

SCHEDE DESCRITTIVE

MISURA II.1.B

TITOLO

Dosy - Sviluppare le competenze organizzative per i giovani in fase di inserimento lavorativo (ob.1)

FASCICOLO 44

PROPONENTE

SCIENTER

COMPONENTI ATI/ATS	PARTNER INIZIALE	REGIONI
- IFOA	- CISL	Basilicata
- E-FORM srl	- UIL	Puglia
	- CGIL	

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

La *buona pratica*, origine del progetto di trasferimento, è un modello di *formazione Open Distance Learning* e in alternanza capace di supportare efficacemente il processo di apprendimento di competenze relazionali, comunicative e organizzative da parte di giovani con CFL in fase di inserimento lavorativo, con la finalità di favorire la conferma dei contratti.

Il modello *DOSY*, sviluppato nell'ambito del progetto finanziato dal Programma Leonardo da Vinci (dicembre 1996 - gennaio 2000), si basa sull'assunto che le competenze relazionali, comunicative e organizzative non si acquisiscono attraverso una formazione teorica (in classe con moduli a sé stanti) né esclusivamente nell'attività lavorativa, bensì nell'ambito di un dispositivo che attraverso la formazione pratica e l'utilizzo di materiali didattici "ad hoc" permette alla persona di riflettere sulla sua esperienza in azienda e sul processo lavorativo nel quale è quotidianamente inserito. Lo sviluppo di tali competenze è favorito da un approccio centrato/caratterizzato da un ruolo attivo del soggetto nel processo di apprendimento e di inserimento professionale. La strategia adottata si basa quindi su un modello formativo Open Learning, contestualizzato ed integrato nell'esperienza lavorativa.

Il modello si basa sull'integrazione tra autoapprendimento, attraverso micro-moduli cartacei con qualche sessione d'aula, e contestualizzazione sui luoghi di lavoro (lavoro di progetto).

Sono stati sviluppati sei *micro-moduli* cartacei, ognuno dei quali presenta i concetti principali e gli approcci diversi all'argomento, illustrando la complessità dei fattori in gioco e fornendo elementi metodologici che guidano il partecipante all'acquisizione e allo sviluppo di competenze. Ciascun micro modulo è articolato in unità didattiche le quali, a loro volta, sono strutturate in schede teoriche, applicative, e di riflessione con il tutor. Le tematiche affrontate nei micro-moduli sono: autodiagnosticarsi e autovalutarsi; comunicare e cooperare; posizionarsi all'interno dell'azienda; diagnosticare e risolvere problemi; apprendere ad apprendere; miglioramento continuo della qualità.

Il **lavoro di progetto** dovrà essere sviluppato dal corsista nell'arco di tempo relativo al CFL ed è costruito integrando gli obiettivi formativi con gli obiettivi di sviluppo professionale. Il lavoro di progetto prevede situazioni ed esperienze professionali che comportino difficoltà, cambiamenti, responsabilità e sfide. Tali esperienze costituiscono l'oggetto di analisi e diagnosi della situazione, dei comportamenti adottati e dei risultati raggiunti.

Due sono le strutture chiave del processo formativo: da un lato l'agenzia formativa la cui finalità è il raggiungimento degli obiettivi formativi e lo sviluppo della capacità di "apprendere ad apprendere"; dall'altro l'azienda in cui il giovane con contratto di formazione-lavoro è inserito il cui obiettivo è l'inserimento professionale e la riconferma del contratto.

L'allievo durante le diverse fasi del processo viene supportato dal tutor, come interfaccia tra processo di apprendimento e agenzia formativa, e dal mentor, come interfaccia tra processo di inserimento professionale-apprendimento e impresa.

Il modello *DOSY* è stato sperimentato in due regioni italiane (Lazio e Veneto) su 54 giovani con contratto di formazione lavoro; tutti i giovani che hanno partecipato alla sperimentazione hanno avuto la riconferma del contratto.

Inoltre, i materiali *DOSY* sono stati sperimentati e validati anche da 19 giovani laureati dell'Associazione Laureati Università Ca' Foscari.

Nel gennaio 2000, nell'ambito di un progetto di demoltiplicazione Leonardo da Vinci, è stata avviata una fase di disseminazione del modello *DOSY* in ambito europeo: in Finlandia (circa 60 partecipanti), in Francia (circa 50 partecipanti) e in Spagna (20 partecipanti).

DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO

La dimensione di complessità del processo di trasferimento della buona pratica implica un'interrelazione tra due livelli: da un lato, la costituzione di una rete di collaborazione stabile, in materia di inserimento lavorativo per giovani, con soggetti istituzionali, socio-economici e con le parti sociali appartenenti alle due regioni: Puglia e Basilicata; dall'altro, l'adattamento sul piano organizzativo, culturale e metodologico del modello *DOSY*. In Puglia sono state coinvolte le Province e in particolare i Centri Territoriali per l'Impiego; gran parte dell'attività di trasferimento, e in particolare, la formazione formatori è stata rivolta ai dipendenti dei CTI che hanno anche iniziato la sperimentazione del modello – attività non prevista nel progetto di trasferimento - sull'utente finale e cioè i tirocinanti.

Nella metodologia del progetto di trasferimento era prevista una fase di analisi che desse gli *input* per la *trasferibilità* – la buona pratica era stata sperimentata solo per contratti di formazione lavoro – ad altre filiere: FTS, apprendistato, tirocini e *work experience*. Si erano definite in maniera molto chiara *le parti fondanti che non potevano essere in alcun modo modificate* della buona pratica originaria: il sistema condiviso di competenze e l'individuazione delle competenze messe a punto con le parti sociali; le due strutture chiave del processo formativo (agenzia formativa e impresa) e i tre attori del processo (tutor, mentor e corsista); il contratto formativo che formalizza il project work.

SOGGETTI COINVOLTI / DESTINATARI

Nella costituzione di una rete di collaborazione stabile sono stati coinvolti alcuni soggetti che avevano partecipato al progetto *DOSY* e altri soggetti con cui l'ente aveva collaborato. I criteri di scelta per la composizione dell'ATI sono stati la competenza e, altro fattore importante, l'affidabilità dal punto vista metodologico, economico e professionale. La partnership del progetto è costituita dalle parti sociali che nella buona pratica iniziale avevano collaborato attivamente alla costruzione di un modello di competenze condiviso.

Assunto base del progetto è un modello organizzativo che implica la costituzione di una rete con associazioni di impresa, associazioni sindacali oltre che amministrazioni regionali, provinciali, agenzie ed enti di formazione per la condivisione del modello di trasferimento. A tal fine sono stati realizzati diversi **seminari di sensibilizzazione** per ampliare il più possibile il numero degli attori del sistema a cui veniva presentata questa esperienza. La partnership si è andata progressivamente allargando a cascata dal livello regionale al livello provinciale man mano che si costruivano i contatti con i centri territoriali per l'impiego, le province, le università.

ATTIVITÀ

L'attività di studi e analisi del contesto di trasferimento è stata propedeutica alle altre fasi, di seguito riportate:

Studi e analisi Sono stati analizzati dal punto di vista giuridico, istituzionale e occupazionale - con interviste ad attori chiave del territorio e un'analisi quantitativa dei dati - i quattro ambiti di intervento: tirocini, *work experience*, apprendistato, FTS. Ogni regione ha analizzato tutte le filiere per individuare quella più rispondente; i risultati sono i seguenti: in Puglia i tirocini; in Basilicata l'apprendistato.

Formazione indirizzata ai dirigenti, ai tutor e ai formatori-progettisti. L'attività è stata svolta con percorsi differenziati al fine di raggiungere gli obiettivi individuati per ogni profilo. Il percorso dedicato ai progettisti è finalizzato principalmente a fornire un quadro della metodologia *DOSY* e del suo sviluppo, la conoscenza approfondita degli strumenti e le dinamiche relazioni tra gli attori chiave della metodologia. La formazione di tutor e mentor, oltre che fornire un quadro della metodologia *Dosy*, prevede simulazioni, da condurre sia in aula che durante il periodo FAD, con l'intento fornire strumenti rapidamente applicabili. I dirigenti hanno avuto un percorso molto ridotto e più centrato sul marketing. Tutti i percorsi hanno effettuato sessione d'aula, autoapprendimento sui micro-moduli e project work (hanno lavorato a distanza e con l'ausilio della piattaforma). I risultati vanno ricondotti non alla tipologia di formazione ma ai *project work*, che possono considerarsi dei veri e propri piani di fattibilità. Inoltre, si può annoverare tra i risultati la messa in rete degli operatori a livello di singola regione e tra le regioni.

Sensibilizzazione portata avanti in ogni regione attraverso tre specifiche attività seminariali: il 1° seminario rivolto agli amministratori regionali; il 2° rivolto agli amministratori provinciali; il 3° rivolto a diversi attori: le parti sociali, attori socio-economici, amministrazioni locali, qualche associazione, agenzie informative, la direzione regionale scolastica, i provveditorati, le imprese e

gli attori dei vari sistemi. A livello nazionale è stata realizzata una conferenza finale e diversi incontri con le parti sociali. Uno strumento, molto efficace, di diffusione e sensibilizzazione è rappresentato dal sito web (contiene i risultati di tutte le attività svolte) e dal *forum* con un'area dedicata ai *policy makers*. Il materiale inserito nel sito web è stato tradotto anche nelle lingue dei partner europei, affinché diventi una **comunità di pratica**.

Scambio realizzato da alcune regioni (Lazio, Friuli e Basilicata²) con la partecipazione di direttori, progettisti-formatori e tutor. L'attività, finalizzata allo scambio di esperienze e di modelli, è stata svolta in plenaria con la presentazione delle esperienze più significative (ad esempio il Friuli ha presentato il modello di apprendistato e le *work experience*) e con attività di gruppo, in cui ciascuna regione ha presentato i propri project work. Lo scambio è avvenuto anche attraverso altre modalità: la partecipazione dei componenti l'ATI a giornate formative organizzate in altre regioni; riunioni interregionali tra tutti i partner, le parti sociali e l'ATI.

Monitoraggio e valutazione L'attività di monitoraggio è stata legata principalmente alla gestione del progetto. La valutazione formativa si svolta lungo tutto l'arco del progetto: è stato utilizzato un questionario distribuito a tutti i partecipanti e una griglia di raccolta dati per valutare i risultati conseguiti sia a livello di singola regione sia dal progetto nel complesso. Il rapporto di valutazione finale ancora non è stato completato.

RISULTATI / PRODOTTI

Tutti i risultati previsti dal progetto sono stati raggiunti; in particolare in Puglia il modello è stato trasferito ai Centri Territoriali per l'Impiego che hanno iniziato la fase di sperimentazione, non prevista dal progetto di trasferimento, per i tirocini; si è costituito un gruppo di lavoro sulla certificazione delle competenze con la finalità di stipulare un accordo quadro, condiviso da tutte le regioni coinvolte nel progetto, per il riconoscimento delle competenze acquisite tramite Dosy.

Tra i prodotti del progetto si possono annoverare: il sito web dove sono stati inseriti tutti i percorsi di formazione-formatori, le analisi di contesto, la costruzione degli scenari ecc. - i project work che rappresentano una progettazione destinata agli utenti finali; il rapporto di valutazione finale; gli atti del convegno di chiusura del progetto.

² Il progetto DOSY è stato finanziato anche in Ob- 3 – Avviso 1