



Indagine sui sistemi di qualità presenti nelle strutture formative e profili professionali emergenti

Il gruppo di ricerca Isfol “Qualità delle strutture formative e accreditamento” che opera nell’ambito della struttura “Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni” nel Piano di attività 2014 ha in essere un’attività di ricerca sui “Sistemi di qualità presenti nelle strutture formative e i profili professionali emergenti”.

L’attività in oggetto si collega al ruolo che ha caratterizzato l’Isfol nell’ambito del progetto Accreditamento: la prima fase dell’attività, infatti, consiste nell’aggiornamento del database nazionale statistico informativo delle strutture formative accreditate. A partire da questa base conoscitiva, si procederà allo svolgimento di una *survey* che prevedrà la somministrazione ad un campione significativo (circa 150) di strutture formative accreditate di un questionario breve volto a rilevare informazioni generali sugli aspetti organizzativi delle strutture stesse e sulle trasformazioni in atto finalizzate ad offrire una pluralità di servizi aggiuntivi agli interventi di formazione, ed in particolare servizi di certificazione e validazione. L’indagine, infine, prevede la definizione e la somministrazione di un questionario per realizzare le interviste a un campione di formatori (1.000) al fine di individuare alcune caratteristiche anagrafiche e professionali (**età, sesso, titolo di studio, tipologia contrattuale e funzionale, assi culturali di impegno**).

Indagare le caratteristiche delle figure professionali operanti negli organismi di formazione ipotizzando che la qualità del capitale umano operante negli organismi di formazione sia il vero valore aggiunto dei sistemi formativi risponde anche alla valorizzazione delle informazioni che il modello di accreditamento nazionale contiene nel Criterio C “Capacità gestionali e risorse professionali”.

In questo senso si è realizzato un focus group allo scopo di *supporto interpretativo*, utilizzato come organico alla ricerca.

La metodologia del focus group è complementare alle interviste campionarie e ha la funzione di portare alla luce le rappresentazioni sociali e le opinioni di un gruppo di persone rapportabili, in una certa misura, al campione di ricerca (in questo caso i formatori).

Nel nostro caso il focus group è stato organizzato presso il centro di formazione Elis (presentato successivamente) e ha visto il coinvolgimento di quattro direttori di istituti formativi al fine di sondare opinioni, atteggiamenti presenti nella figura del formatore/docente. Ne è emerso che il capitale umano è il vero valore aggiunto per un istituto formativo di qualità quale quello di Elis.

Sintesi dei risultati del focus group

Presentazione

Il focus si è aperto con l’introduzione del Dott. D’Aloisi che ha presentato le attività del consorzio Elis e i quattro direttori dei centri di formazione invitati al focus group. Successivamente l’Isfol, con la conduzione della dott.ssa Vitalia Schirru, ha presentato le attività di ricerca, i motivi dell’incontro e le regole del focus (chiedendone l’audio registrazione), ha inoltre presentato i colleghi, la dott.ssa Laura Evangelista e il dott. Andrea Carlini. L’incontro si è svolto in un clima cordiale e collaborativo.

Il centro Elis è un'associazione ong, deputata all'educazione al lavoro. Ha 50 anni di storia e una grande differenziazione come target (dai ragazzi adolescenti agli adulti) è scuola sportiva, scuola manageriale, istituto alberghiero, scuola professionale. La sua mission è generare lavoro e promuovere l'aspetto socio-educativo/culturale.

Riscaldamento

Attraverso un primo giro di tavolo si è chiesto ai partecipanti di presentarsi brevemente, indicando:

- **Nome, età, ruolo ricoperto, esperienze professionali**
- **Struttura di riferimento**
- **Anni di anzianità nella struttura Elis**
- **Come è diventato formatore**

Il focus ha visto la presenza di 4 direttori di differenti centri di formazione-istruzione, l'età dei direttori oscillava dai 38 ai 50 anni, il profilo di studi era alto (laureati e/o con master), l'esperienza nel settore pluriennale.

I centri di formazione a cui appartengono i direttori sono l'Elis College, occupandosi di formazione post diploma integrata, il Corporate School, scuola consortile che svolge attività educative e di sviluppo organizzativo per le imprese, l'istituto professionale alberghiero per l'enogastronomia e la scuola di formazione professionale per l'obbligo di qualifica triennale. Il filo rosso che unisce i diversi centri di formazione riguarda la vicinanza, la presenza del docente e/o formatore con l'allievo, "il formatore aiuta il soggetto come persona, fa il mentor..." oppure "nel nostro istituto si guarda più alla persona e non solo alla competenza...". La figura del formatore raccontata dai direttori è quella di una professionalità che accorpa più ruoli: dal docente all'analista dei fabbisogni formativi (trattenendo relazioni con le aziende del consorzio oppure avendo costantemente rapporti con le famiglie degli allievi).

I direttori provengono da storie professionali che vanno dalla consulenza al placement, oppure, hanno esperienza come docenti o istruttori, tutti i direttori hanno ribadito la "passione, la scintilla" per questo lavoro, "è stata una scoperta, una vera passione per le storie dei ragazzi...".

Ruolo del formatore in prospettiva(come cambierà il lavoro del formatore?)

Successivamente alla presentazione si sono esplorate le principali caratteristiche occorrenti per essere formatori focalizzando l'attenzione sulla figura del formatore "Elis". Il conduttore ha sollecitato nei presenti una riflessione sulla loro prospettiva, o meglio su quella dei loro formatori, su quali competenze agire in futuro, quali strumenti occorreranno, a loro avviso, per essere "bravi" formatori.

Le caratteristiche del "formatore" emerse sono le seguenti:

- Le caratteristiche del formatore rispetto a qualche tempo fa riguardano la didattica d'aula "prima era più semplice, meno spiccata, oggi, invece, molto più di ieri bisogna catturare l'interesse della singola persona, gli strumenti di comunicazione cambiano (vedi internet, la rete) la capacità di chi va in aula, prima bastava solo parlare, il formatore adesso non è solo l'unico fulcro, l'unico detentore della conoscenza...". Il direttore dell'Elis College riassume in tre step le caratteristiche che dovrebbe avere il formatore: esperienza professionale, la conoscenza di metodologie attive e l'autorevolezza. Per il futuro un formatore dovrà essere..."il formatore dovrà vedere come cambia l'apprendere degli allievi, insegnare le competenze di base sì ma non solo questo, ci vuole empatia, un set di metodologie didattiche, una delle cose che potrà cambiare è il modo di apprendere. Ci sarà forse meno "memoria", non si memorizzerà molto, bisogna insegnare, invece, *la meta competenza*: ad es. come trovare le informazioni giuste e in poco tempo (è già una sfida, ma ci sarà bisogno

ancor più in futuro); la capacità di vedere come cambieranno le competenze in un ambito specifico, infatti, come sarà il formatore tecnico-specializzato?...

- ✚ Umiltà, empatia, ottimismo, sete di sapere. Queste sono le caratteristiche del docente per il direttore del Corporate School: “vi è un alto tasso di obsolescenza sulle conoscenze specifiche, “le competenze del futuro per un formatore?: conoscere la lingua inglese anche nel fare una lezione...”
- ✚ Le competenze dell’insegnante dell’istituto alberghiero invece sono più sociali che tecniche “essere in sintonia con il target di riferimento (nel nostro caso le ragazze), noi abbiamo insegnanti giovani e queste devono saper mantenere il ruolo e la giusta “distanza” tra loro e le ragazze...”.
- ✚ “Ci vuole un set di competenze enormi per l’insegnante della formazione professionale: dalla progettazione, alla valutazione, a lavorare in squadra, al tenere in aula i ragazzi, a personalizzare la didattica, è importate insegnare il cambiamento” questo è quanto emerge dal direttore della scuola di formazione professionale, cita ad es. il “maestro di pietralata”. Saper rompere gli schemi, essere curiosi, il formatore (il nostro) dovrebbe conoscere il disagio giovanile, viene richiesta autonomia all’insegnante rispetto ai problemi dei ragazzi, saper gestire la complessità, il docente riveste un ruolo sociale verso i giovani.

Emerge, quindi, per tutti i direttori la capacità del formatore di essere in sintonia con i discenti, di avere qualità personali (empatia, curiosità) e non solo competenze tecniche o metodologiche, la difficoltà, invece, a loro avviso, la trovano nella figura del docente specializzato-tecnico visto la velocità nell’obsolescenza dei contenuti settoriali da trasmettere agli allievi.

Innovazione dell’impresa formativa

Questa dimensione conoscitiva ha avuto l’obiettivo di valutare il grado di innovazione della propria impresa formativa, cercando di individuare criteri e modalità di attivazione dei processi di innovazione organizzativa.

Ciò che è emerso è un atteggiamento pro-attivo all’innovazione, di tipo valoriale, si partecipa al sistema dei valori della rete consortile, a reti di relazioni, “vedi come fanno gli altri...c’è un confronto con le aziende del consorzio”, attraverso scambi informali visto che i formatori operano in una rete di associati. Oppure l’innovazione proviene da parte dei “fellow”, persone che sono da esempio, persone che brillano nel loro ambiente e fanno da mentore.

Il motore dell’innovazione per Elis è *l’etica*.

L’innovazione dei servizi formativi offerti è anche significativa. Infatti vi è un forte connubio tra la formazione e il lavoro. Cosa crea valore? Per i direttori intervistati l’innovazione passa anche per il miglioramento del capitale umano. Rispetto al percorso formativo del giovane “lo seguiamo dall’inserimento professionale, alla carriera...”. Poi c’è il semestre di presidenza Elis, durante il semestre il consorziato, sostenuto e aiutato dallo staff Consel, si fa promotore di una nuova iniziativa, lavorando su un tema di innovazione e di interesse per tutta la community consortile.

Nel centro Elis vi è anche l’innovazione che passa per i docenti “l’innovazione viene affidata ai docenti e viene valutata attraverso progetti innovativi da loro presentati, i progetti sono condivisi all’interno del collegio dei docenti e quasi tutti vengono approvati...”. Oppure attraverso il comitato scientifico(per l’istituto alberghiero) che dà suggerimenti su come impostare la formazione, cercare strutture che possono ospitare tirocini, ecc...

L'apprendimento organizzativo (la formazione)

Questo aspetto era diretto ad indagare il significato attribuito alle modalità di apprendimento nel centro Elis, cercando di individuare momenti e tipologie di trasferimento di conoscenze/competenze: in questo senso è emerso, principalmente, come l'apprendimento sia molto legato a modalità informali.

“Si apprende nello scambiare informazioni, nel comunicare, nel lavorare in team, nel rielaborare le informazioni...”. Oppure “saper ascoltare il contesto, con gli altri si impara, l'attività di aggiornamento professionale è prevista per 5 gg. l'anno, a giugno e a settembre, (per l'istituto alberghiero) e i contenuti della formazione/aggiornamento emergono dai fabbisogni maturati durante l'anno scolastico da parte degli insegnanti...”.

Insieme all'apprendere in modo informale, i formatori del centro Elis pianificano anche la propria formazione attraverso corsi interni al consorzio, (Elis è una **rete consortile** di formazione, vedi Luiss e altre scuole) master o anche corsi di pochi giorni. “Abbiamo un piano di formazione...”.

Cosa si apprende: si apprendono le meta competenze. Le risorse economiche che dovrebbero essere utilizzate per la formazione sono sostituite dallo scambio tra le società della rete. Altra tipologia di finanziamento sono i fondi di impresa, i fondi interprofessionali per i corsi del Corporate School.

Un'altra distintiva di Elis è il favorire *il volontariato nella formazione dei formatori*. In questo caso ci sono i “Fellow”, di cui si è già descritto, che prevede il coinvolgimento di professionisti di elevata competenza, con il compito di insegnare con l'esempio uno stile di lavoro che unisca il sapere e il saper fare.

Un'altra modalità formativa, che testimonia la cultura organizzativa di Elis, è quella di non essere programmata con modalità e-learning, “non sarebbe efficace...”. Come policy l'Elis college invece, promuove 10 giornate di formazione l'anno come formazione interna e il direttore, per testare la qualità della formazione formatori, è lui stesso un discente nelle giornate formative. Altra faccenda per la scuola di formazione professionale che ha a disposizione le 24 ore di formazione previste dal regolamento del sistema di accreditamento regionale. La formazione che si fa' va dal rafforzare le competenze trasversali dei docenti alla formazione esperienziale.