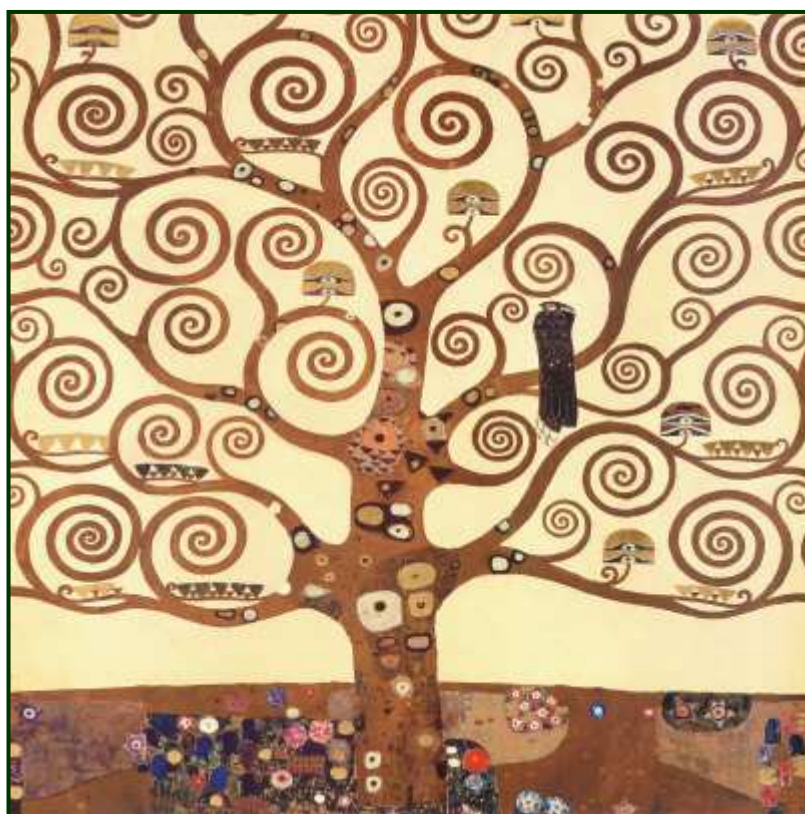


**Rilevazione dei bisogni formativi e delle risorse delle
cooperative sociali aderenti a So. & Co.**

e delle organizzazioni non profit

per il biennio 2010-2011



30 giugno 2010

A cura dell'agenzia formativa di So. & Co.



Rilevazione dei bisogni formativi e delle risorse delle cooperative sociali aderenti a So. & Co. e delle organizzazioni non profit per il biennio 2010-2011

Indice

	Pag.
Premessa	3
La formazione continua per le organizzazioni sociali	4
Report sulle attività formative svolte nel 2008-2009	5
Focus group con le cooperative socie (5.05.2009)	7
Bisogni formativi 2009 inevasi - aggiornamento	10
Questionario "Banca dati Consortile" con sezione sulla formazione: sintesi dei dati	11
Osservazioni e riflessioni degli allievi sul progetto Lis 2 (Laboratorio Impresa Sociale)	20
Programmazione attività formative 2010-2011	24
La banca dati dei bisogni formativi individuali e degli enti	26
Osservazioni conclusive	28
Glossario	29
Allegati:	
Questionario	



Premessa

In questo report presentiamo la sintesi di alcune iniziative di rilevazione dei bisogni formativi svolte nel 2009 e primi mesi del 2010 al fine di ottenere un quadro di insieme degli elementi di ingresso per la programmazione delle attività formative del 2010-2011.

La parte più significativa dell'indagine è rappresentata dai questionari compilati dalle cooperative nell'ambito della raccolta dati denominata "Banca dati consortile" anche se abbiamo ritenuto rilevante inserire in modo complementare altri dati relativi a:

- sintesi delle attività formative svolte nel 2008-2009
- gli esiti di un focus group sulla formazione richiesto dalle cooperative
- le riflessioni emerse in un seminario svolto al termine di un importante progetto di formazione continua (Laboratorio per L'impresa Sociale)

E' importante premettere che i bisogni formativi, sia collegati ai ruoli professionali che a persone in situazione di svantaggio, disoccupazione o in cerca di una specializzazione sono per loro natura dinamici ed evolvono velocemente nel tempo; per questo So. & Co. si è dotata di strumenti standard per la loro rilevazione e di un nuovo sistema informatico sperimentale per permettere di registrare aggiornamenti in tempo reale.

L'indagine si rivolge alle cooperative socie del consorzio ed a tre associazioni che hanno una collaborazione stabile con So. & Co. sia sul fronte della formazione che per altre iniziative progettuali e di servizi (Ceis Gruppo Giovani e Comunità Lucca, Ass. Cristina per la Famiglia, GVAI – Gruppo Volontari Aiuto Immigrati).

E' importante rilevare che il 90% della formazione continua erogata dal consorzio è finanziata da enti pubblici o dai fondi interprofessionali; vengono svolti a pagamento alcuni corsi relativi alla sicurezza dei lavoratori e alcuni corsi e seminari su temi specifici.

Le supervisioni di solito sono autogestite dalle cooperative.

Questa indagine viene svolta ogni due anni.



La formazione continua per le organizzazioni sociali

La formazione continua ha un ruolo fondamentale nella generazione, sviluppo e mantenimento delle conoscenze e capacità individuali per l'organizzazione, fonte di vantaggio competitivo.

Per gli operatori sociali la formazione rappresenta anche una fondamentale strategia per mantenere ed implementare i servizi ed una leva organizzativa per la qualità del servizio e il benessere psicologico degli operatori, fornendo:

- Supporto alla motivazione degli operatori, con un'efficace funzione di prevenzione di fenomeni di burn-out;
- Valorizzazione del potenziale innovativo insito nella continuità dell'esperienza professionale di ciascuno degli operatori.

La cooperazione sociale ha da sempre valorizzato la formazione continua come prassi lavorativa e strumento per:

- prevenire il burn out degli operatori
- consolidare le competenze tecniche
- affinare le competenze relazionali con ogni tipologia di utenza, anche in contesti di crisi ed emergenza
- migliorare le condizioni di lavoro degli operatori sociali rispetto alla sicurezza
- affinare le competenze relazionali con ogni tipologia di utenza, anche in contesti di crisi ed emergenza

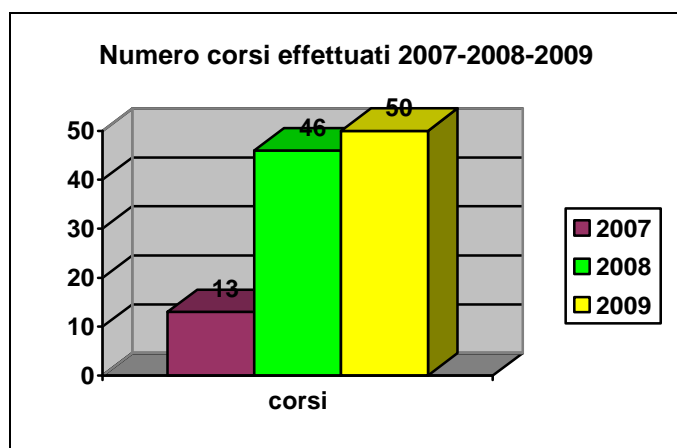
Report sulle attività formative svolte nel 2008-2009

RIEPILOGO CORSI EROGATI DAL 2007 AL 2009

INDICATORE	2007	2008	2009
NUMERO ALLIEVI COINVOLTI	471	628	565
NUMERO ORGANIZZAZIONI COINVOLTE	30	40	35
NUMERO CORSI ATTIVATI	13	46	51

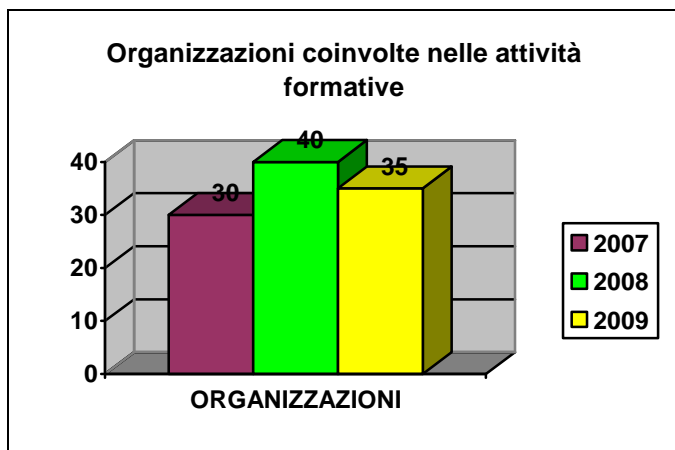
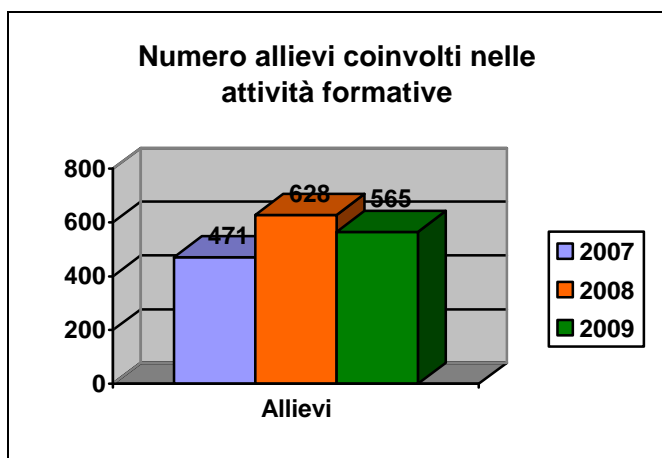
Nota:
i dati per il 2009 sono aggiornati al 31/12/2009.
Per organizzazioni coinvolte si intende destinatarie dirette della formazione.

I partecipanti alle attività formative del 2009 sono inferiori al 2008 ma il numero di corsi attivati è superiore: questo perché nel 2009 sono stati realizzati più corsi tramite voucher formativi **individuali** rispetto all'anno precedente, situazione che ha comportato la frammentazione di molte attività formative.



Tematiche affrontate:

- sicurezza dei lavoratori e alimentaristi: 8 corsi
- aggiornamento operatori: 24 corsi
- formazione professionale/professionalizzante: 8
- seminari aperti al pubblico: 3 seminari
- formazione per soggetti svantaggiati: 2
- aggiornamento insegnanti scuole: 1
- sviluppo competenze base: 1
- inglese:



Organizzazioni destinatarie delle attività formative per il 2009:

- Cooperative sociali :
La Mano Amica, Domus, La Gardenia, Donne e Lavoro, Iris, Crea - Impresa, Nuova Orizzonti, Giovani e Comunità, Il Ponte, Poseidon, Dado Magico; il Girasole, Agape, Odissea, Pozzuolo.
- Associazioni :
Intesa, Ass. Cristiana per la Famiglia, Percorso , Ceis, Misericordia Lido di Camaiore
- Imprese :
Progetto Lavoro, Obiettivo Lavoro, Atlante Consulenza, ESSETI s.n.c., Azienda Agricola Individuale, GAIA s.p.a. , SIT s.n.c.,
- Scuole :
Istituto Comprensivo di Porcari, Ipsia Giorgi
- Enti Locali e Provinciali:
Comune di Capannori, Comune di Porcari, Comune di Lucca, Comune di Camporgiano
Centro Impiego Lucca



Focus group con le cooperative svolto il 5.05.2009

Il 5 maggio 2009 l'agenzia formativa di So. & Co. ha organizzato un incontro aperto a tutte le coop. socie ed altre organizzazioni per un incontro di valutazione dei corsi erogati nel 2008 e la presentazione delle esigenze formative emerse nei primi mesi del 2009.

Lettera di invito

Lucca,
Prot. 402/2009

A tutte le cooperative consorziate
Ass. Ceis Lucca
Ass. Cristiana per la Famiglia
Ass. GVAI

OGGETTO: invito incontro presentazione corsi per lavoratori in risposta al bando legge 236/93 con scadenza 22.05.09

La Provincia di Lucca ha emanato un nuovo bando per il finanziamento di piani formativi destinati alla formazione dei lavoratori nelle aziende (con una forte priorità per la formazione in ambito di sicurezza) in scadenza il 22 maggio. Il bando è l'occasione per effettuare i corsi di **formazione, aggiornamento/rinnovo relativi alla formazione obbligatoria** dei lavoratori (sicurezza, antincendio, pronto soccorso, haccp ...).

Con la presente siamo a invitarvi a partecipare a **un incontro di valutazione sulla formazione svolta nel 2008 e di presentazione dei corsi futuri** per

Martedì 5 maggio alle 14.30 presso So. & Co.

Si prevede di presentare sul bando in scadenza i seguenti corsi:

1. RLS Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (obbligatorio per ogni impresa): 32 ore
2. Sicurezza base- rischio basso: 20 ore:12 ore primo soccorso, 4 ore sicurezza, 4 ore antincendio
3. Aggiornamento primo soccorso: 8 ore (il corso iniziale ha validità triennale)
4. Aggiornamento Haccp (il corso iniziale ha validità quinquennale)
5. Haccp 8, 12, 16 ore
6. Utilizzatori di attrezzature a noleggio (8 ore)
7. Controllo di gestione: 12 ore di formazione e 16 di consulenza per cooperativa
8. Progettazione e raccolta fondi: 50 ore di formazione e 16 di consulenza per cooperativa
9. Supervisione educatori nidi, comunità terapeutiche, ecc.: 30-40 ore per struttura
10. Altri corsi su richiesta

I corsi proposti sono suscettibili di variazioni e/o integrazioni in base alle indicazioni delle cooperative.

Le cooperative interessate sono pregate di compilare la scheda allegata e farla pervenire entro **martedì 12 maggio per fax, e-mail o a mano**. Agli interessati verranno inviate per e-mail le dichiarazioni da allegare al progetto.

In caso di approvazione facciamo presente che le attività formative partiranno nel 2010.

Restando a disposizione si porgono i più cordiali saluti.

Elisabetta Linati
Resp. Ag. Formativa So. & Co.



L'incontro aveva lo scopo di valutare con i responsabili della formazione interna delle cooperative la ricaduta dei corsi a cui partecipano i loro operatori. Ai presenti è stata fatta la domanda seguente:

La formazione migliora le competenze tecniche e relazionali degli operatori?

All'incontro hanno partecipato: Massimiliano Andreoni e Sabrina Da Prato (coop. GEC), Alessia Martinelli (Dado Magico), Rosanna Tartarelli (coop. Margherita e le altre), Samanta Tomei (Domus), Sonia Rodolfi (Gardenia), Kety Pierucci (La Mano Amica), Barbara Brega (Gvai).

Dallo scambio di opinioni tra i presenti sono emerse le seguenti considerazioni:

- **nei corsi di aggiornamento è molto importante la dimensione dello scambio** delle esperienze fonte di arricchimento e di confronto, modalità di lavoro da ripetere positiva. Sarebbe utile aprire i corsi anche a dipendenti di enti pubblici.
- **Molte cooperative chiedono che l'agenzia formativa trovi risorse e progetti per attivare processi di supervisione** per gli operatori delle strutture residenziali e diurne (Gardenia, Mano Amica) ritenuti utili.
- **Le cooperative chiedono alla fine dei corsi di poter avere i report di valutazione dei corsi** svolti in modo da poter avere dei riscontri rispetto alle attività pianificate.
- **Non sempre la formazione è valorizzata dagli operatori spesso è vissuta come un obbligo e non come investimento personale e della cooperativa.** E' molto importante che la cooperativa individui le persone adatte per i corsi richiesti in modo da dare risposte concrete a bisogni manifestati. La motivazione personale rimane la leva più forte per permettere una partecipazione attiva e proficua.
- **La scelta degli allievi è** una questione delicata: l'individuazione adeguata degli allievi ai corsi viene svolta dalle cooperative ed è fuori il controllo del consorzio: la cooperativa deve porre grande attenzione nella scelta degli operatori e nel mettere gli stessi nelle condizioni di partecipare con serenità (cambio turni, notti, ferie, ecc.)
- **Gli effetti positivi dei corsi sono dovuti in ampia parte alla qualità dei docenti** che riescono ad entrare in sintonia con gli allievi ed a proporre percorsi coinvolgenti e percepiti come utili (es. corso sulla prevenzione del burn out).
- **Occorre porre molta attenzione ai tempi (orari e giorni) in cui si svolge la formazione.** Importante avvisare con largo anticipo le cooperative del calendario in modo che gli operatori possano organizzarsi. Evitare i periodi di ferie. Le giornate intensive (6-8 ore) sono molto difficili da realizzare.



- **Sicurezza dei lavoratori:** le cooperative hanno difficoltà a tenere in pari la formazione dei lavoratori sulla sicurezza, vi è un senso di responsabilità diffuso che negli anni si è consolidato e implica che la formazione sulla sicurezza si stia diffondendo a tutti i livelli operativi anche oltre l'obbligo di legge.
- **Feed back della formazione erogata:** al termine della formazione erogata, le cooperative hanno bisogno di ricevere un feed back rispetto alla soddisfazione degli allievi, il livello dei docenti, il clima d'aula, il livello di partecipazione per poter valutare la ricaduta formativa.
- **Valutazione della ricaduta formativa di lungo periodo:** da parte del consorzio invece è molto difficile avere riscontri rispetto alla ricaduta formativa di lungo periodo in quanto terminato il corso, gli allievi non si incontrano più e non vi sono strumenti di valutazione per misurare in che modo la formazione ha modificato/migliorato le competenze degli operatori sociali.
- **Valore della formazione continua:** è ancora diffuso un atteggiamento svalutativo sulla formazione in quanto ancora molti operatori non lo considerano un investimento sulla loro professionalità e crescita personale. Questo atteggiamento provoca una frequenza frammentata ed a volte poco motivata. Occorre fare un lavoro a monte da parte dei quadri dirigenti delle cooperative per motivare gli operatori e coinvolgerli in tutto il percorso della formazione dalla rilevazione dei bisogni alla valutazione di ricaduta di lungo periodo.
- **Effetti concreti della formazione:** molti corsi hanno prodotto effetti positivi diretti ed indiretti da parte degli operatori: si cita a titolo di esempio il corso sulla prevenzione del burn out svolto tramite il fondo interprofessionale Fonter, il corso sull'arteterapia fatto nella prima edizione di LIS ed il corso sull'auto aiuto per operatori del Ceis. Questi corsi hanno avuto risvolti operativi in quanto gli operatori hanno riproposto nel loro lavoro quotidiano tecniche, metodologie ed attività presentate durante i corsi.

Bisogni formativi inevasi nel 2009 aggiornamento maggio 2010

Rispetto ai progetti in fase di erogazione e presentati agli enti committenti ad oggi le cooperative e le associazioni con cui vi è una collaborazione stabile hanno segnalato all'agenzia formativa i seguenti bisogni formativi.

SETTORE INFANZIA			
	COOPERATIVA	argomento	aggiornamento
1	GARDENIA	- supervisione - educazione musicale (12 al.)	FONCOOP prog. Crescere insieme
2	IRIS	HACCP 16 h (2 al)	A PAGAMENTO
3	DADO	HACCP 12 h	In attesa del numero min. allievi
4	Tutte	coordinatori nidi d'infanzia (al. 10)	FONCOOP prog. Crescere insieme

AGGIORNAMENTO OPERATORI SERVIZI ALLA PERSONA			
	CEIS + ACF	etica professionale 2 ^a edizione (10 all.)	In attesa, verificare
	CEIS	Supervisione comunità per le dipendenze	In attesa, verificare
	CEIS	Supervisione educatori altre comunità	In attesa, verificare
	CEIS + ACF	violenza sulle donne (8 all.)	In attesa, verificare

SICUREZZA			
	ST. GHINGARO	RLS (1 al)	Prog. So stare in sicurezza
	CATT. ASSOCURAZIONI	sicurezza base (4 al)	Prog. So stare in sicurezza
	PONTE, GEC, POZZUOLO	aggior. RLS 4 ore (3 all.)	Inserire nel prossimo progetto di formazione continua
	POSEIDON	Antincendio rischio medio (8 ore) 5 all.	Inserire nel prossimo progetto di formazione continua



Questionario “Banca dati Consortile” con sezione sulla formazione: sintesi dei dati

L'agenzia formativa di So. & Co. ha intrapreso l'indagine biennale sui bisogni formativi e delle risorse delle cooperative sociali aderenti al consorzio e delle organizzazioni non profit per pianificare le attività formative, di consulenza e progettazione per gli anni 2010-2011. Le informazioni sono state raccolte tramite un questionario integrato costruito per rilevare dati rilevanti per il bilancio sociale, il sistema qualità, la gestione delle attività consortili e la gestione delle attività formative.

Nota metodologica

I questionari sono stati inviati alle cooperative socie e alcune organizzazioni non profit con le quali il consorzio e l'agenzia formativa collaborano da tempo in modo stabile, per un totale di 17 soggetti¹. Hanno risposto 15 enti.

Ad ognuno di essi è stato sottoposto un questionario diviso in sei aree tematiche:

- A. Informazioni anagrafiche generali,
- B. Aree di intervento e settori di attività
- C. Risorse umane
- D. Formazione
- E. Voci economiche
- F. Relazioni con il Consorzio

Il metodo adottato per la raccolta dei dati è stato duplice: a tutti i soggetti interessati è stato inviato il questionario per mail con richiesta di restituzione entro il 30/03/2010. Nella mail veniva specificato che un operatore di So. & Co. o di Intesa avrebbe contattato la cooperativa per facilitare la compilazione e la raccolta dei questionari.

In molti casi sono stati fatti incontri diretti tra operatori So. & Co. ed Intesa per reperire tutte le informazioni richieste ed avere questionari completi con i referenti delle cooperative.

Le interviste e la raccolta dei dati sono state svolte tra febbraio e maggio 2010 dai collaboratori dell'Agenzia formativa e dal Responsabile qualità di So. & Co. e da una collaboratrice dell'ass. Intesa.

Il questionario adottato, nella parte sulla formazione, è la rielaborazione di un modello preso dal Consorzio Gino Matterelli a cui So. & Co. aderisce dal 2000.

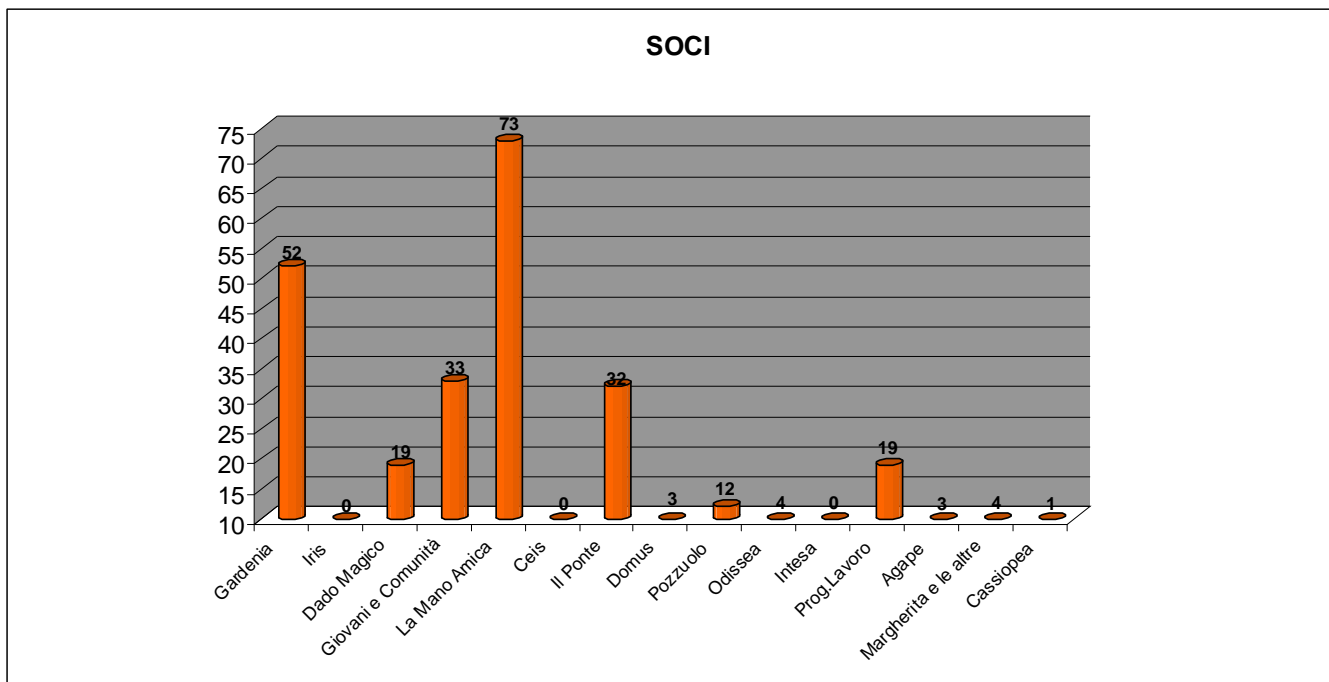
Nonostante le attenzioni descritte ed i molteplici solleciti fatti, 2 cooperative non hanno risposto.

Le 15 organizzazioni che hanno risposto sono così ripartite:

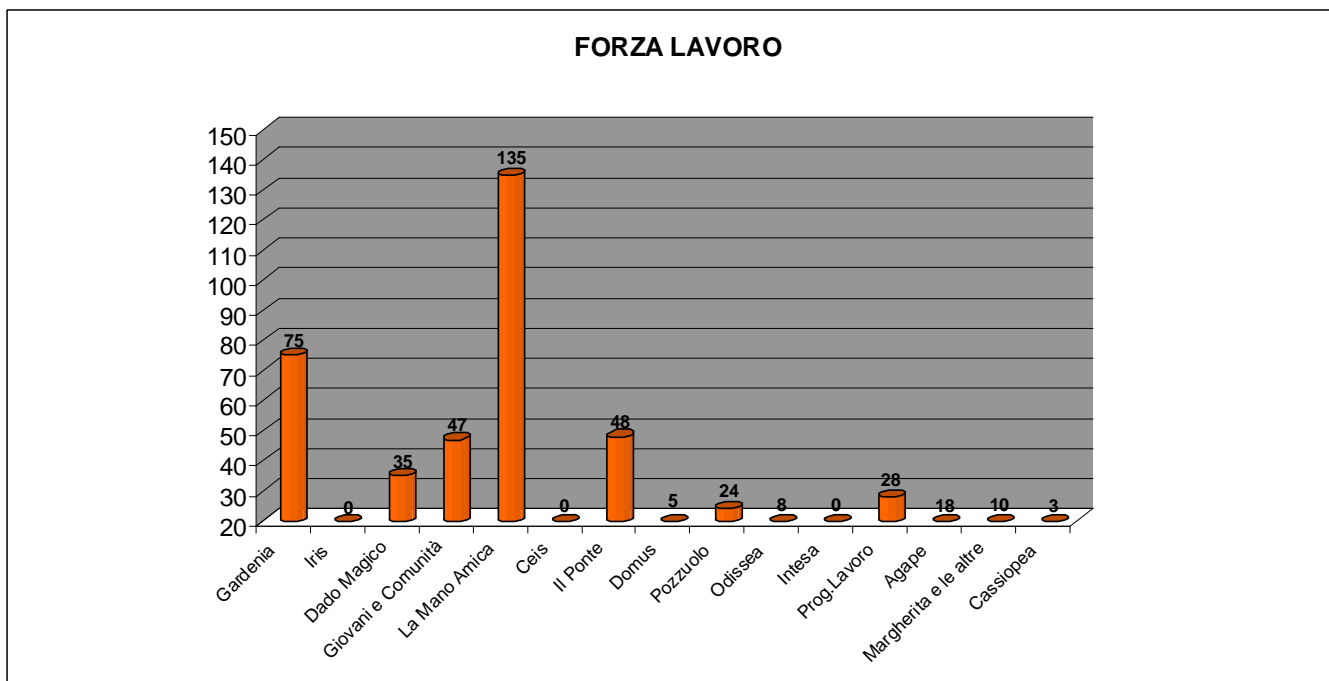
- 10 cooperative aderenti a So. & Co. : MANO AMICA, PONTE, ODISSEA, DOMUS, POZZUOLO, GARDENIA, DADO MAGICO, GIOV. E COMUNITA', AGAPE, IRIS
- 2 cooperative non aderenti So. & Co.: Margherita e le altre, Cassiopea
- Un'associazione aderente a So. & Co.: Intesa
- Un' associazione di volontariato: CEIS Lucca
- Il consorzio stesso

La rilevazione ha riguardato soggetti a cui aderiscono in totale 255 soci (dato su 15 coop)

¹ Le interviste sono state svolte con la collaborazione di: Giovanni Fanucchi, Elisabetta Linati, Shafila Ratti, Andrea Gioffredi, Alessandra Francesconi, Federica Fucigna e Sara Martinelli. L'elaborazione dei dati è stata fatta da Giovanni Fanucchi, il report curato da Andrea Gioffredi, Alessandra Francesconi ed Elisabetta Linati.



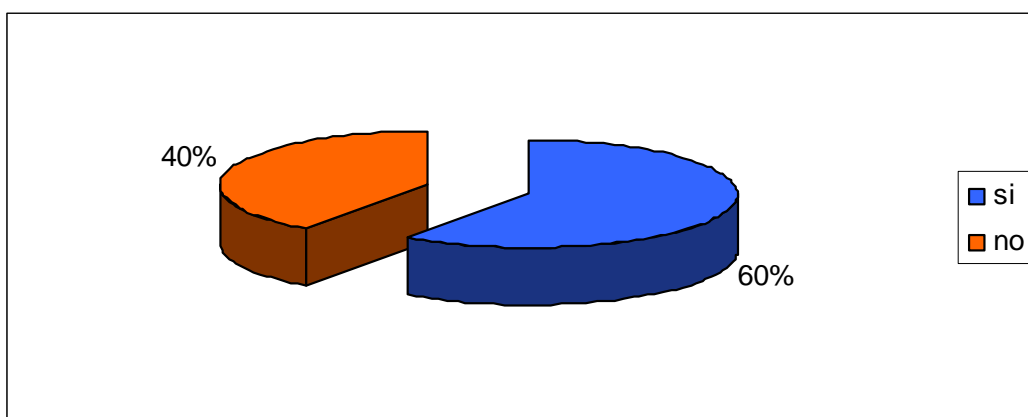
La forza lavoro remunerata, potenzialmente interessata alle iniziative formative della nostra agenzia formativa, conta in totale **433** persone (dati parziali). Nel grafico riportato si può vedere come la forza lavoro è ripartita tra le diverse organizzazioni.



D - AREA FORMAZIONE

Domanda 1

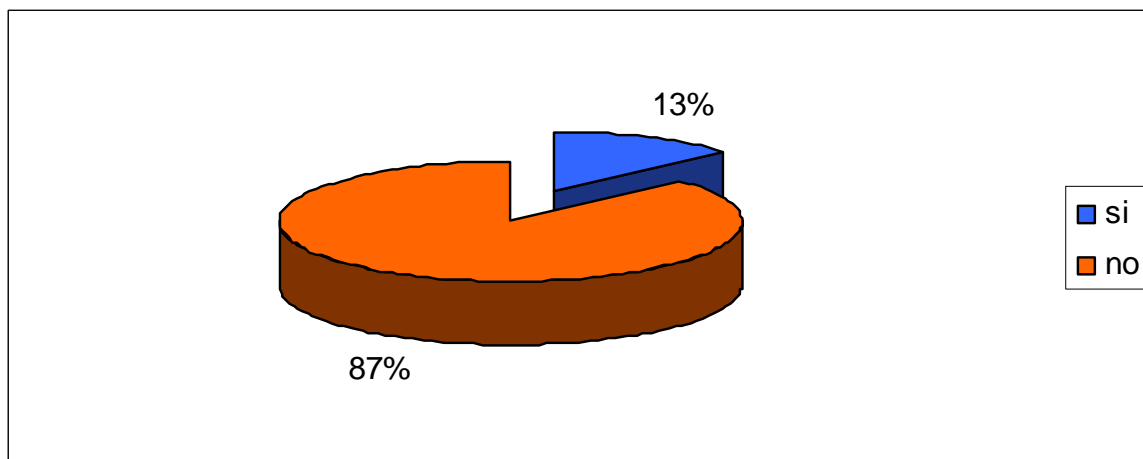
È presente nel bilancio preventivo della cooperativa/organizzazione la voce formazione?



Su 15 cooperative intervistate 9 si esprimono con un SI e 6 con un NO.

Domanda 2

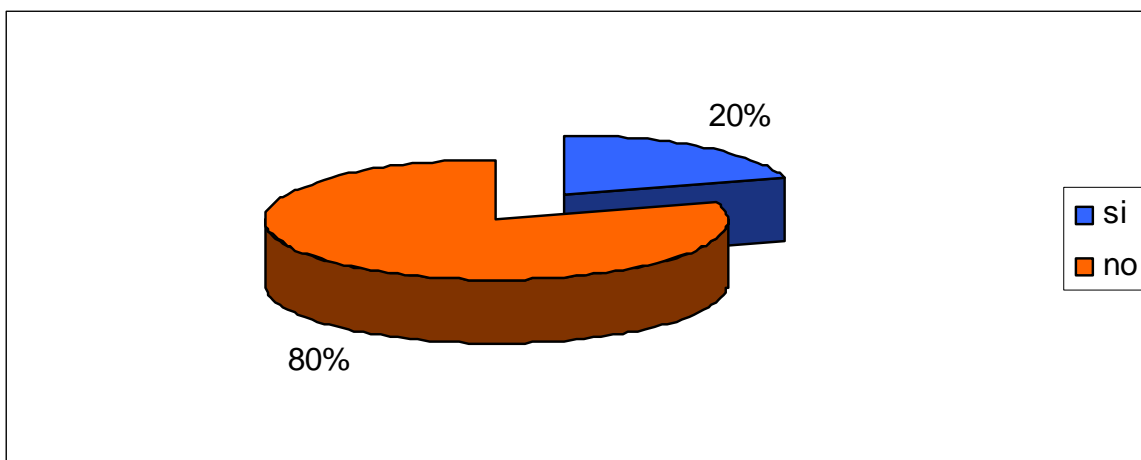
All'interno della cooperativa /organizzazione esiste una "strategia" o un "piano della formazione" formalmente approvato?



Come si evince dal grafico sopra riportato nella maggioranza dei casi non è presente un piano formalmente approvato anche se tutte le cooperative certificate con un Sistema di gestione per la Qualità hanno una piano della formazione annuale redatto dal responsabile della formazione, manca il passaggio in CDA, probabilmente un elemento che arriva a questo organo di governo solo in sintesi.

Domanda n. 3

Nella cooperativa/organizzazione esiste un regolamento dell'accesso alla formazione da parte dei vostri operatori?



Solo le coop. Mano Amica, Domus e Giovani e Comunità dichiarano di avere un regolamento specifico formalizzato, sono entrambe coop. Che adottano un SGQ e che investono in formazione molte risorse umane.

Bisogni formativi - tematiche

Abbiamo chiesto ai nostri interlocutori di indicarci (**Domanda n. 9**), tra una serie di temi inerenti le attività generali delle cooperative e l'organizzazione del lavoro, quali avrebbero voluto approfondire attraverso percorsi formativi.

La domanda prevedeva quattro diverse risposte: le prime due esprimevano un disinteresse per l'argomento ("*per niente interessante*" e "*poco interessante*"); per elaborare i risultati sono state prese in considerazione le altre risposte possibili ("*interessante*" e "*molto interessante*"). La tabella che segue sintetizza i dati analizzati:

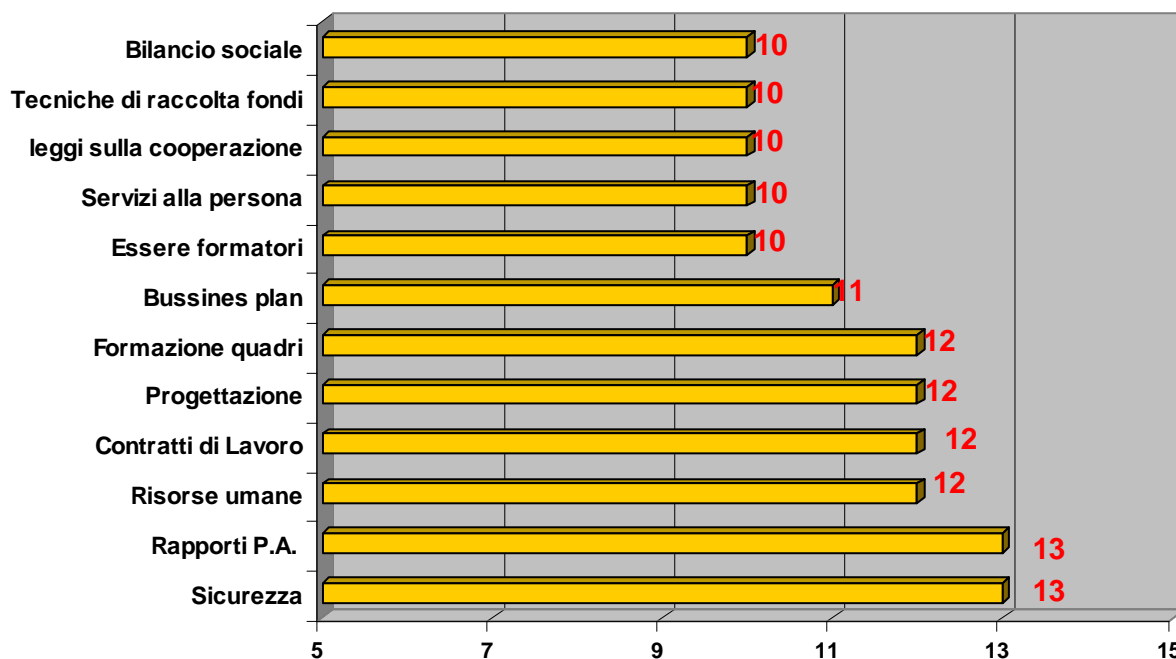
TEMATICHE CORSI	coop A	coop B	TOT
il bilancio: aspetti civilistici e fiscali	6	2	8
il marketing sociale	6	2	8
la gestione delle risorse umane	9	3	12
compiti di amministratori e sindaci	6	1	7
sicurezza sul lavoro	9	4	13
normativa sulla tutela dell'ambiente	4	2	6
i contratti di lavoro	9	3	12
organizzazioni politico sindacali	1	2	3
rapporti con enti pubblici e convenzioni	9	4	13
come condurre un'analisi di mercato	5	3	8
come definire un business plan	9	2	11
imparare a essere formatori	9	1	10
progettazione	10	2	12
aggiornamento nei servizi alla persona	10	1	11

qualità nei servizi alla collettività	7	2	9
gestione finanziaria e di tesoreria	7	1	8
cos'è e quando serve un'impresa sociale	7	1	8
cooperative, associazioni, volontariati	5	1	6
la promozione di nuove cooperative	2	0	2
formare quadri e dirigenti	10	2	12
tecniche di raccolta fondi	8	2	10
i diversi clienti dell'impresa sociale	7	1	8
l'organizzazione partecipata	8	1	9
uso dei principali software	7	2	9
consorzi territoriali e la rete	7	2	9
reti di coordinamento con terzo settore	7	1	8
bilancio sociale	8	3	11
leggi su volontariato e cooperative sociali	8	2	10
cogestire lavoro retribuito e volontario	7	2	9
formare coordinatori di servizi	9	0	9

In base ai risultati ottenuti abbiamo evidenziato (*tab. sotto*) quali sono i temi preferiti dalle cooperative sociali e dalle organizzazioni nel loro complesso per percorsi formativi da realizzare nel biennio 2010-2011.

Temi e argomenti della formazione	Coop A	Coop B	TOT
sicurezza sul lavoro	9	4	13
rapporti con enti pubblici e convenzioni	9	4	13
la gestione delle risorse umane	9	3	12
i contratti di lavoro	9	3	12
progettazione	10	2	12
formare quadri e dirigenti	10	2	12
come definire un business plan	9	2	11
imparare ad essere formatori	9	1	10
aggiornamento servizi alla persona	9	1	10
leggi su volontariato e cooperative sociali	8	2	10
tecniche di raccolta fondi	8	2	10
bilancio sociale	7	3	10

Temi preferiti per eventuali percorsi formativi



Abbiamo utilizzato l'intervista come momento in cui le cooperative socie e le organizzazioni non profit potessero esprimere altri bisogni formativi, per lo più inerenti gli specifici settori di intervento delle stesse e sono riassunti nella tabella seguente.

Nei colloqui in molti casi si è cercato di esplicitare le priorità che le organizzazioni avvertono come bisogni formativi interni ed esterni. Come si nota dal quadro di sintesi alcune aree formative sono ricorrenti:

- **l'ambito della sicurezza dei lavoratori**
- **l'ambito dell'aggiornamento professionale specifico relativo al tipo di utenza con cui si opera (es. minori a rischio) il settore produttivo (es. verde)**
- **l'ambito dell'aggiornamento culturale non strettamente legato all'operatività dei lavoratori ma d una coltura generale (etica professionale, normativa del terzo settore, ecc.)**

Nome del referente della formazione delle cooperative coinvolte nell'indagine.

Organizzazione	referente
Dado Magico	Valentina Baldaccini
Gardenia	Sonia Ridolfi
Giovani e Comunità	Rossella Pinochi
Mano Amica	Katy Pierucci
Iris	Silvia Magnani
Domus	Samantha Tomei
Ceis	Rosanna Tartarelli
Intesa	Sabrina Lemmetti
Il Ponte	Angelo Frati
Agape	Gianfranco Rossi
Poseidon	Giovanni Manfredini *
Pozzuolo	Sergio Parietti - Tambellini
Odissea	Valerio Bonetti
Donne e Lavoro	Elisabetta Mazzetti *
Progetto Lavoro	Enrico Cipriani
Margherita	Silvia Iacopetti
Cassiopea	Davide Cardelli

* dati non pervenuti

Rilevazione delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dalle cooperative

Figure interne con competenze di progettazione e area di competenza

organizzazione	esperti	aree di competenza
Dado Magico	Valentina Baldaccini	Psicopedagogia clinica, area tecnica coordinamento pedagogico
	Guazzelli Elisa	Psicologia – area tecnica scientifica
	Piacentini Alessia	Coordinatore nido di infanzia – area tecnica coordinamento servizi educativi
Gardenia	Anna Montanaro	Lavoro educativo
	Sonia Ridolfi	Area lavoro educativo
	Daniela Lazzari	Area amministrativa
	Petra Bocci	Area relazionale comunicativa
Giovani e Comunità	Massimiliano Andreoni	Area relazione comunicativa lavoro educativo carcere
	Quilici Mariateresa	Area relazione comunicativa lavoro educativo anziani
	Da Prato Sabrina	Area relazione comunicativa Badanti
	Rossella Pinochi	Psicologia area relazionale comunicativa gruppi lavoro educativo in CT
Mano Amica	Annachiara Pisani	Lavoro educativo area relazionale comunicativa
	Elisabetta Gonnella	Lavoro educativo area relazionale comunicativa
	Giannecchini Katuscia	Lavoro educativo area relazionale comunicativa
	Caselli Luciana	Area tecnico scientifica
	Gabriella Mauri	Lavoro educativo area relazionale comunicativa
Pozzuolo	Piergiorgio Tambellini	Potatura e free climbing
Odissea	Elisa Galli	Area relazionale comunicativa area tecnico scientifica
Ceis	Rosanna Tartarelli	Area relazione comunicativa
	Sonia Ridolfi	Area relazione comunicativa
	Mauri Gabriella	Area relazione comunicativa e tecnico scientifica
Intesa	Sabrina Lemmetti	area gestione di impresa, organizzazione area relazionale comunicativa
	Riccardo Bemi	area amministrativa, gestione di impresa e organizzazione
Agape	Rossi Gianfranco	RSPP , Sicurezza, CNLL, Diritti

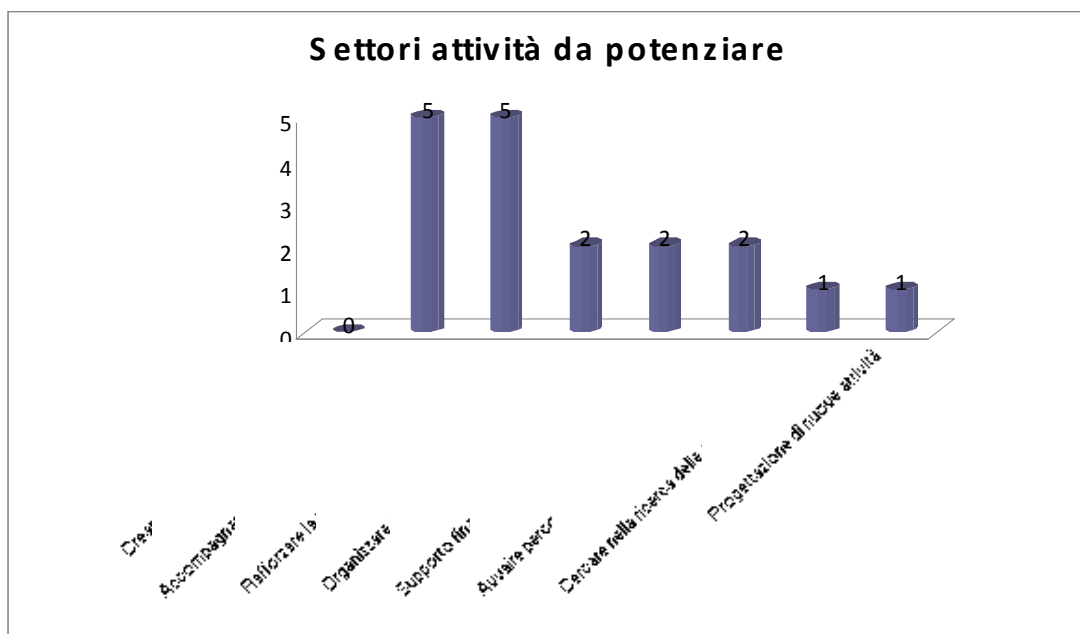
	Rossi Tatiana	Pulizie civili e industriali
Progetto Lavoro	Angela Marti	Area Amministrativa
	Enrico Cipriani	
Margherita e le altre	Rosanna Tartarelli	Lavoro educativo e area relazionale comunicativa
	Federica Antichi	Area relazionale comunicativa

Il questionario aveva anche una sezione di valutazione complessiva del consorzio. Ci sembra interessante riportare la domanda seguente a conferma della tenenza delle organizzazioni a chiedere al consorzio un ruolo di supporto nella progettazione e nel radicamento territoriale e rapporto con gli enti pubblici.

Domanda:

Quali sono, a suo parere, i settori di attività che il Consorzio dovrebbe potenziare?

- ⇒ Creare maggiori opportunità di lavoro
- ⇒ Accompagnare le cooperative socie nella realizzazione di nuovi progetti imprenditoriali
- ⇒ Rafforzare la presenza sul territorio valorizzando la specificità della rete nel modo di fare cooperazione
- ⇒ Organizzare corsi di formazione specifici per incrementare le competenze progettuali dei soci
- ⇒ Supporto finanziario e logistico gestionale dei soci
- ⇒ Avviare percorsi di fusione tra soci per affrontare un mercato sempre più aggressivo
- ⇒ Cercare nella ricerca delle commesse, di rispettare la peculiarità delle varie cooperative
- ⇒ Progettazione di nuove attività





Osservazioni e riflessioni degli allievi sul progetto Lis 2 (Laboratorio Impresa Sociale)

Tra Novembre 2008 e Dicembre 2009 So. & Co. realizza un importante progetto di formazione continua "L.I.S 2" (finanziato dalla Provincia di Lucca) rivolto ai lavoratori delle cooperative socie erogando 9 corsi di formazione in risposta ai bisogni formativi individuati dalle cooperative e mettendo insieme operatori che operano negli stessi settori di intervento ma in territori ed imprese sociali distinte.

Al termine di ogni corso, oltre alla raccolta dei questionari di valutazione, viene svolto un incontro in cui si discute dell'andamento del corso e si chiede una valutazione "a caldo" sull'utilità della formazione svolta rispetto al proprio lavoro.

In sintesi si riportando alcune osservazioni emerse in quanto di particolare rilievo.

U.F.1 LABORATORIO MULTIMATERIALE PER L'INFANZIA

- ✓ Occorre maggiore rispetto della puntualità da parte degli allievi e dei docenti
- ✓ I docenti devono preparare gli argomenti e i materiali prima degli incontri

Pensavo che le lezioni di Anita Arrighi fossero più mirate o proporre materiali ed idee per bambini piccoli. In realtà lei ci ha proposto alcune idee più adatte ad adolescenti ed adulti. È una persona molto accogliente, però ha chiaccherato molto e ha proposto, per le ore che aveva a disposizione, pochi materiali.

U.F.2 LE DIMENSIONI DELLA CURA ALL'ANZIANO

Corso come luogo in cui "riappropriarsi del senso di cura" da dare ai piccoli gesti del quotidiano

- Positivo il confronto fatto tra coordinatori e operatori del servizio
- Un tema importante e ricorrente è la gestione delle emergenze in cui si possono trovare le assistenti domiciliari che mette in difficoltà sia rispetto alla responsabilità (rapporto utente – coordinatore – assistente sociale) che rispetto alle emozioni.

U.F. 3 LAVORARE IN UN'EQUIPE MULTIDISCIPLINARE IN SERVIZI RIABILITATIVI PSICHIATRICI

Proposte:

- Mi piacerebbe un corso informativo sulle attività terapeutiche esistenti per i malati psichiatrici, oggettivamente come sono costruiti e i loro fini e obiettivi
- Un altro corso di aggiornamento e formativo sulle malattie psichiatriche

U.F. 4 ETICA della CURA

- Cambiamento nella scelta dell'orario, no serale
- Continuare a formarci sull'etica, perché non riusciamo a formare un comitato etico all'interno del consorzio?
- Docenti competenti

U.F. 5 NORMATIVA E MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI LUCCA (edizioni di Lucca, Viareggio e Castelnuovo)



- docenti competenti
- viene richiesto un quadro di sintesi delle normative sul lavoro in vigore e la loro applicazioni a casi concreti
- richiesta di un quadro generale sul diritto amministrativo degli enti locali



U.F. 6 SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

(corso per educatori di servizi per l'infanzia)

- Corso con valenza formativa e di supervisione
- Nonostante la stanchezza forte la motivazione a partecipare
- Utili agli educatori e per i genitori

U.F. 7 EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO

(Mano Amica)

- La frequenza al corso il venerdì pomeriggio è troppo faticosa

U.F. 8 IL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

(So. & Co)

- avere dispense sui modelli organizzativi
- dare continuità al percorso avviato
- importante avere dei momenti durante l'anno in cui coinvolgere tutti i lavoratori

U.F. 9 COORDINARE SERVIZI DI ASSISTENZA ALLA PERSONA

- Docenti più preparati e motivati
- Argomenti scelti con maggiore accuratezza tenendo meglio conto la formazione di partenza degli operatori
- Strutturare maggiormente le lezioni

Osservazioni finali

In generale gli operatori sociali reputano la formazione una risorsa personale, di gruppo e dell'organizzazione e frequentano assiduamente i corsi. Ciononostante è bene mettere a fuoco le criticità delle formazioni e trovare nuovi percorsi per co-progettare e co-gestire attività formative.

La formazione è efficace nella misura in cui i destinatari vengono coinvolti nelle fasi di esplicitazione del bisogno formativo, individuazione delle tematiche, delle metodologie formative, dei docenti e delle modalità organizzative.

Anche la percezione relativa alla soddisfazione personale è legata alla motivazione iniziale ed al soddisfacimento delle aspettative iniziali.

E' sempre molto difficile far passare il messaggio che la formazione è un arricchimento prima di tutto personale e poi di tutta l'organizzazione a cui si appartiene, vi è un rischio reale di svalutazione dell'attività formativa e di una partecipazione frammentata.

Proposte:

- Dare a tutti gli operatori stabili delle cooperative almeno un' opportunità formativa all'anno in cui, attraverso il patto formativo, esplicitare la "storia" del corso, dai bisogni formativi di partenza, alle aspettative ed agli obiettivi. Impostare i corsi in modo tale che al primo ed



all'ultimo incontro siano presenti i responsabili della formazione delle cooperative, il coordinatore ed il tutor per presentare il corso e fare una valutazione condivisa;

- Dare continuità alle attività di formazione e supervisione per operatori appartenenti a singole strutture inserendo dei momenti di confronto con altri operatori e cooperative;
- Migliorare le modalità di rilevazioni dei bisogni formativi degli operatori sociali valorizzando il più possibile le esperienze già acquisite e sviluppando progettazione formativa condivisa tramite questionari, incontri tematici, focus, ecc.;
- Divulgare il più possibile le buone prassi che circolano all'interno dei corsi in modo che diventino patrimonio comune alla base operativa del consorzio.

Per i settori infanzia ed anziani:

- fare un corso all'anno di aggiornamento per operatori mescolando le cooperative e le provenienze territoriali e dei diversi servizi (es. RSA, assistenti domiciliari, centri diurni)
- ogni due anni fare un corso rivolto solo a coordinatori dei servizi.



Proposte formative per il 2010

L'agenzia formativa si propone, nel 2010, di lavorare sui seguenti progetti formativi individuati a partire dai bisogni delle cooperative socie e dalle organizzazioni che fanno parte della rete consortile. Nel corso del primo semestre 2010 verrà inoltre svolta la "Rilevazione dei bisogni formativi e delle risorse delle cooperative sociali aderenti a So. & Co. e delle organizzazioni non profit per il biennio 2010-2011".

Le proposte descritte verranno aggiornate e dettagliate nel corso dei primi mesi dell'anno.

FORMAZIONE PROFESSIONALE:

Corso di formazione per addetti all'agricoltura sociale

Dall'estate del 2009 si è creato un gruppo di lavoro che sta lavorando ad un'idea progettuale finalizzata al recupero e valorizzazione degli uliveti abbandonati nel territorio di Capannori (in particolare le colline compitesi) tramite programmi di manutenzione e conservazione, raccolta delle olive finalizzata alla produzione di olio.

In particolare la CIA, il Frantoio Sociale del Compitese, il comune di Capannori (assessorato all'ambiente ed al sociale) ed il consorzio di cooperative sociali So. & Co. ed un gruppo di educatori interessati all'iniziativa stanno studiando un progetto per l'avvio di una nuova impresa in forma di cooperativa che possa svolgere attività di inserimento lavorativo per soggetti svantaggiati e produrre reddito tramite attività legate all'olivicoltura, la tutela del territorio, l'orticoltura e attività collegate.

La costituzione della cooperativa potrà essere fatta dopo l'attuazione di un corso di formazione professionalizzante che permetta di acquisire competenze per svolgere le seguenti attività lavorative:

Recupero degli uliveti abbandonati tramite opere di ordinaria e straordinaria manutenzione.

- Tutela del territorio , interventi di pulizia di aree boschive e messa in sicurezza per la prevenzione incendi
- Servizi per gli olivicoltori: raccolta della olive, potatura, concimazione, pulizia da infestanti
- Servizi educativi e turistici collegati: fattorie didattiche, percorsi per le scuole e i turisti, ecc.
- Orticoltura e vendita
- Recupero e valorizzazione della cultura contadina

Il corso dovrà prevedere una parte di formazione in aula, una parte pratica su terreni precedentemente individuati messi a disposizione dal Frantoio (che conta oltre 1000 soci) ed una di stage presso aziende agricole.

Il corso si rivolge a disoccupati, soggetti svantaggiati ed operatori sociali.



- **Animatore di comunità per adolescenti e giovani (12-20 anni)**
- **Europrogettazione**
- **Guida ambientale escursionista/ equestre**
- **Energie alternative**
- **Cuoco e/o aiuto cuoco**

FORMAZIONE CONTINUA:

Rivolta ad operatori delle cooperative sociali, di associazioni ed enti pubblici

- Sicurezza dei lavoratori (sicurezza, antincendio, primo soccorso, HACCP, ponteggi)
- Aggiornamento operatori dei servizi alla persona per settore – corsi base
- Aggiornamento operatori dei servizi rivolti agli immigrati per la convivenza sociale
- Aggiornamento operatori che operano con donne e bambini sulla violenza
- Aggiornamento operatori sulla cooperazione internazionale
- Formazione-supervisione per operatori di strutture riabilitative/educative
- Progettazione di secondo livello
- Normativa appalti, convenzioni e concessioni
-

FORMAZIONE PER SOGGETTI SVANTAGGIATI

- Sartoria artigianale per donne svantaggiate
- Artigianato per donne svantaggiate
- Formazione professionalizzante per svantaggiati (aiuto cuoco, addetto alla manutenzione del verde, ecc.)

Lucca, 21.12.09

La banca dati dei bisogni formativi

Dal 2010 l'agenzia formativa si è dotata di un semplice strumento informatico in excell in cui inserisce i bisogni formativi rilevato e la gestione del percorso del richiedente.

RILEVAZIONE PRIMA RICHIESTA								
NOME E COGNOME	CELL. /TEL.	E-MAIL	DATA PRIMA RICHIESTA	STATO OCCUPAZIONALE/ ENTE DI PROVENIENZA	ENTE DI PROVENIENZA / APPARTENENZA	OPERATORE	PROPOSTA FORMATIVA	TEMPI PREVISTI PER L'EROGAZIONE
			data del primo contatto telefonico, su appuntamento o su visita in ufficio	inserire se disoccupato, mobilità CIG, lavoratore TD, T IND, co. pro., p.IVA, ecc.	ente di appartenenza, se seguito dai servizi sociali o sanitari. Se utile inserire nome di ass. sociale e/o educatore di riferimento e recapito	nome e cognome di chi ha rilevato la prima richiesta	opzioni: corso a voucher, carta ILA, corso a pagamento, inserimento in progetti in fase di presentazione, bandi 236 o altro	mini. 3 mesi, massimo 1 anno

NOTE GENERALI

Tutti gli operatori dell'agenzia formativa possono rilevare la prima richiesta inserendo i dati e comunicando al referente la richiesta.

I referenti corsi devono aggiornare i campi erogazione

CORSI SICUREZZA: comprendono antincendio, primo soccorso, RLS, RSPP, aggiornamenti sicurezza, montaggio ponteggi, tutti i corsi che migliorano le condizioni di sicurezza dei lavoratori, preposti, rischio clinico, ecc.

REFERENTI DEI CORSI

AIUTO CUOCHI	ANDREA GIOFFREDI
ALIMENTARSITI	FEDERICA, ELISABETTA
SICUREZZA	tutti
SERVIZI PRIMA INFANZIA	FEDERICA, ELISABETTA
STIRATRICI	ELISABETTA, ANNA DALLE LUCHE
VARIE	TUTTI

EROGAZIONE			
AGGIORNAMENTI PROGRAMMAZIONE	NOTE	EROGAZIONE	CHIUSURA
campo facoltativo	inserire tutte le informazioni ritenute utili per la programmazione dell'intervento (es. situazione di svnataggio, età, ecc.)	inserire titolo corso erogato, periodo e modalità di finanziamento	data pagamento o fine corso

Viene fatto un foglio excell per ogni tipologia di corso. I Fogli excell si possono ampliare al bisogno.

La banca dati permette di vare in tempo reale la situazione delle richieste di formazione che provengono sia dalle cooperative che da soggetti esterni che contattano l'agenzia formativa.



Osservazioni conclusive

La ricerca sui bisogni formativi ha cercato di fare sintesi qualitativa e quantitativa sulla formazione continua erogata al target di riferimento. Le informazioni emerse dal questionario, adottato come strumento standard, sono state integrate da altri dati significativi per poter avere un quadro completo su aspetti rilevanti per la progettazione formativa futura.

L'indagine ha permesso di mettere in evidenza:

- I bisogni formativi delle cooperative distinti per aree tematiche e priorità
- Le modalità organizzative da adottare per lo svolgimento dei corsi
- Le metodologie che gli operatori privilegiano
- Alcuni elementi valutativi di corsi erogati

Infine riteniamo che i processi innescati con la ricerca siano in se stessi formativi e strumento per condividere all'interno della rete consortile l'importanza di fare formazione

Breve glossario

CERTIFICAZIONE: Riferito alle competenze, il termine indica il processo mediante il quale l'organismo pubblico (o altro soggetto da questo a ciò "abilitato" sulla base di specifica normativa) rilascia, a seguito di verifica mediante prove, un attestato formale relativo al possesso di determinate competenze da parte dell'individuo; tale garanzia ha validità nell'ambito del sistema formale a fini di riconoscimento di crediti formativi, e nell'ambito dei servizi al lavoro a fini di miglioramento dell'incrocio tra domanda e offerta.

COACHING/CONSULENZA: Il Coaching è una metodologia all'avanguardia nell'ambito dello sviluppo personale e manageriale. Consiste in un processo di training personalizzato, svolto da professionisti esperti di gestione e sviluppo delle risorse umane, e destinato a persone che mirano a gestire meglio il loro lavoro e a crescere sul piano individuale e professionale. Agendo sull'autoconsapevolezza personale e sul proprio senso di autoefficacia, facilita l'espressione e lo sviluppo delle potenzialità.

Il termine Coaching deriva dal Middle English "coche", corrispondente all'inglese moderno "wagon" (carro) o "carriage" (carrozza, vettura). Dunque, un coach è, letteralmente, un veicolo che trasporta una persona o un gruppo di persone da un luogo di partenza a un luogo d'arrivo desiderato.

La nozione di Coaching nel senso "educazionale-formativo" del termine è derivata dal concetto che il coach forma o addestra singoli individui o gruppi a realizzare delle performance, con metodi teorici o pratici. Mira, dunque, allo sviluppo personale in un contesto non terapeutico, che sia in linea con gli obiettivi aziendali o personali.

La consulenza è un intervento specifico al fine di fronteggiare e/o risolvere un fatto contingente, ad esempio sviluppare nuove strategie di funzionamento, gestire e/o correggere situazioni di performance ridotta, disfunzionali o di conflitto. Il Coaching è centrato su una soluzione pratica e si propone di risvegliare, rinforzare caratteristiche proprie, insite in ogni individuo al fine di migliorarne la qualità della vita, delle relazioni e del suo rapporto con se stesso e il mondo, fornendo all'interessato nuove strategie di pensiero e azione, piuttosto che cercare di risolvere problemi e conflitti del passato, obiettivo questo proprio di una psicoterapia o di un supporto più leggero, quale il counseling.

Il Coach, dunque, punta sul futuro, scopre e fa emergere le potenzialità di una persona e la incoraggia a camminare con le proprie gambe.

Gran parte delle metodologie applicate dal coaching derivano dalla Pnl (programmazione neuro-linguistica), insieme di pratiche progettate per indurre cambiamenti negli altri, quindi una tecnologia molto potente se saputa usare correttamente.

DICHIARAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI Il termine indica il processo attraverso il quale il soggetto titolare di azione formativa 'formale' descrive gli esiti di apprendimento conseguiti dalla persona mediante la partecipazione all'attività formativa e ne attesta il possesso da parte della stessa, a seguito del superamento delle verifiche di apprendimento previste per ciascuna unità formativa del percorso. In questo caso, il termine indica anche il "prodotto" di tale processo, ovvero il tipo di attestato conseguibile. Oggetto di dichiarazione sono pertanto gli apprendimenti conseguiti riferiti al sistema degli standard regionali (professionali e formativi), pur costituendone un sottoinsieme parziale. In tal senso, la dichiarazione costituisce, in termini di attribuzione di valore, una tappa ulteriore rispetto alla semplice 'descrizione', e può essere propedeutica alla 'certificazione'.



DICHIARAZIONE DI FREQUENZA Nell'ambito degli specifici standard relativi ai percorsi formativi, identifica una modalità di descrizione formalizzata seppur parziale del percorso formativo che viene rilasciata dall'organismo formativo su richiesta dell'interessato, in caso quest'ultimo abbandoni il percorso senza aver conseguito compiutamente gli obiettivi di apprendimento previsti; essa riporta la descrizione delle unità formative cui l'interessato ha partecipato, indicandone gli specifici obiettivi di apprendimento previsti ed eventualmente le specifiche conoscenze che nell'ambito di tale unità sono state oggetto di test di verifica superati.

FORMAZIONE A DISTANZA: La formazione a distanza nasce per svincolare l'intervento didattico dai limiti posti dalla compresenza fisica e il suo sviluppo è stato profondamente influenzato da quello parallelo delle tecnologie della comunicazione.

Solitamente, infatti, si suole distinguere tra tre generazioni diverse, in base al tipo di supporto utilizzato.

Così, la formazione a distanza di prima generazione sarebbe quella che ha sfruttato, verso la fine dell'Ottocento, lo sviluppo delle reti di trasporto e dei servizi postali per diffondere materiali cartacei a studenti che difficilmente avrebbero potuto raggiungere le sedi scolastiche.

La formazione a distanza di seconda generazione sarebbe segnata dall'introduzione delle tecnologie audiovisive, le quali hanno potenziato una cultura dell'immagine, meno elitaria rispetto alla scrittura, e una maggiore personalizzazione dei tempi e modi di fruizione.

La terza generazione, infine, sarebbe quella nata dall'impiego delle tecnologie informatiche e telematiche dove molti dei materiali in formato cartaceo sono stati sostituiti dai libri elettronici. (Vedi E-learning)

E-LEARNING: L'e-learning sfrutta le potenzialità rese disponibili da Internet per fornire formazione sincrona e/o asincrona agli utenti, che possono accedere ai contenuti dei corsi in qualsiasi momento e in ogni luogo in cui esista una connessione online. Questa caratteristica, unita alla tipologia di progettazione dei materiali didattici, portano a definire alcune forme di e-learning come "soluzioni di insegnamento centrato sullo studente".

Tutti i sistemi di e-learning devono prevedere alcuni elementi essenziali, che sono:

- l'utilizzo della connessione in rete per la fruizione dei materiali didattici e lo sviluppo di attività formative basate su una tecnologia specifica, detta "piattaforma tecnologica" (Learning Management System, LMS);
- l'impiego del personal computer (eventualmente integrato da altre interfacce e dispositivi) come strumento principale per la partecipazione al percorso di apprendimento;
- un alto grado di indipendenza del percorso didattico da vincoli di presenza fisica o di orario specifico;
- il monitoraggio continuo del livello di apprendimento, sia attraverso il tracciamento del percorso che attraverso frequenti momenti di valutazione e autovalutazione;
- la valorizzazione di:
 - multimedialità (effettiva integrazione tra diversi media per favorire una migliore comprensione dei contenuti);
 - interattività con i materiali (per favorire percorsi di studio personalizzati e di ottimizzare l'apprendimento);
 - interazione umana (con i docenti/tutor e con gli altri studenti - per favorire, tramite le tecnologie di comunicazione in rete, la creazione di contesti collettivi di apprendimento).

Spesso si identifica l'e-learning con qualsiasi tipologia di formazione erogata tramite tecnologia informatica (di qualsiasi tipo: CD-ROM, Internet, intranet ecc.), comunemente conosciuta come formazione a distanza (FAD).

In realtà la componente Internet e/o web e la presenza di una tecnologia specifica come l'LMS distingue l'e-learning da altre versioni di formazione a distanza, come i Computer Based Training



(CBT) e le procedure di monitoraggio e tracciamento degli utenti lo distinguono dai Web Based Training (WBT). In definitiva l'e-learning rappresenta la terza generazione (o evoluzione) della formazione a distanza.

Non solo, nell'e-learning prendono parte al processo formativo una serie di figure e di servizi che sono la spina dorsale della metodologia didattica: il tutor e la comunità di pratica, che permettano un reale e fattivo processo di apprendimento.

FORMAZIONE CONTINUA: In Italia si identifica il concetto di Formazione Continua con quella concordata fra le Parti Sociali, definita in un Piano Formativo di tipo individuale, aziendale, territoriale o settoriale e tradotta in progetti formativi finanziabili dai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua. A tale formazione accedono i lavoratori occupati di aziende iscritte ad un Fondo Interprofessionale a cui vengono così indirizzate, volontariamente, le quote che obbligatoriamente devono essere versate, ogni anno, all'INPS (0,30% della retribuzione lorda annua di ogni dipendente). Al marzo 2009 operano 14 Fondi Interprofessionali in Italia, autorizzati a gestire la propria raccolta di quote "zero trenta" che le singole aziende decidono di indirizzare loro. Le aziende e le agenzie formative accreditate possono proporre progetti di formazione, concorrendo all'utilizzo di queste importanti risorse finanziarie. Gli obiettivi della formazione continua finanziabile dai Fondi Interprofessionali sono definiti nei bandi pubblici che ogni Fondo emette sulla base delle risorse raccolte. Tali obiettivi possono essere di tipo professionale e riconosciuti nell'organizzazione del lavoro dell'azienda, oppure essere finalizzati all'acquisizione di informazioni e/o competenze di tipo obbligatorio (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) o per competenze/interessi di tipo individuale cui il lavoratore può accedere anche singolarmente. Qualunque obiettivo formativo riconoscibile e finanziabile da un Fondo Interprofessionale deve comunque essere oggetto di un Accordo fra le Parti Sociali.

L'Unione europea ha fissato (Consiglio europeo di Lisbona, marzo 2000) un obiettivo strategico molto ambizioso: entro il 2010 l'Europa dovrà diventare il sistema economico basato sulla conoscenza più competitivo al mondo. Le risorse messe a disposizione dal Fondo Sociale Europeo hanno dato un ulteriore slancio alla formazione professionale continua, consentendo alle Regioni di promuovere corsi di formazione gratuiti rivolti sia agli occupati che ai disoccupati, con particolare attenzione alle fasce deboli (immigrati, donne, lavoratori in mobilità, giovani in cerca di prima occupazione ecc...).

FORMAZIONE PROFESSIONALE: Per Formazione professionale (in inglese: vocational training) si intende, in generale, il percorso di formazione che si deve intraprendere per accostarsi ad una professione e per essere pronti ad entrare (o rientrare) nel mondo del lavoro.

- Si parla di formazione professionale iniziale se questa è rivolta ai giovani che si accostano per la prima volta al mondo del lavoro.
- Si parla di formazione professionale continua se è rivolta ad adulti che sono stati esclusi dal mondo del lavoro (disoccupato) e/o che intendono riqualificarsi in vista di un nuovo o di un migliore inserimento. La formazione professionale continua si inserisce nel concetto del cosiddetto lifelong learning, un termine inglese che possiamo tradurre con formazione lungo tutto il corso della vita. Serve a far capire che nella cosiddetta società della conoscenza l'apprendimento deve ormai svilupparsi come una componente permanente della propria attività di lavoro e del proprio sviluppo personale.

QUALIFICA PROFESSIONALE Indica il titolo formale rilasciato in esito ad un percorso formativo finalizzato al

conseguimento di competenze previste da una Figura professionale, di cui costituisce l'attestazione. La qualifica è dunque un titolo che appartiene al sistema di standard relativi ai percorsi di istruzione e formazione professionale.



Con tale accezione si distingue dalla qualifica (professionale) contrattuale utilizzata nella normativa regionale relativa alla formazione in apprendistato professionalizzante con la quale si identifica la qualificazione prevista dai contratti di lavoro.

RICONOSCIMENTO DI CREDITI Nell'ambito dei percorsi di formazione formale, identifica quel processo attraverso il quale l'organismo formativo riconosce come credito, anche in termini quantitativi, una precedente esperienza formativa realizzata dal partecipante, relativamente alle unità formative di cui egli abbia superato con successo le verifiche di apprendimento. Tale riconoscimento può essere effettuato in relazione ad unità formative i cui obiettivi di apprendimento siano coerenti con quelli del percorso in cui i crediti vengono spesi.

RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE: Denota il processo 'istituzionale' mediante il quale un soggetto pubblico (o altro soggetto da questo a ciò "abilitato" sulla base di specifica normativa) stabilisce una corrispondenza tra competenze acquisite dall'individuo in un ambito specifico (formale, non formale o informale) e determinati segmenti di percorso formativo formale, e rispetto a quest'ultimo attribuisce all'individuo un 'credito', che gli consente di abbreviarne la durata, a parità di obiettivi.

STAGE: Lo stage (o tirocinio formativo) è un'esperienza aziendale di durata variabile che può andare da pochi giorni fino ad un anno. Lo stage si configura come un completamento del percorso formativo dello studente, il quale ha la possibilità di alternare allo studio momenti di lavoro, in modo da poter approfondire le discipline proprie dei suoi studi, al fine di agevolare le sue scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Tramite questo strumento lo stagista acquisisce esperienza professionale, mentre l'impresa, che di regola non corrisponde una retribuzione, può acquisire informazioni e impressioni sullo stagista in prospettiva di una futura assunzione.

Il Decreto Ministeriale n° 142 del 1998, che regola appunto le attività di tirocini formativi e stage, stabilisce che i rapporti tra datori di lavoro e stagisti non costituiscono in alcun modo rapporti di lavoro, anche se ovviamente sono salvaguardate le usuali coperture assicurative.

All'interno dell'azienda è presente la figura del "tutor" e del responsabile aziendale, che deve impegnarsi a far sì che lo stagista raggiunga gli obiettivi prefissati durante il tirocinio.

WORK EXPERIENCE: La Work Experience è una forma di tirocinio formativo che si rivolge a soggetti privi di occupazione e favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso un periodo di presenza in azienda, che consente di approfondire le conoscenze acquisite durante gli studi ed applicarle nella pratica. E' necessaria una convenzione tra l'ente promotore del tirocinio formativo (in questo caso la Provincia di Ascoli Piceno) ed il soggetto ospitante (datore di lavoro pubblico o privato), corredata da un progetto formativo del tirocinio redatto dal soggetto ospitante. Il progetto formativo fissa gli obiettivi e le modalità di svolgimento della Work Experience, indica i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale, la durata ed il periodo di svolgimento dello stage oltre al settore di inserimento.



Consorzio So. & Co.

Agenzia formativa accreditata presso al regione Toscana codice n. Lu 0140

Via E. Mattei 293/f, Lucca

Tel. 0583.432201; fax: 0583.432231

Mail: agenziaformativaandco.org

Sito: www.soandco.org

Direttore: Elisabetta Linati

Responsabile amministrativo: Stefania Filippi

Rendicontazione: Shafila Ratti

Progettazione e gestione: Elisabetta Linati, Shafila Ratti, Andrea Gioffredi, Federica Fucigna, Alessandra Francesconi