

# GUIDA ALL'ECONOMIA SOCIALE E SOLIDALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

**PROGETTO ERASMUS+:  
EMPLOY SSE - PROMUOVERE L'OCCUPABILITÀ ATTRAVERSO  
L'ECONOMIA SOCIALE**

## ENAI & INE GSEE

Bozza di:	Luisa Previati, ENAI	Data:	01/07/2020	Versione n°1
Revisione di:	Drazen Simlesa, ZMAG	Data:	28/07/2020	Versione n°2
VERSIONE FINALE	Karolina Silna, EA	Data:	25/09/2020	
Approvata da:	Ira Papageorgiou, INE GSEE	Data:	30/09/2020	

Accordo di sovvenzione: KA2 2019-1-EL01-KA202-062479



*Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del suo contenuto, che riflette solo il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.*



## Indice

1 - INTRODUZIONE.....	5
1.1 Presentazione del Progetto EmploySSE.....	5
1.2 Scopo di questa Guida.....	6
1.3 Gruppi di riferimento.....	7
1.4 Approccio Metodologico della Guida.....	8
1.5 Risultati di Apprendimento.....	9
1.6 Struttura della Guida.....	11
2. L'ESS IN EUROPA E IL SUO RUOLO NELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE	
2.1 IFP ed ESS: Definizioni e Connessioni.....	12
2.2 L'ESS in Europa.....	14
2.3 L'IFP come strumento di cambiamento sociale.....	17
2.4 Contesto formativo riguardante l'ESS nei Paesi Partner del Progetto.....	19
2.4.1 Presenza di corsi relativi all'ESS nell'IFP iniziale.....	20
2.4.2 Presenza di corsi relativi all'ESS nell'IFP continua.....	22
2.4.3 Altri corsi relativi all'ESS nell'istruzione formale e non formale.....	24
2.4.4 Erogazione di corsi sull'ESS da parte di organizzazioni, reti e simili.....	27
3 - L'IFP nell'ambito dell'ESS.....	30
3.1 Terminologia relativa gli Obiettivi di Apprendimento.....	30
3.2 Conoscenze, Abilità, Atteggiamenti e Competenze nel Contesto ESS.....	31
4 - METODOLOGIE DI FORMAZIONE PER L'ESS.....	35
4.1 Valutazione dei bisogni formativi.....	35
4.2 Pianificazione della Formazione.....	42
4.2.1 Elementi chiave della Pianificazione della Formazione.....	42
4.2.2 Scopo e obiettivi del processo di apprendimento.....	42
4.2.3 Adattare il contenuto della formazione e la negoziazione del contratto di apprendimento.....	45
4.2.4 Materiale didattico.....	48
4.2.5 Tecniche d'insegnamento nell'IFP.....	49
4.3 Valutazione della formazione.....	53

4.3.1 Significato della valutazione .....	53
4.3.2 Teorie e metodi di valutazione .....	53
4.3.3 Migliori Pratiche ed Esperienze .....	59
<b>ALLEGATI</b>	
Allegato 1 - Glossario .....	63
Allegato 2 – Check list delle Competenze.....	66

## 1 - INTRODUZIONE

### 1.1 Presentazione del Progetto EmploySSE

L'idea principale del progetto EmploySSE è quella di sviluppare il quadro dell'Economia Solidale Sociale (ESS) all'interno dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP). Il progetto intende l'IFP, specialmente quella continua, come uno strumento per il cambiamento sociale: l'IFP è in grado di preparare gli studenti a diverse opportunità lavorative in percorsi professionali di carattere generale, non solamente a compiti e ruoli specifici associati a lavori particolari. Attraverso la cooperazione, puntiamo ad aumentare la visibilità dell'ESS, rafforzare le imprese e le organizzazioni di ESS autogestite, creare opportunità di lavoro nel campo dell'ESS, offrire una formazione completa e una crescita professionale nel campo dell'ESS.

L'ESS sta diventando sempre di più un termine generale per indicare la produzione e lo scambio di beni e servizi da parte di una vasta gamma di organizzazioni e imprese che perseguono espliciti obiettivi sociali e/o ambientali (UNTFSSSE<sup>1</sup>, 2014). L'ESS, come menzionato da RIPESS - la rete intercontinentale per la promozione dell'economia sociale e solidale - è un movimento globale che sta emergendo negli ultimi anni ed è in rapida crescita. Le organizzazioni ESS sono realtà guidate dai cittadini secondo logiche di mercato, ma volte al cambiamento sistemico per costruire un'economia e una società al servizio delle persone e del pianeta. A livello globale, queste forme alternative di produzione, scambio e consumo stanno crescendo in risposta alle sfide sociali, economiche e ambientali.

A questo proposito, molti osservatori hanno notato che, in seguito alla crisi finanziaria globale del 2008, le imprese dell'ESS hanno dimostrato di essere economicamente e socialmente più resilienti rispetto alle convenzionali imprese del settore privato (Nazioni Unite, 2017)<sup>2</sup>. Questo tipo di resilienza è anche la giusta via d'uscita dall'attuale crisi socio-economica causata dalla pandemia da COVID-19, che sta rivelando la fragilità del nostro sistema economico e l'inasprirsi delle disuguaglianze. Poiché la maggior parte delle iniziative dell'ESS sono radicate nell'economia locale, l'ESS può avere un ruolo importante nel

---

<sup>1</sup> Task force delle Nazioni Unite sull'Economia Solidale e Sociale ([www.unsse.org](http://www.unsse.org)) - UNTFSSSE

<sup>2</sup> Nazioni Unite (2017). *World Economic and Social Survey*. Disponibile su: <https://www.un.org/development/desa/publications/wess-2017.html>

sostenere uno sviluppo locale inclusivo e sostenibile. Sebbene gli effetti sociali positivi dell'ESS siano stati ampiamente riconosciuti, meno attenzione è stata dedicata all'impatto positivo che l'ESS ha sull'occupazione. Si consideri che nel 2019 il settore dell'ESS ha fornito lavoro retribuito al 6,3% della popolazione attiva nell'UE-28, rispetto al 6,5% del 2012 (Comitato economico e sociale europeo, 2017)<sup>3</sup>.

La rete del progetto è composta da 6 partner di 5 paesi - Grecia, Repubblica Ceca, Croazia, Francia e Italia. Il leader del progetto è l'Istituto del lavoro della confederazione generale dei lavoratori greci (INE GSEE). Il partner principale per lo sviluppo della presente guida (*Intellectual Output 1*) è ENAIIP Veneto dall'Italia. I partner partecipanti sono DOCK - Social Solidarity Economy Zone dalla Grecia, Ekumenická Akademie dalla Repubblica Ceca, la Green Network of Activist Groups (ZMAG) dalla Croazia e ADEPES -Mouvement pour l'Économie Solidaire Occitanie dalla Francia.

## 1.2 Scopo di questa Guida

La presente guida fornisce un quadro metodologico per l'implementazione dell'IFP nelle materie legate all'ESS. Si tratta, infatti, di una guida per i formatori d'IFP sull'ESS che illustra conoscenze, abilità, competenze, atteggiamenti, metodologie e tecniche. Ha lo scopo d'introdurre l'area occupazionale dell'ESS nel sistema IFP e si rivolge ai formatori. Il presente documento fornirà dunque ai formatori le conoscenze, le abilità, le tecniche e le competenze che permetteranno loro di preparare efficacemente i curricula, i moduli specifici, l'analisi e la valutazione della formazione. Verranno inoltre esaminate le metodologie adatte in base all'analisi delle necessità.

6

L'aspetto innovativo della guida si basa sull'approccio all'Economia Sociale e Solidale dal punto di vista dell'Istruzione e Formazione Professionale, aggiungendo dunque un nuovo elemento alle conoscenze tradizionali dell'IFP. Viene introdotto quindi il concetto di "atteggiamento" per favorire una comprensione più profonda dei fattori e delle leve che costituiscono questo particolare ramo dell'economia basata sullo scambio solidale.

La guida può anche essere utilizzata per comunicare e motivare lo sviluppo dei moduli nella fase successiva del progetto EmploySSE, progettati e creati come materiali didattici da utilizzare nello sviluppo dell'imprenditorialità attraverso la formazione. Pertanto, fornirà ai formatori le conoscenze di base, le competenze, gli atteggiamenti e l'esperienza pratica per fare formazione sull'ESS e dare assistenza tecnica alle comunità di imprenditori sociali, così come ad altri soggetti interessati.

<sup>3</sup>Comitato Economico e Sociale Europeo (2017): *Sviluppi recenti dell'economia sociale nell'Unione europea*, Bruxelles: UE. Disponibile su <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-it-n.pdf>

Il presente documento mira a facilitare attivamente l'apprendimento mediante tecniche che migliorino l'esperienza formatore/discente, affinché sia possibile apprendere come lavorare con gli imprenditori sociali (aspetto essenziale per una formazione e un tutoraggio efficaci). La guida descriverà la relazione di apprendimento collaborativo tra formatori e partecipanti, i quali condividono responsabilità reciproche e l'obbligo di rendere conto del raggiungimento di obiettivi di apprendimento chiari e definiti congiuntamente. Inoltre, un aspetto importante della guida sarà la *check list* basata sulle competenze per i formatori sull'ESS, che include sia gli elementi associati alla formazione degli adulti che il concetto di economia sociale e solidale.

Le competenze saranno presentate come affermazioni su ciò che un formatore dovrebbe essere in grado di fare al fine di qualificarsi come formatore ESS. Inoltre, il documento presenterà una lista correlata di atteggiamenti, che completeranno la formazione complessiva del formatore in ambito ESS. La *check list* basata sulle competenze vuole essere uno strumento per l'autovalutazione dei formatori che intendono formare e/o sostenere gli imprenditori sociali. La *check list* sarà organizzata sotto forma di tabella con un elenco di competenze, quindi può essere utilizzata non solo come strumento di autovalutazione, ma anche come strumento integrato per il piano di sviluppo dei formatori.

## 1.3 Gruppi di riferimento

7

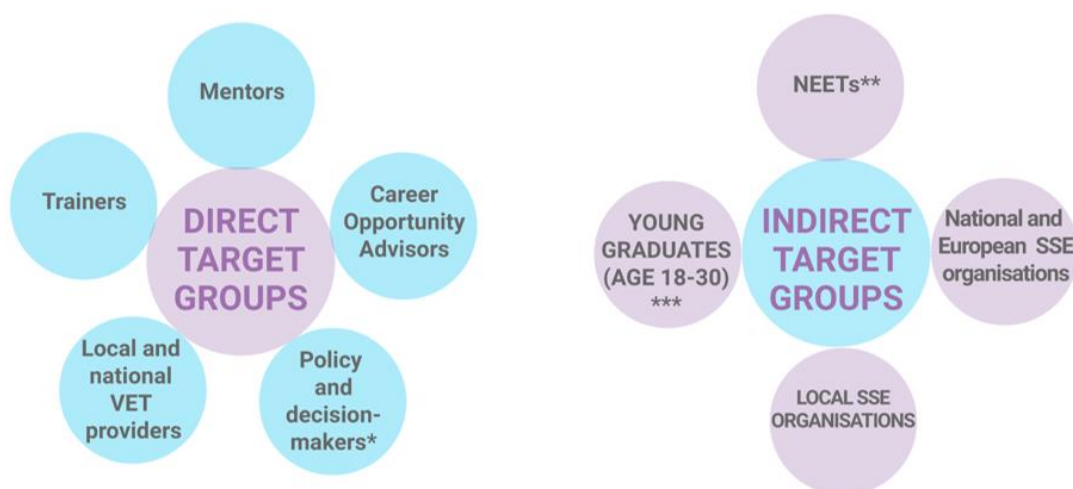
I gruppi di riferimento di questo Progetto comprendono innanzitutto:

- Fornitori, formatori e tutor IFP, sia locali che nazionali
- Consulenti per l'orientamento professionale
- Responsabili di decisioni e politiche, in particolare gli enti responsabili per lo sviluppo e l'implementazione del Quadro delle Qualifiche Nazionale/Europeo

Inoltre, i beneficiari indiretti sono:

- Laureati che fanno parte della categoria dei "Giovani non occupati in istruzione e formazione (NEET)"
- Giovani diplomati d'istruzione secondaria/professionale (età 18-30)
- Organizzazioni ESS locali, nazionali ed europee

In particolare, questa guida è stata elaborata per tutti i formatori e tutor IFP, così come per tutti i fornitori d'IFP i cui formatori e tutor potrebbero insegnare delle materie relazionate all'ESS. Inoltre, la presente guida può essere utile per le organizzazioni di ESS, affinché siano aggiornate circa le possibilità d'IFP per i propri membri.



\* Particular the statutory bodies responsible for the development and implementation of the European/National Qualifications Framework

\*\* Tertiary education Graduates as part of *Young people neither in employment nor in education and training*

\*\*\* Young graduates of secondary vocational/general education level

## 1.4 Approccio Metodologico della Guida

La metodologia alla base della guida vuole essere una sorta di *toolkit* per la formazione degli educatori. In quanto tale, si è provveduto ad elaborare una serie di moduli di formazione, insieme a strumenti ad hoc, al fine di fornire ai formatori IFP tutte le competenze necessarie per affrontare gli ambiti professionali dell'ESS, in particolare:

- la valutazione delle necessità dei formatori
- lo sviluppo di piani di formazione dettagliati
- l'utilizzo di tecniche di formazione più avanzate e adatte
- follow-up per la formazione e valutazioni.

Un aspetto fondamentale di tale metodologia sarà quello della *check list* basata sulle competenze, proposta strumento per l'autovalutazione degli educatori.

ENAIIP, il leader dell'Output, ha fornito la base della struttura della guida, che è stata ulteriormente discussa ed elaborata dai partner. In seguito, tutti i partner sono stati coinvolti in questa attività raccogliendo dati riguardanti la realtà dell'ESS nel loro paese e i possibili collegamenti con i fornitori di IFP e fornendo il contesto dell'ESS nell'IFP. L'analisi dei dati da parte di ENAIIP e ZMAG ha costituito il contesto in cui è stata sviluppata la guida. Infine, la guida è stata rivista da tutti i partner e dai loro associati, per poi essere finalizzata da ENAIIP e INE GSEE.



## 1.5 Risultati di Apprendimento

Questa guida ha lo scopo di offrire a formatori, tutor, consulenti, decisori politici e ad altri attori dell'area occupazionale dell'ESS uno strumento utile per introdurre le conoscenze di base all'interno dell'area IFP. Quando i lettori avranno completato lo studio di questa guida, dovrebbero essere in grado di:

### A livello di conoscenze

- definire e relazionare i termini IFP e ESS
- individuare i fatti principali riguardanti l'IFP e l'ESS in Europa
- esprimere alcune delle specificità dell'ESS nei paesi partner (Repubblica Ceca, Croazia, Francia, Grecia, Italia) per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale continua e iniziale, nonché l'istruzione formale e non formale
- riconoscere il valore aggiunto dell'applicazione dei principi di base dell'IFP nell'area dell'ESS (conoscenze, abilità e competenze)
- ottenere conoscenze generali e specialistiche come formatori ESS (diversi scenari e argomentiche possono migliorare il proprio ruolo di formatore)
- identificare il ruolo dell'IFP come strumento di evoluzione e cambiamento sociale
- essere consapevoli dei benefici sociali dell'apprendimento, sia per gli individui che per la società
- riconoscere i principi di base dell'istruzione per adulti
- descrivere le caratteristiche chiave degli studenti in età adulta
- definire le fasi del processo di valutazione dei bisogni di apprendimento

### A livello di abilità

- contribuire a creare una connessione fra IFP ed ESS
- identificare e scegliere le tecniche appropriate per la valutazione dei bisogni di apprendimento
- definire e concordare gli obiettivi di apprendimento del corso in base ai bisogni di apprendimento dei partecipanti
- applicare i principi dell'istruzione per adulti quando si progetta un corso di formazione

- ricercare fonti adeguate a trovare materiale formativo / contenuti per un corso
- scegliere le tecniche di formazione collaborativa più adatte per un corso
- progettare, in collaborazione con i partecipanti, un calendario del programma di formazione, stabilendo il contenuto e la durata delle unità di formazione
- incorporare e distinguere le competenze d'IFP e di imprenditorialità sociale all'interno di un programma di formazione
- adattare il contenuto di un corso secondo i bisogni formativi dei partecipanti
- condurre attività di follow-up e di valutazione della formazione, compresa l'autovalutazione

### A livello di competenze

- dimostrare ai tirocinanti elementi importanti per la funzione dell'ESS (come l'impatto positivo del lavoro di squadra, la capacità di partecipare a un progetto collettivo, la flessibilità e l'adattamento alla dinamica del gruppo, la consapevolezza emotiva, l'empatia, l'identificazione e il rispetto dei diversi bisogni, ecc.)
- collaborare con altri attori coinvolti nel campo dell'ESS
- incoraggiare la partecipazione attiva ed equa dei tirocinanti
- favorire il lavoro di gruppo durante la formazione
- risolvere i conflitti e promuovere l'apprendimento collaborativo
- dare risalto all'azione collettiva, alla mutualità, alla cooperazione e alla solidarietà
- partecipare attivamente a tutte le fasi di progettazione e realizzazione di un programma di formazione
- sostenere e promuovere i principi di base dell'ESS

### A livello di atteggiamenti:

- mettere in discussione l'attuale modello economico.
- avvicinarsi consapevolmente ai valori sociali fondamentali.
- intendere la competitività e la logica del profitto come una caratteristica della modernità e non come l'unica scelta possibile.

- incoraggiare i dipendenti a formare realtà e cooperative dell'ESS.
- suggerire nuovi modelli per soddisfare i principali bisogni degli individui.
- cooperare in gruppi per formare organizzazioni di gestione collettiva.
- sostenere il modello ESS come opzione più sostenibile per l'economia, le persone e l'ambiente.

## 1.6 Struttura della Guida

La guida è divisa in quattro sezioni distinte. Dopo la presente introduzione, i formatori vengono innanzitutto introdotti nel campo dell'ESS in Europa e in quello dell'IFP. Il capitolo seguente collega questi due mondi e definisce il ruolo dell'IFP come strumento di cambiamento attraverso iniziative dell'ESS. Nello stesso capitolo, i lettori possono trovare un'analisi degli elementi di ESS nell'offerta d'IFP nei paesi partner (Capitolo 2).

Il capitolo successivo (Capitolo 3) definisce le categorie dei risultati dell'apprendimento - conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze- e le inserisce nel contesto dell'ESS. In questo modo, si identifica qual è la preparazione necessaria per il formatore.

Nell'ultimo capitolo (Capitolo 4), si possono trovare informazioni pratiche in relazione alle metodologie di formazione per l'ESS nei programmi IFP. Queste includono gli elementi chiave per valutare i bisogni formativi, pianificare la progettazione di un programma d'IFP, i metodi per condurre una formazione in ambito ESS e per effettuare la valutazione della formazione.

La Guida presenta degli allegati: un glossario di termini, una *check list* basata sulle competenze e i dati raccolti nei paesi partner.

## 2 – L'ESS IN EUROPA E IL SUO RUOLO NELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

### 2.1 IFP ed ESS: Definizioni e Connessioni

**L'istruzione e la formazione professionale (IFP)** è definita come "...l'istruzione e la formazione che mira a dotare le persone di conoscenze, know-how, abilità e/o competenze richieste in particolari occupazioni o, più ampiamente, nel mercato del lavoro" (Cedefop, 2017) <sup>4</sup>.

Trattandosi di un sistema orientato all'occupazione, quello rappresentato dall'IFP è stato progressivamente identificato come uno strumento cruciale che gli Stati membri devono rafforzare per affrontare le crisi socio-economiche, in particolare l'elevato tasso di disoccupazione che colpisce specialmente la generazione NEET<sup>5</sup>. Vi sono diversi sistemi europei d'IFP, i quali si distinguono per caratteristiche particolari, in relazione a dinamiche nazionali, il che porta ad avere 30 (o più) approcci nazionali e/o regionali all'IFP. Nella maggior parte dei paesi, l'IFP si rivolge prevalentemente ai giovani, fornisce qualifiche d'istruzione di livello medio, è finanziata dai budget per l'istruzione e coordinata dai governi centrali e regionali. Nella loro diversità, i sistemi IFP in tutta Europa stanno facendo fronte al rapido cambiamento sociale e tecnologico. Vi è molta enfasi sul fatto che il sistema d'IFP e i suoi fornitori diventino più reattivi ai bisogni del mercato del lavoro e della società. Questo sta portando a un ampliamento dei corsi, includendo competenze più trasversali.

12

In generale, è possibile identificare un elenco di quattro modelli e interpretazioni dell'IFP:

- formazione iniziale basata sul lavoro o duale (ad esempio, Danimarca, Germania o Austria);

---

<sup>4</sup>CEDEFOP (2017). *The changing nature and role of Vocational Education and Training in Europe. Volume 2*. Disponibile su: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5564>

<sup>5</sup> L'acronimo NEET indica i giovani che non sono impegnati nello studio, né nel lavoro né nella formazione ("Not in Education, Employment, or Training"). Per vedere le statistiche europee fornite dall'Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

- istruzione professionale iniziale (per esempio, Bulgaria, Spagna, Malta o Romania);
- ulteriore formazione (per esempio in Irlanda e nel Regno Unito); e
- IFP come (parte di) apprendimento continuo (per esempio, Francia, Italia o Grecia).

L'**Economia Sociale e Solidale (ESS)** è un movimento basato sullo scambio solidale, che collega i bisogni individuali con quelli della comunità. Nell'ESS, la gente comune ha un ruolo attivo nel plasmare tutte le dimensioni della vita dell'uomo: economica, sociale, culturale, politica e ambientale (da una definizione del RIPESS, Rete Internazionale per l'Economia Sociale e Solidale).

Secondo il RIPESS (2015), *"L'economia solidale cerca di trasformare l'intero sistema sociale ed economico e d'imporre un diverso paradigma di sviluppo che sostenga i principi dell'economia solidale. Persegue la trasformazione del sistema economico capitalista neoliberale: da un sistema volto alla massimizzazione del profitto privato e alla crescita cieca, a uno che metta al centro le persone e il pianeta. Come sistema economico alternativo, l'economia solidale include quindi tutti e tre i settori - privato, pubblico e terzo settore"*<sup>6</sup>.

L'ESS è radicata in movimenti sociali più o meno recenti che raccolgono una diversità di iniziative locali di produzione e distribuzione di beni e servizi, alternative all'economia capitalista tradizionale. Questi movimenti sono caratterizzati da una diversità di esperienze sociali e comunitarie influenzate dalla storia, dalla cultura e dalle realtà politico-economiche locali: aiuto reciproco, sindacati dei lavoratori, associazioni nel settore artistico e culturale, iniziative per la protezione del clima e dell'ambiente, agricoltura sostenuta dalla comunità, co-housing, sostegno ai migranti, agricoltura sociale, commercio equo e solidale, ecc.

Nel suo insieme, l'ESS può essere intesa come l'incontro dell'economia sociale tradizionale, incarnata principalmente dalle cooperative come quadro giuridico di base, con un movimento sociale più trasformativo che riunisce una diversità di organizzazioni sorte negli anni '70, rivendicando un cambiamento più radicale del paradigma economico. Così, i movimenti dell'ESS vanno oltre il Terzo Settore, che comprende le iniziative senza scopo di lucro che si collocano fra le attività dello Stato e quelle del mercato. All'interno del concetto di Economia Sociale, la Commissione Europea riconosce e sostiene il movimento delle *"imprese tradizionali dell'economia sociale [che mirano] ad aiutare i membri e non a ottenere un ritorno sugli investimenti, come fanno le società di capitale tradizionali [...], seguendo invece il principio di solidarietà e mutualità, e gestendo la propria impresa sulla base del principio -una persona, un voto-"*<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> RIPESS (2015). *Solidarity Economy in Europe: an emerging movement with a common vision*. Disponibile su: <https://www.ripest.eu/solidarity-economy-in-europe-an-emerging-movement-with-a-common-vision/>

<sup>7</sup> Commissione Europea (n.d.) *Social Economy in the EU*. Disponibile su: [https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy\\_en](https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en)

Il legame tra IFP ed ESS è cruciale per fornire una visione positiva e sostenibile per il futuro del lavoro, il quale deve includere modelli socio-economici alternativi. La Dichiarazione di Filadelfia (1944)<sup>8</sup> dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) afferma che il lavoro non è una merce e fornisce la nozione generale di lavoro dignitoso. La connessione tra IFP ed ESS è effettivamente necessaria nell'attuazione di tale dichiarazione. In particolare, i percorsi d'IFP nel campo dell'ESS contribuirebbero a sviluppare modelli socio-economici alternativi per la formazione e lo sviluppo professionale, migliorando così l'occupabilità e l'inclusione sociale.

## 2.2 L'ESS in Europa

L'Economia Sociale in Europa (Comitato Economico e Sociale, 2019)<sup>9</sup> include:

- 13,6 milioni di lavori retribuiti
- Il 6,3 % della popolazione attiva nell'UE-28
- Più di 82,8 milioni di volontari e 232 milioni di membri di cooperative o enti simili
- 2,8 milioni di enti e imprese dell'economia sociale identificate in Europa.

14

L'importanza dell'ESS a livello mondiale è aumentata negli ultimi tre decenni per le seguenti ragioni:

- Un numero crescente di persone in tutto il mondo sta sperimentando peggiori condizioni di vita e una povertà sempre più radicata.
- Nella logica del capitalismo, le persone e la società diventano risorse da sfruttare. Nel lavoro o nelle relazioni sociali, esse sono viste come un valore per massimizzare i profitti.
- Il profondo degrado ambientale, provocato da un modello economico lineare estrattivo, intensivo ed estensivo, porta all'inquinamento diffuso e al cambiamento climatico.

---

<sup>8</sup>OIL (1944). *Dichiarazione di Filadelfia*. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_151915.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151915.pdf)

<sup>9</sup> Comitato Economico e Sociale Europeo (2019). *Social Economy Enterprises*, EU. Disponibile su: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/ae-03-19-796-en-n.pdf>

Sotto questo aspetto, la Commissione Europea sta agendo attraverso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, cooperando con l'Inclusive Business Platform del G20 e il Global Social Impact Investment Steering Group G7, così come con l'Inter-Agency Task Force sull'ESS delle Nazioni Unite, l'International Leading Group sull'ESS, e il gruppo di esperti della Commissione sull'imprenditoria sociale. Questi sono tutti passi che vanno verso una buona direzione, ma i movimenti sociali devono rimanere attivi e assicurare che essi non rimangano parole vuote sulla carta o un ecologismo di facciata.

L'economia sociale e il cooperativismo sono fortemente radicati in Europa, e precedono il quadro trasformativo dell'economia solidale. In generale, c'è una crescente attenzione per l'economia sociale a livello istituzionale dell'UE e un crescente sostegno a livello locale, dove la diffusione di iniziative spontanee di economia solidale è sempre più riconosciuta. La forma giuridica di tali iniziative può variare a causa dei diversi contesti nazionali: spesso prendono la forma di associazioni, cooperative, fondazioni, mutue o nuove forme giuridiche, e sono radicate nel settore dell'economia sociale. Oggi uno degli esempi più importanti dell'economia sociale è rappresentato da nuova entità giuridica: l'impresa sociale.

Le imprese sociali sono caratterizzate dai seguenti aspetti:

- Si basano su caratteristiche condivise e il loro obiettivo principale è quello di avere un impatto sulle persone e sulla società.
- In quanto soggetti economici, producono beni e servizi, spesso di interesse generale, ma utilizzano le eventuali eccedenze principalmente per raggiungere obiettivi di carattere sociale.
- Sono gestite in modo responsabile, trasparente e innovativo, e nei diversi livelli dei processi decisionali coinvolgono il personale, i clienti e le parti interessate che hanno un impatto sulle loro attività.

Il Comitato economico e sociale europeo (CESE), organo consultivo del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione, da più di 10 anni è attivamente coinvolto nell'agenda europea dell'impresa sociale e dell'economia sociale e sostiene la crescita e lo sviluppo dell'impresa sociale come elemento chiave del modello sociale europeo.

Nel 2015, il CESE ha istituito un gruppo di studio permanente dedicato alle imprese dell'economia sociale con i seguenti obiettivi:

- monitorare e valutare gli sviluppi politici a livello europeo e degli Stati membri
- trattare argomenti specifici e, più in generale, identificare misure concrete da adottare in relazione alle imprese dell'economia sociale
- raccogliere, compilare e diffondere le migliori pratiche negli Stati membri e organizzare un forum annuale delle parti interessate
- migliorare più in generale la visibilità del settore e lavorare sulla sua immagine

- rafforzare i suoi legami con i gruppi di esperti che rappresentano il settore e continuare la sua cooperazione con le istituzioni europee. I membri che rappresentano le cooperative, le mutue, le associazioni, le fondazioni e le ONG sociali si incontrano regolarmente per scambiare buone pratiche, discutere di argomenti di attualità e portare avanti il lavoro politico del CESE.

Dal 2016, il CESE organizza annualmente la Giornata europea delle imprese dell'economia sociale. Il suo obiettivo è duplice: da un lato, esaminare i progressi compiuti nella costruzione di un ecosistema per le imprese dell'economia sociale in Europa e, dall'altro, vedere quali sono i prossimi passi da compiere affinché questo modello di impresa sia riconosciuto e più ampiamente diffuso.

Come evidenziato in precedenza, l'Economia Sociale e Solidale include una vasta gamma di pratiche che si estendono attraverso dimensioni economiche, sociali, ambientali, politiche, comunitarie o olistiche. È possibile che tali pratiche siano promosse attraverso le organizzazioni dell'economia sociale o le imprese sociali come definite in precedenza, ma solo se si attuano politiche trasformative profonde e a lungo termine nelle dimensioni sopra citate.



## 2.3 L'IFP come strumento di cambiamento sociale

Il sistema dell'IFP ha un ruolo cruciale nello sviluppo sociale ed economico di una nazione. Infatti, l'IFP è interessata dai cambiamenti che avvengono nelle scuole, nell'industria e nella società ed è plasmata dai bisogni di un'economia e di una comunità locale che cambia. Per queste ragioni, questo settore rappresenta sfide e opportunità di cambiamento sociale uniche; è perciò fondamentale assicurare la sua rilevanza, la sua reattività e il suo valore nel processo di cambiamento.

Con l'adozione della strategia di Lisbona del 2000, l'Unione Europea ha stabilito obiettivi concreti per diventare l'area economica più competitiva e dinamica del mondo. In questo contesto, l'istruzione generale e la formazione professionale non solo sono state definite come fattori chiave per raggiungere i parametri sociali ed economici prefissati, ma sono state riconosciute come basi essenziali per l'innovazione e il miglioramento della competitività di tutti i paesi europei. In definitiva, la realizzazione della strategia di Lisbona non richiede solo ampi cambiamenti all'economia europea, ma un programma di modernizzazione altrettanto ambizioso per i sistemi di assistenza sociale e d'istruzione, con il miglioramento della qualità, dell'attrattiva e dell'accessibilità delle opportunità di apprendimento permanente come obiettivo principale.

Non esiste un sistema d'IFP "ideale", che si adatti alle esigenze di tutti i paesi. I sistemi d'istruzione e formazione sono spesso modellati dalla storia, dalle motivazioni sociali e dai bisogni economici della comunità locale. La più grande sfida per l'IFP di oggi è quella di rimanere fedele alla sua missione, concentrandosi su abilità e competenze che possono essere trasformate in capacità. Il modo di intendere le capacità, già considerato all'interno del progetto "SSE VET2 - Strengthening VET trainers' competences and skills"<sup>10</sup> e identificato come approccio adatto nell'ambito ESS, si basa sulla nozione sviluppata da Sen (1999)<sup>11</sup> e Nussbaum (2000)<sup>12</sup>, la quale prevede un raggruppamento delle capacità che "vanno oltre le caratteristiche individuali, le quali sono spesso al centro della letteratura sulle capacità dell'istruzione superiore, per considerare le condizioni sociali, economiche e culturali che sono necessarie per realizzare le capacità". Un tale approccio nell'IFP aiuterebbe i tirocinanti

<sup>10</sup> Progetto SEE VET2 – Strengthening VET trainers' competences and skills. Disponibile su: <http://ec.europa.eu/programmes/eras mus-plus/projects/>

<sup>11</sup> Sen, A. (1999) *Commodities and Capabilities*, OUP.

<sup>12</sup> Nussbaum, M. C. (2000). *Women and human development: the capabilities approach*. Cambridge Editions.

a diventare autonomi, sviluppando le capacità latenti per essere in grado di realizzare una serie di risultati diversi<sup>13</sup>.

Il successo dell'IFP può essere misurato in termini di: occupabilità dei diplomati, crescita personale, opportunità di ulteriore istruzione e sviluppo della carriera, accettazione pubblica e immagine, ma anche impatto sul cambiamento sociale. Per essere eque ed efficienti, le politiche d'IFP dovrebbero rivolgersi a tutte le fasce della popolazione, offrendo percorsi attraenti e stimolanti per coloro che hanno un alto potenziale, e allo stesso tempo occuparsi di coloro che sono a rischio di essere svantaggiati nell'istruzione ed esclusi dal mercato del lavoro.

Inoltre, l'IFP non può riguardare solo l'individuo. Essa deve piuttosto prendere in considerazione la natura collettiva delle abilità e delle competenze, in modo tale da sviluppare le capacità individuali per evolvere in un campo occupazionale più ampio. I primi filosofi come Aristotele e Platone suggerirono che l'istruzione è centrale per la realizzazione dell'individuo e della società (Barnes, 1982<sup>14</sup>; Hare, 1989<sup>15</sup>), e che gli individui e le loro società sono in grado di prosperare solo attraverso un processo di apprendimento permanente. La loro attenzione, in questa riflessione, non era rivolta al guadagno in termini economici, ma allo sviluppo morale dell'individuo e al benessere della società.

Gli specialisti in scienze sociali hanno iniziato a osservare che gli individui con livelli di istruzione più elevati vivono più a lungo, sono più sani, commettono meno crimini e sono più attivamente impegnati nella società rispetto agli individui con livelli di istruzione inferiori (Haveman e Wolfe, 1984<sup>16</sup>; Grossman, 2005<sup>17</sup>). Schuller et al. (2002)<sup>18</sup> hanno classificato i benefici della formazione lungo tre dimensioni principali secondo tre tipologie di capitale:

- capitale umano, che si riferisce alle conoscenze, abilità e competenze che gli individui acquisiscono attraverso l'istruzione per migliorare la loro produttività nel mercato del lavoro e anche per avere un miglior rendimento in vari altri aspetti della loro vita;

---

<sup>13</sup>Wheelahan, L., & Moodie, G. (2011). *Rethinking Skills in Vocational Education and Training*. NSW Department of Education & Communities.

<sup>14</sup>Barnes, J. (1982). *Aristotle*. Oxford University Press

<sup>15</sup>Hare, R.M. (1989). *Plato*. Oxford University Press

<sup>16</sup>Haveman, R.; Wolfe, B. (1984). "Schooling and economic well-being: the role of non-market effects". *Journal of Human Resources*, Vol. 19, No 3, p. 377-407.

<sup>17</sup>Grossman, M. (2006). "Education and non-market outcomes". In: Hanushek, E.; Welch, F. (eds). *Handbook of the economics of education*. North-Holland.

<sup>18</sup>Schuller, T. et al. (2002). *Learning, continuity and change in adult life*. Institute of Education (Wider benefits of learning research report No 3).

- capitale identitario, che si riferisce a beni tangibili, come le qualifiche, e beni intangibili, come l'autostima e l'autoefficacia;
- capitale sociale, che si riferisce generalmente alle reti, norme e relazioni strette con gli altri individui della società e con le istituzioni, compresi gli aspetti di *bonding*, *bridging* e *linking* del capitale sociale.

Schuller et al. (2002)<sup>12</sup> sostengono che i benefici sociali dell'apprendimento possono riguardare solo l'individuo, come nel caso del miglioramento della propria salute, o possono avere effetti su diverse forme di gruppi sociali, per esempio la vita familiare o la comunità. Il termine "benefici sociali" è in parte legato ai benefici non commercializzati (non economici o non monetari): la non commercializzazione implica che i benefici dell'istruzione non hanno un ritorno salariale diretto. Tuttavia, i benefici sociali possono avere un valore economico sia per l'individuo che per la società (come nel caso di una migliore salute della popolazione, che riduce il costo della fornitura di assistenza sanitaria nazionale e l'inattività degli individui)<sup>19</sup>.

## 2.4 Contesto formativo riguardante l'ESS nei Paesi Partner del Progetto

Ai fini della stesura di questa guida, è stato chiesto ai partner di fornire un'analisi del livello di diffusione dei corsi e delle iniziative sull'Economia Sociale e Solidale nel loro paese. Essi hanno analizzato la presenza di corsi sull'ESS o argomenti simili nel sistema di formazione professionale, a livello formale o non formale e altre iniziative informali sullo stesso argomento (fiere, mostre, corsi) fornite da organizzazioni, ONG o reti.

L'analisi si è concentrata sui seguenti aspetti:

2.4.1 Presenza di corsi relativi all'ESS nell'IFP iniziale

2.4.2 Presenza di corsi relativi all'ESS nell'IFP continua

2.4.3 Altri corsi relativi all'ESS nell'istruzione formale e non formale

2.4.4 Erogazione di corsi sull'ESS da parte di organizzazioni, reti e simili

---

<sup>19</sup>Cedefop (2011). Research paper No 17. *Vocational education and training is good for you. The social benefits of VET for individuals*. Disponibile su: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5517>

Prima di vedere ogni caratteristica individuale, è importante sottolineare l'importanza crescente dell'Economia Sociale e Solidale in tutti i paesi del progetto. Nonostante la varietà dei contesti sociali ed economici e le differenze talvolta rilevanti nei sistemi educativi e scolastici in Grecia, Croazia, Repubblica Ceca, Francia e Italia, l'importanza dell'Economia Sociale e dell'Imprenditoria Sociale è stata identificata ai fini di uno sviluppo economico equo e sostenibile. Vi è inoltre la necessità di diffondere l'approccio dell'ESS nel sistema educativo formale: l'idea è quella di rendere l'ESS un concetto familiare alle giovani generazioni che entreranno nel mercato del lavoro con una prospettiva più critica e una visione più ampia.

### 2.4.1 Presenza di corsi relativi all'ESS nell'IFP iniziale

Il glossario Eqavet<sup>20</sup> definisce l'istruzione e la formazione professionale iniziale come "l'istruzione e la formazione generale o professionale svolta nel sistema d'istruzione iniziale, di solito prima di accedere al mondo del lavoro". L'Italia, la Grecia, la Repubblica Ceca e la Croazia presentano delle caratteristiche simili: anche se l'ESS sta prendendo sempre più piede, non troviamo corsi di formazione specifici sull'ESS a questo livello d'istruzione formale.

Nella Repubblica Ceca, il principale ente responsabile dell'IFP-I è il Ministero dell'Istruzione, della Gioventù e dello Sport e la maggior parte delle scuole IFP sono pubbliche e istituite dalle regioni. L'IFP-I si basa sul sistema scolastico e offre una grande componente di formazione pratica (in classe, nei laboratori, nei centri di formazione pratica e nelle aziende) e/o di tirocini, ma l'ESS, che si concentra soprattutto sull'economia sociale, non è rappresentata nei curricula dei corsi o dei tirocini, e deve ancora essere inclusa nel sistema educativo formale. Di fatto, l'educazione all'ESS è un ambito che riguarda principalmente l'istruzione non formale.

La situazione in Grecia è molto simile. L'IFP-I si colloca sia all'interno del sistema d'istruzione formale, nel secondo ciclo delle scuole secondarie superiori professionali (scuole diurne o serali), che al di fuori del sistema d'istruzione formale nelle scuole e istituti di formazione professionale. Questi sono per lo più pubblici, ma anche privati e regolati dallo stato. L'ESS è assente dai loro corsi, poiché l'ESS è legata all'istruzione terziaria e non formale.

Si possono riscontrare le stesse caratteristiche anche in Croazia, dove non troviamo dei corsi sull'ESS nel Sistema IFP-I. Tuttavia, come vedremo in seguito, molte associazioni, reti e istituti sia pubblici che privati offrono un'ampia gamma di offerte educative e professionali.

---

<sup>20</sup>[https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/initial-education-and-training-\(ivet\)](https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/initial-education-and-training-(ivet))

Nell'istruzione secondaria, l'ESS viene trattata all'interno del concetto più ampio di "Imprenditorialità", che viene sviluppato in diversi indirizzi di studio. Questa materia è stata recentemente rivista nell'ambito della Riforma Curricolare Comprensiva. Uno dei principali libri di testo utilizzato nelle scuole per insegnare questa materia comprende un contributo significativo da parte del Gruppo ACT, un consorzio di organizzazioni di economia sociale, che ha sviluppato il capitolo sull'Imprenditore nella relazione con gli altri. L'imprenditoria sociale, così come altri contenuti relativi all'economia sociale e solidale, è stata sviluppata nelle materie inerenti a diversi indirizzi che trattano lo Sviluppo Sostenibile.

Per quanto riguarda l'Italia, l'analisi si concentra principalmente sulla Regione Veneto, in quanto l'Istruzione e Formazione Professionale è regolamentata a livello regionale. Per quanto riguarda l'IFP-I (livelli EQF 3 e 4), in Veneto esiste una lista ristretta di 26 profili di livello EQF 3 (diploma di "Operatore") e 29 profili di livello EQF 4 (diploma di "Tecnico"), che solo i centri d'IFP riconosciuti possono attestare. Queste liste non includono alcuna qualifica relativa all'ESS. Nonostante ciò, l'ESS viene trattata in aula in diverse occasioni grazie alla partecipazione degli enti d'IFP in eventi, iniziative di volontariato locale, visite di studio a cooperative e il coinvolgimento degli studenti in progetti su temi specifici. Invece, per trovare anche solo una breve menzione di argomenti e competenze legate all'ESS nei curricula di studio ufficiali, dobbiamo considerare i corsi d'istruzione superiore, forniti dal sistema d'istruzione pubblico nazionale, dove è disponibile un corso di diploma quadriennale per "Operatori socio-sanitari". Gli studenti che frequentano questa formazione studiano le basi dell'ESS esclusivamente da un punto di vista legale e amministrativo, oltre ad apprendere i fondamenti del welfare state e delle politiche sociali, prima di approfondire le metodologie per affrontare le condizioni specifiche delle popolazioni target (specialmente i servizi sociali di aiuto agli anziani, all'infanzia, ai disabili, agli svantaggiati, agli emarginati sociali, ecc.).

La Francia non presenta nessun corso relativo all'ESS a livello d'IFP-I, ma questi due ambiti sono comunque molto più interconnessi rispetto a quanto riscontrato in altri paesi. Sicuramente, la Legge sull'ESS promulgata nel luglio 2014<sup>21</sup> ha portato alla stipula di una serie di accordi fra il Ministero dell'Istruzione Nazionale e le reti riconosciute di ESS che lavorano nel mondo dell'istruzione e della formazione. Citiamo, a titolo esemplificativo, gli accordi con l'ESPER<sup>22</sup> e l'OCCE (Office Central de la Coopération à l'Ecole)<sup>23</sup>. Allo stesso tempo, sono state adottate delle disposizioni a livello regionale fra le CRESS (le Camere

<sup>21</sup> Legge francese sull'ESS del 2014. Disponibile su: <http://www.esspace.fr/loi-ess.html><https://www.economie.gouv.fr/ess-economie-sociale-solidaire/loi-economie-sociale-et-solidaire>

<sup>22</sup> <https://lesper.fr/>

<sup>23</sup> <http://www2.occe.coop/>

Regionali per l'Economia Sociale e Solidale) e le Accademie Regionali che fanno parte del Ministero dell'Istruzione Nazionale e del Ministero dell'Istruzione Superiore e della Ricerca. Il risultato di questa cooperazione è la presenza costante dell'ESS nei programmi di studio, principalmente tramite l'organizzazione di eventi (come l'iniziativa della settimana dedicata all'ESS nelle scuole), la partecipazione a progetti (*My SEE* nelle scuole) e lo sviluppo di portali per la formazione<sup>24</sup>.

## 2.4.2 Presenza di corsi relativi all'ESS nell'IFP continua

Il glossario Eqavet<sup>25</sup> definisce l'Istruzione e formazione professionale continua come "Istruzione o formazione successiva a quella iniziale, o in seguito all'accesso al mondo del lavoro, volta ad aiutare gli individui a: migliorare o aggiornare le loro conoscenze e/o competenze; acquisire nuove competenze per un cambio di carriera o una riqualificazione; continuare la propria crescita personale o professionale". Considerando tale definizione, ogni paese presenta le proprie caratteristiche e la propria situazione.

In Italia, e in particolare nella Regione Veneto, non esiste un corso d'IFP continua sull'ESS, ma solo alcuni percorsi formativi per professionisti che operano in ambiti legati all'ESS, come l'"Operatore socio-sanitario" e l'"Educatore sociale". Il focus della formazione è sempre sulle competenze tecniche specifiche, soprattutto per i profili degli operatori socio-sanitari, ma occasionalmente nei programmi di apprendimento si accenna a nozioni sull'ESS di carattere generale. Una piccola ma importante eccezione è quella costituita dall'"Agricoltura Sociale", un ambito che richiede una formazione specifica e una certificazione rilasciata da enti di formazione professionale accreditati a livello regionale. La formazione per questo profilo professionale molto specifico è stata sviluppata grazie alla cooperazione delle istituzioni regionali e di una rete di cooperative agricole sociali, imprese che lavorano in agricoltura promuovendo la responsabilità etica, la sostenibilità ambientale e favorendo l'occupazione di lavoratori disabili e svantaggiati.

Nella Repubblica Ceca, il Ministero degli Affari Sociali gestisce un programma sull'imprenditoria sociale e offre consulenze, workshop e stage in imprese sociali.

Il programma si avvale della partecipazione di esperti, consulenti, docenti e imprenditori provenienti dalle principali reti dell'ESS, imprese e ONG, come Impact Hub Praha, National Network of Local Action Groups o P3 - People Planet Profit, una ONG leader nel campo dell'imprenditoria sociale. Inoltre, circa una dozzina di scuole professionali superiori (per lo più incentrate sul lavoro e politiche sociali) offrono corsi relativi all'argomento. A quanto

<sup>24</sup><https://ressourcess.fr/>

<sup>25</sup><https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/Glossary/c/continuing-education-and-training-cvet>

pare, gli studenti stanno dimostrando sempre più interesse per le imprese sociali, stando al numero di tesi che esplorano questo argomento da diversi punti di vista e campi di indagine. Come considerazione generale, aggiungiamo che un grande sostegno verrebbe dall'approvazione di una legge sull'imprenditoria sociale, attesa da tempo, sul modello della "legge sull'economia sociale e l'impresa sociale" adottata in Slovacchia nel 2018.

Per quanto riguarda l'istruzione, la Croazia può contare sulla "Strategia ufficiale per lo sviluppo dell'imprenditoria sociale nella Repubblica di Croazia per il periodo 2015-2020", un documento che fornisce un quadro politico rilevante e che nella sua attività 3.6 include misure volte a "Sostenere lo sviluppo professionale degli insegnanti nell'acquisizione di competenze per l'imprenditoria sociale attraverso progetti" (MLPS, 2015:37)<sup>26</sup>. Il Paese è ricco di iniziative educative di IFP soprattutto grazie al lavoro dell'Agenzia per l'istruzione e la formazione professionale e l'educazione degli adulti (AVETA), un ente nazionale che agisce per lo sviluppo e l'innovazione del sistema d'IFP, partecipando anche a molti progetti internazionali. Tuttavia, ciò che manca è una chiara cooperazione e connessione tra i fornitori d'IFP e altre istituzioni o organizzazioni che forniscono formazione sull'ESS.

In Francia, l'IFP continua è di esclusiva competenza delle regioni. Tra le diverse iniziative, nel 2009 gli attori dell'ESS del Languedoc Roussillon hanno creato il corso di formazione "DEES - Dirigeants des Entreprises de l'ESS", per fare fronte al bisogno di crescita professionale di dirigenti, imprenditori e leader che operano nell'ESS. Nel 2012 è stata rilasciata una certificazione statale e, col tempo, l'iniziativa si è diffusa in altre regioni. A partire dal 2012, diverse istituzioni si sono fatte carico dell'attività formativa, soprattutto congiuntamente a diversi partner regionali, in rappresentanza del mondo locale dell'ESS. Oggi il sistema è gestito da IFOCAS<sup>27</sup> (Institut de Formation de Cadres de l'Economie Sociale), ed è attualmente implementato in 5 regioni: Occitania, Nouvelle-Aquitaine, Bretagna, Corsica e Haut de France. Stanno emergendo anche altri programmi di formazione continua, come un programma di formazione per manager ESS offerto dall'Università di Poitiers e HUBECO, lanciato nel 2016. Alcune regioni, come ad esempio la Nuova Aquitania, offrono anche assistenza finanziaria ai tirocinanti.

La Grecia presenta una situazione diversa: il quadro legislativo sull'ESS è stato stabilito nel 2011 come risposta alla crisi economica greca, e poi rivisto nel 2016. I programmi, le iniziative e la formazione sono recenti e saranno ulteriormente sviluppati nei prossimi anni. Anche se il concetto di ESS è relativamente nuovo, esso si trova in molti programmi e corsi

---

<sup>26</sup> MLPS (2015) Strategia ufficiale per lo sviluppo dell'imprenditoria sociale nella Repubblica di Croazia per il periodo 2015-2020, su <http://www.mms.hr>

<sup>27</sup> IFOCAS

<https://www.avise.org/actualites/nouveautes-dans-la-formation-des-dirigeants-dentreprises-de-less>

<https://www.faire-ess.fr/ifocas>

erogati da diversi enti d'IFP, in particolare dai Centri di apprendimento permanente<sup>28</sup>, offerti dai Comuni in tutto il paese. Sicuramente vale la pena menzionarne alcuni, come il "Programma Formativo per l'ESS e l'Imprenditoria Sociale", una formazione in aula di 50 ore che vede le nozioni di base, il quadro istituzionale, lo studi di casi nazionali e internazionali e tutte le basi per stabilire e gestire una realtà ESS. Il corso sull'"Economia Sociale, Imprenditoria Sociale e Microcredito", a cura del Centro di apprendimento permanente dell'Università Nazionale Capodistriana di Atene, ha invece una durata di 65 ore e viene erogato tramite una piattaforma e-learning. Esso tratta i concetti di base, una retrospettiva storica, una prospettiva sullo sviluppo del settore a livello nazionale, le migliori pratiche, questioni finanziarie e di gestione, ecc. Infine, il Centro di apprendimento permanente dell'Università di Economia e Commercio di Atene<sup>29</sup> organizza il "Programma per l'Imprenditoria Sociale"<sup>30</sup>, una formazione in aula di un anno (190 ore) che copre tre aree principali: i concetti di base, la progettazione e la gestione di un'iniziativa a impatto sociale.

### 2.4.3 Altri corsi relativi all'ESS nell'istruzione formale e non formale

L'Economia Sociale e Solidale ha una rilevanza ancora maggiore quando si tratta di università e formazione accademica. In Repubblica Ceca, ad esempio, anche se non vi sono programmi di studio dedicati esclusivamente all'argomento, in molte università del paese l'ESS è entrata a far parte dei curricula dell'istruzione superiore e dei percorsi universitari di primo e secondo livello. Le università di Brno, Praga, České Budějovice, Liberec, Ústínad Labem e Olomouc, offrono corsi specifici sull'economia sociale o sull'impreditoria sociale. Secondo la nostra ricerca, inoltre, più di cinquanta programmi di laurea hanno una potenziale affinità con il tema, dato che spaziano dall'economia e il lavoro sociale alla geografia sociale, la conservazione ambientale, le scienze umane o gli studi sullo sviluppo.

La situazione è ancora più istituzionalizzata in Italia, dove negli ultimi 10 anni diverse università hanno iniziato a fornire programmi di studio completamente dedicati all'ESS. Solo per citarne alcuni, per quanto riguarda le lauree magistrali, il Dipartimento di Economia e Management dell'Università di Brescia offre un corso in "Economia Sociale e Imprese Cooperative", e l'Università di Bologna offre un corso in "Management per l'Economia Sociale" fornendo una certificazione di laurea riconosciuta contemporaneamente dalla ICN Business School (Francia), dalla NEOMA Business School (Francia), e dall'Universitat de Valencia (Spagna). Per quanto riguarda i master, l'Università di Urbino offre "Lavorare nel

<sup>28</sup> <https://www.openbook.gr/koinwniki-oikonomia-koinwniki-epixeirimatikotita/>

<sup>29</sup> <https://www.dose.aueb.gr/>

<sup>30</sup> Ulteriori informazioni disponibili su: <https://dose.aueb.gr/>



no-profit", un programma sviluppato congiuntamente dai due dipartimenti di Economia e Sociologia, mentre l'Università di Roma "Tor Vergata" ha progettato "Economia, Management e Innovazione Sociale", in collaborazione con realtà di spicco del mondo dell'ESS, come "Forum Terzo Settore", "Banca Etica" e "Next Economia X tutti". Infine, essendo il Piemonte la regione in cui è nata l'associazione Slow Food, l'Università di Torino traccia una speciale connessione tra economia sociale, settore alimentare e sostenibilità ambientale con il master "Sostenibilità socio ambientale delle reti agroalimentari", annoverando fra i docenti molte personalità autorevoli del mondo dell'ESS.

Anche in Francia molte università offrono percorsi di primo e di secondo livello su ESS e imprenditoria sociale. La Rete Inter Universitaria di Economia sociale e solidale, creata nel 2000 per riunire docenti, ricercatori e studenti di master legati all'ESS, aggiorna costantemente una lista di corsi e organizza ogni anno un simposio che promuove il dibattito sui grandi temi dell'ESS tra ricercatori e attori sul campo. Vi sono anche dei dottorati dedicati all'ESS offerti da istituzioni private e pubbliche in tutto il paese, in particolare la ChairSSE dell'Università degli Hauts de France, Lione, Marne La Vallée, la Chaire Economie Solidaire offerta dal "CNAM" e una cattedra di imprenditoria sociale creata dalla ESSEC Business School. Nell'agosto 2015, la Conferenza dei Presidenti delle Università ha pubblicato un'utile guida pratica intitolata "Université et l'Economie Sociale et Solidaire", in collaborazione con il Credit Cooperatif, per prendere parte al grande cambiamento dell'ESS. In Francia ogni Università ha il diritto di progettare dei "diplomi universitari" (DU) che, dopo l'approvazione a livello statale, vengono proposti a persone in formazione iniziale, apprendisti o adulti in formazione continua. MES Occitane ha avuto la possibilità di lavorare sia con l'Università Toulouse 1 Capitole che con l'Università Toulouse 3 Rangueil nello sviluppo dei programmi DU, integrando l'ESS e la transizione ecologica, coinvolgendo anche le reti dell'ESS per aiutare a organizzare e valutare i contenuti.

In Croazia, le università offrono molteplici corsi di formazione sull'ESS. Alcuni esempi sono dati dal Dipartimento per le Politiche Sociali nella Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Zagabria, la Facoltà di Economia dell'Università di Osijek, l'Università di Scienze Applicate VERN di Zagabria, la Scuola di Economia e Management di Zagabria, la Facoltà di Economia e Turismo "Dr. Mijo Mirković" di Pola e la Higher Business School PAR di Rijeka. In alcuni casi, le università lavorano in collaborazione con altri attori, come nel progetto rivolto ai giovani nell'imprenditoria sociale che viene gestito dalla Facoltà di Economia e Turismo "Dr. Mijo Mirković" di Pola insieme alle OSC, il Gruppo di Azione Locale (GAL), il comune locale e una scuola superiore. Allo stesso modo, gli studenti del corso "Imprenditoria sociale e innovazione sociale" presso l'Università di Scienze Applicate VERN di Zagabria, hanno la possibilità di applicare e testare le loro idee sul campo sull'isola di Vis.

Per quanto riguarda la Grecia, dato che l'istituzionalizzazione dell'ESS è piuttosto recente, molte iniziative si trovano ancora in una fase iniziale. Nel 2017, il Segretariato speciale dell'ESS ha sviluppato una guida e del materiale per sviluppare e gestire programmi educativi e formativi in diversi temi, dall'introduzione generale all'ESS e al suo quadro legislativo, al

piano di business sociale, alle fonti di finanziamento, alla gestione finanziaria, alle questioni assicurative e alla misurazione dell'impatto sociale. La guida punta a migliorare le conoscenze e le competenze nell'ESS e a potenziare i programmi educativi e formativi del futuro. Nel giugno 2018, la stessa organizzazione, in collaborazione con l'Hellenic Open University, ha promosso un workshop incentrato sul ruolo dell'istruzione formale e informale verso il sostegno di iniziative educative e formative sull'ESS in tutta la Grecia. Un altro passo importante è stato fatto nel 2018, quando si è svolta ad Atene la Seconda Mostra Nazionale dell'ESS, che ha visto la partecipazione di 150 organizzazioni: insieme alle sessioni generali, sono stati implementati degli hub temporanei che hanno presentato un'opportunità per lo scambio di idee e la diffusione di buone pratiche nelle attività di formazione.

Nel sistema educativo formale in Grecia, vi è un Master of Science sull'Economia Sociale e Solidale tenuto dall'Hellenic Open University. Si tratta un programma a distanza e il tempo minimo richiesto per il completamento del Master è di due anni<sup>31</sup>. Altre università nazionali offrono formazione sull'ESS attraverso i loro centri di apprendimento permanente (LLC).

---

<sup>31</sup> <https://www.eap.gr/en/courses/7981-social-and-solidarity-economy>

## 2.4.4 Erogazione di corsi sull'ESS da parte di organizzazioni, reti e simili

Secondo le nostre osservazioni, la formazione non formale e informale viene spesso erogata dalle principali reti e associazioni che rappresentano l'ESS in tutti i paesi del progetto. Poiché non è possibile fornire in questa guida una panoramica esaustiva di una così grande varietà di iniziative, presenteremo alcuni esempi rappresentativi e significativi.

Iniziando dalla Grecia, i programmi sull'ESS forniti da organizzazioni no-profit sono autofinanziati oppure fanno parte di progetti più ampi. La loro durata può andare dall'anno accademico (due semestri) o può essere molto più ridotta (una settimana o un mese). Enti come l'ONG "Citizens in Action"<sup>32</sup> o il British Council<sup>33</sup> hanno incluso l'ESS fra i loro obiettivi. Alcuni programmi di imprenditoria sociale sono stati o sono attualmente organizzati e tenuti come parte di un incubatore, un acceleratore e/o un programma di scaling incentrato principalmente sulle piccole e medie imprese (PMI): Impact Hub Athens, Orange Groove, Ashoka Grecia, Higgs e l'Agenzia di Sviluppo di Atene. Un altro esempio significativo è quello offerto dalla piattaforma per la didattica digitale KALO<sup>34</sup>, la quale è il risultato della collaborazione fra individui, collettivi e organizzazioni che sostengono e hanno un ruolo chiave per lo sviluppo dell'ESS in Grecia. L'iniziativa, partita dalla Heinrich Bell Foundation in Grecia, è oggi arrivata ad essere un'associazione no-profit. Inoltre, Komvos (Hub per l'Economia Sociale, l'Empowerment e l'Innovazione) ha avviato il Programma di Formazione per Cooperative, l'ESS e lo Sviluppo Economico delle Comunità in collaborazione con la Simon Fraser University, la Community Evolution Foundation e Heinrich Böll Stiftung, in cui ai partecipanti viene rilasciato un certificato finale di "promotore nell'ambito dell'ESS", attestato dalla Simon Fraser University (Vancouver – Canada)<sup>35</sup>.

27

I dati relativi alla Repubblica Ceca dimostrano che la formazione sui temi inerenti all'ESS avviene tramite progetti finanziati dall'UE. La Rete Tematica per l'Economia Sociale (TESSEA) offre programmi di formazione e consulenza e ha partecipato al primo Forum sull'ESS organizzato dall'Ecumenical Academy di Praga nel 2017, in cui si sono incontrati diversi attori fra cui politici e rappresentanti di diversi ministeri, imprese ESS, università, ONG, formatori ed esperti. Molte delle organizzazioni dell'ESS che fanno parte della rete Slušnáfirma ("Azienda Giusta") offrono formazione e programmi per i loro dipendenti e membri. Un grande aiuto verrebbe da un quadro istituzionale più favorevole, a partire per esempio dall'approvazione di una legge sull'imprenditoria sociale, che deve ancora essere adottata.

<sup>32</sup> <http://www.citizensinaction.gr/index.php/el/news/170-training-social-economy-italy>

<sup>33</sup> <https://www.britishcouncil.gr/programmes/society/social-innovation>

<sup>34</sup> ESS in greco

<sup>35</sup> Ulteriori informazioni su: <http://komvoshub.org/>

Come accennato in precedenza, in Croazia per il momento la formazione sull'ESS è limitata alle reti e organizzazioni del settore, con il contributo occasionale di alcuni istituti di istruzione superiore e, più recentemente, di scuole superiori orientate alla formazione professionale. Un buon esempio è quello costituito dall'ACT Group, il più grande consorzio di economia sociale in Croazia, che gestisce periodicamente programmi educativi rivolti non solo alle imprese sociali, ma anche a individui o organizzazioni che cercano l'innovazione e vogliono avvicinarsi al mondo dell'ESS: servizi su misura, un acceleratore per imprenditori sociali, un noto programma di mentorship a lungo termine, e una vera e propria Business Skills Academy sono solo alcune delle attività e iniziative della rete. Il gruppo fornisce anche consulenza ai giovani attraverso il programma "Erasmus for Young Entrepreneurs", che fa parte del progetto Social Entrepreneur Exchange and Development (SEED plus), coordinato dalla rete EUCLID. Come in molti altri paesi, gli hub come Impact HUB Zagreb hanno un ruolo nella promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione sociale, e a volte si occupano anche di ESS. Infine, la Green Energy Cooperative (ZEZ), in collaborazione con Craft College, un ente molto attivo nella formazione professionale, gestisce il progetto "Good Energy in Social Entrepreneurship" pensato per il reinserimento delle persone disoccupate.

Per quanto riguarda l'Italia, Equogarantito, l'associazione italiana per il commercio equo e solidale, gestisce una piattaforma e-learning MOOC<sup>36</sup> per imprenditori, autorità locali, studenti, insegnanti e cittadini interessati al commercio equo e solidale, all'economia sociale e solidale e allo sviluppo sostenibile. Anche il CNCA - Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza eroga un'ampia gamma di servizi: formazione e consulenza rivolta a nuovi soci in arrivo, leader e manager che operano nell'ESS (anche in partnership con il Tavistok Institute of Human Relations di Londra), miglioramento e aggiornamento delle competenze delle risorse umane, formazione intersettoriale per ONG (es. comunicazione, marketing) e responsabilità sociale. Legacoop fornisce inoltre formazione, consulenza e assistenza ai propri membri. Infine, può essere interessante considerare che l'Italia, e il Veneto in particolare, ha una lunga e consolidata tradizione di ONG locali, piccole organizzazioni, cooperative e associazioni benefiche che promuovono e ospitano un gran numero di iniziative come congressi, fiere e workshop, con una rilevanza nazionale e persino internazionale.

In Francia, il settore sociale può essere considerato come il più grande datore di lavoro del paese. Molti dei suoi attori, come i partner di carattere sanitario, le banche cooperative, i servizi sociali e le cooperative con scopo mutualistico<sup>37</sup>, forniscono formazione ai loro dipendenti, principalmente affrontando le competenze professionali specifiche per il lavoro, ma anche trattando i contenuti relativi all'ESS rilevanti per ogni settore. In generale, il

<sup>36</sup> <https://fairsharetraining.eu/frontpage-en>

<sup>37</sup> <http://www.uvsq.fr/master-2-science-politique-parcours-gouvernance-mutualiste-340733.kjsp>

settore sociale forma regolarmente i propri soci e lavoratori, e sono stati sviluppati diversi MOOC sulle SCIC<sup>38</sup> e sulla cooperazione agricola.

In più, il settore associativo e cooperativo, rappresentato in gran parte da piccole organizzazioni, offre molte opportunità di formazione sull'ESS, spesso collegata a questioni di transizione ecologica, democrazia, trasformazione sociale ed economica e obiettivi di sviluppo sostenibile. Questo settore utilizza metodi formativi ed educativi relativamente innovativi.

---

<sup>38</sup>SCIC: Società Cooperativa di Interesse Collettivo (Cooperative con beneficiari, dipendenti retribuiti, altri stakeholder)

## 3 – L'IFP nell'ambito dell'ESS

### 3.1 Terminologia relativa gli Obiettivi di Apprendimento

L'importanza dello sviluppo di un chiaro set di indicatori per il trasferimento dei crediti dell'IFP all'interno dell'UE viene sancita nella Dichiarazione di Copenhagen sulla "Cooperazione rafforzata dell'Unione europea in materia d'istruzione e formazione professionale"<sup>39</sup>, la quale mira alla creazione di un sistema europeo per trasferire i crediti d'IFP (chiamato ECVET). Tale trasferimento dei crediti dovrebbe essere completato da un quadro comune per identificare i livelli di riferimento indicati dagli obiettivi di apprendimento (*learning outcome*), in modo che sia possibile confrontarli a livello europeo.

Il punto di partenza del Technical Working Group sull'ECVET è il seguente:

*"Gli obiettivi di un percorso di apprendimento, di un programma d'IFP o degli elementi di una qualifica sono espressi come risultati di apprendimento in termini di conoscenze, abilità e competenze da acquisire e padroneggiare a un dato livello di riferimento (TWG, 2004, capitolo 2.3.1.)"*

Da tale affermazione, le nozioni di Conoscenza, Abilità e Competenza acquisiscono un ruolo sempre più importante della descrizione dei risultati di apprendimento e delle finalità della formazione e istruzione professionale. Nonostante vi siano realtà nazionali eterogenee e alcune difficoltà nel raggiungimento di una definizione comune a livello europeo, il database dell'ESCO prova a dare una definizione generica per ciascuna di esse, come elencato di seguito<sup>40</sup>:

**CONOSCENZA** indica il risultato dell'assimilazione di un'informazione tramite l'apprendimento. La conoscenza rappresenta l'intera struttura di fatti, principi, teorie e pratiche che riguardano un ambito di lavoro o di studio. Sia le abilità che le competenze si basano su conoscenze teoriche e pratiche, la differenza risiede nel modo in cui tali conoscenze sono applicate e utilizzate. Vi è un'applicazione e uso della conoscenza quando

<sup>39</sup> La dichiarazione di Copenhagen si può trovare al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:ef0018&from=EN>

<sup>40</sup> Le definizioni di Conoscenza, Abilità, Competenza e Atteggiamento sono tratte da ESCO - European Skills, Competences, Qualifications and Occupations <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Knowledge>

essa viene messa in relazione con le abilità e competenze. Queste connessioni possono essere considerate come essenziali o opzionali.

**ABILITÀ** è l'applicazione della conoscenza e del know-how per portare a termine dei compiti o risolvere dei problemi. Le abilità possono essere di tipo cognitivo (e implicare dunque l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o di tipo pratico (implicando la manualità e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti).

Anche se talvolta vengono intesi come sinonimi, i termini "abilità" e "competenza" sono utilizzati diversamente a seconda del contesto. Il termine "abilità" si riferisce all'utilizzo di metodi o strumenti in un contesto determinato e in relazione a dei lavori specifici. Il termine "competenza" ha un carattere più ampio e si riferisce alla capacità di una persona di utilizzare e applicare conoscenze e abilità in modo indipendente, anche di fronte a situazioni nuove o sfide inaspettate.

**COMPETENZA** è l'utilizzo di conoscenze, abilità e capacità di tipo sociale e/o metodologico nello studio o nel lavoro, così come nel processo di sviluppo umano e professionale. Ciò implica anche un livello di responsabilità e autonomia.

Ai fini della presente guida, alle precedenti definizioni è stata aggiunta quella del concetto di Atteggiamento, in quanto fondamentale per parlare del cambiamento di pensiero e di comportamento a cui ci si riferisce nell'ambito dell'Economia Sociale e Solidale.

**ATTEGGIAMENTO** si riferisce allo stile che si ha nel lavoro individuale, alle preferenze e alle credenze professionali che determinano determinati comportamenti, che permettono di applicare in modo efficace le conoscenze e le abilità. Questo termine indica un comportamento che può essere appreso, migliorato e valutato.

## 3.2 Conoscenze, Abilità, Atteggiamenti e Competenze nel Contesto ESS

Considerato lo scopo principale di questo documento, presenteremo la situazione ideale che il formatore dovrebbe presentare in relazione alle conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze nel campo dell'ESS. Non verranno analizzate in questa sede le caratteristiche necessarie del formatore per adulti, poiché ciò esulerebbe dagli scopi di questa guida. Inoltre, vi sono molte guide per formatori che indicano le qualità di un formatore per adulti. Come verrà evidenziato in questa sezione, l'aspetto di un atteggiamento appropriato è centrale nel lavoro di un formatore in ESS.

## CONOSCENZE

Possiamo distinguere due tipi di conoscenza: la conoscenza specializzata è necessaria per soddisfare richieste specifiche di contenuti e risolvere compiti, mentre la conoscenza generale del mondo è più arbitraria e permette alle persone di comprendere profondamente il modo in cui il mondo e le società funzionano. In questa sezione, presenteremo i risultati di entrambi i concetti di conoscenza.

### CONOSCENZA SPECIALIZZATA

Alla luce delle risposte dei paesi partner, vi sono delle condizioni specifiche e delle conoscenze che un formatore di ESS deve possedere. A causa della complessità del concetto di ESS e delle pratiche ad essa relative, questa conoscenza deve avere un approccio multidisciplinare e il formatore deve avere un ampio profilo. I formatori hanno inoltre bisogno di acquisire conoscenze e abilità in merito a tali argomenti. La presente guida e i moduli/elementi di formazione contenuti in essa saranno d'aiuto per completare il proprio profilo.

- **Basi dell'ESS:** storia, concetti, valori e principi, dimensioni socio-economiche-ambientali, aspetti culturali, varietà di pratiche, sviluppo a livello europeo, caratteristiche specifiche in contrasto con l'economia di mercato tradizionale, diversità di organizzazioni e collettivi, varietà di campi di azione e figure economiche a livello nazionale, europeo e internazionale. Politiche pubbliche, legali e fiscali a livello regionale e nazionale. I formatori devono conoscere il quadro e le strategie progettate a livello nazionale dalle istituzioni pubbliche.
- **Premesse sociologiche, antropologiche ed economiche:** impatto sociale e ambientale di una realtà economica; risorse e strumenti alternativi per la sostenibilità economica: dalla finanza etica alle monete sociali e al mutualismo, come affrontare la complessità dei limiti dell'attuale sistema economico e presentare l'ESS come un modo per costruire pratiche economiche alternative, un approccio socio-economico integrato, uno scopo sociale, obiettivi politici, economici, ecologici e sociali.
- **Business, Governance e Imprenditoria:** gestione generale del business, finanza, amministrazione, conoscenza del mercato. Tecnologie digitali, processo decisionale e



gestione democratica/orizzontale, condizioni di lavoro nell'ESS, sostenibilità e impatto sociale/economico, sviluppo di prodotti/servizi nell'ambito dell'ESS. Inoltre, capitale sociale e risorse, contesto legale, coinvolgimento multi-stakeholder, contabilità sociale, finanza sociale, marketing sociale, capitale sociale, consapevolezza delle dinamiche politiche e conoscenza delle leggi in materia di ambiente di lavoro. È importante sapere anche come relazionarsi con i rappresentanti istituzionali.

### CONOSCENZA GENERALE

- **Conoscenza del territorio:** conoscenza completa delle realtà economiche e sociali che coinvolgono la comunità, così come dei bisogni emergenti delle persone e dei gruppi che la compongono. Per implementare l'ESS nella pratica, è necessario avere una forte connessione con la realtà locale e disporre di strumenti specifici per conoscere il territorio e analizzarne le dinamiche.
- **Rete e partnership:** è importante che il formatore sappia illustrare la mappatura e la comprensione delle dinamiche sociali ed economiche. La conoscenza di base dei flussi di produzione e delle catene di approvvigionamento è la preconditione per creare partenariati fra le organizzazioni dell'ESS. È anche importante sapere come le dinamiche sociali e politiche cambiano il territorio, con particolare attenzione alle dinamiche demografiche, in modo tale da costruire reti solide di persone e organizzazioni, mobilitare risorse e valorizzare la voce comune per le alternative.

### ABILITÀ: AGIRE E COMPORTARSI CON UN ATTEGGIAMENTO DIFFERENTE

Il formatore è importante per ispirare il desiderio di andare verso un pensiero critico, per essere in grado di "risvegliare la coscienza" creando allo stesso tempo uno spazio che permetta la creatività e la libertà di espressione. Deve dimostrare energia, coinvolgimento ed entusiasmo: tali qualità vengono percepite dai tirocinanti, ed essi sentiranno vibrare al proprio interno ciò che viene discusso e appreso, avendo una migliore esperienza di formazione. I tirocinanti devono interiorizzare concetti quali il desiderio di un cambiamento sociale, la cura per le persone, l'equità e l'orientamento al benessere comune.

I formatori devono sviluppare abilità nel campo della comunicazione, come la comunicazione non violenta e l'ascolto attivo. Dovrebbero facilitare dinamiche quali pensiero prospettico/pensiero complesso/visione (la capacità di progettare cose nel futuro, di percepire il cambiamento e adattarsi ad esso, di capitalizzare le opportunità, ecc.) Dovrebbero inoltre avere capacità di adattamento e flessibilità, lavoro cooperativo, sperimentazione e leadership. Il formatore deve attuare delle dinamiche che richiedano la pratica di queste qualità.

I formatori dovrebbero dimostrare ai tirocinanti l'impatto positivo del lavoro di squadra, del lavoro di gruppo, della capacità di partecipare a un progetto collettivo. Questo significa che devono essere flessibili nel processo educativo e adattarsi alla dinamica del gruppo.

## ATTEGGIAMENTI: VALORI DELL'ESS ED ESPERIENZE

I dati provenienti dalle analisi dei contesti nazionali dei Paesi partner hanno dimostrato una forte corrispondenza fra il profilo/stile del formatore e i valori dell'ESS. Questa connessione non è casuale, dato che l'ampia gamma di valori dell'ESS e le visioni alternative di carattere socio-economico risiedono nella capacità individuale di integrare e comunicare queste soluzioni alternative. Allo stesso tempo, le aziende e le attività di business si rivolgono a quegli obiettivi sostenibili di trasformazione che vengono promossi dall'ESS.

## COMPETENZE

### *STILE E APPROCCIO DEI FORMATORI*

- La fiducia e il rispetto reciproco fra studenti e insegnanti/formatori sono condizioni necessarie per un'esperienza formativa efficace.
- Empatia con gli attori dell'impresa sociale, lavoratori dell'ESS, membri o volontari delle cooperative sociali. Abilità emotive, attenzione alle relazioni interpersonali, specialmente alle reazioni individuali.
- I formatori dovrebbero condividere i valori fondamentali dell'ESS come la solidarietà, la responsabilità, il rispetto dei diritti umani, l'impegno verso la comunità, la dignità, l'integrità, l'equità e la valorizzazione della giustizia e concretizzarli attraverso le tecniche educative, la progettazione e il processo di formazione.
- I formatori dovrebbero essere in grado di stimolare un'etica personale, poiché le attività dell'ESS non possono prescindere dall'etica individuale più profonda e dalla propria visione del mondo.
- La parte empirica dovrebbe motivare i partecipanti e, allo stesso tempo, permettere una comprensione profonda dei concetti non molto conosciuti.

34

### *ESPERIENZA DEI FORMATORI NELLE ORGANIZZAZIONI DELL'ESS/IMPRESSE SOCIALI/ONG*

- Secondo i principi dell'autogestione pedagogica, coloro che sperimentano dei rapporti di lavoro di tipo collettivo riusciranno ad essere educatori per sé stessi e per gli altri.
- Dovrebbero trasmettere la propria esperienza nel creare una governance e nella gestione partecipativa, così come nel coinvolgimento degli stakeholder (volontari, membri, associate, utenti, dipendenti e partner, clienti/fornitori) per renderli parti in causa a tutti gli effetti.
- Dovrebbero lavorare con creatività, pianificazione sociale e concretezza: è essenziale essere in grado di tradurre gli aspetti teorici in buone pratiche, così come immaginare, stendere e implementare dei progetti.
- Se un formatore non ha avuto esperienza diretta di questi aspetti, si possono creare dei legami con le realtà già esistenti in modo tale che i tirocinanti vedano da vicino che cosa significa essere coinvolti in iniziative dell'ESS.

## 4 – METODOLOGIE DI FORMAZIONE PER L'ESS

### 4.1 Valutazione dei bisogni formativi

I principi dell'istruzione e formazione per gli adulti si adattano perfettamente ai principi dell'ESS, in quanto sono direttamente correlati al rispetto dei discenti, delle loro caratteristiche individuali e psicologiche, così come dei bisogni che derivano da tali caratteristiche. Ciò vuol dire anche coinvolgere gli studenti e includerli in tutti i livelli che formano il processo formativo. Adottare i principi dell'insegnamento agli adulti è essenziale in ogni passo per progettare, organizzare e valutare i programmi di apprendimento permanente e far sì che essi siano efficaci.

Rispettare le caratteristiche dei gruppi target e le loro necessità significa, prima di tutto, avere un'efficace procedura per valutare tali bisogni. Prima di fare quest'analisi nel programma di formazione, è opportuno definire il termine "bisogni formativi". Uno dei primi teorici dell'istruzione per gli adulti a trattare questo argomento è stato Malcom Knowles. Egli sostiene (1970: 85) che una persona apprende per il beneficio proprio o per quello di un'organizzazione o della società. Il bisogno formativo sorge dal divario tra il livello esistente di qualifiche e un livello superiore di qualifiche richiesto per una prestazione efficace, che può essere definito dalla persona stessa o dall'organizzazione o dalla società di cui fa parte. Questo approccio ai bisogni formativi è comunemente adottato ed è chiamato approccio "deficit" o "gap" ai bisogni formativi.<sup>41</sup>

Un approccio diverso al "bisogno formativo" è quello che considera l'interesse e la motivazione del discente adulto che partecipa o che vorrebbe partecipare a un programma. Si ritiene che questo approccio rifletta la valutazione soggettiva del discente stesso, il quale vede delle carenze che gli impediscono di assumere un determinato ruolo nella propria vita. Per molti teorici, questa valutazione soggettiva non dovrebbe essere considerata un bisogno formativo, ma un desiderio - dato che i bisogni sono identificati e confermati secondo le esigenze più ampie delle organizzazioni o della società (Karalis, 2012).<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>Knowles, M. S. (1970). *The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus Pedagogy*. New York Association Press.

<sup>42</sup>Karalis, Th. (2012). "Sxediasmos kai organosi programmaton" in *Ekpaideysi Ergazomenon stin Ekpaideysi Enilikon: Sxediasmos, Ylopoiisi kai Axiologisi Programmaton Dia Viou Ekpaideysis*, INE GSEE

Secondo Boyle (1981), nella valutazione dei bisogni, i presupposti di valore si intrecciano con quelli tecnici e cognitivi, rendendo impossibile l'identificazione di bisogni formativi neutrali e oggettivi.<sup>43</sup> Dato che un'impresa sociale è più complicata di una normale azienda nelle sue tre sfaccettature (missione sociale, condivisione dei profitti e governance), un approccio dell'ESS ai bisogni formativi non potrebbe ignorare né la comprensione più "concreta" del bisogno, né quella più soggettiva dell'"interesse". La formazione professionale intende rivolgersi a posizioni lavorative con compiti e responsabilità specifiche ma, allo stesso tempo, esprimere un interesse di un gruppo della società che approva una visione del mondo alternativa. I bisogni formativi sono il prodotto di presupposti relativi alle caratteristiche del contesto di riferimento e della popolazione di riferimento.

Queste considerazioni si applicano a tutti i programmi educativi, anche se si tende a presentare i bisogni dei target come qualcosa di oggettivo e in relazione a un contesto percepito a senso unico. Tuttavia, nel caso della formazione professionale nell'ESS, è più facile ammettere e considerare la soggettività dei bisogni, dato che l'ESS propone un approccio alternativo alla realtà socio-economica. Inoltre, poiché gli imprenditori sociali non possiedono necessariamente le caratteristiche e il background degli imprenditori "tipici", e allo stesso tempo nelle imprese sociali il processo decisionale è un lavoro di squadra, è essenziale saper svolgere anche i compiti più importanti. Dunque, potremmo dire che nel campo della formazione professionale per l'ESS, il termine "bisogno formativo" si riferisce a qualsiasi deficit o interesse in termini di qualifiche, conoscenze, abilità, competenze e, più in generale, capacità che riguardano individui, gruppi sociali, organizzazioni e sistemi, il cui raggiungimento può essere oggetto di un intervento formativo adeguatamente mirato nell'ESS.

La valutazione dei bisogni formativi nei programmi di formazione professionale dell'ESS può portare all'ottenimento di una serie di benefici come una migliore innovazione, una migliore comprensione del mercato, un migliore adattamento alla missione sociale dell'impresa, miglioramenti nella produzione, riduzione dei conflitti/miglioramento della comunicazione e delle relazioni umane all'interno dell'impresa sociale, un processo decisionale più efficiente e la crescita degli imprenditori sociali. L'attenzione dovrebbe essere posta sui bisogni collettivi identificati dagli imprenditori sociali che aggiungono valore e impatto all'impresa stessa, sviluppando al contempo le capacità e le competenze degli imprenditori sociali.

Vista la complessità della figura dell'adulto, ma soprattutto dati i diversi contesti e le diverse dimensioni in cui si opera, i bisogni formativi non sono ugualmente chiari per i potenziali tirocinanti. A seconda dei livelli in cui i tirocinanti riconoscono i bisogni formativi, Vergidis (2003: 109)<sup>44</sup> propone la seguente classificazione:

---

<sup>43</sup>Boyle, P. G. (1981). Planning Better Programs.McGraw-Hill.

<sup>44</sup>Vergidis, D. (2003). "Sxediasmos programmaton ekpaideysis enilikon gia evalotes omades", in D. Vergidis (ed.). Ekpaideysi Enilikon: symboli stin eidikeysi stelexon kai ekpaideyton, Ellinika Grammata

- Conscio ed esplicito: il bisogno che gli studenti hanno identificato e che sanno esprimere.
- Conscio e implicito: il bisogno che viene percepito dal potenziale studente, ma che lo stesso non riesce ad esprimere o dimostrare per varie ragioni. Le motivazioni potrebbero essere relative a una cattiva predisposizione all'apprendimento, all'insicurezza sulle possibili ripercussioni sul lavoro o a ragioni di prestigio sociale.
- Latente: il bisogno di cui lo studente non è consapevole, proprio perché sprovvisto di una panoramica complessiva del contesto socio-economico e dei cambiamenti in atto nello stesso<sup>45</sup>.

Poiché i casi di bisogni consapevoli ed espliciti rappresentano la minoranza, è importante coinvolgere ricercatori qualificati che possano pianificare e realizzare una valutazione dei bisogni prima di sviluppare un programma formativo. Le valutazioni dei bisogni formativi nel campo dell'ESS sono processi di ricerca complessi, quindi è necessario che siano condotte da ricercatori specializzati che abbiano conoscenza ed esperienza sia nella valutazione dei bisogni che nel campo dell'ESS. Questo avviene specialmente prima di progettare una formazione professionale per il personale di un'organizzazione ESS (livello medio) o per il pubblico in generale (livello macro).

I ricercatori che conducono la valutazione dei bisogni formativi a livello macro e medio impiegano diverse tecniche di ricerca per raccogliere i dati. Per esempio:

- Il questionario è di solito lo strumento più appropriato per raccogliere le opinioni e le valutazioni dei dirigenti riguardo alle qualifiche necessarie.
- La tecnica di osservazione può essere appropriata per rilevare compiti specifici svolti dai dipendenti, al fine di identificare possibili deficit nelle qualifiche, conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze.
- Il metodo dell'intervista con esperti del settore può portare all'identificazione di speciali qualifiche, conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze richieste.
- L'analisi del contenuto del materiale scritto (ad esempio relazioni e documenti di ricerca) può fornire prove sulle mancanze del personale in un campo, o sui punti di forza che devono essere ulteriormente rafforzati.
- Un'analisi del lavoro (cioè una descrizione del lavoro insieme a una specifica delle qualifiche, dell'esperienza e delle richieste della posizione) può essere utile per determinare le conoscenze richieste, le abilità/capacità e le competenze che i tirocinanti devono raggiungere.

---

<sup>45</sup>Vergidis, D. (2003). "Sxediasmos programmaton ekpaideysis enilikon gia evalotes omades", in D. Vergidis (ed.). Ekpaideysi Enilikon: symboli stin eidikeysi stelexon kai ekpaideyton, Athens: Ellinika Grammata

In questo processo, i ricercatori devono raccogliere fatti e opinioni dal maggior numero possibile d'informatori e gruppi di persone - compresi i fornitori di servizi, i leader della comunità e le persone interessate, nonché una varietà di altri gruppi coinvolti. Anche se l'attenzione principale dovrebbe essere sempre rivolta agli imprenditori sociali, si possono differenziare diversi livelli di necessità in base ai vari gruppi di riferimento.

I formatori per adulti possono usare delle domande guida per identificare, analizzare e presentare il giusto tipo di dati per evidenziare la situazione in caso di problema o necessità.

- Esiste davvero un bisogno?
- Quali sono le basi del bisogno? Quali sono le sue cause?
- Quanto è comune questo bisogno? Quante persone hanno questo bisogno?
- Qual è l'importanza relativa del bisogno? In che modo c'è un bisogno nella società o nel mercato (o in entrambe le dimensioni) o un bisogno relativo all'innovazione? Quali sono i fattori che influenzano tale bisogno?
- In che modo gli imprenditori percepiscono la serietà di questo bisogno?
- Quali sono le potenziali conseguenze se gli imprenditori sociali non fanno alcuno sforzo per soddisfare questo bisogno?

A causa della soggettività implicata nel processo di riconoscimento dei bisogni formativi, i bisogni identificati per il livello micro o intermedio devono essere oggetto di negoziazione durante la realizzazione del programma e devono essere rivisti regolarmente durante la vita dell'impresa sociale per garantire che l'offerta formativa rimanga pertinente. Questa valutazione periodica dei bisogni di un gruppo già formato può essere fatta dal formatore stesso. Inoltre, l'ESS è orientata al potenziale e all'unione delle risorse umane. Perciò, l'aiuto reciproco e la collaborazione spingeranno le persone a valutare le loro necessità in modo diverso. Quindi, è importante per i formatori IFP dell'ESS adottare tecniche alternative e ripensare il modo di insegnare come una questione comune. Nella tabella seguente, si può trovare come attuare questa valutazione dei bisogni.

Titolo	
<b>“Valutazione dei bisogni formativi del programma”</b>	
Tipo di attività	Combinazione fra lavoro individuale e di gruppo, Domande e risposte
Obiettivi	<p>Ricerca su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I bisogni – aspettative dei tirocinanti riguardo la loro partecipazione al programma.</li> <li>2. Le loro esperienze, conoscenze, valori e atteggiamenti verso le materie della formazione (a un primo livello).</li> <li>3. Le possibili incertezze in merito alla loro partecipazione al programma.</li> </ol>
Procedimento	<p>Lavoro individuale (5’)</p> <p>Lavoro di gruppo (30’)</p> <p>Presentazione dei gruppi in plenaria (20’)</p> <p>Breve commento del formatore (5’)</p>
Materiale	Lavagna bianca, pennarelli per lavagna bianca, fogli mobili, Post-it, penne, matite, pastelli, nastro adesivo
Durata	60’
Descrizione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il formatore chiede ai tirocinanti di dividersi in gruppi e dà le istruzioni di base - spiega i passi per condurre l'attività: a. lavoro individuale, b. lavoro di gruppo, c. presentazione del lavoro di gruppo in plenaria.</li> <li>2. Ai tirocinanti viene chiesto di pensare individualmente a ciascuna delle seguenti cose: <ul style="list-style-type: none"> <li>- le loro tre principali esigenze-aspettative dal programma, e scriverle su tre diversi post-it (uno su ogni biglietto).</li> <li>- una cosa che non vorrebbero accadesse durante il seminario- la più importante secondo loro (solo una su un biglietto).</li> </ul> </li> <li>3. Durata 5'.</li> <li>4. Il formatore distribuisce un foglio della lavagna a fogli mobili ad ogni gruppo e spiega ai gruppi quanto segue:</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Ogni membro presenterà brevemente al proprio gruppo i tre bisogni-aspettative e attaccherà i post-it corrispondenti sul foglio. Il formatore suggerisce di mettere vicino eventuali bisogni-aspettative simili. Come gruppo, si scriveranno sul foglio le tre cose più importanti che non si vorrebbe accadessero nel seminario.</li><li>6. Ogni gruppo deciderà il proprio nome, che può essere scritto sul foglio. Se si desidera, si può correlare il nome con un simbolo corrispondente utilizzando i colori (pennarelli, matite colorate) e decorare il foglio a proprio piacimento. Durata 30'.</li><li>7. Il formatore chiede a ogni gruppo di alzarsi e di apporre il proprio foglio sulla parete, per poi presentare il risultato del proprio lavoro in plenaria (sempre usando il foglio). Inizialmente, la presentazione verrà fatta da un portavoce del gruppo, in seguito gli altri membri potranno integrare con altre informazioni importanti se lo desiderano. Durata 20'.</li><li>8. Il formatore farà dunque un riassunto di quanto espresso. I fogli rimarranno apposti sulla parete, perché verranno poi utilizzati per scrivere il contratto formativo. Durata 5'.</li></ol>
Istruzioni per i formatori	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tenete a mente che i tirocinanti hanno bisogni molto diversi, e diverse sono le loro aspettative e motivazioni. È importante determinare dall'inizio quali di questi aspetti possono essere soddisfatti dal programma e quali no.</li><li>2. A volte, alcune delle necessità che vengono espresse non sono di carattere didattico ma personale. Anche se non è possibile far fronte ai bisogni che vanno al di là della sfera formativa, anche a causa dei limiti di tempo, potrebbe essere utile ascoltare queste necessità in misura funzionale per il gruppo, nel caso in cui qualcuno voglia estemarle. In tal modo, sia il formatore che i partecipanti avranno più chiare le capacità o i limiti individuali di ognuno. La condivisione di questo tipo di informazioni può rafforzare il gruppo e porre le basi per il processo formativo.</li><li>3. È importante motivare i gruppi a relazionarsi e creare qualcosa in comune durante la terza fase dell'attività. Permettere loro di avere tempo per tale attività è importante, quindi non bisogna cercare di limitare il tempo dedicato ad essa. La mezz'ora che raccomandiamo è di solito un tempo medio per questo tipo di scambio e produzione all'interno del gruppo. Può sembrare una durata eccessiva, ma questo tempo aiuterà significativamente a</li></ol>



	<p>rompere il ghiaccio e a costruire lo spirito del gruppo, che sarà prezioso nel proseguimento del programma di formazione.</p>
<p>Scenari Alternativi</p>	<p>Questa attività può essere svolta anche individualmente. Ogni persona scrive i tre bisogni-aspettative, così come l'elemento che non vorrebbe si verificasse nel seminario, li presenta alla plenaria, spiegando brevemente cosa significano e li dà al formatore, che li attacca in categorie separate su un foglio di lavagna a fogli mobili. In questo scenario, il formatore organizza i post-it sul foglio in categorie fin dall'inizio, poiché questo renderà più facile la presentazione dei risultati. Le categorie nascono dal contenuto dei post-it e si dividono in conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze. Inoltre, i post-it relativi a ciò che non si vuole che accada nel seminario devono essere raggruppati in una categoria separata.</p>

## 4.2 Pianificazione della Formazione

### 4.2.1 Elementi chiave della Pianificazione della Formazione

L'obiettivo della pianificazione della formazione è una selezione sistematica di tutti quei processi e metodi che possono creare un ambiente di apprendimento ideale e che permettono di raggiungere i risultati di apprendimento. Tale selezione avviene all'inizio del programma di formazione. Anche se la pianificazione avviene prima della formazione vera e propria, essa dovrebbe essere considerata come parte di un ciclo che include anche l'implementazione e la valutazione. In altre parole, la pianificazione è un elemento essenziale per il programma di formazione.

Si possono riassumere brevemente i seguenti aspetti chiave da includere nella pianificazione della formazione (non necessariamente in questo ordine):

- Studiare la situazione, identificare la principale problematica dal punto di vista didattico e i destinatari.
- Analizzare le caratteristiche dei destinatari, valutando le loro necessità di apprendimento.
- Definire gli obiettivi formativi e lo scopo della formazione.
- Esaminare i materiali disponibili e valutare le risorse umane necessarie per l'implementazione del programma.
- Selezionare e strutturare il contenuto della formazione.
- Sviluppare il materiale per la formazione appropriato, selezionando le varie risorse che andranno ad aiutare l'insegnamento e le attività.
- Selezionare e sviluppare metodi didattici appropriati per raggiungere gli obiettivi di apprendimento.
- Decidere i metodi di valutazione, le tecniche e gli strumenti utilizzati nel corso e dai discenti.

### 4.2.2 Scopo e obiettivi del processo di apprendimento

Il primo risultato che deriva da un'adeguata valutazione dei bisogni di apprendimento è la formulazione degli scopi e obiettivi del programma. Ciò è strettamente collegato con la necessità dei discenti di sapere gli obiettivi formativi del programma a cui parteciperanno.

Tali finalità devono essere chiare, realistiche e corrispondenti ai bisogni e alle aspettative dei partecipanti.

Lo scopo del programma è una dichiarazione di intenti di carattere generale. Si riassumono i deficit/gap esistenti e gli interessi della formazione, così come i destinatari dell'attività, indicando la loro situazione di partenza e quella auspicata (Karalis 2005: 32)<sup>46</sup>.

Gli obiettivi, invece, si riferiscono ai *learning outcome* in modo più chiaro e dettagliato. Formulando gli obiettivi di apprendimento del programma, si determinano i risultati che ci si aspetta verranno raggiunti tramite l'implementazione del programma, cioè le conoscenze, abilità e competenze che verranno acquisite e sviluppate dai partecipanti. L'acronimo "SMART", proposto da George Doran (1981), viene spesso utilizzato per determinare le specifiche per l'adeguata formulazione degli obiettivi. Secondo tale acronimo, l'obiettivo di apprendimento dovrebbe essere:

<b>Specific</b> Specifico	-	Un obiettivo di apprendimento che sia determinato in modo chiaro e accurato.
<b>Measurable</b> Misurabile	-	Un obiettivo di apprendimento il cui raggiungimento è possibile da determinare alla fine del programma.
<b>Achievable</b> Raggiungibile	-	Un obiettivo di apprendimento il cui raggiungimento sia possibile grazie alla struttura e alle risorse del programma.
<b>Relevant</b> Rilevante	-	Un obiettivo di apprendimento che sia pertinente agli scopi più ampi del programma.
<b>Time-bound</b> Con tempistiche determinate	-	Un obiettivo di apprendimento che possa essere raggiunto entro i limiti temporali del programma di formazione.

Gli obiettivi di apprendimento sono strutturati in tre livelli, corrispondenti alle conoscenze, abilità e competenze. Per formulare tali obiettivi, è consigliabile identificare le abilità, conoscenze e competenze scrivendo delle frasi che comincino nel seguente modo:

*Dopo il completamento del corso, i partecipanti saranno in grado di...*

Per poi continuare con un verbo chiaro ed efficace. Alcuni verbi che possono definire le azioni degli studenti possono essere:

<sup>46</sup>Karalis, Th. (2005). *Sxediasmos programmaton ekpaideysis enilikon*. Hellenic Open University

Conoscenze	Contare, Definire, Descrivere, Disegnare, Identificare, Etichettare, Elencare, Abbinare, Nominare, Delineare, Indicare, Citare, Leggere, Richiamare, Ricordare, Riconoscere, Registrare, Ripetere, Riprodurre, Selezionare, Dichiarare, Scrivere, ecc.
Abilità	<p>Comprensione: Associare, calcolare, convertire, difendere, discutere, distinguere, stimare, spiegare, estendere, estrapolare, generalizzare, dare esempi, dedurre, parafrasare, prevedere, riscrivere, riassumere, ecc.</p> <p>Applicazione: Aggiungere, Applicare, Calcolare, Cambiare, Classificare, Completare, Misurare, Dimostrare, Scoprire, Dividere, Esaminare, Realizzare grafici, Manipolare, Modificare, Operare, Preparare, Produrre, Mostrare, Risolvere, Sottrarre, Tradurre, Utilizzare, ecc.</p>
Atteggiamenti	Sostenere, cooperare, sfidare, sentire, controllare, promuovere, convalidare, avallare, chiedersi, controllare, confermare, ecc.
Competenze	<p>Analisi: Analizzare, disporre, scomporre, combinare, progettare, individuare, sviluppare, realizzare diagrammi, differenziare, discriminare, illustrare, indicare, mettere in relazione, selezionare, separare, utilizzare, ecc.</p> <p>Sintesi: Categorizzare, combinare, comporre, creare, guidare, progettare, ideare, spiegare, generare, integrare, modificare, ordinare, organizzare, pianificare, prescrivere, proporre, riorganizzare, ricostruire, correlare, riformulare, rivedere, riscrivere, riassumere, trasformare, specificare, ecc.</p> <p>Valutazione: Apprezzare, valutare, confrontare, concludere, contrastare, criticare, determinare, classificare, interpretare, giudicare, giustificare, misurare, quantificare, sostenere, testare, ecc.</p>

Tutte le categorie dei risultati di apprendimento sono importanti. La formazione nel campo dell'ESS potrebbe avere risultati di apprendimento simili a quelli di altri corsi. La grande differenza però si troverà a livello di competenze.

Come vedremo più avanti in dettaglio, si raccomanda che prima dell'inizio di ogni programma e di ogni lezione, gli obiettivi di apprendimento siano comunicati ai partecipanti, che possono anche completarli o modificarli, senza alterare lo scopo del programma. Così, il tirocinante diventa corresponsabile del processo formativo, elemento molto importante soprattutto nel campo dell'ESS.

Infine, quando si stabiliscono gli obiettivi di apprendimento, si devono progettare dei modi per valutare sia il processo che l'acquisizione degli obiettivi di apprendimento da parte dei discenti. A questo punto, bisogna notare che gli obiettivi di apprendimento indicano i propositi di coloro che delineano il programma e dei formatori. In altre parole, essi sono gli obiettivi auspicati, che non sempre coincidono con quelli effettivi. Anche i risultati di apprendimento non previsti possono essere preziosi per i partecipanti.

### 4.2.3 Adattare il contenuto della formazione e la negoziazione del contratto di apprendimento

Il contenuto di un programma di formazione è strettamente relazionato all'identificazione dei bisogni formativi e agli obiettivi di apprendimento, dato che i partecipanti, alla fine del programma, dovrebbero essere in grado di eseguire determinate attività (abilità), orientati all'applicazione delle materie del corso (atteggiamento) e capaci di utilizzare competenze, abilità e atteggiamenti in un contesto pratico (competenze). Per questo motivo, il contenuto del curriculum deve includere conoscenze teoriche, le esercitazioni pratiche appropriate per sviluppare le abilità dei tirocinanti, e dovrebbe inoltre infondere i valori relativi agli atteggiamenti e ai comportamenti promossi dal programma. È essenziale che il formatore capisca che l'impresa sociale è fondata da un'idea comune, secondo la quale gli individui possono lavorare insieme per soddisfare le proprie necessità. Le imprese sociali sono gestite in modo collettivo e sono di proprietà di ogni membro, dunque anche la democrazia ha un ruolo essenziale. Ogni curriculum, dunque, dovrebbe identificare e implementare questo aspetto legato alla democrazia<sup>47</sup>.

45

La definizione e l'organizzazione dei contenuti è alla base della programmazione di un programma di formazione. I passi da seguire includono:

- Determinare i contenuti del corso di formazione,
- Distribuire i contenuti del corso di formazione in diverse sezioni,
- Dividere le sezioni in formazione teorica ed esercitazioni pratiche,
- Stabilire la durata di ogni sezione del corso di formazione.

Un altro fattore determinante è quello di stabilire di programma giornaliero per il formatore, indicando le tempistiche dei contenuti di ogni unità dividendole in sezioni separate e nel rispetto della durata complessiva della formazione. Ciò permetterà di ottimizzare l'efficacia dell'insegnamento. Tale suddivisione si basa sui bisogni formativi già identificati e gli

<sup>47</sup> Si veda anche BC Co-operative Association (2011), "Cultivating Co-ops". Disponibile su: [http://farmfolkcityfolk.ca/PDFs\\_&\\_Docs/Cultivating\\_Co-ops.pdf](http://farmfolkcityfolk.ca/PDFs_&_Docs/Cultivating_Co-ops.pdf)

obiettivi di apprendimento dichiarati, ed è sempre soggetta a qualsiasi limitazione di tipo pratico del programma.

È assolutamente necessario adattare i contenuti del corso ai bisogni del gruppo dato che, come già sottolineato, il principio alla base della formazione per adulti è quello di soddisfare le necessità dei partecipanti. Negoziare un contratto di apprendimento è uno degli aspetti fondamentali del programma. Questo accordo fra il formatore e i partecipanti specifica quali sono le condizioni per implementare il programma, gli obblighi dell'ente/formatore e i discenti, il contenuto delle sezioni, i metodi di valutazione ecc.

In questo modo, il formatore favorisce la partecipazione dei tirocinanti, i quali, a loro volta, si assumono la responsabilità della propria formazione. Inoltre, si creano le condizioni per svolgere il corso in modo ideale e per garantire il soddisfacimento dei bisogni dei partecipanti. Di solito, il contratto di apprendimento viene presentato come un accordo informale fra formatore e partecipanti. In alcuni casi, potrebbe essere necessario rinegoziare alcune condizioni durante il corso (Karalis, 2012)<sup>48</sup>.

Titolo		Contratto di apprendimento
Tipo di attività		Introduzione / Discussione
Obiettivi		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Far sì che i partecipanti abbiano un quadro globale della struttura e dello svolgimento del corso, così come dei metodi d'insegnamento e i contenuti di base.</li> <li>2. Stabilire il contesto per l'implementazione del programma, così come le regole principali per il suo svolgimento.</li> <li>3. Sviluppare un contesto di collaborazione, in cui i partecipanti possano essere liberi di esprimersi.</li> <li>4. Adattare in modo creativo il programma alla necessità dei gruppi specifici dei partecipanti: tale processo può avvenire in modo continuativo, ma comincia proprio dal processo di negoziazione attraverso il quale si prepara il contratto di apprendimento.</li> </ol>
Procedimento		Sessione plenaria
Materiali		Lavagna bianca, pennarelli, penne, fogli per lavagna a fogli mobili
Durata		40'

<sup>48</sup>Karalis, Th. (2012). "Sxediasmos kai organosi programmaton" in Ekpaideysi Ergazomenon stin Ekpaideysi Enilikon: Sxediasmos, Ylopoiisi kai Axiologisi Programmaton Dia Viou Ekpaideysis, INE GSEE

Descrizione

1. Il formatore presenta gli obiettivi di apprendimento, il contenuto del curriculum, la metodologia del corso, i dati organizzativi, i ruoli e gli obblighi così come le procedure di valutazione.
2. Il formatore cerca di collegare il programma con i bisogni-aspettative già espressi dai tirocinanti durante la valutazione dei bisogni formativi, specificando quali di essi possono essere coperti e quali no, o quali possono essere parzialmente soddisfatti dal programma.
3. Il formatore procede poi a negoziare i principi di base del contratto di apprendimento, cioè i principi del lavoro di squadra. Partendo da ciò che il gruppo ha chiesto che non accada, e prendendo in considerazione le aspettative che sono state espresse su come condurre il corso, il formatore apre un dialogo sui principi di base della cooperazione e dell'interazione all'interno del programma. Il formatore prende appunti sul foglio della lavagna a fogli mobili.

Ecco alcuni principi di base di un contratto di apprendimento:

- Rispettare le personalità e opinioni di ognuno.
  - Riservatezza (tutto quello che succede in classe, rimane in classe).
  - Qualsiasi forma di violenza, di tipo verbale e non, non può essere accettata.
  - Partecipazione attiva da parte di tutti (il formatore incoraggia i partecipanti a esprimersi e a partecipare attivamente al seminario).
  - Onestà e comunicazione diretta.
  - Rispetto dei tempi.
  - Presenza costante da parte di ognuno.
4. Il risultato di questo processo è un contratto di apprendimento informale, un impegno informale fra il formatore e i partecipanti riguardo allo svolgimento del corso.
  5. I fogli mobili con il contratto di apprendimento vengono collocati sulla parete e, quando necessario, vi si farà riferimento nel corso del programma di formazione.

#### Istruzioni per i formatori

1. Prendere nota degli argomenti d'interesse per i partecipanti, i quali non verranno negoziati da subito, ma potrebbero essere utilizzati in futuro.
2. Nella stesura del contratto di apprendimento, il formatore deve sottolineare la partecipazione volontaria dei tirocinanti nelle attività formative.
3. Infine, si tenga a mente che in questa attività potrebbero emergere le possibili preoccupazioni, riserve e obiezioni dei tirocinanti. Per quanto possibile, i formatori dovrebbero portare avanti la negoziazione in modo da poter apportare adattamenti creativi al programma.

#### 4.2.4 Materiale didattico

Lo sviluppo del materiale didattico consiste nell'adattamento e/o nella scrittura di materiale per perseguire gli obiettivi di apprendimento e per riflettere il contenuto del curriculum. Il materiale dovrebbe guidare lo studente nell'apprendimento, promuovere la sua interazione con esso, spiegare punti e concetti difficili e informare il corsista sui suoi progressi.

Il materiale didattico può avere forma testuale o essere presentato sotto forma di file audio, filmati, ecc. La forma più comune è quella testuale, che può consistere in un testo stampato o digitale. I tipi di testo stampato variano e possono consistere in libri, articoli, guide, ecc. Il materiale include elementi e risorse audiovisive.

Il materiale deve seguire caratteristiche specifiche, che cambiano a seconda che il programma sia di persona o includa l'apprendimento a distanza. È importante che la quantità e la complessità del materiale non superi i bisogni formativi e le aspettative del gruppo target. Se necessario, può anche includere risorse di riferimento e suggerimenti per ulteriori approfondimenti. Ogni capitolo del materiale didattico dovrebbe avere una struttura specifica. Una struttura ideale è quella che presentano i materiali didattici a distanza, che hanno le seguenti componenti di base:

- Propositi & risultati di apprendimento attesi
- Parole/concetti chiave
- Commenti introduttivi
- Sezione principale
- Sommario



- Bibliografia & approfondimenti

Prima di iniziare la stesura del materiale didattico, bisogna determinare il modello, cioè il sistema di numerazione dei capitoli e delle sezioni, il modo di scrivere i titoli e i testi e il modo di sottolineare i punti importanti. L'arricchimento del materiale didattico con immagini, grafici, ecc. rende il materiale più accattivante, e quindi più facile da studiare e capire. È importante includere esempi che supportino o spieghino la teoria. L'applicazione della teoria può essere realizzata anche attraverso l'inclusione di altre attività (Valakas, 2006)<sup>49</sup>.

Le attività permettono ai tirocinanti di essere attivamente coinvolti nel materiale. Il materiale può includere attività che stimolano a ricordare le conoscenze precedenti (all'inizio di una sezione), attività che aiutano a consolidare l'argomento insegnato e attività di autovalutazione (alla fine della sezione). Soprattutto per quanto riguarda l'ultimo tipo di attività, bisogna fare attenzione che esse corrispondano al contenuto della sezione e anche che siano accompagnate da risposte reali. I tipi di attività possono essere i seguenti:

- Casi di studio
- Elenchi da collegare
- Risposta multipla
- Vero o falso
- Stesura di un testo

#### 4.2.5 Tecniche d'insegnamento nell'IFP

Le tecniche d'insegnamento sono quelle attività che permettono di raggiungere i risultati desiderati all'interno di un programma o unità d'insegnamento, mediante la partecipazione dei corsisti e soddisfacendo le necessità individuali e di gruppo. Di seguito, vengono presentate alcune delle tecniche base che si trovano spesso nei programmi di formazione per adulti:

Tecnica d'insegnamento	Ragioni d'utilizzo
Lezione frontale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuovo argomento o materia</li> </ul>

<sup>49</sup>Valakas, G. (2006). "Εκπαιδευτικά Μεσα και Εκπαιδευτικός Χορός" in A. Kokkos (ed.), Εκπαιδευτικό υλικο του προγραμματος εκπαιδευσis εκπαιδεuyton, Vol III, EKEPIS

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limiti di tempo per l'analisi dell'argomento</li> </ul>
Lavoro di gruppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborazione di un argomento in modo collaborativo coinvolgendo gli studenti</li> <li>• Utilizzo delle conoscenze ed esperienze preliminari dei corsisti</li> <li>• Sviluppo di cooperazione e lavoro di gruppo</li> </ul>
Discussione con Domande-Risposte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studio sulle necessità dei tirocinanti</li> <li>• Valutazione del livello di conoscenza e comprensione di una materia</li> <li>• Invito alla partecipazione attiva da parte degli studenti</li> </ul>
Brainstorming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversi aspetti di una questione sottolineati dagli studenti stessi</li> <li>• Sviluppo del pensiero creativo e abilità di problem-solving</li> <li>• Coinvolgimento dei corsisti</li> <li>• Valutazione delle esperienze e conoscenze preve dei corsisti</li> </ul>
Dimostrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisizione di abilità pratiche di tipo specifico</li> </ul>
Caso di studio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esame approfondito di una tematica</li> <li>• Studio di una situazione reale</li> <li>• Ricerca e confronto di alternative/soluzioni</li> </ul>
Role play	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento pratico con una tematica o situazione</li> <li>• Sviluppo di un atteggiamento</li> </ul>

In questa sezione, considerando la natura dell'ESS, si ha una maggiore inclinazione per i metodi che favoriscono l'istruzione non formale ove possibile, e almeno per alcuni moduli di formazione. I principi guida dell'istruzione non formale sono la predisposizione verso gli altri, la partecipazione volontaria senza timore di valutazione, la flessibilità nell'organizzazione e nei tempi, l'apprendimento basato sui bisogni e gli interessi dei partecipanti, e la possibilità di lavorare a diverse velocità e in diversi modi. I metodi utilizzati sono molto diversi e si basano sulla creazione di un ambiente di fiducia e di condivisione delle esperienze. L'istruzione non formale non è in contrasto con quella formale: al contrario, essa può agire in modo complementare e a sostegno del sistema educativo formale.

È fondamentale alternare il tempo impiegato concretamente sul campo e i momenti di osservazione-partecipazione. La formazione dovrebbe offrire la possibilità di trovare soluzioni a una situazione individuata, per esempio, in un'organizzazione ESS.

Una forte connessione e comunione tra formatore e studente (così come tra i corsisti stessi) è importante affinché la formazione sia un'esperienza trasformativa. Un altro aspetto che i formatori IFP in ambito dell'ESS menzionano spesso è il lavoro di gruppo per esplorare insieme i casi di studio e le lezioni apprese da diversi esempi. Il lavoro di gruppo è molto utilizzato e utile. Ciò che accade, nella pratica, è che il gruppo divida il lavoro in compiti, che vengono completati individualmente e poi riuniti per un'ulteriore esplorazione. In termini generali, le tecniche d'insegnamento che utilizzano sempre meno "lezioni" tradizionali, favorendo metodi più partecipativi (lavoro di gruppo, giochi di simulazione, brainstorming ecc.) sembrano più efficaci e in linea con gli obiettivi dell'ESS.

Inoltre, le tecniche che promuovono la sperimentazione e l'esperienza diretta, attraverso visite e scambi di idee, laboratori di supporto, osservazione e comprensione profonda sulle pratiche dell'ESS, presentazione di casi di studio, giochi di ruolo ed esercizi di simulazione, permettono la costruzione di utili situazioni di gestione reali e/o simulate in classe.

La presente è una lista non esaustiva di alcune tecniche adatte per condurre una sessione di formazione:

- Lavoro in gruppi ristretti
- Peeraction learning:  
Una metodologia che promuove l'interazione tra persone che si considerano uguali e allo stesso livello. È particolarmente efficace perché impegna i partecipanti in un processo di apprendimento reciproco e li aiuta a sostenere lo sviluppo dell'altro. Alcuni esempi comuni di attività da svolgere tra pari sono dibattiti, gruppi di dialogo, gruppi di discussione, gruppi di mutuo aiuto, squadre.
- Action learning
- Coaching/mentoring
- Giochi di simulazione
- World cafe<sup>50</sup>:  
Una metodologia per promuovere il dialogo in grandi gruppi, altamente raccomandata per i gruppi numerosi che entrano nel dettaglio di argomenti specifici, fornendo ad ogni partecipante la possibilità di condividere idee. Il World cafe è sempre utile per lo scambio, si possono dividere i partecipanti in gruppi più piccoli, permettendo a più persone di partecipare attivamente. Si concede tutto il tempo necessario per l'attività.

<sup>50</sup>Ulteriori informazioni disponibili su: <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>

- Open space technology<sup>51</sup>:  
Metodologia per riunioni autogestite
- Asset based community<sup>52</sup>:  
approccio allo sviluppo sostenibile guidato dalla comunità
- Dragon dreaming<sup>53</sup>:  
metodo per processi visionari, pianificazione, implementazione e valutazione
- Sociocrazia<sup>54</sup>:  
Riflette sulla differenza fra accordo e consenso
- Comunicazione non violenta<sup>55</sup>:  
Tecniche di comunicazione efficaci e risoluzione dei conflitti
- Visite didattiche:  
Il modo migliore per sperimentare come idee, valori e concetti diventino una realtà effettiva. Dovrebbero essere molto ben progettate e preparate e, se possibile, includere la partecipazione di diversi oratori, interviste, sessioni di Q&A. Si dovrebbero vedere esempi di buone pratiche e avere la possibilità e il tempo di scambiare e discutere l'esperienza particolare, così come le sfide e i problemi.
- Casi di studio:  
Storie di ESS e casi concreti
- Piattaforme di E-learning e strumenti di videoconferenza:  
meritano una menzione a parte, dato che il loro uso è recentemente molto aumentato a causa delle conseguenze del Covid-19. Quasi tutte le scuole, le università, gli uffici ma anche i gruppi informali (amici, squadre, comunità) hanno usato e continuano ad usare questo tipo di strumenti per le loro attività ordinarie.

---

<sup>51</sup>Ulteriori informazioni disponibili su: <https://openspaceworld.org/wp2/what-is/>

<sup>52</sup>Ulteriori informazioni disponibili su: <https://www.nurturedevelopment.org/asset-based-community-development/>

<sup>53</sup>Ulteriori informazioni disponibili su: <http://www.dragondreaming.org/dragondreaming/what-is-it-exactly/>

<sup>54</sup>Ulteriori informazioni disponibili su: <https://sociocracy30.org/resources/> e <https://www.sociocracy.info/when-to-use-consent-consensus-appropriat/>

<sup>55</sup>Ulteriori informazioni disponibili su <https://www.cnvc.org/node/6856>

## 4.3 Valutazione della formazione

### 4.3.1 Significato della valutazione

In generale, il termine “valutazione” indica “determinazione del valore di cose e fatti di cui si debba tenere conto ai fini di un giudizio o di una decisione, di una classifica o graduatoria” (Enciclopedia Treccani)<sup>56</sup>. Rappresenta un passo fondamentale in ogni processo grazie alla sua doppia funzione:

- 1) GIUDIZIO: la parte più conosciuta e visibile della valutazione. Punta a determinare rilevanza, efficienza, efficacia, impatto e sostenibilità della formazione o dell'intero processo formativo. Si rivolge a diverse materie e si può applicare attraverso un'ampia gamma di mezzi e strumenti.
- 2) SUPPORTO: I risultati di una valutazione servono a modificare, migliorare e adattare l'intero processo. Le mancanze e le lacune possono essere utilizzate per dare vita a un processo nuovo e migliorato.

In riferimento allo scopo di questa guida, e dato il contesto della formazione professionale, possiamo parlare di valutazione come *"la valutazione sistematica e obiettiva di un progetto, programma o politica d'IFP in corso o completato, della sua progettazione, attuazione e risultati. Lo scopo è quello di determinare la pertinenza e il raggiungimento degli obiettivi, l'efficienza dello sviluppo, l'efficacia, l'impatto e la sostenibilità. Una valutazione dovrebbe fornire informazioni credibili e utili, consentendo l'incorporazione delle lezioni apprese nel processo decisionale" di entrambe le parti [i decisori politici e i fornitori di IFP]. "La valutazione si riferisce anche al processo di determinazione del valore o del significato di un'attività, politica o programma. Una valutazione, il più sistematica e obiettiva possibile, di un intervento di sviluppo pianificato, in corso o completato (Kusek & Rist, 2004)."*<sup>57</sup>

### 4.3.2 Teorie e metodi di valutazione

<sup>56</sup><https://www.treccani.it/vocabolario/valutazione/>

<sup>57</sup>Adattato da Kusek, J.Z. e Rist, R. C., (2004). *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system*, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Disponibile su: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/14926/296720PAPER0100steps.pdf>

Dal punto di vista pratico, si cercherà di dare una panoramica generale del funzionamento della valutazione del campo della formazione, fornendo al lettore alcuni esempi di diverse teorie e approcci.

Prima di tutto, è importante definire il campo di azione:

- COSA vogliamo valutare (il nostro obiettivo)
- COME desideriamo procedere (metodi, teorie, strumenti)
- CHI dovrebbe essere coinvolto nel processo di valutazione
- QUANDO ci si deve approcciare alla valutazione.

Infine, dobbiamo evidenziare gli aspetti della valutazione che devono essere presi in considerazione quando si valutano i programmi di formazione sui temi dell'ESS.

### **COSA vogliamo valutare**

Nel 1998, Quaglino e Carrozzi hanno descritto la formazione come un "processo di apprendimento di conoscenze, di competenze e capacità concrete e operative e di atteggiamenti e comportamenti", sottolineando le tre dimensioni della formazione, che si studiano e valutano: conoscenze, saper fare e saper essere<sup>58</sup>.

Questi tre aspetti sono indispensabili per capire l'impatto effettivo della formazione sul corsista, ma anche sul suo ambiente circostante.

Il seguente paragrafo esplora due diversi approcci per la valutazione del processo di formazione e prova a proporre un terzo, valido modo per la valutazione concreta dei corsi e della formazione.

### **COME desideriamo procedere**

#### A – TEORIA DELLA GERARCHIA

Il Modello Kirkpatrick (1955)<sup>59</sup> è uno dei metodi più comunemente utilizzati per valutare l'efficacia dei metodi di apprendimento. Prevede quattro livelli organizzati come segue:

**Livello 1 Reazione:** misura come i partecipanti reagiscono alla formazione (per esempio, con soddisfazione).

---

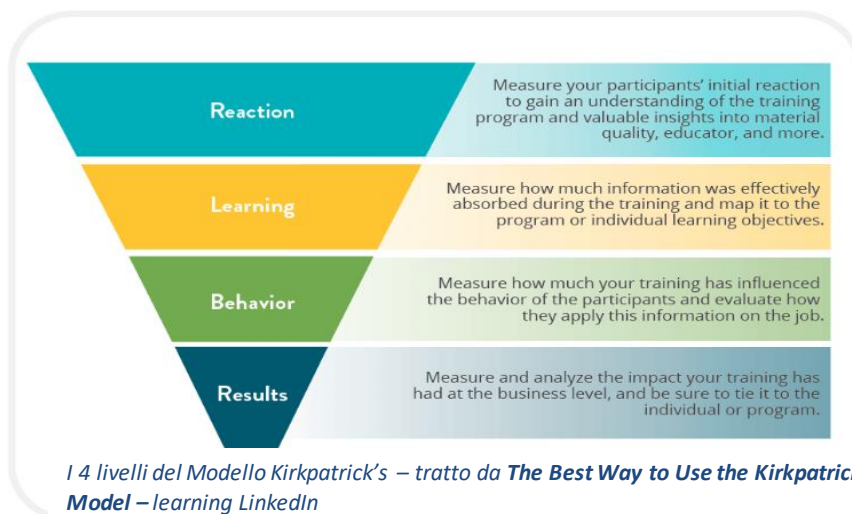
<sup>58</sup>Quaglino, G.P. & Carrozzi G. P. (2003). *Il processo di formazione. Dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati*, FrancoAngeli

<sup>59</sup>Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, L. (2006). *Evaluating Training Programmes, the 4th level*, California: Berrett Koehler

**Livello 2 Apprendimento:** analizza se essi hanno effettivamente compreso la formazione (ad esempio, aumento della conoscenza, abilità o esperienza).

**Livello 3 Comportamento:** vede se si mettono in pratica le nozioni imparate (ad esempio, tramite un cambiamento nel comportamento).

**Livello 4 Risultati:** determina se il materiale ha avuto un impatto positivo sulle attività/organizzazione.



Anche se molto utile, questo approccio prende in considerazione solo i risultati del processo di formazione e non l'intero sistema, che è altrettanto importante e degno di essere valutato.

## B – L'APPROCCIO SISTEMICO

Il secondo approccio qui presentato offre una visione più ampia riguardo l'intero processo di formazione. Esso si concentra non solamente sui risultati finali, ma anche sulle dinamiche complessive di tutto il processo. Il modello sistemico è stato delineato per la prima volta da Warr P.B. nel 1970, per poi venire approfondito da Easterby Smith.<sup>60</sup>

Tale teoria prevede quattro fasi per l'analisi:

- 1) Valutazione del contesto: rilevazione dei bisogni formativi per individuare la tipologia del programma di formazione
- 2) Valutazione degli input: risorse, tecniche, metodi e strumenti che devono essere utilizzati durante la formazione

<sup>60</sup>Warr, P., Bird, M. & Rackham, N. (1970). Evaluation of Management Training, London: Gower Press

- 3) Valutazione della fase di implementazione: individuare possibili differenze o mancanze in confronto con gli obiettivi precedenti
- 4) Valutazione dei risultati.

Questo approccio è più completo, poiché prende in considerazione l'intero processo, ma un terzo approccio elaborato da Neglia, Quaglino e Carrozzi nel 1999 ha unito le teorie precedenti per sviluppare un metodo di valutazione più aggiornato e più adatto.

#### C – LA TERZA MODALITÀ

Questo approccio si concentra sulla quarta fase dell'approccio sistemico (valutazione dei risultati), ma utilizza il Modello di Kirkpatrick per studiare i risultati della formazione. In questo senso, i risultati della Teoria della Gerarchia saranno studiati più a fondo, analizzando dati e input provenienti da tutto il processo e non solo dall'ultima parte di esso.

I quattro risultati verranno valutati utilizzando strumenti e metodi oggettivi.

#### 1. REAZIONE

Questa sezione include tutte le impressioni, i pensieri e le opinioni dei partecipanti durante e dopo il processo di formazione. Possono includere giudizi sulla qualità della formazione, grado di soddisfazione, qualità del formatore e dei metodi di insegnamento. Questi feedback, da raccogliere durante ma anche alla fine di ogni corso, sono abbastanza facili da rilevare e possono dare informazioni importanti anche sull'atmosfera della classe, sul rapporto tra insegnanti e discenti e sulle competenze del formatore.

#### STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE:

I dati possono essere rilevati attraverso dei questionari: essi possono essere semplici o più complessi e possono essere integrati in una serie di "domande aperte" per la valutazione qualitativa degli aspetti più soggettivi dell'esperienza formativa.

#### 2. APPRENDIMENTO

La valutazione di questa sezione è difficile, poiché indaga la parte centrale del processo di formazione. Può essere divisa in:

- Valutazione delle conoscenze acquisite
  - Valutazione delle abilità, atteggiamenti e competenze che si applicheranno in seguito nella vita lavorativa

#### STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE:



L'acquisizione dei risultati di apprendimento previsti può essere valutata e analizzata attraverso diversi mezzi: test ad hoc sulle diverse materie, questionari di follow up per rilevare la crescita/presenza di particolari soft skills o abilità, colloquio di autovalutazione, apprendimento basato sulla risoluzione dei problemi, ecc.

Questi primi due risultati sono considerati come output diretti del processo di apprendimento, mentre i due seguenti sono output indiretti, quindi la loro valutazione presenta più difficoltà.

### 3. COMPORAMENTO

Il cambiamento del comportamento di un individuo (sul lavoro) dopo la fine di un corso di formazione non dipende solo dai risultati di apprendimento acquisiti. Altri fattori (le caratteristiche personali del soggetto, l'ambiente di lavoro) possono influenzare i risultati. In questo senso, possiamo parlare di trasferibilità, che significa la capacità di trasferire nella vita lavorativa ciò che è stato acquisito durante il processo di apprendimento (know-how, soft skills, conoscenze).

#### STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE:

A questo livello, la valutazione cerca di rilevare miglioramenti nelle prestazioni lavorative o nell'organizzazione del posto di lavoro. Sia la prestazione che il comportamento possono essere analizzati usando interviste e questionari di autovalutazione o una griglia di prestazione.

### 4. RISULTATI ORGANIZZATIVI

Ancora più difficili da analizzare rispetto al punto precedente, i risultati organizzativi devono essere valutati mettendo in relazione le risorse spese per la formazione e i risultati finanziari portati dal miglioramento della qualità della prestazione lavorativa.

Di conseguenza, abbiamo una metodologia di valutazione olistica, in quanto essa si riferisce sia all'individuo che all'organizzazione e affronta tutti i livelli dei risultati di apprendimento previsti (cioè conoscenze, abilità, competenze e atteggiamenti). Come tale, è particolarmente adatta a un contesto ESS.

#### **CHI dovrebbe essere coinvolto nel processo di valutazione<sup>61</sup>**

La valutazione è un'attività che coinvolge l'intero processo formativo. In questo senso, tutti i soggetti coinvolti nella formazione dovrebbero essere considerati durante la valutazione: non solo gli studenti o i tirocinanti, ma anche formatori e, in alcuni casi, anche altre parti

---

<sup>61</sup>Dall'articolo "Burnett, P. & Clarke, J. (1999). How should a vocational education and training course be evaluated? Journal of Vocational Education & Training, 51:4

interessate, a seconda del contesto e del tipo di formazione studiata. Questo è particolarmente importante in una valutazione che ha luogo in una formazione ESS, poiché il coinvolgimento collaborativo di tutte le parti è un elemento fondamentale di questo settore.

### *Studenti/Tirocinanti*

Il feedback degli studenti/tirocinanti è l'aspetto più importante della valutazione di un corso di formazione ESS. Il contributo dei tirocinanti è cruciale nella valutazione dei programmi ESS, poiché essi sono i futuri operatori ESS e conoscono meglio la realtà locale e i contesti di tipo pratico a cui il programma educativo deve far fronte. Per tutti questi motivi, i tirocinanti sono i più adatti a fornire suggerimenti per eventuali miglioramenti, in modo tale che la formazione risponda alle sfide sociali attuali.

I metodi più comuni ed efficaci per includere gli studenti in un processo di valutazione del corso sono i questionari e i colloqui.

### *Insegnanti/Formatori*

Gli insegnanti/formatori d'IFP dovrebbero essere consapevoli della necessità di condurre un'autovalutazione della qualità del proprio insegnamento. Ciò si può fare utilizzando una *check list* per identificare le aree che necessitano di maggiore attenzione. [...] Le autovalutazioni possono essere soggettive e dovrebbero essere correlate con dati provenienti da almeno un'altra fonte (Ramsden & Dodds, 1989) <sup>62</sup>.

Altre categorie che potrebbero venire coinvolte nel processo di valutazione sono le seguenti:

### *Rappresentanti dei Partner Sociali*

Poiché la formazione professionale è direttamente collegata all'occupazione, il valore delle qualifiche è ampiamente dettato dai datori di lavoro, dai dipendenti e dall'industria, così come dal sistema d'istruzione e formazione. Di conseguenza, si ritiene che la valutazione di un corso dovrebbe includere il feedback dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei dipendenti. I datori di lavoro beneficiano di una formazione di alta qualità dei loro dipendenti e creano la domanda di dipendenti con determinate competenze. I dipendenti hanno una visione fondamentale circa i bisogni formativi nel loro settore. Essi hanno anche un interesse nella formazione di qualità per migliorare il loro lavoro.

### *Diplomati*

Le valutazioni del grado di soddisfazione dei diplomati sono utili per fornire un feedback sui corsi, in quanto essi possono fornire informazioni sull'utilità e la pertinenza del contenuto

---

<sup>62</sup> Ramsden, P. & Dodds, A. (1989) *Improving Teaching and Courses: a guide to evaluation*, Melbourne: Centre for the Study of Higher Education

del corso, le competenze e le conoscenze acquisite dopo aver lavorato per un periodo di tempo. Questo è importante dato che gli studenti/tirocinanti possono non essere consapevoli della rilevanza di gran parte del contenuto di un corso fino a quando non hanno avuto esperienza sul posto di lavoro per un certo tempo, e hanno avuto la necessità di utilizzare particolari competenze o conoscenze acquisite durante il corso in un ambiente ESS reale.

### QUANDO ci si deve approcciare alla valutazione

La valutazione dovrebbe essere presente in ogni fase del corso di formazione. Essa permette di carpire i desideri e i bisogni dei discenti all'inizio dei corsi e delle attività (durante la valutazione delle necessità e l'impostazione del contratto di apprendimento). A seconda della durata della formazione, si raccomanda di eseguire una o più valutazioni intermedie, per monitorare l'implementazione in corso e fare le relative azioni correttive (valutazione formativa). Le valutazioni intermedie/formative sono rilevanti per la cultura dell'ESS, in quanto favoriscono la partecipazione di tutti gli enti interessati e danno valore all'opinione dei beneficiari. In questo modo, i tirocinanti sono formati per essere anche collettivamente coinvolti nel miglioramento di un progetto. Alla fine del programma, invece, la valutazione finale complessiva esamina i risultati del progetto.

Durante le varie fasi della valutazione, possono essere utilizzati diversi strumenti e modelli, a seconda del tipo di formazione e dell'obiettivo della valutazione stessa.

### 4.3.3 Migliori Pratiche ed Esperienze

Di seguito sono presentati degli esempi reali di valutazione, i quali possono essere adattati in un programma di formazione ESS.

#### Validazione delle Competenze nella Regione Veneto

Un grande ostacolo quando vi è una persona che vuole iniziare o continuare un corso di apprendimento, è la comprensione del suo livello di competenza o atteggiamento circa una particolare materia. Conoscere il suo livello di competenza su particolari argomenti, può aiutare a progettare il miglior corso di apprendimento per lui/lei, concentrandosi solo sui concetti richiesti.

La Regione Veneto ha cercato di affrontare questa situazione adottando uno strumento semplice ma efficace, che potesse facilitare l'identificazione delle competenze già acquisite e quindi trovare un corso o un lavoro adatto che potesse corrispondere alle esigenze degli utenti.

Lo strumento si chiama "dossier delle evidenze" e raccoglie i risultati che provano le reali competenze acquisite da una persona in contesti non formali o informali. Vi è un formatore esperto

che guida il processo d'identificazione e raccolta, aiutando il tirocinante a riconoscere le competenze e a identificare il livello acquisito in quel particolare ambito lavorativo.

Dal 2015, ENAIIP VENETO ha adottato questo strumento nei progetti di Qualifiche per Adulti per il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti informali e non formali. Lo stesso processo può essere utilizzato sia per le attività di ricerca di lavoro che prima di iniziare un nuovo percorso di apprendimento.

Il Dossier, così come le Linee guida per la sua applicazione, sono disponibili al seguente link: <http://www.cliclavoroveneto.it/dossier-delle-evidenze>

Questa questione è particolarmente rilevante quando si parla di Formazione Professionale Continua e, in particolare, in contesti come l'Economia Sociale e Solidale, dove le competenze sono spesso ottenute attraverso percorsi di apprendimento non formali o informali e quindi difficili da "valutare".

### Valutazione Finale della Formazione presso l'INE GSEE

Tipo di attività	Combinazione fra lavoro individuale e di gruppo
Obiettivi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riflessione sulle esperienze</li> <li>2. Analisi comparative fra aspettative iniziali e grado di raggiungimento delle stesse</li> <li>3. Generazione di un feedback creativo per il formatore riguardo l'utilità della formazione</li> <li>4. Formulazione di proposte per possibili miglioramenti</li> </ol>
Materiali	Lavagna bianca, pennarelli per la lavagna, carta a fogli mobili compilata con le aspettative iniziali (dalla prima sessione), questionari
Durata	90'

61

<p>Descrizione</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il trainer invita i partecipanti a rileggere il programma della formazione.</li> <li>2. Mentre il formatore rivede i passi fatti durante il programma di formazione, invita i partecipanti a considerare i risultati che hanno ottenuto, per poi appenderli eventualmente alla parete.</li> <li>3. Durante questo processo, il formatore sottolinea alcune caratteristiche o momenti importanti del programma.</li> <li>4. In seguito, i partecipanti sono invitati a condividere con il gruppo le loro esperienze in merito al programma.</li> <li>5. Il formatore è l'ultimo a parlare ed esprime i suoi sentimenti sull'esperienza formativa in modo onesto e semplice.</li> <li>6. In seguito, i tirocinanti compilano il questionario di valutazione che viene distribuito. 20' saranno sufficienti per completarlo.</li> <li>7. Durante il completamento del questionario, il formatore fornisce la sua assistenza, quando e come richiesto, rispettando la natura completamente riservata del momento.</li> <li>8. Infine, il formatore saluta personalmente i partecipanti, uno ad uno, e li ringrazia calorosamente per la loro partecipazione e cooperazione.</li> </ol>
<p>Istruzioni per i formatori</p>	<p>Durante la valutazione, evitate di commentare ciò che dicono i partecipanti. Trasmettete semplicemente le vostre impressioni in sessione plenaria quando sarà il vostro turno di parlare.</p>

## ALLEGATI

### Allegato 1 - Glossario

#### **ATTEGGIAMENTO**

Una tendenza appresa o una predisposizione a valutare le cose o a reagire ad alcune idee, persone o situazioni in certi modi, sia consciamente che inconsciamente. Gli atteggiamenti sono sostenuti da valori e credenze e hanno un'influenza sul comportamento.

#### **COMPETENZA**

Comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Essa viene descritta in termini di responsabilità e autonomia.

#### **ISTRUZIONE E FORMAZIONE CONTINUA (IFPC)**

Istruzione o formazione che avviene dopo quella iniziale o dopo l'ingresso nella vita lavorativa, volta ad aiutare gli individui a:

- migliorare o aggiornare le loro conoscenze e/o abilità;
- acquisire nuove abilità per un avanzamento di carriera o per formarsi nuovamente;
- continuare il proprio percorso di sviluppo personale o professionale.

#### **BISOGNO FORMATIVO**

Qualsiasi deficit o interesse in termini di qualifiche, conoscenze, abilità, competenze e, più in generale, capacità (riguardanti individui, gruppi sociali, organizzazioni e sistemi), la cui realizzazione può essere oggetto di un intervento formativo adeguatamente mirato.

#### **ISTRUZIONE E FORMAZIONE INIZIALE (IFP-I)**

Istruzione e formazione generale o professionale svolta nel sistema d'istruzione iniziale, di solito prima di entrare nella vita lavorativa.

## CONOSCENZA

Il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. La conoscenza è l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un campo di lavoro o di studio. Sia le abilità che le competenze si basano sulla conoscenza fattuale e teorica, la differenza sta nel modo in cui questa conoscenza viene applicata e messa in uso. La conoscenza viene applicata e messa in uso creando relazioni tra conoscenze, abilità e competenze. Queste relazioni possono essere qualificate come essenziali o opzionali.

## MODULO

Un'unità didattica che si concentra su un particolare argomento. Anche se i dettagli e le attività variano a seconda del contesto specifico, come il corso e il livello degli studenti, la maggior parte dei moduli didattici includono informazioni sull'argomento, si concentrano su attività di apprendimento incentrate sullo studente e culminano in un progetto per gli studenti per dimostrare la comprensione.

## NEET

Acronimo per l'espressione inglese "Not in Education, Employment, or Training". Si riferisce a una persona disoccupata e non coinvolta in attività di studio o di formazione professionale.

64

## ABILITÀ

Capacità di applicare la conoscenza e usare il know-how per completare i compiti e risolvere i problemi. Le abilità possono essere descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (che implicano destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti).

## ECONOMIA SOCIALE

L'economia che ha come preoccupazione principale non quella di massimizzare i profitti, ma di raggiungere obiettivi sociali. Spesso sono riunite sotto l'acronimo CMAF - cooperative, mutue, associazioni e fondazioni, tutte organizzate collettivamente e orientate verso obiettivi sociali, che sono prioritari rispetto ai profitti o al ritorno per gli azionisti.

## IMPRESA SOCIALE

Un nuovo strumento o entità giuridica specifica dell'economia sociale. In Europa, le imprese sociali sono:

- quelle per le quali l'obiettivo sociale o societario del bene comune è la ragione dell'attività commerciale, spesso sotto forma di un alto livello di innovazione sociale



- quelle in cui i profitti sono principalmente reinvestiti per raggiungere questo obiettivo sociale, e
- quelle in cui il metodo di organizzazione o il sistema di proprietà riflette la loro missione, utilizzando principi democratici e partecipativi o concentrandosi sulla giustizia sociale.

### **ECONOMIA SOCIALE E SOLIDALE (ESS)**

È un modo di soddisfare i bisogni umani attraverso attività economiche (come scambi, produzione, consumo e servizi) che rafforzano i valori di giustizia sociale, sufficienza ecologica, cooperazione, mutualità, comunità e democrazia. L'economia solidale non è un settore dell'economia, ma un vettore di cambiamento e trasformazione del sistema economico.

### **ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE (IFP)**

Istruzione e formazione che mira a dotare le persone di conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze richieste in particolari occupazioni o, più in generale, nel mercato del lavoro.

## Allegato 2 –Check list delle Competenze

Ogni competenza si riferisce a specifiche abilità e conoscenze. Tutte le competenze si riferiscono a una tipologia di atteggiamenti. Di conseguenza, dopo aver studiato la Guida, i formatori dovrebbero essere in grado di:

COMPETENZE	ABILITÀ	CONOSCENZE	ATTEGGIAMENTI
<b>Delineare una formazione innovativa ed esperienziale sull'ESS</b>	Rapportarsi e fare rete in modo efficace con le organizzazioni e i professionisti dell'ESS	Descrivere il quadro legale nazionale e/o internazionale per l'ESS	Mettere in discussione il modello economico attuale.
	Definire visioni e obiettivi adatti all'ESS	Fissare i ruoli e i concetti chiave dell'ESS nel contesto locale, nazionale e internazionale	Avvicinarsi in modo consapevole ai valori sociali fondamentali.
	Analizzare e definire i bisogni degli studenti	Identificare tecniche per misurare l'impatto sociale	Suggerire delle connessioni fra concetti diversi, come la sostenibilità e l'economia sociale e solidale.
	Allineare gli obiettivi degli studenti con i loro bisogni		
	Selezionare e pianificare i contenuti della formazione		

**Trasferire ai partecipanti i valori delle iniziative dell'ESS**

Avere una visione sociale	Riconoscere la democrazia, la partecipazione e l'uguaglianza sul posto di lavoro
Promuovere la partecipazione e l'inclusione	Selezionare processi decisionali trasparenti
Sostenere e suscitare motivazione	Proporre tecniche di team building e lavori di gruppo
Creare un ambiente di lavoro e di studio positivo	
Promuovere l'apprendimento tra pari e la cooperazione fra studenti/colleghi/volontari	
Rispettare le differenze culturali	

Suggerire nuovi modelli per soddisfare i bisogni fondamentali degli individui.

Intendere la competitività e l'orientamento al profitto come un'epoca della modernità e non come l'unica scelta possibile.

Incoraggiare i dipendenti a formare realtà e cooperative dell'ESS.

Mettere in discussione la gestione e la governance come le più efficienti.

Riflettere sui possibili cambiamenti che la gestione orizzontale potrebbe apportare alla cittadinanza.

Incoraggiare processi decisionali democratici e orizzontali all'interno delle organizzazioni.

Mettere in dubbio che i processi di marketing siano adatti solamente per le imprese orientate al profitto.

**Tenere delle lezioni e condurre discussioni per aumentare le conoscenze e le competenze degli studenti**

Guidare e monitorare gli studenti nell'utilizzo di strumenti, attrezzatura e materiali	Sapere i fondamenti della pedagogia e delle scienze dell'educazione
Articolare contenuti in modo efficace per i partecipanti e orientati alla pratica	Delineare i fondamenti della comunicazione
Sintetizzare e presentare concetti, informazioni e dati	Preparare presentazioni, infografiche e i principali metodi di rappresentazione dei dati
Usare strategie pedagogiche innovative per promuovere la partecipazione e lo scambio di idee all'interno del gruppo	Proporre brainstorming, mappe mentali, giochi di simulazione, lavori in piccoli gruppi

**Progettare e applicare metodi e strumenti per misurare i progressi, valutare l'efficacia della formazione e le competenze**

Determinare efficacemente i progressi degli studenti osservando il loro lavoro

Progettare e presentare prove orali, scritte o pratiche

Fornire feedback, suggerimenti e valutazioni agli studenti

Spiegare le metodologie di valutazione

Attuare le strategie di feedback

Descrivere le metodologie di misurazione e valutazione dei progressi

Interrogarsi sulle indubbe esternalità che ogni attività economica produce.

Incoraggiare l'uso di strumenti aziendali per migliorare le pratiche e l'attuazione dell'ESS.

Sostenere il modello ESS come un orientamento più sostenibile per l'economia, le persone e il pianeta.

**Trasferire agli studenti le competenze di base sull'imprenditorialità ESS**

Capire l'ambiente dell'impresa sociale e rilevare le possibili opportunità

Definire le caratteristiche del prodotto/servizio per realizzare gli obiettivi dell'impresa SSE

Fare un business plan

Rilevare le deviazioni dalla pianificazione e suggerire azioni correttive

Assumere rischi e risolvere conflitti/problemi

Conoscere gli obblighi legali e le procedure burocratiche di un'impresa sociale

Delineare i principi della gestione economica e della sostenibilità

Spiegare i fondamenti del marketing sociale

Elencare gli elementi della raccolta fondi

Sfidare la percezione "dominante" della gestione in un ambiente di lavoro.

Sostenere il modello democratico e di auto-organizzazione come un concetto utile per l'*empowerment* dei cittadini.

Cooperare in gruppi per formare organizzazioni di gestione collettiva.

Riconoscere il valore del dialogo produttivo all'interno delle organizzazioni.



