



UN PONTE TRA FORMAZIONE E MONDO DEL LAVORO

Newsletter del progetto "Percorso integrato di formazione
per l'inserimento lavorativo e il reinserimento di soggetti a
rischio di esclusione sociale"

n.1
dicembre 2004



Editoriale

SOMMARIO

pag. 1

Editoriale

pag. 2-3

Formazione e lavoro:
la chiusura del cerchio

La proposta

Alcune definizioni
di internship

pag. 4

Presentazione
del progetto

I partner del progetto

Si sente oggi la necessità di creare un legame più efficace tra la formazione e il lavoro, ma soprattutto per i soggetti più vulnerabili (immigrati, donne in rientro nel mercato del lavoro, neolaureati, disabili, ecc.) ciò comporta particolari difficoltà. In questo quadro, il CERFE ha avviato un progetto dal titolo "Percorso integrato di formazione per l'inserimento lavorativo e il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale", finanziato dalla Regione Lazio nel quadro del Programma Operativo Regionale 2000-2006 FSE, Misura B1 ("Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati").

L'iniziativa nasce come una delle possibili risposte al problema di creare un "ponte" tra formazione e lavoro. Essa, in particolare, punta a valorizzare, a tale scopo, il ruolo dei formatori tramite l'uso degli strumenti dell'apprendimento lavorativo, come l'internship, intesa come un'esperienza di apertura al mondo del lavoro, tramite una forma strutturata e controllata di tirocinio o di stage. Il progetto, della durata di 12 mesi, prevede attività di sensibilizzazione, consultazione e networking, di ricerca e di formazione di formatori.

"Un ponte tra formazione e mondo del lavoro" è un bollettino che fornirà informazioni sull'iniziativa e sui suoi risultati. In particolare, in questo numero, si presentano le linee generali del progetto, sulla base degli studi preparatori realizzati nei primi mesi dell'iniziativa.

UN PONTE TRA FORMAZIONE E MONDO DEL LAVORO

Newsletter del progetto "Percorso integrato di formazione per l'inserimento lavorativo
e il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale"

Approvato dalla Regione Lazio con Determinazione Dirigenziale n. 2288 del 16/6/2004
Asse Misura B1 Cod Ente 3162 Cod Progetto 7515 - P.O. OB3 - annualità 2002-2003



Unione Europea
Fondo Sociale Europeo



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali



Regione Lazio



CERFE

Il notiziario è curato dal CERFE

via Monte Zebio, 32 - 00195 ROMA Tel. 0632111021 fax 063201372 email cerfe@tiscali.it Sito Web: www.cerfe.org

Redazione: Daniele Mezzana, Fabio Feudo

per comunicazioni con la redazione del progetto (in sigla RAFF): email: formazioneformatori@cerfe.org

Sito Web: www.formazioneformatori.org

Formazione e lavoro: la chiusura del cerchio

Il progetto si colloca in un **quadro di notevoli trasformazioni**, caratterizzato da almeno 3 aspetti:

- i profondi cambiamenti del **mercato del lavoro**, che creano nuove opportunità, ma anche nuovi **rischi** di abbandono e di esclusione, sfidando così le **politiche** sociali, e quelle formative in particolare;

- la ricerca di efficaci **forme di sostegno** e di accompagnamento per gli individui, anche sul piano della formazione, con la conseguente diffusione di approcci come quello dell'**apprendimento lavorativo**;

- le **difficoltà** rilevate nell'uso degli strumenti di apprendimento lavorativo (come l'internship), per via della **complessità** dei fattori da gestire (motivazioni delle imprese, attese dei beneficiari, qualità dell'intervento formativo, forme di monitoraggio, ecc.).

Queste trasformazioni mostrano quanto sia necessario e urgente "chiudere il cerchio", cioè assicurare un reale **collegamento** (un ponte!) tra la **formazione** e il **lavoro**, assicurando un futuro professionale alle risorse umane, comprese quelle più esposte all'esclusione.

La proposta

Il progetto presenta una **proposta**, rivolta particolarmente ai **formatori** e agli attori con i quali essi interagiscono. La proposta si basa su **tre "pilastri"**:

- una strategia della "**mediazione**" sociale;
- una metodologia centrata su una particolare impostazione dell'**internship**;
- una politica tesa alla **responsabilizzazione** degli attori sul territorio circa la formazione delle risorse umane.

mediazione

Per connettere realmente il mondo della formazione con quello del lavoro, nel contesto attuale, sembra opportuno che i formatori adottino una **strategia** di "**mediazione sociale**". Mediazione vuol dire, ad esempio, collegare organizzazioni e

persone presenti su un dato territorio (istituzioni formative, aziende, centri per l'impiego, agenzie e professionisti della formazione, ecc.), mettere a confronto e integrare le loro diverse culture e i loro diversi modi di intervento, prevenire eventuali conflitti, facilitare l'attuazione delle politiche e delle decisioni, favorire l'attivazione delle risorse materiali e umane. Sul piano didattico, inoltre, mediazione può significare, ad esempio, aiutare gli allievi a connettere e a rielaborare in modo personalizzato diversi saperi ed esperienze.

Si può, dunque, intuire la **potenzialità** di una strategia del genere, se applicata all'**apprendimento lavorativo**: essa può permettere un **coinvolgimento collettivo** nel passaggio dalla formazione al lavoro e un **accompagnamento** dei

beneficiari nel corso di tale passaggio, a prescindere dal fatto di instaurare con costoro un successivo rapporto di lavoro. In questo modo, si può svolgere un ruolo fondamentale di sostegno e di salvaguardia delle **risorse umane**, favorendo la loro **inclusione sociale**.


internship

Per porre in atto una strategia di **mediazione** in questo campo, occorre dare una adeguata impostazione all'**apprendimento lavorativo**, in modo che possa diventare un vero e proprio "**ponte**" tra **formazione e lavoro**. La proposta che questo progetto fa ai **formatori** è quella di utilizzare il "**Modello di Internship Partecipata**" (MIP), che è già stato adottato in alcuni progetti del CERFE e di altri enti ad esso collegati.

Il MIP è caratterizzato da alcuni elementi, qui descritti per sommi capi, che sembrano indispensabili per la produzione di effettivi **impatti** sul piano formativo, e su quello del rapporto tra formazione e lavoro.

Innanzitutto, il modello ha tra i suoi principi quello di rendere l'internship rivolta a soggetti a rischio di esclusione una sorta di "**camera di compensazione**", cioè un ambiente in qualche misura protetto (anche se reale), ove si bilancino la tendenza all'inserimento lavorativo dei beneficiari e le tendenze alla segregazione presenti sul lavoro. Per fare ciò, occorre una vera e propria opera di mediazione, che comporta anche il **pieno e consapevole coinvolgimento di vari attori** (i soggetti in formazione, le agenzie formative, le organizzazioni ove si svolge l'internship ed eventualmente altri). Tali attori devono stipulare un accordo, coordinando idee, motivazioni e risorse.

Inoltre, occorre non lasciare nulla al caso. Il MIP prevede,



Alcune definizioni di internship tratte dalla letteratura internazionale

- Esperienza professionale strutturata e supervisionata, all'interno di una organizzazione

National Society for Experiential Education, The internship as part - nership. A handbook for campus-based coordinators and advisors, NSEE, Raleigh, NC, 1995

- La internship è una esperienza di lavoro correlata alla carriera, che dura tipicamente un semestre.

*University of Florida Career Resource Center, "Internship 'online' handbook", disponibile sul sito:
<http://www.crc.ufl.edu/intern/inhand.shtml>*

- Una internship è un periodo esteso di esperienza professionale – tipicamente da 12 a 16 mesi. L'ambiente di lavoro (...) è in genere un'industria o un'agenzia di servizi, ma può anche essere una pubblica amministrazione.

University of Alberta, "What is an

*internship?" disponibile sul sito:
<http://www.ualberta.ca/~gsa/ResearchReports/VisionFuture/whatisaninternship.htm>*

- Una internship è una esperienza lavorativa di breve durata in cui si riceve formazione e si acquisisce esperienza in un campo specifico. Una internship può essere pagata o non pagata e può variare negli orari richiesti e nella durata complessiva.

*Career Planning & Placement – The University of Michigan, "What is an internship?" disponibile sul sito:
<http://www.cpp.umich.edu/cpp/students/interns/IinternshipDef.html>*

- Nonostante esistano forme molto diverse di internship, il termine tradizionalmente si riferisce a esperienze di lavoro nel "mondo reale", nelle quali gli studenti occupano ruoli a breve termine all'interno di una impresa o di una organizzazione al fine di acquisire esperienze dirette e di sviluppare compe-

tenze legate alla propria carriera. Le agenzie sponsor tipicamente lavorano con lo studente per aiutarlo a raggiungere i suoi obiettivi di apprendimento e mettono a disposizione un mentor; lo studente in cambio offre il proprio lavoro, sia gratuitamente che con un piccolo compenso.

*Washington State University Career Services, "Employer guide to internships", disponibile sul sito:
http://www.careers.wsu.edu/content/internshipProgram/internshipProgram.asp?user_status=Employer*

- La internship è una esperienza di lavoro collegata agli interessi educativi e/o di carriera degli studenti. È una esperienza pianificata, strutturata, supervisionata che permette di conoscere dal di dentro una specifica professione o industria.

*Santa Clara University The Career Center, "Internships", disponibile sul sito:
<http://www.scu.edu/careercenter>*

quindi, una forte **strutturazione delle procedure**, programmando ogni componente e fase dell'internship, e definendo tecniche di intervento **condivise** dagli attori, in modo che l'intera azione risponda a determinati standard qualitativi. Ciò comporta un **accompagnamento** ad hoc per i beneficiari, con specifiche modalità di sostegno (tutoring, mentoring, attività di formazione d'appoggio). Sono indispensabili, a questo proposito, un **monitoraggio** costante, attività di valutazione in corso d'opera, la creazione e la

gestione di una sala operativa. Tutto questo richiede, ovviamente, un'attività di **progettazione** a vari livelli: impatti, strategie e percorsi formativi, didattiche, tecniche e strumenti, fasi.

responsabilità formativa

Per far sì che i formatori possano adottare una strategia di mediazione e possano attuarla tramite lo strumento dell'internship, è importante, inoltre, che si costituisca una **rete** degli **attori** che hanno a cuore la

creazione di un effettivo ponte tra la formazione e il lavoro.

Questo progetto, in particolare, punta a promuovere una politica di "responsabilità formativa", o di "**responsabilità territoriale della formazione**". Ciò comporta una sensibilizzazione e il **coinvolgimento**, in una rete di scambio e collaborazione, dei soggetti che sul territorio hanno un ruolo (diretto o indiretto) nella formazione di soggetti a rischio di esclusione, o nel collegamento tra la formazione e il mercato del lavoro.

IL PROGETTO ■ ■ ■ ■ ■

Presentazione del progetto

OBIETTIVI

Questa iniziativa nasce come una delle possibili risposte alla difficoltà di creare legami efficaci tra formazione e lavoro, soprattutto per i soggetti più vulnerabili (immigrati, donne in rientro nel mercato del lavoro, neolaureati, disabili, ecc.). Il progetto, in particolare, punta a valorizzare, a tale scopo, il ruolo dei formatori, specificamente tramite l'uso degli strumenti dell'apprendimento lavorativo, come l'internship.

In particolare, il progetto intende:

- produrre conoscenze circa le opportunità occupazionali e le possibilità di internship per i soggetti a rischio, in particolare nel Lazio;
- creare un ambiente favorevole all'uso delle internship per aumentare l'occupabilità dei soggetti a rischio;
- diffondere specificamente presso i formatori nuove capacità in ordine all'uso e alla gestione delle internship.

LE ATTIVITÀ PREVISTE

Il progetto prevede le seguenti attività:

- la creazione di un repertorio di iniziative di

internship nel Lazio, sulla base di uno studio della documentazione e la consultazione di 50 informatori qualificati, in occasione di alcuni seminari;

- la redazione di linee-guida sullo strumento dell'internship, sulla base di una ricerca sulle condizioni di praticabilità, nel Lazio, di una strategia di inserimento e reinserimento lavorativo di soggetti a rischio di esclusione sociale (con interviste a 50 rappresentanti di imprese e 100 individui appartenenti a diverse tipologie di rischio di esclusione);

- la realizzazione di iniziative di networking e comunicazione pubblica, quali l'attivazione di una e-conference per discutere online sul significato e l'uso delle internship; la realizzazione di un sito internet del progetto; la pubblicazione di questo bollettino elettronico;

- un corso di formazione di formatori di 275 ore (di cui 145 a distanza) sull'uso delle metodologie dell'internship e in particolare del modello MIP.

EQUIPE DI RICERCA E RECAPITI

Per realizzare le attività previste, il CERFE ha costituito una équipe diretta da Daniele Mezzana, sociologo e formatore.

Si possono avere informazioni sul progetto rivolgendosi all'équipe, presso i seguenti recapiti:

CERFE, via Monte Zebio, 32 00195 Roma
Tel.: 06-32111021 - 06-3208086
e-mail: formazioneformatori@cerfe.org

NETWORKING ■ ■ ■ ■ ■

I partner del progetto

CERFE www.cerfe.org

Il CERFE è una associazione di ricerca e formazione senza fini di lucro in Statuto Consultivo Generale con il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite. Il CERFE è sorto alla fine degli anni '70 e svolge attività di studio e valutazione su fenomeni sociali quali, tra gli altri, la povertà e l'esclusione sociale, l'immigrazione, l'innovazione scientifica e tecnologica. In campo formativo, il CERFE svolge da oltre vent'anni una intensa attività di formazione professionale e di educazione rivolta agli adulti, nonché attività di ricerca sui sistemi di formazione, sugli strumenti di monitoraggio e di valutazione della formazione e su temi come, tra gli altri, l'e-learning e la qualità della formazione.

Il progetto è realizzato in Associazione Temporanea d'Impresa con Lazio Form s.c.a.rl, che sarà impegnato in particolare sulla gestione delle attività formative.

LAZIO FORM www.lazioform.it

Lazio Form è l'Ente di Formazione di Confcooperative Lazio, Associazione di rappresentanza e tutela politica e sindacale delle cooperative del Lazio. Lazio Form è nato dall'esigenza di promuovere programmi ed iniziative nell'ambito dell'educazione cooperativa, della formazione professionale, della formazione continua e della ricerca.

L'iniziativa si svolge, inoltre, con la collaborazione di:

- **CONFCOOPERATIVE** www.confcooperative.it

- **FEDERSOLIDARIETÀ**
www.federsolidarieta.confcooperative.it

- **CATTID** (Centro per le Applicazioni della Televisione e delle Tecniche per l'Istruzione a Distanza, Università di Roma "La Sapienza")
www.cattid.uniroma1.it