

La formazione degli apprendisti in Friuli V.G.

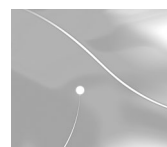
di Gilberto Collinassi

Le problematiche peculiari della formazione degli apprendisti

Come è già stato detto molte volte in questi anni nei convegni e negli incontri di studio relativi alle problematiche sulla formazione degli apprendisti, quest'ultima presenta una serie di caratteri molto particolari tra cui:

- un *quadro motivazionale*, in generale critico, che richiede un rapporto innovativo, in particolare per l'esigenza di una *tutorship* attenta e la percezione/condivisione dell'utilità degli obiettivi formativi;
 - *condizioni della frequenza*, quasi sempre diluita nel tempo, che richiedono un tipo di "tenuta mentale" affatto diversa dall'esperienza abituale di formazione full-immersion: occorre lavorare e "studiare" contemporaneamente;
 - *disomogeneità della popolazione* (obbligo formativo, adulti, immigrati, ecc...) che richiede un'offerta formativa articolata e differenziabile, in grado di soddisfare le diverse esigenze dei "tipi" sopra accennati;
 - estrema *parcellizzazione delle qualifiche* e figure d'ingresso, e quindi della necessità in termini di contenuti tecnico-professionali, seppur parzialmente ricomposta all'interno delle tassonomie di profili formativi previsti dalla nuova normativa;
- cui si sommano diverse istanze fra loro contraddittorie, quali:
- *esigenze produttive impresa vs esigenze pedagogiche persona*;
 - *localizzazione percorsi vs validità dei crediti formativi acquisiti*;
 - *personalizzazione percorsi vs grande quantità utenti da servire*;
 - *standardizzazione progettuale vs risposta a esigenze territoriali*;

— **Gilberto Collinassi** *Direttore innovazione, sviluppo e progettazione di Enaip Friuli Venezia Giulia*



FOCUS

- *utenza a bassa motivazione vs approccio di formazione continua;*
- *flessibilità operativa vs prassi burocratiche complesse;*
- *autonomia normativa regioni vs necessità monitoraggio nazionale.*

È evidente che la risposta a queste problematiche *non può che essere frutto di compromessi*, nel tentativo di trovare le soluzioni più soddisfacenti all'interno di un quadro fortemente contraddittorio ed in presenza di una legislazione nazionale (che in questo momento vede due regimi diversi contemporaneamente attivi: Biagi e Treu) che si sovrappone e integra a quella delle singole regioni.

L'innovazione di prodotto nella formazione degli apprendisti

Comunque sia, tutte le azioni volte a rafforzare un'azione formativa per gli apprendisti indirizzano, o da un lato o dall'altro, le tematiche elencate nel precedente paragrafo. Le principali scelte di metodo ed operative effettuate da Apprendistato.fvg.it in materia, e che hanno dato origine ad un approccio fortemente innovativo, sono state le seguenti:

- *Stretto legame tra tutor pedagogico e apprendista per tutto il periodo di formazione:* non essendoci il classico “corso” monolitico, con il suo gruppo classe fisso, *i tutor non sono associati ai corsi, bensì alle persone.* Il legame che intercorre fra il tutor pedagogico e l'apprendista viene attivato, durante la fase di accoglienza, in modo permanente a prescindere dalle Unità Formative che lo studente poi frequenterà. Ciò garantisce una *costanza di rapporto pedagogico*, anche con l'azienda e il tutor aziendale, che massimizza i risultati degli sforzi di interazione con l'impresa e permette un rapporto molto più stabile e costruttivo con l'apprendista. Ciò fra l'altro, facilita notevolmente l'attuazione delle nuove modalità di osservazione *on the job* delle performance lavorative che verranno attuate nel futuro triennio (2006-2009) sulla base dei recenti standard di Unità Capitalizzabili approvati dalla regione Friuli Venezia Giulia¹. Il tutor pedagogico mantiene e aggiorna il fascicolo formativo dell'apprendista, ne verifica le condizioni di frequenza e di apprendimento, mantenendo un costante contatto con l'apprendista e il tutor aziendale in modo da apportare tempestivamente al percorso formativo i dovuti correttivi in caso di necessità.
- *Sistema delle classi aperte:* l'intera organizzazione amministrativa, logistica, di pianificazione è stata strutturata a partire dalla necessità di dare concreta realizzazione a questa modalità operativa. Essa permette di *associare gli apprendisti a diversi gruppi in formazione*, garantendo in tal mo-

do alti gradi di flessibilità, sia logistica che contenutistica (la prima, fra l'altro, sembra essere ancor più gradita della seconda alle imprese). Diventa in tal modo più semplice far fronte a specifiche esigenze produttive piuttosto che logistiche dell'impresa, viene facilitato il recupero delle ore di lezione perse, soddisfare specifiche richieste di differenziazione dei percorsi anche in termini intercomparto. Va detto in proposito che la gestione di gruppi classe che non sempre restano stabili rappresenta una difficoltà aggiuntiva da un punto di vista pedagogico per i docenti, quindi per quanto possibile al momento della pianificazione si cerca di impostare gruppi omogenei per comparto (o per altre caratteristiche: ad esempio i gruppi di immigrati extracomunitari che necessitano approfondimento di lingua italiana, gruppi appartenenti tutti alla stessa impresa o gruppo industriale, ecc...) proponendo un percorso predefinito a partire da quelli "suggeriti" per profilo formativo. Tale proposta è poi soggetta alle modificazioni introdotte dalle richieste delle imprese che comunque, in base all'esperienza passata, non si verificano per più del 30% dei casi.

- *Unità Formative auto-portanti e con obiettivi legati alle Uc*: le classi aperte sono possibili anche grazie al fatto che molte delle Uf sono fruibili e componibili in percorsi modulari senza bisogno di seguire specifiche sequenze (fanno eccezione quelle con prerequisiti specifici o vincoli di sequenza temporale). Grazie all'introduzione del repertorio di standard regionale, a partire dal 2007 ogni Uf è in linea di massima collegata ad una o più prestazioni componenti o a un sottoinsieme di componenti elementari. Un insieme di Uf associate all'esperienza sul lavoro, permette quindi all'apprendista il conseguimento di una prestazione componente. L'espressione degli obiettivi risulta quindi sempre legata alle specifiche di competenza previste dal modello regionale di standard di Unità Capitalizzabili.
- *Vicinanza delle sedi formative alle aziende e agli apprendisti*: essendo la proposta formativa strutturata su giornate di formazione piene, l'intera pianificazione delle attività in termini di identificazione delle sedi avviene a partire non dall'indirizzo di residenza dell'impresa ma da quello dell'apprendista, cercando quindi di ridurre il più possibile i disagi dovuti a spostamenti necessari per recarsi sul luogo della formazione.
- *Sistema di supporto all'apprendimento on-line*: Apprendistato.fvg.it ha attivato degli "Open Space" sul territorio, localizzati presso varie sedi dei partner della cordata. Al loro interno una dotazione di stazioni di lavoro collegate a internet permette agli apprendisti di svolgere attività di

studio autonomo. Queste attività riguardano principalmente il recupero di lezioni perse o contenuti sul quale l'apprendista è carente, l'approfondimento tematico individuale laddove necessario, le attività di rilevamento del gradimento, il testing e le verifiche dell'apprendimento.

- *Gestione separata dell'obbligo formativo*: l'adozione per gli apprendisti in obbligo formativo di specifiche modalità organizzativo/pedagogiche, per la parte aggiuntiva di formazione prevista dalla normativa, diverse da quelle adottate per gli apprendisti maggiorenni permette un notevole miglioramento del rapporto con gli studenti e dei risultati in termini di motivazione e apprendimento. Tali modalità e programmi sono stati sviluppati di comune accordo fra i tre diversi soggetti gestori che operano sul territorio. Va precisato infatti che in Friuli Venezia Giulia la quantità di apprendisti in obbligo è ridottissima: i gruppi classe sono quindi costituiti da gruppi misti di apprendisti che afferiscono ai diversi gestori, gestiti con modalità integrate.

La quantità e tipologia di attività svolta

Quando si analizzano modelli e sistemi organizzativi, per poterne valutare la bontà in termini di buona prassi non è sufficiente la sola analisi di tipo qualitativo: devono assumere rilevanza anche gli aspetti quantitativi. In Friuli Venezia Giulia nel periodo 2000-2006, sono stati gestiti con la modalità descritta in precedenza i percorsi formativi di migliaia di apprendisti per centinaia di migliaia di ore di formazione. La tabella seguente illustra il quadro delle attività gestite nel sessennio 2001-2006 da *Apprendistato.fvg.it* (che interveniva su 11 dei 21 comparti settoriali per i quali era attiva la proposta formativa in regione).

Tabella 1

Attività gestite nel sessennio 2001-2006 da *Apprendistato.fvg.it*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Totale apprendisti						
in formazione	2.156	3.640	3.717	4.407	4.605	4.749
Totale ora presenza allievo	193.654	321.693	329.847	380.543	404.837	415.791
Totale corsi erogati	984	1.449	1.749	1.687	1.754	1.995
Media ore presenza allievo	87,94	88,37	88,74	86,35	87,91	87,55

Le iniziative formative, se analizzate prendendo in considerazione le varie annualità previste dai contratti, presentano un andamento caratterizzato fortemente dal forte tasso di mobilità degli apprendisti. In tabella la situazione relativa all'anno 2005:

Tabella 2

Attività gestita nel 2005 da Apprendistato.fvg.it

2005	I anno	II anno	III anno	IV anno	V anno	Totali
Udine	1.156	773	267	104	18	2.318
Trieste	392	227	56	21	3	699
Pordenone	546	348	113	23	3	1.033
Gorizia	283	182	69	20	1	555
Totali	2.337	1.530	505	168	25	4.605

Come si può notare, sono pochi quelli che raggiungono il quarto o quinto anno di formazione. In ogni caso il sistema regionale cerca di fornire una proposta formativa soddisfacente anche a questi, tendenzialmente proponendo ad apprendisti ed imprese l'estensione dei contenuti di tipo linguistico e informatico laddove l'esiguità del numero di partecipanti non permetta l'attivazione di corsi tecnico professionali specifici. Va detto a tal proposito che le modalità di gestione del budget in termini "globali" permette la realizzazione da parte degli enti gestori di economie di scala tali per cui risulta possibile attivare anche corsi con basso numero di allievi, purché bilanciati da altre attività nelle quali il numero sia tale da riportare la "media" sul valore per il quale il budget viene impostato.

Il sistema si è dimostrato così efficiente che la regione risulta essere la *prima in Italia quanto a percentuale di apprendisti formati*, con una percentuale che nel 2004 aveva raggiunto il 62,2% (seguivano Liguria con il 42% ed il trentino con il 39,9%)² e che è ulteriormente aumentata negli anni successivi, raggiungendo il 100% sulla media occupati gennaio-dicembre 2006 (12.576 apprendisti formati)³.

Grazie ai risultati eccellenti, le risorse destinate alla regione del fondo di rotazione Decreto Ministeriale del 26.12.06 sono costituite da un plafond legato alla percentuale di apprendisti occupati pari a 1.766.035 € e da una premialità pari a 4.461.789 €, per un totale di 6.227.824 €.

Per quanto attiene alla tipologia di attività che sul territorio viene realizzata dai soggetti gestori, si tratta di:

- *espletamento del diritto-dovere* di istruzione (dai 15/16 anni di età)
- *apprendistato professionalizzante* (tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni)

Concluso il sessennio 2000-2006, tali attività sono state assegnate nuovamente, tramite apposito bando di gara nel dicembre 2006 e per il periodo 2007/09 (con possibilità di opzione fino 2012) alle tre diverse Ats che avevano operato nel primo sessennio, seppur con una redistribuzione di alcuni comparti.

La terza tipologia, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di *apprendistato di alta formazione* (tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni), viene gestita con meccanismi di assegnazione e gestione differenti.

Lo sviluppo del sistema, così innovativo ed efficiente, è stato possibile grazie ad alcune scelte coraggiose e lungimiranti che l'amministrazione regionale ha fatto, in particolare il bando:

- prevedeva l'assegnazione dell'incarico per un periodo triennale (rinnovabile di altri tre anni). È evidente che le idee e le proposte operative, organizzative, didattiche che in termini progettuali possono essere immaginate su un periodo di medio termine (tre/sei anni) assume una caratterizzazione completamente diversa e sicuramente migliore di quella che si può prefigurare per bandi annuali o di durata addirittura inferiore;
- sollecitava fortemente l'aggregazione di soggetti in Ats, costituite a partire da elementi di omogeneità tematiche e territoriali, alle quali assegnare la gestione integrale dei vari comparti produttivi (in modo da garantire omogeneità dell'offerta e del servizio sul territorio). Ciò ha impedito la frammentazione della proposta e la dispersione degli apprendisti, permettendo economie di scala e ottimizzazioni nella pianificazione operativa delle attività sul territorio altrimenti impossibili nonché la capitalizzazione dell'esperienza per il miglioramento continuo della proposta;
- attribuiva risorse finanziarie adeguate. Permettendo ai soggetti gestori di proporre al territorio, e garantire nel tempo, un'offerta completa su tutti i settori, per tutte le annualità e per tutti gli apprendisti;
- ha introdotto il criterio di finanziamento per parametro ora/allievo (frequentata), e quindi non legato al corso in sé, con una prassi di rendicontazione molto semplificata e triennale (con verifiche annuali). Tali modalità si sono rivelate consone alla gestione del funzionamento dei complessi sistemi di gestione di Associazioni temporanee d'impresa caratterizzate da una molteplicità di soggetti e che devono gestire molto dinamicamente attività sul territorio. Infine, a gara conclusa, nella fase operativa, l'amministrazione ha valutato e adottato una estrema *semplificazione delle prassi burocratiche*, accettando molte pro-

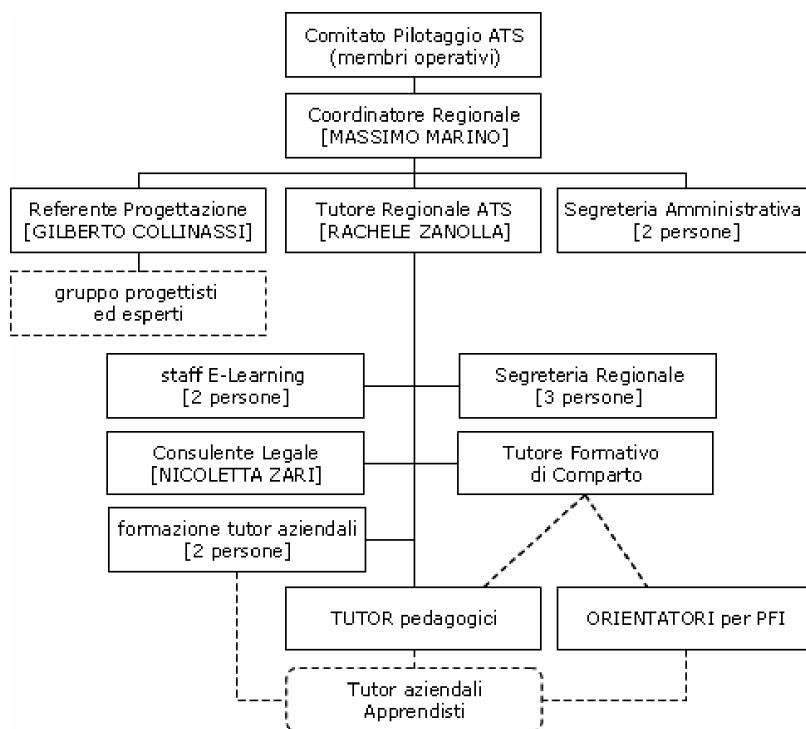
poste di innovazione metodologica e procedurale fatte dai soggetti gestori, massimizzando l'utilizzo dei sistemi informatici per l'eliminazione della prassi cartacea (e non per il suo aumento, come spesso accade).

La struttura organizzativa a supporto

Come si può facilmente immaginare la gestione di un simile apparato organizzativo e di programmazione, all'interno di una compagine molto numerosa, non è semplicissima ed ha richiesto a sua volta un approccio non tradizionale. La struttura organizzativa dell'Ats prevede la dislocazione presso i vari partner delle funzioni di tutoraggio di comparto e pedagogico e, al tempo stesso, una gestione molto accentrata, con procedure gestionali ed amministrative comuni ed uniformi. Essa assume la seguente configurazione:

Grafico 1

Struttura organizzativa dell'Ats



focus

La compagine ha come capofila l'Enaip Friuli Venezia Giulia, che gestirà in maniera unitaria i diversi comparti assegnati, coinvolgendo tutti i partner, con modalità articolate sui diversi processi organizzativi. Ciò significa che la gran parte degli organi individuati e/o delle funzioni assegnate sono *trasversali a più comparti*. Nello specifico si evidenzia quanto segue:

Il *Comitato di Pilotaggio* è composto da 1 membro di ciascun partner operativo nel progetto ed assolve funzioni di indirizzo strategico, pianificazione generale, monitoraggio e controllo delle attività formative e non per anno solare, riunendosi - di norma - due volte l'anno su convocazione del capofila.

Il *Coordinatore Regionale* assolve le seguenti funzioni:

- gestire il rapporto con la Direzione Centrale competente della Regione;
- gestire il rapporto con le altre Ats all'interno del quadro progettuale comune per un modello regionale della formazione per apprendisti;
- gestire il rapporto con i Rappresentanti legali/Direttori degli Enti partner, partecipando anche al Comitato di Pilotaggio;
- dirigere la gestione complessiva del progetto, con responsabilità organizzativa ed amministrativa;
- indirizzare lo sviluppo dell'attività formativa per i tutor aziendali;
- definire gli incarichi dei consulenti coinvolti in attività di extra docenza.

Il *Referente della Progettazione* svolge compiti di coordinamento di tutta l'attività progettuale formativa e non e di manutenzione ed aggiornamento del Repertorio. Il Referente della Progettazione è coadiuvato da uno staff di progettisti allocati presso i partner e composto anche da esperti esterni.

Il *Tutore Regionale* assolve le seguenti funzioni:

- coordinare operativamente le attività formative e non nel rispetto della normativa del settore, con il supporto dello staff legale;
- coordinare il lavoro della segreteria regionale;
- coordinare le attività dei Tutori formativi di comparto ed indirizzare quella dei Tutor pedagogici;
- formare e aggiornare il personale coinvolto;
- definire la programmazione e pianificazione generale della formazione;
- verificare l'attuazione della formazione dei tutor aziendali attraverso la gestione dello staff dedicato;
- presidiare e garantire un corretto e tempestivo flusso di informazioni tra i diversi soggetti operativi coinvolti nell'Ats;
- la correttezza, completezza e congruenza dei dati relativi ai corsi e agli apprendisti, trasmessi periodicamente alla Direzione Centrale della Regione, all'Isfol, mediante una attività di rilevazione statistica periodica e costante;

- le operazioni di chiusura delle annualità formative, assicurando la correttezza delle “Dichiarazioni di frequenza”.

La *Segreteria Amministrativa* è composta da personale operante negli uffici regionali amministrativi di Enaip Friuli Venezia Giulia ed assolve ai compiti di verifica amministrativa per le attività svolte, gestione degli incarichi al personale docente (lettera e pagamento), rendicontazione delle attività formative e non alla Direzione Centrale della Regione.

La *Segreteria Regionale* è composta da 3 persone a tempo pieno operante presso l'Enaip Friuli Venezia Giulia, supporta il lavoro del Coordinatore Regionale e del Tutor Regionale. Assolve principalmente alle ulteriori seguenti funzioni:

- controllo ed archiviazione registri;
- verifica/archiviazione dati per la dimissione di apprendisti;
- supporto logistico per l'attivazione dei corsi (disponibilità aule e comunicazione alle sedi operative);
- aggiornamento costante e pianificazione unità formative per i tutor pedagogici;
- supporto operativo a tutor e coordinamento (riunioni, distribuzione materiale Ats, comunicazioni di lezioni in sede esterna);
- supporto alla pianificazione ed organizzazione corsi particolari (obbligo formativo, visite aziendali);
- raccolta ed elaborazione dati dei questionari di gradimento apprendisti e tutor aziendali;
- gestione della pianificazione delle attività di assistenza tecnica per la redazione dei Piani Formativi Individuali;
- controllo, stampa, spedizione a/r; archiviazione delle dichiarazioni di frequenza annuali degli apprendisti;
- gestione delle informazioni al n.verde e all'indirizzo info@apprendistato.fvg.it;
- rapporti di segreteria con le altre Ats.

I *Tutori formativi di comparto* sono stati scelti tra il personale degli enti partner, selezionando coloro che nel precedente periodo di erogazione di formazione degli apprendisti hanno svolto un ruolo di Coordinatore di Comparto, assicurando in tal modo un'adeguata esperienza in materia di interazione tra formatori e soggetti in formazione e soprattutto in materia di organizzazione didattica generale e relazioni con il mondo produttivo. I compiti principali assegnati ai tutori formativi sono:

- convocare gli apprendisti dei comparti di riferimento;
- pianificare le Unità Formative Trasversali su base territoriale;
- pianificare i percorsi Tecnico Professionali dei comparti di riferimento;
- individuare ed incaricare i docenti per tutte le Uf pianificate;

- monitorare l'andamento della formazione degli apprendisti del comparto, anche evidenziando eventuali necessità di aggiornamento del Repertorio;
- monitorare la valutazione dei docenti;
- coordinare le attività dei tutor pedagogici per i comparti di riferimento;
- collaborare alla riprogettazione delle Uf e del Repertorio.

Lo *Staff E-Learning e Supporto Informatico* è composto da personale degli enti partner ed assolve ai seguenti compiti:

- implementare le risorse per la formazione a distanza di docenti ed apprendisti;
- monitorare l'organizzazione/gestione corretta delle verifiche di fine anno e delle Uf di autoapprendimento mediante la piattaforma on-line "EduLife";
- elaborare i dati ricevuti dai Cpi o dal Data Base (numero verde regionale) dei Pfi per la convocazione degli apprendisti di 1° anno;
- monitorare costantemente il funzionamento della piattaforma on-line "EduLife" e dei dati in essa inseriti;
- valutare le richieste dei diversi operatori Ats circa l'implementazione del sistema informatico e l'eventuale attuazione delle stesse;
- gestire i rapporti con il fornitore del software (EduLife).

Il *Consulente Legale*, un avvocato con esperienza specifica nel settore, agisce in staff al Coordinatore regionale e Tutore regionale svolgendo i seguenti compiti:

- fornire consulenza alla direzione di progetto su questioni specifiche aventi implicazioni normative;
- curare l'aggiornamento delle indicazioni relative a ore annue di formazione e abbuoni per titolo idoneo per ciascun Ccnl;
- predisporre materiali informativi a supporto del lavoro;
- aggiornare il catalogo dei Ccnl dei comparti;
- collaborare alla formazione per tutor aziendali sul territorio in appositi seminari per la parte giuridico/normativa.

Lo *Staff formazione tutor aziendali* è composto da 2 persone a tempo pieno con il compito di pianificare e gestire la formazione sul territorio regionale per tutti i Tutor aziendali, con la collaborazione dei Tutor formativi di comparto e dei Tutor pedagogici.

I *Tutor pedagogici* sono allocati - con disponibilità a tempo pieno - presso tutti i partner della Ats, con la responsabilità di gestire la formazione di 130 apprendisti annualmente, mantenendo le relazioni con le imprese e garantendo l'assolvimento delle funzioni didattiche e gestionali per il corretto andamento dei percorsi formativi. I compiti principali assegnati ai Tutor pedagogici sono:

- gestire i rapporti con l'apprendista e l'impresa durante l'iter formativo per l'intera durata del contratto, monitorando l'andamento della formazione;
- svolgere il tutoraggio d'aula per Unità Formative Trasversali prese in carico con l'avvio della formazione del proprio apprendista;
- svolgere il tutoraggio d'aula delle Unità Formative Tecnico Professionali pianificate presso la sede dell'Ente di appartenenza (quindi anche di apprendista assegnato ad altro tutor pedagogico operante in sede diversa);
- effettuare visite in azienda per la valutazione, con il Tutor aziendale, della formazione dell'Apprendista;
- collaborare alla formazione dei Tutor aziendali, mediante incontri periodici in impresa;
- effettuare le comunicazioni obbligatorie all'impresa;
- aggiornare il Piano Formativo Individuale dell'Apprendista;
- effettuare le valutazioni dei docenti e degli allievi;
- garantire l'assolvimento delle attribuzioni richieste dal Tutore regionale.

Gli *Orientatori per Pfi* compongono uno staff di quattro persone dedicate a tempo pieno con compiti di assistenza tecnica alle imprese e orientamento agli apprendisti per la prima redazione del Piano Formativo Individuale. Sono coordinati al livello regionale e rispondono direttamente al Tutore regionale con attività pianificate e gestite dalla Segreteria regionale.

La pianificazione e organizzazione dei corsi presenta livelli di notevole complessità, considerate le modalità di erogazione della formazione in classi aperte, con necessità di aggiornamenti continui e di scambi di informazione costanti tra i vari operatori coinvolti.

Per tali motivi l'Ats assegna un *ruolo strategico di coordinamento operativo centrale alla segreteria regionale*, presidiata dal *tutor regionale*, affinché venga garantita omogeneità di approccio, risoluzione di tutti i problemi di sincronia e rapporti con l'esterno, pianificazione coordinata multicomparto.

Anche da un punto di vista dell'approccio dei sistemi informativi c'è stata innovazione: si trattava di trovare un *sistema che potesse essere utilizzato da tutti per la gestione real-time delle attività di pianificazione ed erogazione senza imporre nel contempo ad alcuno la rinuncia al proprio sistema informativo per la gestione amministrativa*.

Questo risultato è stato ottenuto da Apprendistato.fvg.it utilizzando un programma *web-based* che è lo stesso sia per la gestione operativa (catalogo edizioni Uf, gestione delle iscrizioni, immissione di presenze e assenze, ecc...) che per l'erogazione delle attività formative o di sostegno on-line, ma che non impatta minimamente sui sistemi amministrativi e rendicontali se non come fonte di dati in ingresso.

Il modello di progettazione per competenze

Su richiesta dell'amministrazione regionale, i tre gestori hanno sviluppato nel periodo 2005-2006 un modello progettuale per competenze comune che permettesse l'aggiornamento dei repertori di Unità formative per l'apprendistato in Friuli Venezia Giulia. Esso è stato strutturato come un modello progettuale che parte dall'analisi dei processi di trasformazione, conduce alla identificazione di Unità Capitalizzabili, quindi alla composizione di cluster di competenza associati alle figure professionali, infine alla progettazione delle Unità formative.

I presupposti che seguono, presi a riferimento per lo sviluppo del modello, che costituiscono patrimonio comune in materia a livello regionale, sono:

- *trasparenza*: descrizione di obiettivi e risultati attesi dei servizi formativi in un linguaggio più facilmente comprensibile agli utenti che ne fruiscono, ai soggetti che li gestiscono e al mondo del lavoro che ne costituisce lo sbocco;
- *stabilità nel tempo*: adozione dei processi lavorativi di trasformazione di prodotto/servizio quale riferimento di base per l'identificazione delle attività (prestazioni) professionali fondamentali in maniera a-contestuale in modo da garantire stabilità al repertorio di riferimento. In tal modo si contribuisce in modo significativo allo sviluppo di sistemi condivisi di verifica, riconoscimento e certificazione delle competenze tecnico-professionali;
- *flessibilità*: utilizzo di meccanismi di mappatura dei repertori di prestazioni a specifici contesti di riferimento (organizzativo, territoriale, settoriali), rispetto ai quali sviluppare l'analisi dettagliata delle figure professionali che vengono considerate appunto variabile dipendente dal contesto;
- *standardizzazione*: efficacia degli investimenti progettuali, omogeneità degli interventi realizzati da soggetti diversi, modularità e riusabilità dei prodotti, vengono garantiti attraverso la definizione di standard minimo comuni di produzione delle Unità Capitalizzabili (cioè dei documenti che descrivono gli standard di uscita e la loro modalità di verifica) e delle Unità Formative (cioè dei documenti che descrivono quali strategie formative vengono adottate per permettere agli studenti di acquisire le competenze attese).

In particolare il modello ha cercato di definire un metodo che permetta l'analisi del lavoro svincolata, in prima battuta, dalle due variabili "figure professionali" e "contesto organizzativo specifico" ai quali si giunge solamente in seconda battuta. Infatti, figure e contesti cambiano continuamente in funzione delle dimensioni dell'impresa, delle caratteristiche dell'organizzazione, delle tipologie di contratti di lavoro, dell'evoluzione dei mercati e della tecnologia; in tal modo il modello risulta più stabile nel tempo e, di conseguenza, può facilitare:

- la *trasparenza degli obiettivi* e dei risultati attesi della formazione verso l'utente finale;

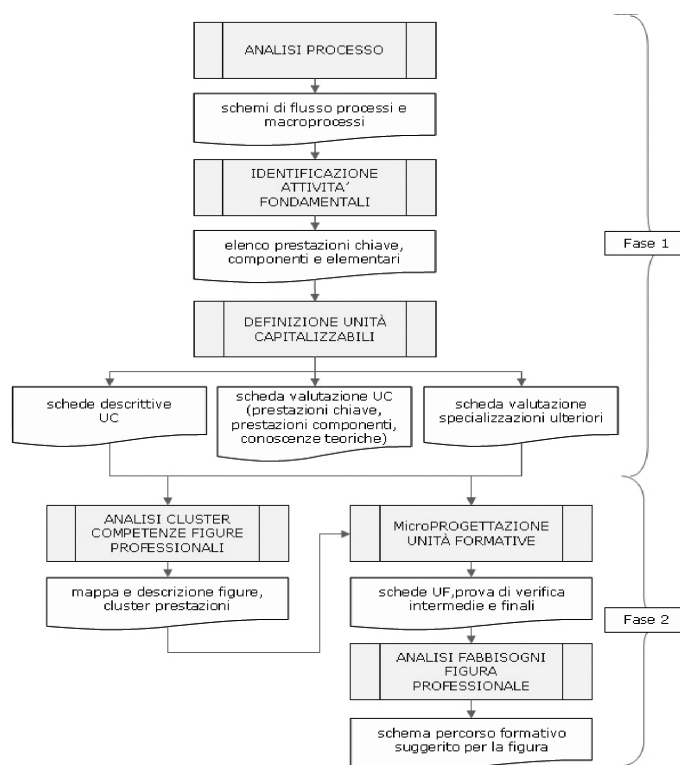
- il riconoscimento crediti formativi necessario per passaggi tra sistemi educativi e formativi;
- il riconoscimento professionale da parte del mondo del lavoro delle competenze professionali;
- la certificazione dell'apprendimento formale, non formale e informale.

Sulla base di tali premesse metodologiche la progettazione del 2006 nella filiera apprendistato, ha dato origine a ben 94 schemi di processo e 422 Unità Capitalizzabili. La progettazione, realizzata anche con il concorso delle parti sociali settoriali, è stata validata dal Tavolo regionale della Concertazione e successivamente approvata dalla Giunta Regionale sotto forma di uno specifico “Repertorio di profili formativi e di standard regionali di competenza” per ciascun comparto.

Il seguente schema riassume le fasi di sviluppo dell'analisi:

Grafico 2

Fasi di sviluppo dell'analisi del lavoro



focus

Laddove la prima fase è di tipo generale, nel senso che i risultati ottenuti si possono applicare a qualunque “filiera” formativa, mentre la seconda è specifica, e implica la identificazione di uno specifico contesto (organizzativo, economico, territoriale) in riferimento al quale l’analisi viene effettuata. Questa separazione garantisce al modello una flessibilità e possibilità di adattamento notevole, caratteristica che lo differenzia da altri approcci costruiti a partire dall’identificazione di contesti e repertori di profili al loro interno, cui segue poi la specificazione delle unità capitalizzabili.

Tutti i materiali sviluppati (schemi di processo, Unità capitalizzabili, mappature di profili professionali, Unità formative) sono disponibili on-line all’interno del sito inter-Ats dell’apprendistato del Friuli Venezia Giulia: www.apprendisti.fvg.it.

note

¹ Apprendistato professionalizzante: Repertorio dei profili formativi e Standard di competenza, approvato con delibera n. 2023 del 31/78/2006.

² Qt Quaderni di tecnostuttura 19/20 - *L’apprendistato professionalizzante e in alta formazione*.

³ Dati Inps 2005 e monitoraggio regione Friuli Venezia Giulia 30/6/2006.