basata sul presupposto che il sistema formativo debba anticipare i fabbisogni del sistema produttivo. Anticipare significa scommettere sul futuro, indicare in quale direzione dello sviluppo, su quali scenari professionali conviene investire. Al di là dei contenuti, la questione è chi può dare queste indicazioni, dal momento che esse avranno una forte influenza sul futuro delle/dei lavoratrici/i e delle imprese. In questo senso la bilateralità è stato l'elemento fondante del modello di ricerca. Nello specifico le parti sociali si sono imposte due linee guida: 1. rispettare le prerogative del sistema formativo – le pareti sociali esprimono la domanda, non surrogano il sistema formativo 2. riferire la domanda - fabbisogni formativi – agli scenari più ricchi dal punto di vista professionale, nell'interesse delle imprese – competitività – e dei lavoratori – occupabilità -.

Su questa base è stato costruito un modello di rilevazione che si avvale di una rete costituita da:

- 18 organismi bilaterali regionali
- 22 settori dell'industria manifatturiera tra cui l'edilizia, il turismo e l'ICT coinvolgendo nell'attività di ricerca oltre un migliaio di persone – rappresentanti delle parti sociali; imprenditori e manager; operatori esperti delle figure professionali; operatori del sistema formativo; consulenti – e quasi 10.000 imprese – interviste -.

Il sistema ha prodotto diversi ordini di informazione:

- *descrizione degli scenari*
per ogni settore le parti sociali hanno condiviso un report di trend di sviluppo a tre-cinque anni, descrivendo il processo produttivo ideale, i prodotti e le attività;
- *anagrafi settoriali*

sulla base degli scenari descritti, le parti sociali hanno definito il trend delle *figure professionali di riferimento* capaci di assicurarne lo sviluppo, attraverso audizioni di manager di impresa e di lavoratori esperti. Per i 19 settori manifatturieri sono state descritte meno di 80 figure, di cui metà con un elevato grado di *trasversalità*; per l'edilizia sono state individuate 30 figure e per il turismo una ventina;

- *indagini locali*

in ogni regione gli organismi bilaterali hanno rilevato trend strutturali dei fabbisogni – *se, dove, quanto* le figure descritte razionalmente interessano localmente –; una delle informazioni ricavate dalla ricerca regionale ha fatto registrare un quadro di tensioni elevate specie per le figure dell'*area commerciale, dell'ingegneria di processo e di prodotto*, per i qualificati e specializzati di *produzione*;

- *descrizione delle figure*

per ogni figura sono state descritte le *prestazioni ideali*.

Le figure di maggiore rilevanza descritte sono state: *controllo gestione, sistema informativo aziendale, commerciale e marketing, innovazione e industrializzazione di prodotto/processo, qualità, logistica e programmazione della produzione, produzione e servizi alla produzione – manutenzione*;

- *standard minimi di competenza*

sulla base dei risultati del processo di ricerca sopra descritto è stata definita dalle parti sociali una procedura per *definire gli standard minimi di competenza*, intesa come risultante di *conoscenze, abilità e comportamenti che consentono di realizzare prestazioni in un dato contesto*.

L'obiettivo, che è in progress di lavoro, è quello di concordare con il sistema formativo il *risultato atteso: che cosa, cioè, il soggetto deve essere in grado di fare e deve dimostrare di essere capace di fare*.

L'indagine è finanziata dal Ministero del Lavoro e monitorata dall'ISFOL, che sta lavorando ad un sito di prossima uscita che metterà in rete le esperienze di ricerca che sono descritte in queste schede; l'indagine ha costruito una rete di istituzioni ed attori, che stanno riflettendo per attivare scambi di informazione, abbandonando le antiche e radicate autoreferenzialità: Ministero della Pubblica Istruzione, della Ricerca e dell'Università, la tecnostuttura di coordinamento delle Regioni, il sistema formativo, le parti sociali.

10.2. EBNA ORGANISMO BILATERALE ARTIGIANATO CGIL/CISL/UIIL

L'analisi dei contesti organizzativi è stata effettuata mediante lo studio di 54 casi. Si è svolta attraverso una metodologia di analisi che ha previsto il ricorso a diversi questionari, interviste semi-strutturate, osservazione diretta e raccolta indiretta di dati con tecniche di analisi tra cui la ricostruzione delle “storie aziendali”, l'analisi degli incidenti critici e l'osservazione diretta delle attività lavorative. L'analisi dei contesti organizzativi è stata realizzata in 11 settori (metalmecanico, alimentare, edile, abbigliamento, legno, oreficeria, ceramica, grafica, impiantistica, trasporti, autoriparazione) 9 con un'ampia copertura regionale, grazie alla somministrazione di 11.000 questionari.

La competenza professionale dell'artigianato e del lavoratore è risultata descrivibile con efficacia assumendo come distinti tre tipi di conoscenza (convenzionalmente definiti esclusive, contestuali, connotative) che possono essere declinati, a loro volta, a livello di competenza di mestiere e competenza di gestione. Tali variabili entrano in relazione tra loro incrociandosi le une con le altre definendo le caratteristiche stesse della competenza.

Per conoscenze esclusive si intendono le conoscenze che sono:

- patrimonio del singolo, legate alla sua storia individuale,
- inferibili, ma non decodificabili,
- socializzabili solo attraverso processi espliciti ed intenzionali di trasmissione.

Sono proprie delle persone che le detengono, quali segreti del “mestiere”

Per conoscenze contestuali si intendono conoscenze che sono:

- patrimonio del singolo inserito in un contesto,
- pervasive, anche se in toto o in parte “tacite”,
- diffuse in un contesto dato.

Sono proprie di un'azienda, di un territorio, di un distretto

Per conoscenze connotative si intendono conoscenze che sono:

- identificabili,
- decodificabili,
- socializzabili.

Sono proprie e tipiche di un dato mestiere o professione individuati come tali in relazione a saperi ineludibili di essi.

Per competenza di mestiere si intende una competenza legata alla produzione (e proprie) e al prodotto (e alle caratteristiche merceologiche dello stesso).

Per competenza di gestione si intende una competenza fortemente legata all'implementazione dell'azienda, con caratteri gestionali ed organizzativi.

Nell'insieme, per ciò che attiene l'oggetto finale della ricerca, l'individuazione dei profili professionali nell'artigianato, è possibile assumere quanto segue:

- ogni profilo è costituito da aree di competenza che includono saperi e abilità di varia natura tali da rendere diverso un artigiano dall'altro, anche se sono collocati nell'ambito della stessa categoria,
- soggetti della stessa categoria sono titolari di aree di competenza che coincidono solo in parte l'uno con l'altro,
- l'area di competenza omogenea tra diverse figure è quella di carattere connotativi di un dato profilo che si costruisce con l'integrazione di altre aree diverse da soggetto a soggetto,
- il profilo, conseguentemente, non è decodificabile e descrivibile nella sua interezza perché costituito da una varietà teoricamente infinita di combinazioni, di conoscenze ed esperienze diverse con una base minima comune nell'ambito della stessa categoria ...

Sito: www.ebna.it/indagine

10.3. EXCELSIOR UNIONCAMERE

Il Sistema Informativo Excelsior e la relativa indagine annuale sui fabbisogni di professionalità delle imprese si collocano ormai stabilmente all'interno del Sistema Informativo del Lavoro; l'indagine rappresenta una fonte statistica ricorrente per la conoscenza del mercato del lavoro e in particolare per la conoscenza di flussi di entrata e uscita previsti dalle imprese, e ancora per la conoscenza di tutta una serie di caratteristiche associate alle assunzioni previste dalle imprese (tipo di figura, titolo di studio, ecc...).

In un quadro ancora incompleto dal punto di vista informativo il Progetto Excelsior intende operare attraverso la gestione di un "sistema informativo" capace di fornire una conoscenza aggiornata, sistematica e affidabile della consistenza e della

distribuzione territoriale, dimensionale e per attività economica della domanda di figure professionali espressa dalle imprese.

I principali obiettivi del Progetto Excelsior si confermano essere:

- la misurazione della domanda effettiva di professioni nei diversi bacini territoriali del lavoro (in generale definiti dall'unità amministrativa provinciale, ma con approfondimenti relativi a micro-aree territoriali e a settori/comparti produttivi specifici), in modo da fornire un supporto informativo a quanti – enti pubblici o soggetti privati – devono orientare l'offerta di lavoro verso le esigenze espresse dalla domanda e facilitare l'incontro diretto e puntuale tra l'offerta stessa e la domanda da parte delle imprese;
- il supporto nell'orientamento delle scelte dei decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché degli operatori della formazione a tutti i livelli, offrendo informazioni dettagliate sui bisogni di professionalità espressi dalle imprese per il breve e medio periodo.

L'organizzazione, la metodologia e i risultati puntuali della prima e seconda indagine (realizzate rispettivamente nel 1997 e 1998) – le prime condotte a livello nazionale dopo le sperimentazioni degli anni precedenti - hanno tracciato una direzione concreta per ridurre lo squilibrio informativo sul fronte della domanda di lavoro e delle professioni. La terza indagine (1999) ha ampliato le previsioni al settore agricolo-zootecnico e ha altresì sperimentato, per le imprese di tutti i settori, la misurazione ex-post della dinamica professionale relativa all'anno precedente all'indagine.

La quarta indagine (2000) ha introdotto tre elementi innovativi:

- lo spostamento del periodo dell'indagine da aprile-maggio a novembre-dicembre, periodo ritenuto da molte imprese più consono alla formulazione di previsioni circa la probabile evoluzione occupazionale;
- la riduzione dell'arco temporale di previsione da due anni ad uno solo (nella fattispecie il 2001) tenendo conto delle difficoltà, anche in questo caso riscontrate da diverse imprese, soprattutto quelle di minore dimensione, a formulare previsioni per 18-24 mesi;
- una maggior attenzione ai sistemi economici provinciali che ha consentito di ottenere dati significativi a livello di settori e/o comparti di attività economiche caratterizzanti i singoli sistemi provinciali.

La quinta indagine (2001), i cui principali risultati sono qui presentati, ha confermato interamente l'impianto descritto. Tra le ulteriori innovazioni vanno ricordati alcuni affinamenti nel questionario di indagine, che hanno consentito in taluni casi una più precisa codifica delle figure professionali indicate dalle imprese e, conseguentemente, la piena adozione della classificazione ISCO-88 quale griglia espositiva dei risultati finali (sino al livello di maggior dettaglio degli unit groups).

Va ricordata infine il proseguimento della sperimentazione relativa alle previsioni di entrata nella Pubblica Amministrazione e ai movimenti previsti nel segmento del lavoro autonomo: pur con diverse metodologie rispetto a quelle seguite per l'occupazione dipendente privata ci si avvia ormai a completare il quadro generale delle previsioni relative alle tendenze occupazionali e professionali nel nostro Paese. La metodologia Excelsior prevede l'interrogazione telefonica di un campione statistico di imprese; il questionario è redatto da ricercatori junior attraverso le risposte telefoniche che ricevono da imprenditori, responsabili delle RU, del personale, della produzione.....secondo tipologie d'azienda e sensibilità locali.

10.4. ENFEA ORGANISMO BILATERALE CONFAPI/CGIL/CISL/UII

La piccola e media impresa suscita grandi attenzioni nelle politiche di sviluppo a livello nazionale e internazionale, in quanto capace di promuovere occupazione. Esistono differenti modelli di piccola-media impresa, in funzione dell'intensità di capitale e di lavoro, della specializzazione di prodotto o di processo, del livello di tecnologia, dell'appartenenza o meno a distretti industriali, del grado di interazione con la cultura e i servizi del territorio, del grado di autonomia o dipendenza dalla domanda di altre imprese. E' altrettanto importante la comprensione delle connessioni fra imprese minori, sia nelle catene di decentramento e subfornitura, sia nelle scelte di specializzazione, sia nei processi di competizione e cooperazione interimpresa.

L'indagine sui fabbisogni interroga questo complesso universo, in cui il tema delle competenze deve necessariamente articolarsi a seconda delle tipologie di impresa e dei contesti di riferimento. A tal fine le specificità caratterizzanti l'insieme delle imprese minori e quindi da tener presenti, sono:

- il posizionamento territoriale,
- il modello organizzativo.

In particolare si osserva che generalmente i modelli a rete sono un fattore di competitività per le PMI, in quanto costituiscono la modalità prevalente di investimento nella ri-produzione degli intangibile assets, fra cui:

- le competenze dell'imprenditore e del management,
- le competenze distintive e specialistiche,
- le competenze che riguardano l'acquisizione, il mantenimento, il trasferimento del "saper tacito".

In ragione di quanto detto è quindi necessario non limitare l'analisi dei fabbisogni al gap tra l'atteso e il posseduto, ma di comprendere come possano essere acquisite, introducendo così il riferimento ai fabbisogni d'apprendimento.

Il campo di indagine

Il campo di indagine proposto è tipico di una ricerca-intervento, cioè di un campione validato dalle parti sociali, in base alla loro esperienza ed alla percezione dei segnali emergenti dalla realtà che essi rappresentano. E prima una ricognizione degli esiti di ricerche attestate in letteratura. Riguardo all'oggetto dell'indagine, per definire le PMI oggetto diretto di osservazione si terrà conto di:

- variabili quantitative,
- tipologia d'impresa, da definire in base a caratteristiche strutturali e relazionali,
- livelli di autonomia imprenditoriale, con esclusione di imprese-filiali,
- legame associativo.

L'indagine si sviluppa attraverso lo studio di 24 Sistemi Produttivi Territoriali, corrispondenti, secondo la metodologia adottata a 120 casi aziendali. L'individuazione dei SPT da indagare interesserà i settori: Tessile / Abbigliamento / Meccanica / Informatica / Legno / Mobili / Chimica / Plastica.

Il rapporto finale comprenderà, come previsto:

- l'analisi delle caratteristiche dei fabbisogni delle PMI in relazione alle tipologie di territorio, impresa e settore indagato,
- la correlazione fra questi e i risultati prodotti dalle altre indagini nazionali, nonché dal lavoro dell'Isfol per lo sviluppo della rete,
- l'indicazione dei trend previsionali e delle priorità emergenti,
- una guida operativa sulle metodologie e per lo sviluppo dell'indagine.

La definizione dei settori di indagine resta indicativa, in quanto l'aver per oggetto sistemi produttivi locali comporta spesso la necessità di lavorare su ambiti che possiamo definire "di confine" o "integrati", ossia pur prevalendo aziende e prodotti riferibili a un unico settore, ci si trova spesso ad analizzare livelli ambiti di confine difficilmente riferibili solo allo stesso. Si avranno casi di settori ampi, che nell'economia locale assumono ruolo "di integrazione" – orizzontale e verticale. In altre parole, Sistemi territoriali che sviluppano reti integrate o inter-settoriali.

Il seguente piano di lavoro tiene dunque conto dell'esigenza di completare un numero significativo di SPT - Sistemi Produttivi Territoriali per settore (4/5 per ogni ambito), assicurando la varietà tipologica necessaria ai fini dell'indagine.

Si ipotizza la seguente articolazione del lavoro per settore e territorio:

Settore	1° annualità	2° annualità
---------	--------------	--------------

Tessile/ Abbigliamento

Campania; Emilia; Piemonte; Puglia; Toscana

Chimica / Plastica

Emilia; Lombardia; Piemonte; Sardegna

Informatica

Lazio; Lombardia; Piemonte; Sicilia

Legno / Arredo

Abruzzo; Basilicata; Emilia; Lombardia; Toscana

Meccanica

Campania; Emilia; Lazio; Lombardia; Piemonte

Flussi di lavoro e prodotti

1^a Fase - Definizione del campione osservativo e taratura dell'impianto metodologico

Questa fase si articola in principio nelle seguenti attività:

- definizione dei territori / campione di imprese
- taratura dell'impianto metodologico sulla base delle esperienze maturate nella prima fase:
- messa a punto delle griglie di rilevazione delle competenze e dei processi di apprendimento, e per l'osservazione dei territori e delle imprese:
 - analisi e predisposizione della scelta del campione,
 - validazione da parte degli attori del progetto (Comitato di pilotaggio, attori chiave dei territori) delle scelte,
 - presentazione, ai territori interessati, delle attività previste al fine dell'avvio operativo e delle modalità di gestione e controllo.

2^a Fase - Indagine di campo presso imprese e territori

Questa fase si articola nelle seguenti attività:

Preparazione

- indagine preliminare di sfondo e raccolta della documentazione esistente relativa ai territori oggetto d'indagine,

- individuazione, per ogni territorio/ambito di indagine, dei rilevatori (indicativamente 2 ogni SPT/5 casi),
- formazione dei rilevatori all'uso di metodi e strumenti; giornata nazionale,
- sviluppo della guida operativa per l'analisi dei fabbisogni (la guida ha lo scopo di strutturare le metodologie consentendone il trasferimento e l'uso diffuso),
- individuazione per ogni Sistema Produttivo Territoriale, degli esperti di riferimento per lo sviluppo dell'analisi di sistema (1° step dell'indagine).

Realizzazione

- 1° step dell'indagine - focus group locali (12: uno per ogni SPT), a fini di rilevazione delle caratteristiche socio-economiche e dei fabbisogni aggregati
- definizione del campione di imprese
- indagine pilota di un caso e taratura locale degli strumenti di indagine
- formazione rilevatori giornata locale di approfondimento
- rilevazione in impresa – nei restanti casi – (60 casi)
La rilevazione si sviluppa in due fasi:
 1. analisi strutturale
elaborazione in back office
 2. osservazione del lavoro in impresa
- elaborazione dei dati raccolti e produzione di un'ipotesi interpretativa

3^ Fase - Restituzione dei risultati

Seminari di validazione e diffusione, stesura dei report finali.

Si prevedono due livelli di restituzione:

- locale SPT
con restituzione dei risultati alle imprese coinvolte e alle istituzioni e soggetti significativi
seminari locali
- nazionale, caratterizzato da:
interfacciabilità con gli esiti delle indagini sui fabbisogni già in essere, ma al contempo segnato dalla distintività dell'approccio impresa-territorio-sistemi a rete;
rilettura trasversale per settore dei casi di impresa esaminati, mettendo in evidenza proprio il peso che la variabile territorio gioca nel definire o meno l'omogeneità data dal codice ISTAT;
 - Focus group nazionale competenze
 - 5 focus di settore
 - Seminario nazionale di chiusura

10.5. CHIRONE 2000 ENTE BILATERALE FEDERRETI/CONFETRA/CISPEL-CGIL/CISL/UIIL

E' in corso un'indagine su: Alitalia, ADR, Tirrenia, Autostrade, Trambus, ENAV, Saima Avandero, TNT

- ...un'impresa – anche dei servizi pubblici – è competitiva quando produce valore. Ciò implica una visione di sistema delle relazioni di scambio (valore per il sistema sociale che lo produce, il sistema cliente, gli stakeholders ed il territorio) e di permanenza nel tempo (valore come possibilità di costruzione di scambi durevoli).
- La produzione non effimera di valore implica una concezione del funzionamento organizzativo in termini di processi integrati e convergenti verso un fine unico, contrapposta alla frantumazione dei modelli burocratici e funzionalismo.
- I processi sono adeguatamente presidiati e raggiungono i livelli di performance competitiva richiesti quando la public utility dispone – oltre a risorse materiali, economiche etc. – di un insieme coerente di risorse comuni socialmente costruite: 1 un sistema di regole codificate – struttura formale – che consenta una gestione efficiente dell'organizzazione 2 un sistema di competenze distintive che esprima la capacità tecnica e sociale di realizzazione dei processi 3 un sistema di valori costitutivi dell'identità collettiva e coerenti con i bisogni di interpretazione della realtà.
- L'apprendimento collettivo è un processo chiave trasversale fondamentale, in quanto consente – a partire dai flussi di esperienza interni e derivanti dalle relazioni con l'ambiente – la costruzione, l'aggiornamento e l'innovazione delle risorse sociali (norme, competenze, valori) necessarie al continuo adeguamento/sviluppo delle capacità competitive.
- Le risorse umane sono in definitiva il fattore chiave di competitività, in quanto portatori di competenze e valori, oltre che attori dei processi di apprendimento organizzativo.

Formulare – sulla base del modello sopra descritto – una diagnosi finalizzata alla progettazione di un'offerta di formazione continua richiede:

- la rilevazione delle caratteristiche delle macro-variabili su cui si fonda il modello,
- la ricerca del grado di coerenza tra macro-variabili, fra competenze possedute e competenze necessarie in ragione dei fattori chiave di successo, fra bisogni di competenze e potenziale d'apprendimento proprio dell'organizzazione, vista nei suoi aspetti formali e sociali.....la ricerca ha concluso la 1° fase e sta iniziando quella sul campo.....per informazioni rivolgersi a chirone2000@chirone2000.it.

Coopform ente bilaterale cooperazione/cgil/cisl/uil

Sito: www.coop-form.it

EBNT ente bilaterale turismo

Sito: www.ebnt.it

Agriform organismo bilaterale per l'agricoltura

Sito: www.agriform.org

Mastermedia organismo bilaterale per l'editoria - ict –

www.MM2000.it

10.6 GLOSSARIO DEI SISTEMI REGIONALI PER DEFINIRE I PERCORSI DI IFTS

Accreditamento delle strutture:

L'accreditamento, effettuato dalle regioni, definisce i criteri minimi di valutazione delle sedi in base a capacità gestionali e logistiche, situazione economica, disponibilità di competenze professionali (in attività di direzione, amministrazione, docenza, coordinamento, analisi e progettazione, valutazione dei fabbisogni, orientamento), livelli di efficacia ed efficienza in attività precedenti, relazioni con il sistema sociale e produttivo locale.

Analisi dei fabbisogni:

L'analisi dei fabbisogni è l'insieme delle attività che analizzano le necessità sia professionali che formative del contesto territoriale, settoriale e aziendale di riferimento

Accreditamento in ingresso:

L'accREDITamento è una modalità di accertamento del credito in ingresso. Si tratta di una valutazione delle acquisizioni del soggetto per il suo inserimento ad un certo livello di un percorso formativo e per l'individuazione di itinerari personalizzati di formazione.

Certificazione finale:

Certificato rilasciato a coloro i quali superano tutte le prove previste per il conseguimento del titolo.

Certificazione intermedia:

A coloro che non superano le prove previste viene rilasciata la cosiddetta “dichiarazione intermedia” del percorso seguito, con l'indicazione delle competenze acquisite al fine di facilitare il riconoscimento dei crediti formativi.

Competenze:

Con il termine di competenza si identifica l'insieme di risorse (conoscenze, abilità, ecc.) di cui un soggetto deve disporre per affrontare efficacemente l'inserimento in un contesto lavorativo, e più in generale per affrontare il proprio sviluppo professionale e personale.

Competenze di base:

Per competenze di base si intende l'insieme delle conoscenze (e delle loro capacità d'uso) che costituiscono sia la base minima per l'accesso al lavoro, sia il requisito per l'accesso a qualsiasi percorso di formazione ulteriore.

Competenze trasversali:

Le competenze trasversali (comunicative, relazionali, di problem solving ecc) entrano in gioco nelle diverse situazioni lavorative e consentono al soggetto di trasformare i saperi in un comportamento lavorativo efficace in un contesto specifico.

Competenze tecnico professionali:

Le competenze tecnico professionali sono costituite dai saperi e dalle tecniche connesse all'esercizio delle attività operative richieste dai processi di lavoro a cui si riferisce nei diversi ambiti professionali.

Credito:

Per credito formativo acquisito nei percorsi Ifts si intende l'insieme di competenze, esito del percorso formativo che possono essere riconosciute nell'ambito di un

percorso ulteriore di formazione o di lavoro. Al riconoscimento del credito formativo acquisito provvede l'istituzione cui accede l'interessato, considerando le caratteristiche del nuovo percorso.

Moduli:

Il concetto di modulo potrebbe essere considerato corrispondente a quello di unità formativa (cfr. “Ufc”) ma da un punto di vista operativo può essere opportuno tenerli distinti, conferendo al secondo il carattere di strumento per la progettazione e la programmazione didattica, e non attribuendo ad esso il rilievo ai fini della certificazione che invece può essere conferito all'unità formativa.

Riconoscimento:

Funzione finalizzata a sancire le acquisizioni utili all'accesso all'Istruzione e formazione tecnica superiore. Tali acquisizioni costituiscono crediti formativi ai fini di una fruizione personalizzata del percorso. Il riconoscimento dei crediti opera soprattutto al momento dell'accesso ai percorsi Ifts e all'interno dei percorsi, allo scopo di abbreviarli e facilitare eventuali passaggi ad altri percorsi Ifts. Al riconoscimento dei crediti provvede l'istituzione cui accede l'interessato.

Standard minimi:

Gli standard delle competenze determinano i requisiti minimi per l'accesso al percorso formativo IFTS e il risultato minimo in esito ad esso, specificato in termini di competenze verificabili e certificabili, che a se stanti possono essere riconosciute come crediti formativi.

Ufc:

L'unità di competenza capitalizzabile è un'insieme di competenze autonomamente significativo (autoconsistente), riconoscibile dal mondo del lavoro come componente specifico di professionalità, ed identificabile (dall'impresa, dal sistema formativo) quale risultato atteso di un processo formativo.

Regione Lombardia: www.graffiti.it/guidaaladino/nonuniv_ifts_glossario.cfm

Regione Calabria: www.istruzione.it/argomenti/ifts/glossario.shtml

10.7. REGIONE PIEMONTE

I risultati dell'indagine sui fabbisogni formativi delle imprese in Piemonte: un utile strumento per l'orientamento formativo e lavorativo.

La Comunità Economica Europea individua nella formazione professionale una delle leve fondamentali per il rafforzamento dell'occupabilità dei propri residenti e, più in generale, per lo sviluppo dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

In Italia tale considerazione è da tempo sostenuta e condivisa dai principali soggetti sociali ed istituzionali: a questo proposito è sufficiente citare l'Accordo stipulato tra Governo e Parti Sociali attraverso l'ormai storico "Patto per il Lavoro" del 1996.

Tra i punti più importanti dell'Accordo spicca l'attenzione rivolta all'analisi dei fabbisogni formativi considerata uno degli strumenti qualificanti della riorganizzazione del sistema formativo e di intervento in materia di politiche attive.

Da quel momento il tema dell'analisi dei fabbisogni formativi verrà costantemente ripreso ogni qualvolta si dovranno affrontare, a qualsiasi livello decisionale (nazionale, regionale e provinciale), interventi connessi alla programmazione delle attività formative e all'orientamento.

La Regione Piemonte è stata per certi versi anticipatrice su questo versante; già nel 1995 varava una legge (n.63) che, all'interno di un riordino generale delle attività di formazione, dava precise indicazioni sull'utilità di tale strumento individuando nelle Province il soggetto territorialmente competente (art.9 comma 1: "...le Province...individuano i fabbisogni formativi, coordinando le rilevazioni a ciò finalizzate, anche avvalendosi dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro;").

La centralità della rilevazione sistematica dei fabbisogni nel processo delle politiche formative ha generato una serie di sperimentazioni sia a livello locale e nazionale dalle caratteristiche spesso non omogenee.

In assenza di un modello "guida" nazionale la Regione Piemonte, all'interno del generale disegno di revisione legislativa ha deciso di fare leva su un modello di analisi di rilevazione dei fabbisogni formativi che avesse precise caratteristiche:

- che fosse coerente con le idee guida riformatrici;
- che fosse condivisibile dalle parti sociali, visto il ruolo fondamentale che esse vengono a ricoprire con la riforma;
- che avesse valenza nazionale, per un necessario confronto sia di sistema che di risultati;
- che fosse ampiamente testato, in modo da offrire una valida garanzia empirica dei risultati.

L'approccio scelto e sperimentato dalla Regione Piemonte e, in seguito, da diverse amministrazioni provinciali attribuisce alla formazione un ruolo di anticipazione, la considera come un investimento, sganciandola dagli andamenti congiunturali del mercato del lavoro.

Tale logica presuppone che siano chiari alcuni orientamenti di fondo: quali settori si considerano strategici per lo sviluppo, quali si ritiene siano avviati al declino, verso quali opzioni organizzative e tecnologiche s'intende indirizzare l'intervento formativo in un contesto in continua trasformazione.

Ciò presuppone che l'analisi dei fabbisogni non possa essere solo il risultato di un'estrapolazione condotta a tavolino da una équipe di ricercatori, per quanto ben informata.

Al contrario, il risultato deve scaturire da un processo concertato, da un negoziato in cui obiettivi e regole siano condivisi, certificato dagli attori che sono alla sorgente della domanda.

In questo caso la scelta dell'Amministrazione Regionale si è orientata verso il modello a valenza nazionale riconosciuto dal Ministero del Lavoro e attualmente gestito dall'Organismo Bilaterale Nazionale.

Pertanto, a partire dal 1995, in Piemonte sono stati monitorati alcuni comparti significativi dell'economia regionale. Le indagini hanno interessato due livelli: uno di carattere regionale e l'altro provinciale.

Il carattere di anticipazione che le indagini debbono contenere fa sì che l'utilizzo temporale delle stesse non possa andare oltre un ragionevole intervallo di tempo indicativamente individuato in tre/quattro anni. Ciò implica un'attività costante di rilevazione sia per l'aggiornamento delle informazioni relative a comparti già esplorati che per l'individuazione di nuovi. Tale attività ha comportato un non indifferente impegno finanziario sostenuto in gran parte attraverso i fondi comunitari.

Anche per la gestione 2000-2006 del Fondo Sociale Europeo l'analisi dei fabbisogni formativi è prevista tra le azioni finanziabili sulla base delle indicazioni della Comunità Europea, indicazioni che sono state puntualmente raccolte nel Piano Operativo Regionale (POR).

Nel POR del Piemonte le analisi dei fabbisogni professionali rappresentano dunque uno strumento avanzato messo in campo dalla Regione nel processo di integrazione fra formazione e lavoro, un momento forte di raccordo fra queste due realtà, di cui si prevede un più compiuto e sofisticato utilizzo in rapporto alla costruzione di un sistema di formazione permanente e al sostegno ai segmenti occupazionali ad alta flessibilità, come nel caso del lavoro parasubordinato.

Ma come si sono potute tradurre le risultanze delle indagini in indicazioni puntuali per l'attività di orientamento e la programmazione degli interventi nel sistema formativo della Regione?

Per quanto riguarda il primo punto il collegamento tra i risultati delle indagini e le indicazioni funzionali all'attività di orientamento è stato facilitato dalle caratteristiche qualitative del modello adottato che specificano chiaramente per ogni figura individuata il livello di "appetibilità" che la stessa avrà presso le imprese del comparto indagato nel medio periodo (tre/quattro anni).

Mentre più complesso si è presentato il collegamento con la programmazione delle attività formative in quanto i risultati delle indagini dovevano essere tradotti in punteggio per soddisfare le caratteristiche qualitative richieste dal sistema di valutazione delle offerte formative stabilito dalla Regione.

Su questo punto è stato istituito un gruppo di lavoro composto dai principali soggetti "tecnici" del sistema formativo professionale che hanno avuto un duplice incarico: da una parte, come accennato, tradurre le risultanze delle indagini in punteggi, dall'altra affrontare l'analisi di comparti non ancora esplorati dalle indagini sin qui effettuate, individuando sulla base delle documentazione esistente (ad esempio facendo riferimento ad altre importanti indagini come quella relativa al sistema Excelsior a cura dell'Unione Camere di Commercio) nonché attraverso il coinvolgimento di personale qualificato, le figure professionali unitamente alla loro presunta appetibilità nel medio periodo.

L'elaborato che segue illustra, anche se in maniera molto sintetica, i risultati del lavoro svolto aggiornato alla prima metà del 2001: si ritiene che lo stesso possa essere un valido strumento orientativo per tutti coloro che devono in qualche modo affrontare una scelta di percorso sia in ambito formativo che lavorativo.

Oltre a rammentare la "volatilità" delle informazioni (alcuni comparti stanno per essere aggiornati, altri verranno esplorati per la prima volta) allo scopo di agevolarne la lettura si è inteso:

- suddividere le indagini tra quelle di carattere regionale e quelle provinciali,
- suddividere i comparti analizzati con la metodologia adottata dalla Regione dagli altri invece "stimati" dal gruppo tecnico di lavoro,
- indicare per ogni figura professionale un valore semplificato del grado di intensità del fabbisogno,
- individuare le figure professionali solo attraverso la loro definizione; sapendo però che per ognuna di esse sono disponibili le informazioni più significative (tipo di attività, titolo di studio richiesto, difficoltà di reperimento, ecc).

Nel caso delle figure trasversali (quelle presenti in più comparti) il valore del fabbisogno è stato calcolato in maniera ponderata tenendo conto ad esempio delle differenti incidenze quantitative dei vari settori all'interno del sistema economico regionale.

Nella sintesi finale alcuni comparti presentano poche figure o, in alcuni casi addirittura nessuna (ad esempio: elettronica): ciò significa semplicemente che tutte le figure del comparto sono presenti anche in altri comparti

- dare particolare significatività, in virtù delle sue elevate potenzialità occupazionali, al comparto informatico, suddiviso in quattro grandi aree, dove a ciascuna figura professionale sono state affiancate una serie di "specializzazioni" riconducibili in qualche modo all'attività della figura stessa e indicative di un percorso formativo collaudato.

Un breve cenno ai risultati delle indagini

Dall'esame delle risultanze delle varie indagini per comparto si possono evidenziare alcune indicazioni di fondo riguardanti le previsioni di richiesta nel medio periodo

delle principali figure professionali così come sono state indicate dalle aziende intervistate (perlopiù medio-grandi).

Per quanto riguarda le figure trasversali quelle maggiormente richieste dall'industria manifatturiera risultano soprattutto quelle relative a ruoli tecnici. Ruoli che presuppongono in entrata quindi il possesso di un titolo di studio almeno di scuola media superiore.

Ciò vale sia per la parte amministrativa dove sono fortemente richiesti tecnici di amministrazione /finanza e controllo di gestione, unitamente agli esperti di marketing; sia per la parte più propriamente produttiva dove le maggiori richieste si orientano sui tecnici progettisti (di prodotto e di processo) e sui disegnatori (cad/cam). Infine assumono una certa importanza all'interno delle aziende i tecnici esperti in sistemi di sicurezza e qualità.

Mentre per quanto riguarda le figure con caratteristiche di specializzazione meno elevate, ma che presentano difficoltà di reperimento sul mercato assai significative, le più importanti riguardano i costruttori su macchine utensili, i saldatori e carpentieri ed i manutentori (meccanici, elettronici, ecc.).

Entrando poi nel merito dei comparti extramanifatturieri, le figure per le quali si prevede un'elevata richiesta nei prossimi anni dovrebbero riguardare:

- Alberghi:
 - cuochi
 - operatori ai servizi vari
 - tecnici di gestione dei servizi congressuali
 - tecnici di gestione dei servizi: ricevimento
 - tecnici di gestione dei servizi: sala/bar (maitre/barman)
- Attività turistiche:
 - operatori front-office agenzia turistica
- Commercio:
 - banconieri
 - macellai
 - pizzaioli
 - pasticceri
 - salumieri
- Pubblici esercizi:
 - barman
- Edilizia (aziende medio-grandi):
 - carpentieri
 - operatori polivalenti edili: opere murarie e finiture
 - operatori polivalenti macchine
 - tecnici di conduzione cantiere
- Produzione vinicola:
 - enologi

- tecnici di cantina
- Assicurazioni:
 - tecnici/promotori prodotti (credito/finanziari/assicur.)
- Informatica
 - Informatica internet/intranet:
 - progettisti web
 - Informatica industriale:
 - disegnatori cad/cam
 - progettisti hardware
 - installatori e manutentori hardware
 - Informatica gestionale:
tecnici sviluppo software
 - tecnici assistenza reti informatiche
 - progettisti reti informatiche
 - progettisti software
 - sistemisti reti e comunicazioni
 - Informatica grafica:
 - progettisti sistemi multimediali

PARTE 3

11. QUESTIONARIO SULL'ANALISI DEI FABBISOGNI

Premessa

Il questionario che vi proponiamo è finalizzato alla raccolta di dati, informazioni e considerazioni di sintesi sulla situazione relativa alle attività di ricerche ed indagine sui fabbisogni formativi all'interno dei diversi Paesi partner del progetto S.O.L.E. I dati raccolti saranno elaborati in un quadro riepilogativo di sintesi e saranno poi "restituiti" agli intervistati per un'ulteriore revisione e commento. L'unità di ricerca che si occuperà del lavoro di sintesi, assicura la riservatezza dei dati personali e dei singoli protocolli.

È particolarmente gradita la possibilità di accludere al presente questionario - relativamente al contesto dell'analisi dei fabbisogni formativi - di documenti ufficiali originali, bibliografie, sitografie e quant'altro possa completare il quadro ricognitivo dei processi istituzionali di analisi dei fabbisogni formativi dei Paesi dei partner.

Il questionario si articola in due sezioni: la prima riguarda di tipo più generale necessarie alla nostra attività di ricerca; la seconda può essere compilata anche soltanto per un settore di competenza del compilatore, ed in riferimento anche ai suoi orientamenti e giudizi personali in quanto "testimone privilegiato" rispetto al settore.

Il questionario può essere inviato al seguente indirizzo:

Università degli Studi Roma Tre

Dipartimento di Scienze dell'Educazione

Prof.ssa G. Alessandrini

via del Castro Pretorio n. 20, 00185, Rome, Italy.

or, per e-mail a

g.alessandrini@uniroma3.it e a **SoleReport3@tes.mi.it**

Si ringraziano anticipatamente i compilatori per la cortese disponibilità mostrata ai fini del buon andamento del progetto S.O.L.E.

Dati sull'intervistato

Cognome _____

Nome _____

Ruolo/qualifica _____

Organizzazione/Istituzione _____

Ragione sociale dell'Organizzazione _____

Sede _____

E-mail _____

Telefono _____

Data della compilazione _____

NOTE

Il questionario è stato compilato dall'équipe del progetto Sole incaricata per l'ITSOS di seguire i lavori sulla certificazione nell'ambito del progetto SOLE

Sezione 1

**INFORMAZIONI SULLE RICERCHE/INDAGINI SUI FABBISOGNI FORMATIVI
ELABORATE NEL PAESE**

1.1) *Esistono nel suo Paese organizzazioni Nazionali (Enti sindacali e rappresentanti delle Associazioni industriali ed imprenditoriali) preposte alla ricerca sui fabbisogni formativi?*

1.2) *Se sì, quali sono state le indagini più significative realizzate negli ultimi tre anni?*

1.3) *Quali sono in sintesi i risultati emersi dalle indagini ufficiali sviluppate nel suo Paese? In particolare per quanto concerne le tipologie di settore più significative nell'ambito dell'economia locale, anche rispetto ai trend economici.*

1.4) *Ci sono rilevanti collegamenti tra i risultati emersi nelle indagini sopra menzionate, e gli indirizzi espressi nell'ambito dei recenti documenti elaborati in sede di Unione Europea?*

1.5) *Quali conseguenze si sono determinate o si stanno attualmente determinando nell'ambito delle politiche formative nel suo Paese grazie ai risultati delle indagini nazionali sui fabbisogni formativi?*

1.6) *Quali sono le modalità di elaborazione della domanda di formazione (metodologie, strumenti, format, ecc.).*

Sezione 2
AREA SPECIFICA

2.1) *A suo parere, in quale settore produttivo al momento sono rilevabili sostanziali processi di cambiamento del fabbisogno formativo? E per quali ragioni?*

2.2) *Quali sono le tipologie di competenze richieste per quanto riguarda in particolare i quadri:*

2.3) *Quali sono le tipologie di competenze richieste per quanto riguarda in particolare i dirigenti:*

2.4) *Puoi indicare alcuni elementi relativi a cambiamenti macroeconomici che hanno inciso fortemente nella nuova domanda di formazione?*

2.5) *Puoi indicare alcuni elementi relativi a cambiamenti normativi (nuove leggi, ordinamenti, ecc.) che hanno inciso fortemente nella nuova domanda di formazione?*

2.6) *Puoi indicare a suo avviso in che misura i processi di innovazione tecnologica diffusisi nel suo Paese (innovazioni dei processi produttivi, innovazioni di prodotto, diffusione dell'informatica distribuita...) stanno condizionando i fabbisogni formativi ed in particolare in quale settore produttivo:*

12. QUESTIONARIO DI FOCALIZZAZIONE SULL'ELEARNING

Premessa

Gentilissimi Partners,
nella fase di raccolta dati relativamente al *Questionario per l'analisi dei fabbisogni formativi* abbiamo verificato l'esigenza di approfondire le informazioni nell'area specifica delle professioni e-learning, dei fabbisogni formativi e delle competenze didattiche ad esse connesse.

In sede di Comitato ristretto, di concerto con i rappresentanti del capofila ITSOS (Preside Prof.ssa Vincenza Guzzi, Prof. Pierfranco Ravotto), nella riunione svoltasi a Milano in data 05/07/02, si è deciso pertanto, al fine di raggiungere migliori risultati nella fase 1 del progetto S.O.L.E., di rilanciare l'indagine conoscitiva focalizzandola su nuovi items specificatamente articolati sull'e-learning.

Sottolineiamo la rilevanza della collaborazione dei Partners al buon andamento di questa ulteriore fase di focalizzazione.

Vi chiediamo pertanto, ringraziandovi anticipatamente, di inviarci quanto prima le risposte richieste in modo tale che sia possibile per noi redigere il survey definitivo relativo a questa fase d'indagine.

Il questionario, debitamente compilato, può essere inviato al seguente indirizzo:

Università degli Studi Roma Tre

Dipartimento di Scienze dell'Educazione

Prof.ssa G. Alessandrini

via del Castro Pretorio n. 20, 00185, Rome, Italy.

o, preferibilmente, per e-mail a

g.alessandrini@uniroma3.it e a **SoleReport3@tes.mi.it**

indicando nell'oggetto SOLEQUEST e non oltre il 10/09/02.

Per qualsiasi problema potete contattarci telefonicamente ai seguenti numeri:

06 49229231

06 4462552

Si ringraziano anticipatamente i compilatori per la cortese disponibilità mostrata ai fini del buon andamento del progetto S.O.L.E.

Dati sull'intervistato*

Cognome

Nome

Ruolo/qualifica

Organizzazione/Istituzione

Ragione sociale dell'Organizzazione

Sede

E-mail

Telefono

Data della compilazione

* Riscrivere i dati inseriti nel *QUESTIONARIO PER L'ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI*.

- 1) Sono state recentemente condotte **indagini** specificatamente rivolte alla **diffusione dell'e-learning** nel suo Paese (oppure sezioni d'indagini più ampie già da lei citate nelle risposte al precedente questionario) ?

Si	No
----	----

- 2) Se si, quali sono i dati più significativi di scenario relativi allo stato dell'arte e ai fabbisogni della formazione e-learning emersi da queste indagini?*

- 3) A suo parere, in una scala da 1 a 5 quale valore assegnerebbe al fabbisogno di competenze didattiche proprie della formazione e-learning (capacità di progettare specifiche didattiche per una piattaforma, degli strumenti e un contenuto e-learning) nelle organizzazioni pubbliche/private del suo Paese?

3.1 Pubbliche Amministrazioni

scarse	1	2	3	4	5	eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

3.2 Scuole / Università / Agenzie di Formazione Professionale

scarse	1	2	3	4	5	eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

3.3 Imprese

scarse	1	2	3	4	5	eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

** Le saremmo grati se potesse citare il sito web dove è possibile attingere i documenti originali, oppure può accludere la relativa documentazione

- 4) A suo parere, in una scala da 1 a 5, quale valore assegnerebbe al fabbisogno di competenze tecnologiche (capacità di redigere specifiche tecniche per una piattaforma e-learning e gli strumenti di progettazione, attuazione e valutazione formativa) nelle organizzazioni pubbliche/private del suo Paese?

4.1 Pubbliche Amministrazioni

scarse	1	2	3	4	5	Eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

4.2 Scuole, Università, Agenzie di Formazione

Scarse	1	2	3	4	5	Eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

4.3 Imprese

Scarse	1	2	3	4	5	Eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

- 5) A suo parere, in una scala da 1 a 5, quale valore assegnerebbe al fabbisogno di competenze commerciali (capacità di marketing strategico: selezione sul mercato della piattaforma, degli strumenti, dei contenuti e-learning) nelle organizzazioni pubbliche/private del suo Paese?

5.1 Pubbliche Amministrazioni

Scarse	1	2	3	4	5	eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

5.2 Scuole, Università, Agenzie di Formazione Professionale

Scarse	1	2	3	4	5	eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

5.3 Imprese

Scarse	1	2	3	4	5	eccellenti
--------	---	---	---	---	---	------------

- 6) A suo parere e rispetto alle conoscenze a sua disposizione, quali tra i seguenti strumenti web/LMS sono utilizzati e in che percentuale, nelle organizzazioni pubbliche/private del suo Paese?

6.1 Pubblica Amministrazione

Video seminar	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Repository documentario	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Video interattivi	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Altro	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%

6.2 Scuole, Università, agenzie di Formazione Professionale

Video seminar	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Repository documentario	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Video interattivi	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Altro	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%

6.3 Imprese

Video seminar	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Repository documentario	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Video interattivi	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Altro	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%

Se avete risposto “altro” specificate cosa

7) Quali tra gli strumenti di comunicazione* indicati in tabella sono utilizzati e in che percentuale nelle organizzazioni pubbliche/private del suo Paese?

7.1 Pubbliche Amministrazioni

Sincroni	Chat	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Asincroni	Forum	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
	E-mail	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Altro		SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%

7.2 Scuole, Università, Agenzie di Formazione Professionale

Sincroni	Chat	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Asincroni	Forum	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
	E-mail	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Altro		SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%

* Per **strumenti sincroni** si intendono gli strumenti di comunicazione on-line che consentono una comunicazione simultanea tra gli utenti (ad esempio la chat); gli **strumenti asincroni** sono, invece, quegli strumenti che permettono una comunicazione on-line in tempi diversi (come il forum e le e-mail).

7.3 Imprese

Sincroni	Chat	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Asincroni	Forum	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
	E-mail	SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%
Altro		SI	NO	Fino al 25%	Fino al 50%	Fino al 100%

Se avete risposto “altro”, specificate cosa

- 8) A suo parere, la formazione relativa alle professioni nel settore e-learning che modo è avvenuta nelle organizzazioni pubbliche/private del suo Paese?

8.1 Pubblica Amministrazione

Attraverso corsi specifici di formazione	In apprendimento sul campo
--	----------------------------

8.2 Scuole, Università, Agenzie di Formazione Professionale

Attraverso corsi specifici di formazione	In apprendimento sul campo
--	----------------------------

8.3 Imprese

Attraverso corsi specifici di formazione	In apprendimento sul campo
--	----------------------------

9) Esistono nel suo Paese profili professionali certificati o comunque riconosciuti ufficialmente nel settore dell'e-learning?

Si	No
----	----

10) Se sì, quali profili professionali corrispondono alle seguenti figure?

Instructional Designer
 Project Manager
 Graphic Designer
 Web Developer
 IT and IT supporter
 Programmer
 Quality Assurance
 On-line tutor
 Community Manager

Descrivere almeno uno tra i profili professionali corrispondenti a quelli sopra indicati

11) Può indicare il percorso formativo necessario (n. di anni) e il livello scolastico richiesto per la formazione delle figure professionali sopra indicate?

PROFILO:
PERCORSO CURRICOLARE: